

EFEKTIFITAS MANAJEMEN PERUBAHAN ISLAM DALAM ERA INDUSTRI 4.0

¹Rahmayati

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

rahmayati@umsu.ac.id

ABSTRACT

The background of the problem in this study is to find out how attitudes face changes in industry 4.0. The research was conducted aimed at proving that the importance of management of Islamic change in the industrial era 4.0 so that a change can be addressed effectively not as a burden in life. The methodology of this research was carried out qualitatively empirically, based on literature and supporting theories for this study. Data collection techniques that are collecting theory and literature are then analyzed to produce a result and conclusion. The results of the study prove that Islam is very much taught the science of management and change management, and the story of Islamic change management by the Prophet Muhammad in the story of his migration.

Keywords: Islamic Change Management, Industry 4.0

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap dalam menghadapi perubahan dalam industri 4.0. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk membuktikan bahwa pentingnya manajemen perubahan Islam dalam era industri 4.0 sehingga suatu perubahan dapat disikapi secara efektif bukan sebagai beban dalam kehidupan. Metodologi penelitian ini dilakukan secara kualitatif empirik, berdasarkan literatur dan teori yang mendukung terhadap penelitian ini. Teknik pengumpulan data yaitu mengumpulkan teori dan literatur kemudian dianalisa menghasilkan suatu hasil dan kesimpulan. Hasil penelitian membuktikan bahwa dalam Islam sangat diajarkan ilmu manajemen dan juga manajemen perubahan, dan kisah manajemen perubahan Islam oleh Nabi Muhammad SAW dalam kisah hijrahnya.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan Islam, Industri 4.0

1. PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya bisa menerima perubahan sekalipun kecepatan menerima setiap orang berbeda-beda, yang terjadi sesungguhnya, manusia itu enggan “dirubah”, bukan enggan “berubah”. Dalam konteks manajemen perubahan,

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

seorang pemimpin harus bertindak tak ubahnya sebagai seorang seniman profesional, yang menggunakan alat atau sistem perubahan seakan-akan bukan berasal dari dirinya, melainkan dari orang-orang yang akan mengerjakan perubahan itu sendiri. Sistem ini disebut “*a wake up call*”, yaitu bel yang membangunkan yang kita atur sendiri, yang begitu berbunyi membuat kita kesal, namun juga berterimakasih. Kita bangkit dari tidur sekalipun malas dan kantuk masih melekat.

Umumnya orang yang menghadapi perubahan dengan menyangkal masa depan, mereka beranggapan hanya cara merekalah yang benar, dan yang lain salah. Padahal hal tersebut bukanlah hal yang baku tanpa terjadi perubahan. Renald Kasali mengatakan bahwa *Change is the only evidence of life*”. Benar sekali, perubahan adalah satu-satunya bukti kehidupan. Jadi perubahan seharusnya adalah hal yang biasa bagi manusia. Hanya saja, kita seringkali tidak menyadari sesuatu telah berubah, bahkan mendiampkannya, artinya tidak meresponsnya sama sekali.

Bagian yang terpenting dari suatu manajemen perubahan Islam yaitu bagaimana nilai-nilai yang terkandung pada manajemen perubahan tersebut tidak keluar dari prinsip-prinsip ajaran Islam yang sudah melekat, tapi bagaimana arah dari perubahan tersebut menjadi dasar bagi perubahan dalam kehidupan yang tepat dan efektif. Dalam organisasi diperlukan bagian terpenting yaitu manajemen, manajemen yang masih perlu dikembangkan yaitu manajemen perubahan Islam. Bagaimana Islam sendiri memandang sudut dari perubahan dan nilai tolak ukur dari perubahan ke arah yang lebih benar lagi.

Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut (Potts dan LaMarsh, 2004:16). Pengertian manajemen perubahan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Menurut Wibowo, dalam bukunya Manajemen Perubahan, Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Mengapa manajemen perubahan perlu disikapi secara positif dan menjadi bagian dalam pembahasan saat ini yaitu karena setiap kondisi, aktifitas, suatu tempat akan mengalami perubahan baik secara individu maupun kelompok. Setiap manusia harus dapat menyikapi perubahan dengan efektif. Keefektifan dilakukan tentunya untuk mencapai target yang diinginkan, karena dengan adanya perubahan tentunya akan memberikan situasi yang bergerak dari kebiasaan yang disukai maupun yang tidak disukai, bagaimana mengatur hal yang tidak disukai menjadi sesuatu yang disukai, dengan saat ini kondisi pada industri 4.0 dimana setiap orang harus dapat memaknai industri 4.0 sebagai kemajuan yang positif bukan kemunduran yang dihindari.

Lembaga pendidikan merupakan institusi yang paling efektif untuk melakukan rekonstruksi dan memperbaiki masyarakat melalui pendidikan individu, dan pendidikan tidak hanya harus membawa perubahan masyarakat akan tetapi mengubah tata sosial dan mengatur perubahan sosial. Manajemen perubahan ini ditujukan untuk memberikan Solusi yang diperlukan dengan sukses dengan cara yang terorganisasi dan dengan metode melalui pengelolaan dampak perubahan pada orang yang terlibat didalamnya.

Pentingnya manajemen dalam bidang apa saja bagi setiap organisasi sangat diperlukan karena dengan manajemen dapat: (1) Mencapai tujuan, manajemen mempermudah pencapaian tujuan organisasi dan pribadi; (2) Menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, manajemen menyeimbangkan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan di antara pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi (stakeholders) seperti pemilik, karyawan, konsumen, pemasok dan lain-lain; (3) Mencapai efisiensi dan efektifitas, efisiensi dan efektifitas merupakan ukuran prestasi organisasi.

Dalam dunia yang semakin kompetitif, melakukan perubahan adalah kebutuhan mutlak. Namun, pengalaman empiris menunjukkan bahwa upaya perubahan tidak selalu berhasil. Untuk itu, perubahan yang dilakukan perlu dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan. Oleh karena itu, kedepan, sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya secara terus-menerus.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Manajemen perubahan merupakan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, dalam kondisi lingkungan yang bergerak terus-menerus. Manajemen perubahan perlu mengambil pelajaran dari pengalaman sebelumnya, menjalankan proses perubahan dengan benar dan memberikan peran dan tanggung jawab kepada semua *stakeholder* sesuai proporsinya.

Semua organisasi merupakan bagian dari sistem sosial yang hidup di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat itu sendiri memiliki sifat dinamis, selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Karakteristik masyarakat seperti itu menuntut organisasi untuk juga memiliki sifat dinamis. Tanpa dinamika yang sejalan dengan dinamika masyarakat, organisasi tidak akan *survive* apalagi berkembang. Ini berarti bahwa perubahan dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Secara terus menerus organisasi harus menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Proses penyesuaian dengan lingkungan merupakan salah satu permasalahan besar yang dihadapi organisasi modern dan era industri 4.0. Kecuali perubahan yang bertujuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, organisasi kadang-kadang menganggap perlu secara sengaja melakukan perubahan guna meningkatkan keefektifan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Karena sifat dan tujuan setiap organisasi berbeda satu sama lain maka frekuensi dan kadar perubahan yang terjadinya pun tidak selalu sama. Organisasi-organisasi tertentu lebih sering mengalami perubahan, sementara organisasi lain relatif jarang melakukannya.

Menghadapi kondisi lingkungan yang selalu berubah tersebut, tidak ada cara lain yang lebih bijaksana bagi seorang pimpinan kecuali dengan memahami hakekat perubahan itu sendiri dan menyiapkan strategi yang tepat untuk menghadapinya. Perguruan tinggi (sebagai bagian dari organisasi sosial) tidak luput dari kondisi sebagaimana dikemukakan di atas, yang berarti jika perguruan tinggi ingin *survive* apalagi berkembang dituntut untuk tanggap terhadap berbagai perubahan yang terjadi dan mampu merespon dengan benar.

2. TELAAH TEORITIS

2.1 Konsep Manajemen Perubahan

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Manusia tidak dapat menghindari sebuah perubahan, perubahan menjadi bagian dari dimensi kehidupan. Manajemen perubahan (*Change Management*) berbaur menjadi sebuah proses sejajar yang berkelanjutan pada organisasi, dimana hal ini dapat mendorong keefektifan dari pasar dan competitor. Sehingga manajemen perubahan tersebut diperlukan bagi organisasi untuk kedepannya yang lebih baik karena sebagai motorik yang bekerja cepat menghasilkan *output* yang ditargetkan dan tidak menjadi sebuah ketertinggalan.

Keberadaan manajemen perubahan menjadi proses terus-menerus yang memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan dan para pekerja itu sendiri. Kegiatan manajemen perubahan harus berlangsung pada tingkat tinggi mengingat laju perubahan yang dihadapi akan lebih besar dari masa sebelumnya.

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dihadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan potensial yang akan terjadi di masa mendatang. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi, komunikasi dan informasi.

Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Manajemen perubahan ditujukan untuk memberikan solusi bisnis yang diperlukan dengan sukses dengan cara yang terorganisasi dan dengan metode melalui pengelolaan dampak perubahan pada orang yang terlibat didalamnya. Sementara itu, perubahan selalu dimulai dengan inisiatif pandangan pada hasil positif. Hambatan paling umum untuk keberhasilan perubahan adalah resistensi dan perubahan terjadi lebih cepat dan lancar (Wibowo, 2006).

Change Management difokuskan pada hasil perubahan yang akan dihasilkan dan peraturan baru harus bisa dipahami. Perubahan proses biasanya berlaku untuk tugas dan/atau perubahan struktur. Strategi *Change Management* yang komprehensif diarahkan pada tujuan yang diinginkan dan menciptakan rasa kepemilikan, sehingga memungkinkan perbaikan berkelanjutan,

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

terukur dan membangun kemampuan untuk menghadapi perubahan di masa depan (Aradea, 2010).

2.2 Manfaat Manajemen Perubahan

Beradaptasi dengan *transformasi* berhasil adalah signifikan dalam organisasi atau bisnis. Transisi yang lebih baik adalah ditangani, semakin besar kesempatan bahwa organisasi akan berkembang. Manajemen perubahan berarti strategi untuk mengatasi transformasi dalam organisasi atau bisnis pada keseluruhan serta pada orang yang bersangkutan. Ini mencakup tiga aspek yang berbeda menyesuaikan diri dengan perubahan, mengelola perubahan dan mempengaruhi transformasi. Hal ini merupakan tambahan menggabungkan mendefinisikan serta pengaturan di tempat pedoman untuk menangani modifikasi dalam korporasi dan juga untuk memanen insentif dalam bentuk pendapatan karena perubahan. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama (Wibowo, 2006).

Berikut ini manfaat dari manajemen perubahan yang harus disikapi keberlangsungannya dalam menghadapi era industri yang semakin meningkat ini antara lain: (Wibowo, 2006).

- a. Untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang;
- b. Untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal (sikap tenaga kerja, perubahan strategi korporasi, perubahan teknologi dan peralatan, dan lainnya), serta di lingkungan eksternal (perubahan pasar, peraturan, hukum, kebijakan pemerintah, teknologi, dan lainnya);
- c. Untuk memperbaiki efektifitas organisasi atau perusahaan agar dapat bersaing di pasar ekonomi modern. Upaya ini termasuk perbaikan

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

efektivitas tenaga kerja, perbaikan sistem dan struktur organisasi, dan implementasi strategi perusahaan.

2.3 Tahapan Perubahan Menuju Industri Global

Secara umum tahap tahap perubahan akan meliputi tiga tahap: persiapan, penerimaan, dan komitmen. Pada tahap persiapan dilakukan berbagai kontak melalui ceramah, pertemuan, maupun komunikasi tertulis. Tujuannya agar tercapai kesadaran akan pentingnya perubahan (*change awareness*). Ketidakjelasan tentang pentingnya perubahan akan menjadi penghambat upaya-upaya dalam pembentukan komitmen. Sebaliknya kejelasan akan menimbulkan pemahaman yang baik terhadap pentingnya perubahan, yang mendukung upaya-upaya dalam pembentukan komitmen.

Dalam tahap penerimaan, pemahaman yang terbentuk akan bermuara ke dalam dua kutub, yaitu persepsi yang positif di satu sisi atau persepsi negatif di sisi yang lain. Persepsi yang negatif akan melahirkan keputusan untuk tidak mendukung perubahan, sebaliknya persepsi positif yang melahirkan keputusan untuk memulai perubahan dan merupakan suatu bentuk komitmen untuk berubah.

Tahap komitmen melalui beberapa langkah yaitu instalasi, adopsi, instusionalisasi, dan internalisasi. Langkah instalasi merupakan periode percobaan terhadap perubahan yang merupakan *preliminary testing* terdapat dua konsekuensi dari langkah ini. Konsekuensi pertama, perubahan dapat diadopsi untuk pengujian jangka panjang. Kedua, perubahan gugur setelah implementasi pendahuluan yang mungkin disebabkan oleh masalah ekonomi-finansial –politik, perubahan dalam tujuan strategis, dan tingginya *vested interest* (Winardi, 2004).

Perubahan pada dasarnya diupayakan untuk membuat keadaan menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya tidak setiap perubahan akan mendapat dukungan. Ketidaksetujuan atau bahkan pertentangan yang dilandasi oleh berbagai alasan mengharuskan mereka yang berjuang untuk perubahan perlu memahami hal yang berkenaan dengan persepsi dan keyakinan. Sehubungan dengan hal tersebut, Wilfried Kruger (2009) menyarankan hendaknya perubahan senantiasa dikaitkan dengan pengelolaan persepsi dan keyakinan (*Management of Perception and Beliefs*) dan Pengelolaan.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Untuk mengatasi penolakan terhadap perubahan tersebut, terdapat enam cara yang dianjurkan yaitu sebagai berikut: (Supardi dan Anwar, 2004:122)

- a) Pendidikan dan komunikasi yang dilakukan guna menginformasikan perubahan-perubahan yang direncanakan;
- b) Partisipasi dan keterlibatan dalam perancangan perubahan supaya memiliki rasa tanggung jawab dalam pelaksanaannya;
- c) Kemudahan dan dukungan yang diberikan pimpinan pada semua pihak yang terkait dengan perubahan;
- d) Negosiasi dan persetujuan; melakukan berbagai pertukaran atau persetujuan yang saling menguntungkan dengan para penolak potensial;
- e) Manipulasi dan “kerja sama” menjauhkan atau” bekerja sama” dengan para penentang perubahan agar lebih kooperatif terhadap perubahan;
- f) Paksaan dengan pemberian sanksi pemecatan atau pemindahan dan penundaan promosi pada setiap penentang perubahan.

Semua jenis perubahan termasuk unsur yang hendak diubah dalam organisasi, sumberdaya manusia yang terlibat didalamnya, serta kemungkinan penolakan yang muncul dari perubahan jika tidak dikelola dengan baik maka perubahan hanya akan menghamburkan tenaga dan biaya dan tidak membawa organisasi secara keseluruhan pada situasi yang lebih baik dan berkualitas. Oleh karena itu manajemen perubahan merupakan bagian tak terpisahkan dalam upaya pengembangan organisasi yang efektif.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan studi kepustakaan yang relevan dengan tema penelitian dan sumber literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Pentingnya Manajemen Dalam Islam

Islam mengajarkan manajemen dalam setiap ruang lingkup kehidupan manusia, bukan sesuatu hal yang tidak populer bahwa Islam memiliki nilai-nilai manajemen pada aturan kehidupan manusia lebih terarah dan sistematis. Pada

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

dasarnya ajaran Islam yang tertuang dalam Alquran dan Sunnah juga ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur. Dalam pelaksanaan shalat yang menjadi tanda sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan. Fiqh maliyah misalnya merupakan pelaksanaan manajemen yang monomintal.

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Alquran dan Hadis sebagai falsafah hidup umat Islam. Unsur-unsur tersebut diantaranya; Pertama *Planning*; yaitu perencanaan/ gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu, metode tertentu. Sebagaimana Nabi telah bersabda: Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan , dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)*”. (HR. Thabrani). Dalam Alquran Allah berfirman pada Q.S. Al-Insyirah:7-8, artinya: “*Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap*”.

Kedua, *Organization*; merupakan wadah tentang fungsi setiap orang , hubungan kerja baik secara vertikal atau horizontal. Dalam surat Ali Imran ayat 103 Allah berfirman, Artinya: “*Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan*”. Ayat tersebut menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka bersatulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk menggapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud. Kinerja bersama dalam organisasi disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Ketiga, *Coordination*, upaya untuk mencapai hasil yang baik dengan seimbang, termasuk diantara langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan *planning* dengan mengharapakan tujuan yang diinginkan. Allah berfirman pada Q.S. Al-Baqarah 208, Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata*”.

Keempat, *Controlling*, merupakan pengamatan dan penelitian terhadap jalannya sebuah *planning*. Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pimpinan untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukan akan efektif. Allah berfirman dalam Q.S. Ash-Shoff ayat 1: Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?*”. Dalam konteks ayat ini sebenarnya sangat cukup sebagai konsep kontrol yang sangat efektif untuk diaplikasikan. Memahami dan membumikan konteks ayat ini menjadi hal yang sangat urgen. Para pelaksana institusi akan melaksanakan tugasnya dengan konsisten sesuai dengan sesuatu yang diembannya, bahkan lebih-lebih meningkatkan spirit lagi karena mereka menganggap bahwa setiap tugas pertanggung jawaban yang paling utama adalah kepada Sang Khaliq yang mengetahui segala yang diperbuat oleh makhluk-Nya.

Kelima, *Motivation*, yaitu menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan hati sukarela. Masalah yang berhubungan dengan motivasi Allah telah berfirman dalam Q.S. An-Najm ayat 39, Artinya: “*Dan bahwasanya manusia tiada memperoleh selain dari apa yang telah diusahakannya*”. Dari ayat tersebut berimplikasi adanya motivasi untuk selalu berusaha dan merubah keadaan. Dengan adanya usaha dan adanya upaya merubah keadaan ke arah yang lebih baik akan mengantarkan kepada tujuan dan kesuksesan yang nyata. Dari uraian tersebut merupakan bentuk anjuran Islam bagi umat manusia untuk memiliki motivasi dalam menjalani hidup. Dengan tingginya semangat dan motivasi sebagai modal awal dalam meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah. Dengan demikian bahwa *planning* yang menjadi acuan utama akan dengan mudah untuk bisa direalisasikan, karena dengan berdasarkan agama, motivasi manusia tidak sekedar hanya tumenyelesaikan ntutan duniawi saja, tetapi juga terhadap pertanggung jawaban ukhrawinya.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Keenam, *Leading*, yaitu mengatur, memimpin segala aktifitas kepada tujuan. Dalam Alquran dan Hadis banyak membahas tentang kepemimpinan. Diantaranya firman Allah SWT., dalam surat Al-An'am ayat 165 sebagai berikut; Artinya: *"Dialah yang menetapkan kamu menjadi penguasa di muka bumi, dan ditinggikan-Nya sebagian kamu atas sebagian yang lain beberapa derajat, sebagai cobaan bagimu tentang semua yang diberikannya kepadamu"*.

Dalam konsep ajaran Islam bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seseorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari *taqarrub* kepada Allah dan menjahui larangan-Nya. Apabila manusia sudah bisa memimpin dirinya, maka tidak mustahil jika akan lebih mudah untuk memimpin orang lain. Disamping itu pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggung jawaban kepada Khaliknya.

4.2 Analisa Manajemen Perubahan Dalam Islam

Setelah pembahasan mengenai pentingnya manajemen dalam Islam dan bahwa manajemen itu sangat terkait dalam dimensi kehidupan dari awal hingga masa kontemporer, secara umum manajemen telah dibahas maka akan dilakukan pembahasan yang lebih spesifik yaitu terkait manajemen perubahan dalam perspektif Islam. Seperti diketahui bahwa perubahan sesuatu yang dapat terjadi kapan saja, dimana saja melalui proses yang berjalan. Misalnya saat ini dikenal dengan industri 4.0 telah terjadi pada sisi kehidupan karena semakin berkembangnya teknologi yang terjadi. Hal tersebut harus disikapi dan dicermati secara positif dalam jangka panjang, tidak menjadi suatu beban yang harus dihindari dengan kemajuan tersebut. Karena industri 4.0 ini dapat berdampak baik dan *suistainable* pada kehidupan. Namun masih terdapat asumsi bahwa semakin meningkatnya teknologi dan suatu perubahan maka akan memberikan dampak negatif.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Manajemen perubahan juga telah dilalui sejak zaman Nabi Muhammad SAW, yang dapat menjadi tauladan pada saat kehidupan kontemporer ini. Hijrah Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabat pada 14 abad yang silam, tepatnya tahun 622 Masehi atau tahun 1 Hijriyah merupakan sebuah gerakan revolusioner yang sangat fantastis. Dari peristiwa hijrah ini, Islam bergerak dari sebuah gerakan kecil di Makkah menjadi negara Madinah. Rezim kafir Quraisy yang telah ratusan tahun mendominasi sendi-sendi kehidupan kota Makkah tak mampu menghalangi proses mobilitas umat Islam tersebut, mobilitas yang dipenuhi dengan tekad perubahan, sebuah ikhtiar sejarah untuk mempertahankan eksistensi dan semangat ekspansif. Di kemudian hari, peristiwa bersejarah ini menjadikan Islam sebagai negara super power dan dari Madinah Islam mengatur kesejahteraan manusia hingga menguasai 2/3 belahan bumi. Dalam pendekatan manajemen, hijrah merupakan terobosan seorang Muhammad SAW yang oleh Dr. Muhammad Syafi'i Antonio dikatakan sebagai *super leader dan super manajer*.

Sebelumnya, di tahun 615 Masehi bertepatan dengan tahun ke-5 dari tahun kenabian, proses hijrah pertama telah dilakukan dengan negara tujuan adalah Habasyah. Hijrah pertama ini diikuti oleh dua belas orang laki-laki dan empat orang perempuan dibawah pimpinan Utsman bin Affan. Rasulullah Muhammad SAW tahu bahwa raja Ashhammah An-Najasy penguasa Habasyah adalah seorang pemimpin yang adil dan tak akan ada seorang yang teraniaya di sisinya. Setelah rombongan pertama ini diterima baik oleh Najasy, maka pada tahun berikutnya sebanyak delapan puluh tiga orang laki-laki dan delapan belas wanita ikut hijrah ke Habasyah sebagaimana dituliskan oleh Al Allamah Sulaiman Al-Manshurfuri.

Akan tetapi setelah 7 tahun di Habasyah, perkembangan Islam tidak berjalan signifikan karena memang sebelumnya penduduk Habasyah masih berpegang teguh pada agama nenek moyang mereka, agama Kristen, termasuk rajanya Najasy . Akhirnya Rasulullah Muhammad SAW dan para sahabatnya mencari daerah yang lebih terbuka dan heterogen sehingga memungkinkan Islam diterima secara luas sebagai sebuah sistem kehidupan. Dan adalah Yastrib (sebelum berganti nama menjadi Madinah), kota pilihan tersebut.

Dari kisah perjalanan tersebut dapat dianalisis bagaimana ketajaman firasat masa depan, visi dan skill manajerial Muhammad SAW dalam memimpin sebuah

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

gerakan kecil diantara dominasi kafir Quraisy Mekkah kemudian menjadi negara adi daya di Madinah. Sebelum proses hijrah ke Madinah tersebut berlangsung, Muhammad SAW sudah megirimkan seorang diplomat untuk membangun komunikasi awal dengan penguasa daerah setempat. Adalah Mush'ab bin Umair Al-Abdari dipercaya sebagai duta Islam, membangun komunikasi yang dalam manajemen kita sebut sebagai diplomasi dan negosiasi dengan pemuka kabilah di Madinah. Mush'ab bin Umair adalah pemuda yang dikenal pandai membaca, terampil dalam retorika dan komunikasi publik. Maka sesaat setelah tiba di Madinah, Mush'ab berhasil mengajak seluruh penduduk Madinah dari bani Al Asyhal yang dipimpin Usaid untuk memeluk agama Islam. Maka lambat laun penduduk Madinah berbondong-bondong masuk Islam. Dengan diplomasi Mush'ab bin Umair, tercatat 12 orang pimpinan penduduk Madinah dari 2 suku terbesar yaitu Khazraj dan Aus memeluk agama Islam, dan keIslaman mereka sudah pasti di ikuti oleh kaumnya. Sedangkan proses hijrah besar-besaran dari Mekkah ke Madinah dapat memberi tiga pelajaran penting dari perspektif manajemen modern sekaligus menggambarkan *skill leadership* yang dimiliki Rasulullah Muhammad SAW.

Pertama adalah perubahan. Bahwa umat Islam di Mekkah terus mengalami tekanan hebat dari kaum kafir Quraisy, sehingga sebagai seorang manajer Rasulullah Muhammad Saw melihat bahwa kondisi yang mencekam tersebut tidak terlalu efektif untuk tumbuh dan berkembangnya agama Islam. Maka Rasulullah Muhammad SAW mengambil keputusan besar. Tindakan revolusioner untuk berubah demi sebuah eksistensi. Perubahan seberat apapun itu jika menyangkut eksistensi, baik individu, organisasi atau kelompok apapun namanya menjadi mutlak dilakukan. Karena adalah sebuah kesalahan manajemen jika membiarkan potensi yang ada terus menerus mengalami krisis hingga akhirnya melemah. Dan Rasulullah Saw mengambil tindakan tepat, mengatasi krisis eksistensi dengan melakukan hijrah. Pada akhirnya kita menyaksikan banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduruan bahkan akhirnya pailit dikarenakan terlalu konserpatif, tidak untuk melakukan perubahan, lebih senang dengan cara-cara klasik, takut untuk berhijrah. Apa lagi di zaman modern saat ini, akan sangat

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

naif jika masih ada yang tidak ingin berubah, karena pada intinya hijrah adalah perubahan untuk sebuah eksistensi.

Kedua adalah mobilitas. Hijrah ini merupakan mobilisasi masif umat Islam yang dipelopori langsung oleh super manager, Muhammad SAW. Mobilisasi dalam hal ini bukan hanya mobilisasi fisik secara literal, akan tetapi lebih luas Muhammad SAW telah memaknai mobilisasi sebagai pemanfaatan potensi umat Islam. Muhammad SAW telah memobilisasi potensi diplomatik di dalam diri Mush'ab bin Umair untuk membuka gerbang Islam di Madinah. Muhammad SAW menyadari bahwa penolakan di Mekkah yang selama ini terjadi lebih karena rasa sombong dan sikap tertutup pemuka Kafir Quraisy terhadap pembaharuan-pembaharuan, termasuk Islam yang mereka pikirkan asing. Sementara masyarakat Madinah yang heterogen lebih terbuka dengan perubahan. Maka Islam sebagai sebuah potensi besar untuk menata kehidupan menjadi lebih baik harus segera di mobilisasi mencari bentuk dan tempat idealnya untuk tumbuh berkembang. Dan hijrah ini merupakan *strategic planning*. Mobilisasi juga berarti instrumen jika masih ada kehidupan. Karena mobilisasi didasari atas respon terhadap lingkungan sekitar.

Ketiga adalah ekspansi. Peristiwa Hijrah ini juga menjadi babak ekspansi pertama umat Islam. Islam yang awalnya tidak terinstitusi, tercerai berai dalam setiap personal akhirnya berevolusi menjadi sebuah negara besar dengan masyarakat heterogen. Ada muhajirin dan anshar di dalamnya, Muhammad SAW sebagai kepala negara.

4.3 Analisa Manajemen Perubahan Islam Pada Sistem Ekonomi Islam

Dalam konteks historis Islam, peristiwa hijrah merupakan momentum paling penting dan monumental. Hijrah telah membawa perubahan dan pembaharuan besar dalam pengembangan Islam dan masyarakatnya kepada sebuah peradaban yang maju dan berwawasan keadilan, persaudaraan, persamaan, penghargaan HAM, demokratis, inklusif, kejujuran, menjunjung supremasi hukum, yang seluruhnya dilandasi dan dibingkai dalam koridor nilai-nilai syariah. Hijrah juga telah mengantarkan terwujudnya negara madani yang sangat modern, bahkan dalam konteks masyarakat pada waktu itu, terlalu modern.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Tegasnya, substansi hijrah merupakan strategi besar (*grand strategy*) dalam membangun peradaban Islam. Apabila dicermati makna filosofis hijrah secara mendalam, hijrah sesungguhnya mengandung makna reformasi yang yang luar biasa. Semangat reformasi tersebut terlihat dari langkah-langkah strategis yang dilakukan Nabi Muhammad SAW ketika beliau menetap di Madinah, baik dalam bidang sosial keagamaan, politik, hukum maupun ekonomi.

Hijrah dan Spirit Reformasi Ekonomi, terdapat banyak upaya yang dilakukan Nabi Muhammad SAW dalam melakukan reformasi ekonomi, baik di bidang moneter, fiskal, mekanisme pasar (harga), peranan negara dalam menciptakan pasar yang adil (*hisbah*), membangun etos *entrepreneurship*, penegakan etika bisnis, pemberantasan kemiskinan, pencatatan transaksi (akuntansi), pendirian *Baitul Mal*, dan sebagainya. Beliau juga banyak mereformasi akad-akad bisnis dan berbagai praktek bisnis yang fasid (rusak), seperti *gharar*, *ihtikar*, *talaqqi rukban*, *ba'i najasy*, *ba'i al-'inah*, dan berbagai bentuk bisnis *maysir* atau spekulasi lainnya. Dari berbagai reformasi yang dilakukan Nabi Muhammad SAW, praktek riba mendapat sorotan dan tekanan cukup tajam.

Kemudian, untuk melahirkan kekuatan ekonomi umat di Madinah, Nabi melakukan sinergi dan integrasi potensi ummat Islam. Beliau integrasikan suku Aus dan Khazraj serta Muhajirin dan Anshar dalam bingkai ukhuwah yang kokoh untuk membangun kekuatan ekonomi umat. Muhajirin yang jatuh "miskin" karena hijrah dari Mekkah, mendapat bantuan yang signifikan dari kaum Anshar. Kaum Muhajirin yang piawai dalam perdagangan bersatu (bersinergi) dengan kaum Anshar yang memiliki modal dan produktif dalam pertanian. Kaum Anshar yang sebelumnya merupakan produsen yang lemah menghadapi konglomerat Yahudi, kini mendapatkan hak yang wajar dan kehidupan yang lebih baik. Kerjasama ekonomi tersebut membuahkan hasil gemilang dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi ummat. Akhirnya banyak kaum muslimin yang membayar zakat, berwaqaf dan berinfaq untuk kemajuan Islam.

Kebijakan ekonomi Nabi Muhammad SAW di Madinah juga terlihat dari upaya Nabi Saw membangun pasar yang dikuasai ummat Islam. (Sebelumnya pasar-pasar dominan dikuasai kaum Yahudi), sehingga konsumen Muslim dapat

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

berbelanja kepada pedagang muslim. Dampaknya, semakin tumbuhlah perekonomian kaum muslimin mengimbangi dominasi pedagang Yahudi.

Spirit reformasi yang dipraktekkan Nabi Muhammad SAW bersama para sahabatnya dalam berhijrah, harus dapat diaktualisasikan dalam konteks kekinian, suatu konteks zaman yang penuh ketidakadilan ekonomi, rawan krisis moneter, kemiskinan dan pengangguran yang masih mengelilingi di bawah sistem dan dominasi ekonomi kapitalisme. Ruang lingkup ekonomi Islam memiliki cakupan dan ruang lingkup yang sangat luas. Semua ajaran ekonomi Islam tersebut seharusnya dapat didaktualisasikan dan diterapkan dalam kehidupan, baik dalam bidang ekonomi mikro maupun ekonomi makro, seperti dalam produksi, distribusi, konsumsi, kebijakan moneter, fiskal, manajemen, maupun akuntansi. Konsep ekonomi Islam itu kini telah terefleksi dalam lembaga-lembaga keuangan syariah, seperti perbankan syariah, asuransi syariah, leasing syariah, pasar modal syariah, pegadaian syariah, *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT), koperasi syariah, dan tentunya termasuk lembaga - lembaga zakat maupun waqaf.

Urgensi Memahami Ekonomi Islam jika umat Islam memahami konsep ekonomni Islam dan siap mengamalkannya, maka kebangkitan ekonomi Islam dan peradaban ummat akan terwujud. Namun problematikanya, masih banyak ummat Islam yang belum memahami ekonomi Islam. Minimnya pengetahuan ummat akan ekonomi Islam disebabkan karena nihilnya kajian-kajian ekonomi Islam oleh para ulama di tengah masyarakat.

Karena kondisi itu, tidak mengherankan jika masih banyak ummat Islam mengagap ekonomi Islam dan ekonomi konvensional sama saja, bank syariah dan bank konvensional sama saja, margin jual beli dan bunga sama saja. Perbedaan ekonomi syariah dan ekonomi konvensional hanya label, hakikatnya sama saja.

4.4 Analisa Menghadapi Perubahan Dalam Islam Di Era Industri 4.0

Era industri 4.0 menjadi bagian kehidupan saat ini, setiap perubahan harus disikapi secara normal, pengaruh baik dan penyesuaian terhadap kebutuhan yang ada. Apabila dalam menghadapi perubahan tersebut belum efektif maka terdapat cara untuk mengatasi tantangan terhadap suatu perubahan tersebut sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Komunikasi

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Pendidikan dan komunikasi merupakan bagian terpenting dalam penyesuaian setiap perubahan yang terjadi baik secara individu maupun organisasi. Apabila dengan pendidikan dan komunikasi yang terarah maka akan menghasilkan sosialisasi yang merata setiap pihak untuk dapat menerima setiap perubahan dalam pertimbangan yang baik juga. Upayakan agar supaya pihak-pihak yang terlibat dalam perubahan tersebut memahami apa saja alasan dibelakang tindakan perubahan tersebut, bagaimana bentuknya dan bagaimana dampak-dampak yang dapat diduga akan timbul.

2. Partisipasi dan Keterlibatan.

Bantulah dan berilah dorongan kepada semua pihak yang terlibat dalam semua proses dan aktifitas perubahan tersebut untuk membantu dan mendesain serta mengimplementasi perubahan tersebut, dalam rangka upaya mendapatkan ide-ide mereka, dan untuk memastikan komitmen mereka.

3. Fasilitas dan Bantuan.

Berilah dorongan, bantuan, pelatihan, konseling, dan sumber-sumber daya kepada semua pihak yang dipengaruhi oleh perubahan tersebut, membantu mereka menyesuaikan diri terhadap tuntutan-tuntutan baru yang muncul.

4. Negosiasi dan Persetujuan

Tawaran-tawaran untuk menyediakan insentif-insentif sebagai imbalan untuk persetujuan menerima perubahan.

5. Manipulasi

Manipulasi berarti mengatur dan secara selektif memanfaatkan informasi dan insentif-insentif yang terimplikasi guna memaksimalkan kemungkinan penerimaan terhadap perubahan.

Berikut ini langkah-langkah dalam manajemen perubahan yaitu sebagai berikut:

1) *Identifikasi Tipe Perubahan*

Ketika menyikapi dan memaknai perubahan, awalnya diperlukan mengidentifikasi tipe dari perubahan tersebut.

a. Tipe Peningkatan Perubahan

Seperti penggunaan waktu secara moderat, ini akan memerlukan waktu untuk mencapainya, karena kebiasaan buruk dari staf. Untuk mencapai

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

sukses akan memerlukan manajemen waktu untuk memonitor secara reguler.

- b. Tujuan dari Standar :harus dapat diterapkan apa tujuan dan standar dari kegiatan yang dilakukan agar tidak menyimpang dari ketentuan.

2) *Identifikasi Tujuan Perubahan*

Tugas kedua adalah mengidentifikasi tujuan-tujuan perubahan. Kemudian merencanakan tujuan-tujuan tersebut secara jelas dan memberikan batasan antara waktu dengan perubahan mana yang dapat diterima.

Kesulitan perubahan, adalah upaya lebih lanjut yang harus dimasukkan dalam perencanaan tujuan. Perencanaan tujuan mengklarifikasi kebutuhan akan situasi dan meningkatkan ketelitian respon. Ini akan memberikan fleksibilitas yang lebih, dalam manajemen perubahan. Kejelasan tujuan memberikan arahan dan petunjuk dalam mengambil keputusan mengenai apa yang harus dilakukan. Dengan membuat perencanaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang spesifik akan mengurangi pemborosan waktu dan upaya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Manajemen perubahan dalam Islam sangat dibutuhkan dalam kehidupan di era industri ini, bagaimana persiapan yang akan dilakukan secara jangka panjang tidak menjadi suatu beban akan tetapi menjadi eksistensi dan keefektifan kegiatan individu maupun organisasi. Karena manajemen perubahan yaitu suatu proses yang dilakukan terus-menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan dan para pekerja itu sendiri. Tujuan Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Oleh karena itu untuk menghadapi perubahan kita perlu melakukam manajemen

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

perubahan yang berarti upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi.

Tidak banyak orang yang suka akan perubahan, namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan harus dihadapi. Karena hakikatnya memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif. Agar bisa efektif mengelola perubahan, diperlukan kemampuan untuk menciptakan keterpaduan antara anggota organisasi, sumber daya, gagasan, peluang, dan tuntutan-tuntutan. Seperti perjalanan hijrah yang dilakukan pada masa Nabi Muhammad SAW yang pada masanya telah berani melalui manajemen perubahan dari setiap sisi. Dimana hal ini dapat diimplementasikan pada kehidupan di era industri 4.0 yang terus mengalami perubahan secara signifikan misalnya dalam hal teknologi dan sistem ekonomi Islam yang terus dipraktikkan agar menjadi keistimewaan bagi ummat Islam.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani; Menerjemah Ibadah Ilahiyah dalam Kehidupan*, Malang:Malang Press, 2007.
- Arsyad, Azhar, *Pokok Pokok Manajemen*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Davidson, Jeff, *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, Jakarta : Prenada, 2005.
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, New Jersey: Prenhallindo, 2002.
- Jawahir Tanthowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983.
- Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Maxwell, John C., *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda (terjemahan)*, Jakarta: CV. Bina Rupa Aksara, 1995.
- Mochtar Effendy, *Manajemen; Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1986.
- Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern*, Bandung: Sinar Baru, 1990.

DOI: <https://doi.org/10.30596/almultazim.v4i1.19456>

Supardi, dan Anwar, Syaiful, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: UII Press, 2002.

Warsito Utomo, *Administrasi Publik Baru Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Wibowo, *Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen*, Bandung : ALFABETA, 2006.

M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1988.

Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Winardi, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Kencana, 2004.

Winardi, *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Pranada Media, 2005.