

Strategi Manajemen Perubahan dalam Membangun Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Epa Purnama Sari Harahap¹, Nuri Aslami²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-Mail: epapurnamasariharahap@gmail.com¹, Nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

Change management strategy in building leadership spirit is something that a student must have in taking action, so that in taking an action or a decision a student must have a leadership spirit in himself and make a change management for the better. Therefore, a student really needs change management within himself and within the company, organizations also need change management within the company, the organization so that the company is better and more advanced than before. And students of the State Islamic University of North Sumatra have a passion for organizational change for the better in the future.

Keywords: Change Management, Leadership spirit

Abstrak

Strategi manajemen perubahan dalam membangun jiwa kepemimpinan suatu hal yang harus dimiliki seorang mahasiswa dalam mengambil tindakan, agar dalam mengambil tindakan atau suatu keputusan seorang mahasiswa harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya sendiri dan membuat suatu manajemen perubahan agar menjadi lebih baik. Oleh karena itu, seorang mahasiswa sangat membutuhkan manajemen perubahan dalam dirinya dan dalam perusahaan, organisasi juga membutuhkan manajemen perubahan dalam perusahaan, organisasi agar perusahaan tersebut lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya. Dan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara mempunyai semangat dalam menuju perubahan organisasi menjadi lebih baik kedepannya .

Kata kunci: Manajemen Perubahan, Jiwa kepemimpinan

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia dilahirkan menjadi seorang pemimpin. Atasan dan pemimpin memiliki makna yang berbeda, atasan memiliki bawahan, anak buah atau pengikut. Sedangkan pemimpin tidak memiliki pengikut seperti yang tersirat dalam makna konvensional kata itu. Pakar kepemimpinan bahkan sudah maju selangkah lebih jauh dengan mengubah pengikut menjadi pemimpin. Bagi pakar kepemimpinan sejati, proses ini tidak hanya melibatkan semua orang di dalam suatu organisasi, tetapi secara harfiah juga semua orang yang ditemuinya. Setiap manusia dilahirkan menjadi seorang pemimpin, antara atasan dan pemimpin memiliki makna yang berbeda. Kalau atasan memiliki bawahan, anak buah atau pengikut, sedangkan pemimpin tidak memiliki pengikut. Pakar kepemimpinan bahkan sudah maju selangkah lebih jauh dengan mengubah pengikut menjadi pemimpin. Bagi pakar kepemimpinan sejati, proses ini tidak hanya melibatkan semua orang di dalam suatu organisasi, tetapi secara harfiah juga semua orang yang ditemuinya.

Perubahan merupakan sesuatu yang pasti dan akan terjadi. Begitu juga dengan perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk dapat berubah dan menyesuaikan dengan perubahan agar terus bertahan dan menjalankan bisnisnya, sehingga organisasi harus mempunyai strategi perubahan yang tepat dan pelaksanaannya terus berkelanjutan sepanjang waktu. Secara singkat manajemen perubahan dapat diartikan sebagai proses untuk membuat sesuatu yang berbeda dan menuju arah yang lebih baik. Manajemen perubahan menurut Karen Coffman dan Katie Lutes (Coffman dan Lutes, 2007) menjelaskan bahwa manajemen perubahan adalah sebuah pendekatan terstruktur untuk membantu organisasi dan orang-orang untuk transisi secara perlahan tapi pasti dari keadaan sekarang menuju ke keadaan yang diinginkan. Sedangkan menurut Holger Nauheimer (Nauheimer, 2007) manajemen perubahan dapat digambarkan sebagai proses, alat dan teknik untuk mengatur proses perubahan pada sisi orang untuk mencapai hasil yang diperlukan dan untuk merealisasikan perubahan secara efektif melalui agen perubahan, tim dan sistem yang lebih luas.

Dalam manajemen perubahan seorang pemimpin harus bisa mengembangkan, mengarahkan anggota-anggotanya menuju hal yang lebih baik dalam memajukan suatu organisasi. Dalam lingkungan kampus seorang mahasiswa harus bisa berinteraksi dengan mahasiswa lainya dan begitu pula jika seorang mahasiswa memasuki dunia organisasi dalam lingkungan kampus harus bisa berintraksi dengan mahasiswa lainya agar mendapatkan pelajaran dan manfaat dalam organisasi tersebut. Dan begitu pula dengan seorang pemimpin organisasi, seorang pemimpin organisasi harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam mengembangkan organisasinya, seorang pemimpin baru atau lama dalam organisasi harus mempunyai strategi dalam menciptakan perubahan dalam organisasi agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Oleh karenanya diperlukan manajemen perubahan agar perubahan yang terjadi di lingkungan kampus, luar lingkungan kampus, organisasi, perusahaan dibangun bersama dari nilai-nilai kebersamaan anggota sehingga dampak dari perubahan tersebut dapat diarahkan pada titik perubahan yang positif. Kemampuan seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan untuk berubah ditentukan oleh seberapa banyaknya anggota yang mau menerima perubahan yang seorang pemimpin buat dalam melakukan perubahan dan mengelola perubahan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Dengan menggunakan metode penelitian berbasis pada kepustakaan. Data yang digunakan bersifat sekunder yaitu berasal dari buku literatur, maupun jurnal yang terkait.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Perubahan

Berdasarkan terminologi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan oleh pengelola organisasi dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangkan mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kata “perubahan” yang memiliki kata dasar “ubah” yang berarti menjadi lain atau berganti. Kata “ubah” mengalami proses afiksasi atau penambahan afiks (imbuhan) menjadi “perubahan” memiliki makna ‘hal (keadaan) berubah, peralihan, pertukaran . Makna perubahan ini memberi arti bahwa bergesernya atau bergantinya satu kondisi ke kondisi lainnya atau adanya perbedaan sesuatu dari kondisi sebelumnya yang dibuktikan oleh hadirnya upaya baru kearah

yang lebih baik. Perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya.

Pengertian perubahan dibila dihubungkan dengan organisasi maka diartikan bahwa perubahan sebagai pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan dari keadaan sekarang tersebut dilihat dari sudut struktur, proses, orang dan budaya. Perubahan di sebuah organisasi memberi banyak peran dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi, dalam organisasi mahasiswa juga berpengaruh positif dalam mengembang oragnisasi tersebut.

Manajemen merupakan perlakuan guna menggerakkan sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia guna mencapai tujuan bersama (Arifin, 2017). Manajemen perubahan merupakan aplikasi dari pengetahuan, kemampuan, alat, serta teknik dalam menggabungkan perubahan menjadi sebuah strategi (Hidayanto et al., 2010).

Menurut Wibowo manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam memberdayakan seluruh pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Hal senada juga dikemukakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

Manajemen Perubahan adalah proses terus menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan dan para pekerja itu sendiri (Joeliaty, 2016).

2. Strategi

Istilah strategi pada dasarnya merupakan istilah yang sering digunakan pada saat membicarakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan. Strategi dalam KBBI (1990:859) adalah siasat perang atau ilmu siasat perang. Strategi dapat juga dikatakan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran khusus.

Nanang Fattah & H. Mohammad Ali. (2008:2.37) mendefinisikan strategi sebagai pemikiran secara konseptual, realistis dan komprehensif tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Chandler dalam J. Salusu (2004:88) menyebutkan strategi sebagai suatu penetapan dari tujuan dan sasaran jangka panjang suatu organisasi serta penggunaan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kenichi Ohmae. (1982:91) mendefinisikan strategi sebagai upaya organisasi untuk membedakan dirinya secara positif dari para pesaingnya dengan menggunakan kekuatan organisasi untuk dapat memenuhi pelanggan dengan lebih baik.

Learned, Christensen, Andrews, dan Guth dalam J. Salusu (2004:90) mengangga strategi sebagai pola tujuan, maksud, sasaran, dan kebijaksanaan umum serta rencanarencana untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sedangkan J. Salusu (2004:101) mendefinisikan strategi sebagai suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Menurut David (2004:231) strategi dapat dibedakan atas 5 jenis, yaitu sebagai berikut :

- 1) Strategi Integrasi. Integrasi ke depan, integrasi ke belakang, integrasi horizontal kadang semuanya disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan dapat mengendalikan para distributor, pemasok, dan / atau pesaing.

- 2) Strategi Intensif. Penetrasi pasar, dan pengembangan produk kadang disebut sebagai strategi intensif karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika posisi persaingan perusahaan dengan produk yang ada hendak ditingkatkan.
- 3) Strategi Diversifikasi. Terdapat tiga jenis strategi diversifikasi, yaitu diversifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait biasanya disebut diversifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa baru yang tidak disebut diversifikasi konglomerat.
- 4) Strategi Defensif. Disamping strategi integrative, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Rasionalisasi Biaya, terjadi ketika suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dan aset untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun. Kadang disebut sebagai strategi berbalik (turnaround) atau reorganisasi, rasionalisasi biaya dirancang untuk memperkuat kompetensi pembeda dasar organisasi. Selama proses rasionalisasi biaya, perencana strategi bekerja dengan sumber daya terbatas dan menghadapi tekanan dari para pemegang saham, karyawan dan media.
- 5) Strategi Umum Michael Porter. Menurut Porter, ada tiga landasan strategi yang dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Porter menamakan ketiganya strategi umum. Keunggulan biaya menekankan pada pembuatan produk standar dengan biaya per unit sangat rendah untuk konsumen yang peka terhadap perubahan harga. Diferensiasi adalah strategi dengan tujuan membuat produk dan menyediakan jasa yang dianggap unik di seluruh industri dan ditujukan kepada konsumen yang relatif tidak terlalu peduli terhadap perubahan harga. Fokus berarti membuat produk dan menyediakan jasa yang memenuhi keperluan sejumlah kelompok kecil konsumen.

Sedangkan dalam Strategi Manajemen Perubahan Ada beberapa jenis strategi manajemen perubahan. Jenis-jenis strategi manajemen perubahan antara lain adalah:

- 1) Political strategy: Pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam sistem sosial.
- 2) Economic Strategy: Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan berencana.
- 3) Academic Strategy: Pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan bisa menerima perubahan, manakala kepadanya disodorkan data yg dapat diterima oleh akal sehat (Rasio).
- 4) Enginering Strategy: Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.
- 5) Military Strategy: Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan/paksaan.
- 6) Confrontation Strategy: Pemahaman jika suatu tindakan bisa menimbulkan kemarahan seseorang, maka orang tersebut akan berubah.
- 7) Applied behavioral science Model : Pemahaman terhadap Ilmu perilaku.
- 8) Followship Strategy: Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutan.

3. Jiwa Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana

kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa.

Dalam sebuah studi kepemimpinan disimpulkan bahwa menjadi seorang ahli sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif, dan keahlian itu dapat dihasilkan selain melalui pendidikan juga dapat dihasilkan melalui pengalaman di era revolusi industri 4.0 (Zakaria et al., 2019).

Pemimpin merupakan faktor penentu kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau usaha baik dalam sektor bisnis, pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara dan lain sebagainya. Pemimpin yang sukses adalah seseorang yang mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan, serta mempunyai kemampuan untuk bekerjasama. Pemimpin juga harus mempunyai kemampuan dalam mengantisipasi perubahan-perubahan secara tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Ciri kepemimpinan Nabi Muhammad saw, dikristilisasi menjadi lima (Moeljono D., 2017) yaitu pertama, Nabi adalah seorang pemimpin yang benevolent, atau pemimpin yang murah hati, penyabar, penuh kasih sayang, pemaaf, mengedepankan nilai kemanusiaan, dan keimanan dan kesetiaan yang tulus kepada Allah SWT. yang disebut memanusiaikan manusia di depan Khaliq-nya. Ciri yang kedua yaitu membawa perubahan yang memberikan proses yang baik dan hasil yang paripurna. Ketiga, Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin yang meneladani atau walk the talk, apa yang diucapkan, maka dilaksanakan dengan konsisten, dan tanpa kompromi. Keempat, mempunyai rangkaian ciri unggul seorang pemimpin yaitu adil, jujur, inovatif, berwawasan ke depan atau visioner, tegas, tapi rendah hati, pemberani tapi bersahaja, kuat fisik dan tahan penderitaan tanpa meninggalkan kualitas kepemimpinannya yang asli. Kelima, Nabi bukan hanya seorang leader, tetapi manager-leader, karena mempunyai kompetensi seorang manajer. Nabi menguasai manajemen waktu, manajemen sumber daya manusia, hingga manajemen keuangan, dan manajemen strategis-ahli dalam peperangan.

Dalam pandangan ilmu manajemen, jiwa kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin memiliki peran yang sangat sentral karena ia harus memimpin, mengarahkan, dan memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Sarkowi, 2017).

Mahasiswa dalam suatu organisasi ketika dia menjabat sebagai pemimpin, seorang mahasiswa harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya agar ketika dia ingin melakukan perubahan di organisasi dia memiliki keberanian, ide-ide yang baik, visi misi, pengetahuan, keterampilan dalam memajukan organisasinya dan ketika dia melakukan suatu manajemen perubahan dalam organisasinya dia harus memiliki strategi agar perubahan yang dia buat diterima oleh anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Dan mahasiswa yang buka seorang pemimpin dalam organisasi ia juga harus memiliki jiwa kepemimpinan dimana didalam sifat-sifat kepribadian mahasiswa pasti tertera jiwa kepemimpinan misalnya memimpin dirinya lebih baik kedepannya, memotivasi diri sendiri menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dan dalam diri seorang mahasiswa harus bisa menanamkan jiwa kepemimpinan seperti kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dari pengertian tersebut kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana

saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya memengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk memupuk jiwa kepemimpinan, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Bangunlah Pengetahuan, Rajinlah Membaca. Pepatah lama mengatakan lead today. Kenalilah cara belajar diri sendiri yang efektif. Jangan musuhi sekolah, membenci teori atau terburu-buru mengatakan sesuatu terlalu teoritis. Pemimpin membutuhkan fondasi teori karena mereka yang punya teori bisa melihat lebih jauh dari yang kasat mata. Rajinlah ke kampus, kejar ilmu, belilah dan bacalah buku-buku bermutu, jangan selalu membaca buku-buku yang mudah saja. Namun, janganlah ragu menguji teori-teori itu dengan realitas dan cek apakah itu benar-benar valid.
- 2) Bukalah Jendela Sel-Sel Diri Sendiri Kahlil Gibran mengatakan, "Kita semua terperjara. Yang membedakan kita adalah sebagian tinggal dalam sel-sel berjendela dan yang lainnya tak berjendela." Pemimpin adalah orang yang mendiami sel-sel berjendela dan membuat pintu agar dia bisa mengunjungi sel-sel lainnya. Seorang pemimpin mengenal keberagaman dan berani menghadapi perbedaan.
- 3) Disiplin Diri Pemimpin bekerja dengan disiplin yang dimulai dari dirinya sendiri. Ingatlah, perjalanan panjang pengembaraan diri manusia dimulai dari pengembaraan di dalam diri sendiri. Saat manusia bodoh, manusia pasti ingin menguasai orang lain. Namun, saat manusia meraih kebijaksanaan, manusia ingin mengendalikan dirinya sendiri.
- 4) Bekerjalah dengan Prioritas Dalam action oriented, akan bertemu dengan konsep prioritas. Pemimpin tahu bagaimana mendahulukan hal-hal yang utama. Kalau seseorang terlalu sibuk dengan segala hal dan menganggap semua urusan itu penting, maka itu pertanda bahwa orang itu belum bekerja dengan prioritas.
- 5) Kerjakan atau Delegasikan Kalau bisa dikerjakan, segeralah diselesaikan. Terapkanlah 3D berikut ini: Do it, Delegation it, or Dump it, jangan ditunda-tunda. Masalah sekali dianggap masalah akan tetap menjadi masalah sampai diselesaikan. Kalau sesuatu ditunda, akan menjadi masalah dikemudian hari.
- 6) Bangunlah Kepercayaan dan Respek Kepercayaan dan respek didapat karena Anda layak dihormati, berpengetahuan, dan tidak berperilaku sesuka hati. Menjaga komitmen dan peduli terhadap orang lain.
- 7) Jaga Kestabilan Emosi Kenali betul kondisi emosi diri sendiri dan kendalikanlah. Gunakan emosi untuk menunjukkan komitmen. Salah satu cara menjaga kestabilan emosi adalah dengan hidup yang seimbang, vertikal maupun horizontal, tidur yang teratur dan menjauhi pemakaian obat-obatan perangsang atau dopping.
- 8) Latihlah Diri Berkomunikasi dan Mumpuni Berinisiatiflah terlibat dalam kegiatan-kegiatan kampus sedari muda. Belajarlah memimpin, menghadapi konflik, mengenal perbedaan pandangan, dan mengatur orang. Tanpa kejelasan komunikasi, tak ada orang yang akan mengikutimu.
- 9) Belajarlah Menulis Pemimpin harus bisa menulis dengan logika yang jelas. Belajarlah menulis dan buatlah tulisan-tulisan yang hidup.
- 10) Gunakan manajemen Manajemen adalah ilmu yang mengajarkan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Pelajarilah bagaimana merumuskan strategi dan menggerakkan operasional kegiatan dalam satu kesatuan.

Dengan cara tersebut di atas, mahasiswa dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinan pada dirinya sendiri.

Mahasiswa merupakan aset terbesar bagi perguruan tinggi, masyarakat dan negara. Output yang harus mereka dapatkan dari perguruan tinggi adalah menjadi lulusan yang mampu memberikan ilmunya sesuai dengan kompetensinya. Ilmu yang mereka dapatkan bukan hanya dari dalam kelas tetapi juga di luar kelas. Dari luar kelas mereka bisa dapatkan melalui kegiatan mahasiswa baik di tingkat universitas maupun program studi atau di lingkungan tempat mereka berada.

Mahasiswa juga harus bisa menerapkan hal-hal baik yang ia dapat setelah lulus dan mengaplikasikannya di dalam dirinya dan lingkungannya yang menjadi contoh yang baik dimata masyarakat atau warga ia tinggal, misalnya seorang mahasiswa yang pernah berorganisasi, ketika ia menjadi seorang pemimpin didalam organisasi tersebut ia pasti pernah melakuka manajemen perubahan di dalam organisasi tersebut agar organisasi tersebut menjadi lebih baik di dalam kampus maupun luar kampus dan begitu juga seorang mahasiswa yang baru lulus ia harus bisa melakukan manajemen perubahan dalam dirinya untuk tujuan yang lebih baik kedepannya.

D. KESIMPULAN

Dalam manajemen perubahan seorang pemimpin harus bisa mengembangkan, mengarahkan anggota-anggotanya menuju hal yang lebih baik dalam memajukan suatu organisasi. Dalam lingkungan kampus seorang mahasiswa harus bisa berinteraksi dengan mahasiswa lainnya dan begitu pula jika seorang mahasiswa memasuki dunia organisasi dalam lingkungan kampus harus bisa berintraksi dengan mahasiswa lainnya agar mendapatkan pelajaran dan manfaat dalam organisasi tersebut. Dan begitu pula dengan seorang pemimpin organisasi, seorang pemimpin organisasi harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam mengembangkan organisasinya, seorang pemimpin baru atau lama dalam organisasi harus mempunyai strategi dalam menciptakan perubahan dalam organisasi agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin yang meneladani atau walk the talk, apa yang diucapkan, maka dilaksanakan dengan konsisten, dan tanpa kompromi. Keempat, mempunyai rangkaian ciri unggul seorang pemimpin yaitu adil, jujur, inovatif, berwawasan ke depan atau visioner, tegas, tapi rendah hati, pemberani tapi bersahaja, kuat fisik dan tahan penderitaan tanpa meninggalkan kualitas kepemimpinannya yang asli. Kelima, Nabi bukan hanya seorang leader, tetapi manager-leader, karena mempunyai kompetensi seorang manajer. Nabi menguasai manajemen waktu, manajemen sumber daya manusia, hingga manajemen keuangan, dan manajemen strategis-ahli dalam peperangan.

Mahasiswa dalam suatu organisasi ketika dia menjabat sebagai pemimpin, seorang mahasiswa harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya agar ketika dia ingin melakukan perubahan di organisasi dia memiliki keberanian, ide-ide yang baik, visi misi, pengetahuan, keterampilan dalam memajukan organisasinya dan ketika dia melakukan suatu manajemen perubahan dalam organisasinya dia harus memiliki strategi agar perubahan yang dia buat diterima oleh anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Dan mahasiswa yang buka seorang pemimpin dalam organisasi ia juga harus memiliki jiwa kepemimpinan dimana didalam sifat-sifat kepribadian mahasiswa pasti tertera jiwa kepemimpinan misalnya memimpin dirinya lebih baik kedepannya, memotivasi diri sendiri menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dan dalam diri seorang mahasiswa harus bisa menanamkan jiwa kepemimpinan seperti kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliana, Sigit, Iis Nuraisah. 2020. *Penerapan Change Management Sistem Informasi di Universitas Bina Bangsa*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol. 13, No. 01.
- Arifin, Muhammad, MPd. 2017. *Strategi Manajemen Perubahan Dalam*

- Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi.* Jurnal EduTech. Vol. 3 No. 1.
- Farida, Syarifah Ida, Septi Rostika Anjani. *Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang.* Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. P-ISSN 2356-2005 E-ISSN 2598-4950.
- Ghoniayah, Nunung & Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen.* Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 2, No. 2.
- Hakim, Lukman, & Eko Sugiyanto. 2018. *Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta.* Volume 3, Nomor 2.
- Mawarni, Irma Septria, & Nuri Aslami. 2022. *Peran Kepemimpinan Dalam Menghadapi Faktor-Faktor Pendorong Perubahan Di Era Revolusi 4.0.* Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan. Volume 2, ISSUE 5.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.* Jurnal Ilmiah Widya, Volume 2 Nomor 1.
- Putra, Miftah Fariz Prima, Nasruddin & Baharuddin Hasan, Muhammad Syamsul Syarif. 2021. *Jiwa Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Mahasiswa Olahraga.* Journal of Sport Coaching and Physical Education 6 (2).
- Ratnasari, Sri Langgeng, Dian Fitri, Zulkifli, Herni Widiyah Nasrul & Supardi. 2020. *Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Benefita 5(2).
- Rahmadyah, Niken, & Nuri Aslami. 2022. *Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital.* Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, dan Entrepreneur. Vol. 2 Nomor 2.
- Sari, Fara Merian, & Mariyati Ibrahim. 2014. *Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi.* Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 2.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Emba, Vol.1 No.3.
- Ulum, Mohammad Khoirul. 2016. *Strategi Pramuka Saka Bhayangkara Dalam Upaya Membangun Jiwa Kepemimpinan Remaja Di Polsek Kutorejo Kabupaten Mojokerto.* Kajian moral dan kewarganegaraan. Volume 3 nomor 4.
- Widodo, Hendro. 2017. *Manajemen Perubahan Budaya Sekolah.* Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume 2, Nomor 2.
- Yuliana, Lingga, Ida Trigani, & Wulan Aditya Putri. 2021. *Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pt Solusi Bangun Indonesia Tbk.* Jurnal Bisnis Terapan, Volume 05 Nomor 01.