

## Implementation Of Islamic Change Management On Employee Performance

### Implementasi Manajemen Perubahan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dinda Syafira <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: <sup>1)</sup> [Dindasya3010@gmail.com](mailto:Dindasya3010@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [ 16 Juni 2024]

Revised [31 Oktober 2024]

Accepted [02 November 2024]

#### KEYWORDS

Islamic, Management,  
Employee Performance.

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



#### ABSTRAK

Perubahan, baik yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan, akan selalu terjadi dalam kehidupan manusia di setiap tahapannya. Karena sejatinya perubahan adalah kodrat manusia sebagai makhluk, ia berubah sejak dalam kandungan ibunya hingga ia lahir dan tumbuh menjadi dewasa bahkan lanjut usia. Perubahan tidak akan dibedakan dari lembaga atau organisasi dengan cara yang sama. Peran seorang pemimpin akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan dan perubahan organisasi. Pemimpin yang ideal akan mampu membawa perubahan yang sesuai, bersyarat, dan terarah pada organisasi yang dia awasi. Lembaga yang dipimpin akan dapat mencapai tujuannya secara maksimal jika perubahan dilaksanakan dan dikelola secara terstruktur dan metodis.

#### ABSTRACT

Changes, both planned and unplanned, will always occur in human life at every stage. Because change is the nature of man as a creature, he changes from the time he is in his mother's womb until he is born and grows into adulthood and even old age. Change will not be distinguished from institutions or organisations in the same way. The role of a leader will have a significant impact on organisational development and change. An ideal leader will be able to bring appropriate, conditional, and purposeful changes to the organisation that he or she oversees. The led institution will be able to achieve its goals maximally if the changes are implemented and managed in a structured and methodical manner.

## PENDAHULUAN

Perubahan organisasi merupakan aktivitas peralihannya kondisi lama menjadi keadaan baru di organisasi tersebut yang akan diterapkan di masa akan datang dalam rangka meningkatkan keefektifan organisasi, senada dengan hal tersebut Anne Maria berpendapat bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan untuk menyusun kembali unsur-unsur organisasi guna mengembangkan efisiensi dan keefektifan.

Cara seorang pemimpin mengoordinasikan, mendukung, dan bermimpi dengan semua individu dari suatu pertemuan atau asosiasi untuk mencapai tujuan hierarkis yang ideal disebut inisiatif. Daya tarik bagi kontribusi individu atau karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja karyawan. Kapasitas dan kemampuan seorang pemimpin merupakan variabel yang signifikan dalam bekerja lebih baik.

Karena itu diperlukan penerapan peran dalam memimpin pekerjaan yang selaras dengan situasi kerja yang menghadap, arah tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pengaruh seorang pemimpin. (Mugianti 2016) Dalam Agustawan (2011:114), masalah yang muncul saat melakukan penyesuaian organisasi adalah setiap anggota masih menganut pada rutinitas sebelumnya, sehingga sangat sulit untuk menerima perubahan.

Faktor internal yang menghambat terlaksananya perubahan antara lain: kecenderungan bahwa melakukan perubahan akan merugikan diri sendiri, bahaya terhadap rasa aman, faktor moneter, dan ketakutan terhadap perubahan karena selalu mendapatkan data yang tidak benar. Kedua, ada masalah dengan konstruksi hierarkis, yang merupakan bahaya bagi penguasaan individu tertentu, untuk menentukan posisi, dan merancang aset untuk individu yang sangat tahan lama dari asosiasi. Penelitian ini bertujuan untuk berusaha mengetahui bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan perusahaan dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh manajemen perubahan penerapan Islam dalam suatu bisnis.

## LANDASAN TEORI

Perubahan manajemen pada perusahaan adalah tahap dalam mengubah suatu asosiasi dari keadaan masa lalu ke keadaan masa depan sesuai dengan asumsi semua individu sehubungan dengan hierarkis. Dalam Dewi dan Bawono (2008: Robbins mengatakan: 67), perubahan adalah proses membuat kondisi yang ada sebelumnya menjadi baru atau berbeda. Perubahan adalah bagian alami dari kehidupan; ada dua jenis perubahan: Dengan kata lain, perubahan yang baik adalah perubahan yang membantu organisasi mencapai tujuan, sedangkan perubahan yang buruk adalah perubahan yang menghambat kemampuan Perubahan untuk memenuhi kewajibannya. Sebagai aturan umum, semua kemungkinan perubahan yang dilakukan pada suatu organisasi menghasilkan perluasan dalam kelangsungan hidup organisasi itu.

Perubahan tersebut dilakukan agar organisasi dapat lebih beradaptasi dengan perubahan perilaku anggotanya dan lingkungannya. Dalam handayani (2010), Kasali mengatakan: 128), Perubahan adalah bagian penting dari pemimpin dan sangat penting untuk konsekuensi dari setiap yang berbeda tingkatannya dalam kemampuannya, Perubahan adalah bagian penting dari pemimpin dan merupakan bagian dari kemajuan dari setiap progresif tunggal dalam kemampuannya.( Prastika Dewi dkk. 2021) Seperti yang ditunjukkan oleh Siagian (1997: 206) alasan utama untuk perubahan organisasi adalah bekerja pada keamanan fungsional setiap orang dalam asosiasi yang dalam pemulihan pasti dapat dilakukan dalam memperluas kapasitas otoritas secara umum. Pada akhirnya, Ada banyak alasan mengapa perubahan organisasi diperlukan, seperti meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan konsekuensi tindakan yang terjadi di luar organisasi dan di berbagai ranah kehidupan.

1. Memperluas perkumpulan pekerjaan dalam menentukan arah kemajuan yang mungkin terjadi.
2. Lakukan penyesuaian internal untuk meningkatkan kapasitas Anda dalam melakukan dua tugas tersebut di atas.
3. meningkatkan ketangguhan organisasi agar tidak hanya bertemu dan tumbuh tetapi juga bertahan.
4. Memelihara kendali atas lingkungan kerja agar Ada banyak alasan mengapa perubahan organisasi diperlukan, misalnya.(Amiruddin,2012)

## METODE PENELITIAN

Metode analisis kualitatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Membaca beberapa buku harian dan buku pendukung untuk mengumpulkan informasi untuk artikel ini digunakan dalam metode ini. Studi ini tergantung pada informasi yang berkaitan dengan dampak untuk bergerak maju, perubahan organisasi. Menurut Sugyono (2018), metode ini sangat membantu penulis dalam proses penulisan artikel. Langkah-langkah untuk memotong artikel ini adalah bahwa penulis mencari referensi nomor berapa pun yang dapat diharapkan secara wajar yang kemudian dipahami dan diubah dalam bahasa mereka sendiri untuk menghindari pemalsuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Islam

Struktur dan jenis organisasi tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan setiap anggota, termasuk organisasi. Umumnya, sebuah asosiasi tidak dapat menangani masalah dengan sembarangan, terutama dalam mencapai pilihan yang paling ideal. Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan al-Khulafa' al-Rosyidin telah menggunakan model kepemimpinan Islami, yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, selama berabad-abad. bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah dan berkembang dari waktu ke waktu sebagai akibat dari pengaruh faktor politik, sosial dan persahabatan. Sebagai indikasi statusnya sebagai Rasulullah SAW, Nabi Muhammad SAW diisi sebagai kepala sekaligus otoritas pemerintahan yang ditunjuk di Madinah.(Sleman,2017). Konsep Kepemimpinan dalam Al-Qur'an Kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan ini.

Telah menjadi sifat manusia untuk terus membentuk area di sekitar kita. Sebuah komunitas juga akan selalu membutuhkan seorang pemimpin. Di mata publik, pionir adalah individu-individu yang disebut sebagai ilustrasi khusus. Pemimpin memberikan tujuan dan visi. Administrasi hanyalah salah satu dari banyak topik sosial dan politik yang dibahas dalam Al-Qur'an. Keunggulan kepemimpinan disebut dalam Al-Qur'an dalam berbagai hal, antara lain: Khalifah dan Imam Uli al-Amri. Khalifah adalah gelar awal. Al-Qur'an menggunakan kata "Khalifah" beberapa kali, dengan makna sebagai berikut: menggantikan, meninggalkan, atau menggantikan barang atau penerima manfaat utama; Selain itu, ada juga yang bermaksud untuk "menyimpang", seperti kesepakatan, janji yang tidak terpenuhi, dan lain-lain. Prinsip-



Prinsip Kepemimpinan Prinsip-prinsip kepemimpinan seperti kejujuran, keadilan, syura (musyawarah), dan amr bi al-ma'ruf wa nahy 'an al-munkar yang dibahas dalam Al-Qur'an. Kamus Kontemporer Al-'Ashr mengartikan amanah sebagai kepercayaan dan kejujuran. 18 Sifat wajib Nabi menggabungkan permintaan ini. Kekuasaan adalah amanah karena harus dilaksanakan dengan penuh amanah.(Hafiz,2022) Dalam menjalankannya, seorang pemimpin perlu mengenal siapa dirinya sebagai seorang pemimpin.

Seorang pemimpin harus melakukan banyak tugas. Istilah "pemimpin" sering disalahartikan karena tidak semua orang bisa dianggap sebagai pemimpin yang bijaksana karena pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda dengan mereka yang bukan pemimpin. Menurut DuBrin (2005:3), inisiatif memerlukan kemampuan untuk menciptakan kepastian dan dukungan di antara bawahan untuk mencapai tujuan hierarki, serta kemampuan untuk berdiskusi dengan sukses dengan banyak individu untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, diperlukan kemampuan untuk menyampaikan wewenang kepada orang lain melalui tindakan yang menginspirasi tindakan atau mengarahkan dan mempengaruhi perubahan positif. (Dian,2015) C. KINERJA KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN Sinambela 2012:136),berpendapat bahwa kinerja pekerja disebut sebagai kapasitas yang didelegasikan untuk melakukan fungsi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2008), delegasi agen adalah konsekuensi dari pekerjaannya sejauh kualitas dan jumlah pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja yang khas, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. hasil yang dapat dibayangkan, seperti aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, prinsip kerja, atau tujuan atau target. Moeheriono mengidentifikasi tiga metrik kinerja berikut: eksekusi fungsional, eksekusi realistis, dan eksekusi kunci.

Kaswan mendefinisikan eksekusi sebagai kualitas, kuantitas, idealisme, kecukupan dana, kebutuhan pengawasan, dan koneksi relasional..(Safitri 2013) Menurut Robbins (2002:36), karyawan sangat memperhatikan tempat kerja mereka dalam hal kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Ada dua jenis lingkungan kerja: tempat kerja yang benar-benar ada dan yang tidak. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Moral dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Jika tempat kerja sederhana dan mengundang, karyawan secara alami akan bekerja lebih baik, yang akan membantu bisnis dalam mencapai tujuan. (Rahmawati,2014) Djeremi (2014), menegaskan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi kinerja:

1. Latihan yang dilakukan menarik jika dicari atau tidak memiliki alasan, meskipun hasilnya enak, tetapi tidak efektif jika kelangsungan hidup dan produktivitas tercapai atau, paling tidak, tujuan tertentu tercapai.
2. Kewenangan (authority), yaitu kewenangan untuk mengarahkan anggota lain untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, terutama kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Yang dimaksud dengan "disiplin kerja" adalah tindakan anggota sesuai dengan perjanjian kerja organisasi dengan tempat bekerja.
4. Memobilisasi, lebih khusus memikirkan dan menyusun sesuatu yang berkaitan dengan tujuan hirarkis.
5. Tempat kerja, atau lebih khusus lagi, perusahaan membutuhkan tempat kerja yang layak juga. Perwakilan yang fokus pada tempat kerja sangat bagus untuk.(Wanasaputra,2017)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Perubahan organisasi adalah proses perpindahan organisasi dari keadaan sebelumnya ke keadaan yang akan datang sesuai dengan harapan semua anggota dalam rangka kemajuan organisasi. Sebagai aturan, semua kemungkinan perubahan yang dilakukan pada suatu asosiasi menghasilkan perluasan dalam kelangsungan hidup asosiasi itu. Perubahan tersebut dilakukan agar organisasi dapat lebih beradaptasi dengan perubahan perilaku anggotanya dan lingkungannya. Bahwa pelaksanaan karyawan diinginkan sebagai upaya perwakilan kantor untuk menunjukkan penguasaan. Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan kualitas pekerjaan. Kinerja adalah keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja yang khas, sasaran atau target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. hasil yang dapat dibayangkan, seperti model yang ditentukan sebelumnya, norma pelaksanaan kerja, atau target atau tujuan. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, keaslian, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal. sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Saran**

Dengan hasil yang diambil dari berbagai referensi dimana perubahan manajemen pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan tersebut dan juga didalam perusahaan haruslah memiliki pemimpin yang jujur dan amanah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Demikian hasil penelitian penulis buat semoga dapat membantu para pembaca yang mungkin masih kebingungan mengenai implementasi manajemen perubahan pada perusahaan. Penulis juga meminta maaf apabila masih banyak terdapat kekurangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dian Arifana. 2015. "PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN SERTA DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT BANK TABUNGAN PANSIUNAN NASIONAL PURNA BAKTI CABANG JEMBER Pengaruh." <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/80>: 345–64.
- Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, Wahyuli Lius Zen, SE., M.Pd. 2012. Manajemen Perubahan.Pdf.
- Hafiz Sandeq Yusuf dkk. 2022. "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam." Agama: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya 1(6): 17–28.
- Mugianti, Sri. 2016. "Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Keperawatan." Indomedia Pustaka 2: 537.
- Prastika Dewi, Indah dkk. 2021. "Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi." Peran Komunikasi... 18 Peningkatan Jurnal 8(1).
- Rahmawati, Nela Prima, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 8(3): 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>.
- Safitri, Erma. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmiah Manajemen | 1: 1044–54.
- Sleman, Ngangkrik Triharjo, Anaas Tri, dan Ridlo Dina. 2017. "Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah An- Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Manajemen Perubahan Dalam Pendidikan Islam Didin Kurniadin Dan Imam." Tadris volume 12(2).
- Wanasaputra, Silvera, dan Liliana Dewi. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek." Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis 2(4): 495–503.