

Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Dalam Perspektif Islam

The Effect Of Change Management On Organisations From An Islamic Perspective

Putri Agustina ¹⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ agustinaputri564@gmail.com

How to Cite :

Agustina, P. (2024). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Dalam Perspektif Islam. Journal Of Business Management. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [17 September 2024]

Revised [20 Oktober 2024]

Accepted [28 Oktober 2024]

KEYWORDS

Change Management, Organisations, Islamic Perspective

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



ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, perubahan merupakan suatu proses yang tidak dapat dihindari. Proses memindahkan organisasi dari tempat sekarang ke tempat yang diinginkan di masa depan dikenal sebagai perubahan organisasi. Untuk mengantisipasi dan menjawab tantangan masa depan, suatu organisasi akan selalu mengalami perubahan. Perubahan dalam suatu organisasi dapat datang dari luar maupun dari dalam, yang berupa perubahan terencana atau struktural yang perlu dikelola dengan baik. Agar suatu organisasi dapat maju, manajemen diperlukan untuk memfasilitasi proses perubahan. Maju atau tidaknya suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalannya. Perubahan hirarki umumnya tidak diterima dengan alasan bahwa untuk setiap perubahan akan ada kendala. Kegagalan organisasi dapat disebabkan oleh adanya perubahan organisasi; akibatnya, manajemen yang efektif sangat penting untuk kemajuannya.

ABSTRACT

In an organisation, change is a process that cannot be avoided. The process of moving an organisation from where it is now to where it wants to be in the future is known as organisational change. To anticipate and answer future challenges, an organisation will always undergo changes. Changes in an organisation can come from outside or from within, in the form of planned or structural changes that need to be managed properly. For an organisation to progress, management is needed to facilitate the change process. Whether or not an organisation progresses has a significant impact on its success or failure. Changes in hierarchy are generally not accepted on the grounds that for every change there will be constraints. Organisational failure can be caused by organisational change; consequently, effective management is essential for progress.

PENDAHULUAN

Dengan berlalunya waktu, muncullah lingkungan yang dinamis dan bergejolak yang menghasilkan arena persaingan yang semakin kuat dan erat. Perubahan dalam asosiasi apa pun mengasumsikan bagian penting untuk hasil di banyak asosiasi. Perubahan adalah salah satu hal terpenting yang perlu dilakukan oleh organisasi. Perubahan yang terjadi saat ini lebih cenderung disebabkan oleh perubahan yang direncanakan daripada perubahan yang tidak direncanakan. Pada akhirnya, kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perubahan tersebut adalah kemampuan mengelola perubahan. Salah satu tujuan kemajuan para eksekutif adalah untuk memastikan bahwa siklus perubahan terjadi agak cepat dan tepat dengan membatasi masalah.

Perubahan adalah kekhasan yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan hierarkis, meskipun banyak yang berpendapat bahwa kecepatan dan tingkat kemajuan telah berkembang secara mendasar akhir-akhir ini. Dengan cara ini, kami melihat bahwa dalam jangka waktu yang agak singkat, sebagian besar asosiasi dan posisi mereka telah mengalami perubahan signifikan dalam apa yang mereka lakukan dan bagaimana mewujudkannya.

Diharapkan untuk menjadi atau mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar, dan salah satu sarannya adalah mencapainya dengan kinerja karyawan yang baik. Disinilah peran organisasi pembelajar diperlukan agar keberhasilan perubahan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga visi perusahaan akan terwujud. Manajemen perubahan tidak akan berhasil tanpa penerapan organisasi pembelajar yang menyediakan ruang untuk perbaikan berkelanjutan. Fokus dari proses perubahan menciptakan organisasi pembelajaran dan model mental untuk memahami aktivitas organisasi dan menetapkan kebijakan manajemen mutu yang tepat untuk semua eksekutif.

Dalam lingkungan komunikasi global saat ini, keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh kecepatan arus informasi dan aksesibilitas. Topik budaya dan inisiatif otoritatif sangat terkenal di kalangan skolastik dan spesialis.

Menurut Mangkuprawira Sjafr (2006), komponen manusia dalam proses produksi organisasi bisnis bersifat strategis. Sebuah organisasi sekarang menghadapi tantangan yang berbeda dalam menentukan bagaimana mengontrol dan mengelolanya. Selain itu, kita sekarang tahu bahwa kehidupan manusia tunduk pada perubahan yang terus meningkat. Dunia yang kita huni sebagai manusia terus berubah. Perubahan iklim dan inovasi yang begitu cepat memaksa sebuah asosiasi untuk menyesuaikan diri. Banyak asosiasi yang gagal menyesuaikan diri dengan perubahan dan akhirnya ditinggalkan oleh para pesaingnya dan akhirnya asosiasi tersebut mati. Di sisi lain, asosiasi besar yang ingin maju bergerak secara inventif dan umumnya siap menghadapi perubahan. Ada masa-masa sulit bahkan genting dalam melewati zaman yang terus berubah dan pergaulan menjadi lesu, tidak berdaya, tumpul dan apatis, sehingga pergaulan harus dipaksa untuk berubah, jika tidak segera berubah maka pergaulan seperti ini akan copot dan tertinggal jauh oleh saingan mereka.

Winardi J. (2010) mengatakan bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses yang terus berjalan untuk memenuhi setiap kebutuhan akan perubahan, dan perubahan selalu memunculkan harapan dan kekhawatiran. Salah satu tujuan kemajuan para eksekutif adalah untuk mencoba siklus perubahan yang terjadi dalam kerangka waktu yang cukup singkat dengan kesulitan yang dapat diabaikan. Sebaliknya, Kasali R. (2010) menegaskan bahwa manajemen perubahan merupakan komponen penting dari manajemen dan setiap pemimpin mengevaluasi keberhasilannya dengan memprediksi dan menyadari potensi perubahan. Menurut Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi, benar, dan sistematis. Prosedur harus dilakukan dengan benar. Sesuatu seharusnya tidak mungkin dilakukan secara diam-diam. Pada hakekatnya, ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang melarang kehidupan yang terarah dan teratur, merupakan contoh nyata dari manajemen yang menertibkan.

Motivasi utama di balik artikel ini adalah untuk menggambarkan pemahaman esensial tentang Pengaruh Manajemen Perubahan. Ahli teori perubahan telah menunjukkan peran pemimpin dalam proses perubahan, namun belum ada penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan dan perubahan..

LANDASAN TEORI

Manajemen Perubahan

John P. Kotter dan Dan Cohen dalam Wibowo 2005:241, manajemen perubahan adalah proses metodis dalam menerapkan pengetahuan tentang fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada mereka yang terpengaruh oleh proses tersebut. Proses perubahan proses dan prosedur birokrasi publik, serta sikap dan perilaku birokrat dalam rangka mencapai efektivitas birokrasi dan tujuan pembangunan nasional dikenal dengan istilah manajemen perubahan dalam organisasi publik. Ini juga dapat disebut sebagai manajemen sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dengan peningkatan kinerja. Akibatnya, organisasi akan menggunakan manajemen perubahan sebagai panduan mendasar selama masa transisi dari kondisi saat ini ke kondisi yang diharapkan. Perubahan penanda eksekutif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. perubahan struktur organisasi.

Tradisi dan budaya organisasi merupakan bagian penting karena organisasi dapat kembali ke masa lalu jika perubahan yang dilakukan tidak diintegrasikan ke dalam semua aspek organisasi. Jika Anda membuat budaya kerja baru, perubahan akan terjadi. Hal ini juga harus dikembangkan oleh perwakilan.

2. Kemajuan teknologi.

Peningkatan mekanis saat ini mengharuskan orang memiliki opsi untuk menyesuaikan. Perubahan teknologi akan membantu karyawan mengembangkan kompetensi mereka sendiri dan memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar.

3. Adaptasi Individu.

Perubahan membutuhkan individu yang cakap yang dapat menyatukan orang yang tepat dan bekerja

dengan baik sebagai sebuah tim. Kolega atau orang dapat muncul dari lintas divisi dan posisi untuk menjamin proyek perubahan dilakukan oleh setiap pertemuan di setiap asosiasi. Organisasi perlu siap menghadapi perkembangan pribadi setiap anggotanya serta perubahan lingkungan di sekitarnya. Perubahan hirarki memiliki sifat bahwa semua individu melakukan upaya transformasi yang berbeda mulai sekarang, dalam arti lain perubahan hirarki adalah perkembangan siklus untuk menentukan disposisi asosiasi terhadap keadaan alam yang akan dihadapi nanti.

Faktor-faktor yang mendorong terjadinya pergeseran hirarki seperti yang dijelaskan oleh Sobirin dalam Utami et al. (2017:206), serta faktor internal dan eksternal., yang pertama adalah kemajuan teknologi dan tumbuhnya integrasi ekonomi global. Faktor kedua adalah perubahan internal, yang terdiri dari dua elemen mendasar: perubahan struktural yang mencakup struktur organisasi dan strategi masing-masing organisasi dalam menghadapi perubahan; Perubahan kebijakan organisasi mengenai sumber daya manusia dan perilaku pribadi adalah contoh dari pergeseran budaya.

Menurut Agustawan (2011:), perubahan organisasi bisa jadi sulit. Menurut Robbins dan Timoty dalam Agustawan (2011: 114), kecenderungan lama pada setiap bagian masih ditambah sehingga sulit mengenali perubahan. 114), faktor internal seperti asumsi yang salah, dampak perubahan pada dirinya, rasa terancam keamanannya, faktor ekonomi, dan ketakutan akan perubahan akibat menerima informasi yang salah merupakan beberapa hambatan dalam melaksanakan perubahan. Kedua, untuk menjadi elemen hierarkis tertentu, ada masalah dalam konstruksi otoritatif, kompromi sebagian keterampilan yang digerakkan oleh individu, merusak posisi yang ditetapkan, dan bahaya penunjukan aset bagi individu otoritatif yang telah menetap.

Menurut Prabawanti (2008), seorang pemimpin membutuhkan tiga hal ketika organisasi melakukan perubahan: 80), strategi komunikasi untuk memudahkan anggota memahami jenismenginginkan perubahan. Setelah mengetahui metodologinya, langkah selanjutnya adalah menjadikannya tujuan yang berwibawa. Langkah ketiga adalah menyesuaikan, mengevaluasi dan menerima budaya organisasi yang baru.

Perubahan evolusioner atau revolusioner dapat terjadi. Kondisi tidak selalu membaik sebagai akibat dari perubahan yang terjadi. Namun, manusia selalu berusaha beradaptasi dengan kondisi yang lebih baik dari sebelumnya. Peralihan dari keadaan sebelum (the before condition) ke keadaan sesudah (the after condition) selalu disertai dengan makna. Jika Anda ingin maju dan berhasil, Anda harus mengubah cara pandang Islam Anda. Wajar jika yang dimaksud adalah pergeseran makna menuju kebaikan. Nasib suatu kelompok tidak akan berubah jika individu itu tidak berusaha mengubah keadaannya, QS ar-Ra'd, 13: 11.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan mengarahkan, mendorong , dan mengelola semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Memproduksi kinerja karyawan memerlukan pencapaian hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal menginspirasi anggota staf untuk melakukan yang terbaik, kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin memainkan peran penting. Pengaruh seorang pelopor sangat menentukan jalannya tujuan organisasi, karena untuk mengetahui tujuan hirarkis penting untuk menerapkan pekerjaan dalam mendorong pekerjaan yang dapat diandalkan dengan situasi kerja saat ini. Tugas pemimpin adalah memimpin, memimpin, memimpin, membangun motivasi kerja, menggerakkan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, mengawasi secara teratur, dan memimpin bawahannya pada tujuan yang ingin dicapai. Posisi pemimpin dalam suatu organisasi bersifat strategis .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kepustakaan atau *library research*, yaitu dengan mengumpulkan informasi dan materi yang relevan dari berbagai sumber literatur terkait topik yang dibahas. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data sekunder berupa teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan dalam menganalisis masalah secara mendalam. Proses penelitian dimulai dengan identifikasi dan pemilihan literatur yang sesuai, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, laporan, maupun sumber daring kredibel yang relevan dengan fokus pembahasan. Selanjutnya, peneliti menyusun materi dan informasi yang ditemukan secara sistematis untuk mendukung kerangka teori dan argumentasi dalam penelitian. Selain itu, dilakukan pemilahan terhadap literatur berdasarkan kesesuaian dan kualitasnya agar hanya sumber yang relevan dan berkualitas tinggi yang digunakan. Pengumpulan informasi dalam penelitian ini tidak hanya fokus pada data teoritis tetapi juga mencakup studi kasus atau temuan-temuan empiris dari penelitian terdahulu. Hal ini membantu peneliti memperoleh perspektif yang lebih luas dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, setiap informasi yang dikumpulkan diverifikasi dan diseleksi secara kritis untuk memastikan konsistensi dan relevansinya dengan topik pembahasan.

Dengan demikian, teknik penelitian kepustakaan dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai langkah awal dalam mengumpulkan data, tetapi juga sebagai metode untuk menghasilkan temuan yang konsisten dengan masalah yang dibahas. Hasil dari teknik ini akan diramu menjadi analisis kritis yang dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan yang akurat. Seluruh proses dijalankan secara sistematis dan teliti agar data yang dihasilkan relevan dan dapat mendukung tujuan penelitian secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perwujudan dari kemajuan adalah membuat kondisi yang lebih berkembang atau iklim yang lebih baik dari sebelumnya. Akibatnya, kelangsungan hidup organisasi tergantung pada membuat perubahan. Karena keefektifan suatu organisasi bergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi terhadap perubahan, maka perlu dicermati setiap perubahan yang terjadi di dalam kelompok. Secara umum, tujuan dari setiap dan semua perubahan organisasi adalah membuat organisasi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan perilaku anggota. Ini selesai ditentukan untuk meningkatkan kecukupan otoritatif. Langkah dalam proses transisi organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan sesuai dengan harapan semua anggota dalam konteks kemajuan organisasi adalah perubahan organisasi. Sependapat dengan pernyataan tersebut, penilaian Anne Maria dalam Kahar (2008:2), perubahan hirarki merupakan tindakan menyusun komponen-komponen baru dalam asosiasi untuk meningkatkan pencapaian otoritatif. Agar tidak terjadi kegagalan maka organisasi harus segera melakukan penyesuaian ke arah yang lebih maju dan lebih baik semakin cepat arus perkembangan global yang pasti.

Meskipun pentingnya perubahan organisasi, tidak semua perubahan menghasilkan kemajuan. Karena itu, para pemimpin organisasi berusaha untuk memastikan bahwa perubahan dilaksanakan dengan pengawasan yang kuat untuk menghindari kemunduran organisasi. Dalam Dewi dan Bawono (2008: Robbins mengatakan: 67), perubahan adalah mengubah keadaan masa lalu menjadi tampak sebagai sesuatu yang lain atau baru, perubahan itu sendiri adalah sesuatu yang khas di dunia ini ada dua macam kemajuan yaitu perubahan dadakan dan perubahan teratur adalah perubahan yang layak. Untuk membantu mencapai tujuan asosiasi, sedangkan perubahan spontan adalah perubahan yang datang begitu saja.

Faktor Perubahan Organisasi

Menurut Kahar (2008:21), budaya yang membenci perubahan dan kepemimpinan yang buruk adalah dua faktor yang dapat mempersulit perubahan organisasi. Sesuai kebutuhan dan variabel dominan yang mendorong perubahan hierarkis, serta perubahan yang didorong oleh inovasi data, setiap asosiasi memiliki berbagai target atau tujuan perubahan. Faktor emosional dalam perubahan organisasi, menurut Yuwono dan Putra (2005:262), mengakibatkan rendahnya faktor keberhasilan dalam perubahan organisasi. Jika perasaan dalam perubahan sangat banyak terjadi, ada peningkatan kemungkinan hasil dari perubahan tersebut. Perilaku manajemen yang bertujuan untuk mendorong emosi positif menuju perubahan dan mengurangi emosi negatif menunjukkan manajemen ini.

Lumintang, sebagaimana dilaporkan dalam 2015: 1), perubahan di arena publik dapat berupa kualitas ramah, desain, perilaku, konstruksi otoritatif, organisasi sosial, lapisan dalam arena publik, kekuasaan dan otoritas, kerjasama sosial. Ekspansif di bidangnya menganggap perubahan bisa terjadi. Faktor internal organisasi mencakup dua hal utama: (1) perubahan perangkat keras organisasi (hard system tools), atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi, dan sistem; dan (2) perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools), atau perubahan budaya, yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia, dan budaya organisasi, menurut Sobirin dalam Prawirodirdjo (2007:19). Faktor eksternal meliputi perubahan teknologi dan ekonomi internasional yang semakin terintegrasi.

Putro (2018: 117-118), berpendapat bahwa kemajuan teknologi dan informasi dari waktu ke waktu memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi, terutama pada bagaimana pendidikan diselenggarakan. Perkembangan ini dibuat oleh dampak alami yang membutuhkan perubahan asosiasi instruktif. Akibat pergeseran ini, pemerintah akan berperan sebagai regulator dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan organisasi pendidikan. Elemen lainnya adalah adanya permintaan dari daerah setempat yang percaya bahwa sistem sekolah harus berjalan terus.

Pengaruh Perubahan Organisasi Dalam Persfektif Islam

Inisiatif pembangunan di masyarakat dapat membantu membawa perubahan organisasi. Berdasarkan temuan penelitian Lumintang (2015: 6), beralasan bahwa masyarakat setempat menyatakan bahwa kemajuan kota membawa perubahan besar, dengan alasan bahwa sebagian besar individu mengalami peningkatan atau perubahan derajat kehidupan dan bisnis mereka dan sedikit

individu menyatakan bahwa tidak ada perkembangan yang terjadi karena mereka lebih suka tidak mencoba dan benar-benar ingin mencoba dan menyendiri untuk perbaikan. Perubahan organisasi sosial dikatakan lebih baik tergantung dari perspektif pribadi setiap orang karena tidak semua orang dalam masyarakat setuju dan merasakan perubahan yang sama. Lumintang, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2015:9), sikap yang berkaitan dengan sesuatu dapat berdampak pada perilaku organisasi, yang melibatkan perilaku banyak orang. Ketika seseorang memiliki sikap positif, mereka lebih cenderung mengambil tindakan positif daripada mereka yang memiliki sikap negatif. Kapasitas masyarakat dan partisipasi masyarakat sangat erat kaitannya.

Kemampuan pertama yang berkembang sendiri ditandai dengan adanya keterlibatan masyarakat. Keinginan untuk mendorong sikap pertumbuhan dan perkembangan seseorang dengan membiarkan mereka secara sadar dan bebas memilih dan menyepakati sesuatu, menerapkan nilai atau menerima tugas, dan Anda akan memiliki kesempatan untuk tumbuh menjadi hal yang lebih besar, dan yakin bahwa kemampuan masing-masing orang adalah sikap inovatif. Dalam hal ini, sikap organisasi terhadap inovasi adalah kemajuan; itu adalah organisasi progresif. Poluakan Tahun 2015: 1058), menyatakan bahwa untuk membawa perubahan organisasi yang progresif, seseorang harus berkonsentrasi pada peningkatan kapasitasnya untuk menghadapi semua peluang dan tantangan yang menimbulkan masalah. Dalam hal ini, maksudnya adalah bahwa perubahan pada proses organisasi dan perilaku manusia harus menjadi fokus perubahan organisasi untuk meningkatkan efektivitas perubahan yang dilakukan di sana dan membuat organisasi lebih adaptif dan efektif. sehingga kemajuan juga akan terjadi dalam suatu kelompok yang sedang mengalami perubahan yang semakin baik. Sementara itu, Kahar (2008: 26), menunjukkan bahwa inisiatif yang diambil oleh pemimpin secara langsung mempengaruhi perubahan wewenang, membantu pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Umumnya, inisiatif seorang pemimpin atau perintis juga berdampak pada perubahan hierarkis. Akibatnya, kemungkinan bahwa organisasi akan maju dan selalu meningkat seiring dengan kemampuan manajer untuk memimpin dan melakukan perubahan.

Kecenderungan anggapan bahwa otoritas perubahan akan berhasil dengan asumsi menjalankan perannya secara solid dan mumpuni. Dalam kepemimpinan, manajer juga perlu berkomitmen karena tidak bisa melakukannya sendiri. Mengenai tanggung jawab otoritatif, Kurniawan (2015:99) berpendapat demikian. Tanggung jawab harus terus dipertahankan, selanjutnya penting untuk memiliki program penguatan yang dapat dibuat untuk memperkuat tanggung jawab yang berwujud. Menurut Menurut Thoyib (2005: 64), setiap pemimpin memiliki gaya yang unik. Pemimpin otoriter tidak selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bertanya atau mendapatkan jawaban, dan ada kalanya pemimpin membiarkan bawahannya berbicara. Luthan sangat mendalam. mendapatkan klarifikasi tentang masalah mendesak (kiri), dan di sana-sini perintis menyampaikan keadaan yang ada kepada bawahan (Laissez - adil). Selain itu, Menurut Yousef dalam Dewi dan Bawono (2008:66), etika agama dalam perubahan organisasi tidak berpotensi mengubah nilai dan tujuan fundamental organisasi, hal ini berlaku untuk perubahan organisasi yang melibatkan etika agama. asosiasi dan menguntungkan bagi asosiasi maka ini bukan masalah. Oleh karena itu, bila diterapkan pada suatu organisasi secara umum, etika seperti etika keagamaan tidak berpengaruh terhadap organisasi tersebut, padahal bila diterapkan dengan benar, etika akan membawa kemajuan organisasi melalui Perubahan organisasi etika keagamaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perubahan organisasi sering dibicarakan sebagai cara untuk membuat kinerja setiap karyawan menjadi lebih efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat. Perubahan terjadi sebagai akibat pergeseran ruang lingkup masyarakat, yang dapat berupa nilai-nilai sosial, pola perilaku, struktur organisasi, pranata sosial, lapisan sosial, kekuasaan dan otoritas, serta interaksi sosial. Selain itu, seiring berjalannya waktu, sebuah organisasi harus siap menghadapi pergeseran informasi yang semakin canggih ini.

Komitmen bersama yang kuat untuk mencapai tujuan, sikap etis dalam manajemen organisasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, dan peningkatan kapasitas manajer untuk memimpin semuanya menunjukkan adanya keterkaitan antara kemajuan dan perubahan organisasi. Agar organisasi dapat berfungsi dengan baik, perlu dilakukan pemilahan dampak perubahan organisasi terhadap kemajuannya, baik secara positif maupun negatif. Secara khusus, efek negatif harus dihindari dan dipantau karena jika dibiarkan akan menimbulkan masalah yang tidak diinginkan oleh organisasi, sehingga masalah ini harus ditangani.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Goffar. Dosen Tetap Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso. Email : cak_goffar@yahoo.com. "35 MANAJEMEN DALAM ISLAM (PERSPEKTIF AL- QUR'AN DAN HADITS) Oleh : Abdul Goffar □" (2018): 35–58.
- Dkk, Dody. "ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BARITO TIMUR." *Kindai* 18 No 1 (n.d.): 092–103.
- Hanim, Latifah. *UMKM (Usaha Mikro, Kecil, & Menengah) & Bentuk-Bentuk Usaha*. Jawa Tengah: Unissula Press, 2018.
- JOELIATY. "PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP ORGANISASI PEMBELAJARAN SERTA DAMPAKNA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KAI PERSERO DAOP II BANDUNG." *Manajemen Bisnis Indonesia* 147, no. Juni (2016): 319–333.
- Mulianingsih, Sunasih. "Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi." *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik* 3, no. 3 (2020): 42–52.
- Safitri, Rima E K A. "Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Islam" 2 (2022): 86–99.
- Sugandi, Lianna. "Dampak Implementasi Change Management Pada Organisasi." *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications* 4, no. 1 (2013): 313.
- Wuri, Suhasti. "ISLAMI TERHADAP KOMPETENSI , KOMITMEN." *MUKADDIMAH : Jurnal Studi Islam* 2, no. 2 (n.d.): 491–530.