

Manajemen Perubahan Dalam Menciptakan Mahasiswa Yang Berakhlakul Karimah

Muhammad Helma Musyafa¹; Dr. Chuzaimah Batubara, MA.²

Universita Islam Negeri Sumatera Utara

Email:

helmamusafa@gmail.com ; chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id

Judging from the lack of good behavior in students, this is a negative perspective. Therefore, as a student, I also really feel that this is inappropriate for a student to do, especially at an Islamic university. Changing behavior to be more polite and good in Islam is a moral value. Akhlakul Karimah itself is a benchmark for example behavior for Muslims and Muslimat. Which, as exemplified by the Prophet Muhammad as uswatun hasanah, where the Apostle was very careful in behaving, in speaking and even being careful when determining Islamic law which he carried out with his friends. It is appropriate for us as people to follow what the apostle taught, said, and commanded us to immediately implement and apply to our daily lives. Therefore change management is needed so that how management can enter to change for the better of students, which is for the sake of realizing the practice of akhlakul karimah.

Keywords: Change Management, Student Behavior, Akhlakul Karimah

Abstrak

Dilihat dari masih adanya kekurangan perilaku yang baik pada mahasiswa menjadikan hal ini adalah pandangan negatif. Maka dari itu sebagai mahasiswa saya sendiri juga sangat merasa mahasiswa tidak melakukan hal itu dan juga tidak meniru hal tersebut, apalagi pada universitas islam. Merubah perilaku menjadi lebih sopan dan baik dalam islam merupakan nilai akhlakul karimah. Akhlakul Karimah sendiri menjadi patokan contoh perilaku bagi muslimin dan muslimat. Yang mana seperti dicontohkan Rasulullah Saw sebagai uswatun hasanah, yang mana Rasul sangat berhati-hati dalam berperilaku, dalam berbicara bahkan tetap berhati-hati pada saat menentukan hukum islam yang beliau laksanakan bersama sahabat-sahabatnya. Sudah sepantasnya kita sebagai umatnya mengikuti apa yang rasul ajarkan, katakan, dan perintahkan untuk segera kita laksanakan dan kita aplikasikan kepada kehidupan sehari-hari. Maka dari itu manajemen perubahan diperlukan agar bagaimana manajemen bisa

masuk untuk merubah menjadi lebih baik lagi pada mahasiswa, yang mana demi terwujudnya pengamalan akhlakul karimah.

Kata Kunci: *Manajemen Perubahan, Perilaku Mahasiswa, Akhlakul Karimah*

Pendahuluan

Perubahan merupakan suatu kejadian yang pasti akan terjadi, baik cepat maupun lambat. Tanpa disadari perubahan ini pastinya membuka ruang baru ataupun hawa-hawa aroma yang baru dan lain dari sebelumnya, dan pastinya tiada yang abadi di dunia ini pasti semua akan berubah. Perubahan itu biasanya memberikan dampak, dampak positif dan dampak negatif. Begitu halnya dengan perubahan perilaku pada mahasiswa, yang mana mahasiswa sendiri merupakan ujung tombak bangsa yang berada paling depan dalam hal keadilan. Maka perilaku yang masih ada buruknya pada mahasiswa cepat atau lambat harus dirubah menjadi yang lebih baik, khususnya mahasiswa pada Universitas Islam. Karena masih banyak perilaku mahasiswa yang masih kurang sopan dan masih jauh dari kata *akhlakul karimah*. Sudah sepantasnya seorang mahasiswa memiliki perilaku dan sikap yang baik dan layak untuk dicontoh, baik dicontoh oleh masyarakat umum atau terkhusus bagi golongan mahasiswa juga walaupun hal ini bukanlah hal yang mudah.

Pada masa kini, menjadi sebuah tantangan yang tidak ringan bagi individu untuk tetap menjaga perilaku, perkataan dengan baik, kebanyakan dari semua para pemuda khususnya mahasiswa pastilah tidak jauh dari sikap yang kurang sopan dan sedikit berlawanan dari apa yang telah diajarkan dan perintah kan oleh agama. Allah menjadikan Nabi Muhammad dengan sifat yang terbaik, dan dikatakan oleh Aisyah, “*Sesungguhnya akhlak yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW dapat dianggap sebagai perwujudan dari ajaran Al-Quran. Namun, al-Ghazali menjelaskan bahwa akhlak yang mulia merujuk pada empat aspek penting, yakni kekuatan pengetahuan, kekuatan pengendalian amarah, kekuatan pengendalian nafsu, kekuatan ilmu dan ketika keempatnya berdiri tegak dan dapat dikolaborasikan maka terciptalah perilaku baik (akhlakul karimah) dengan sempurna*¹.

Namun sebenarnya perilaku yang timbul ini muncul dikarenakan kebiasaan atau karena pengaruh lingkungan yang ada, seperti berikut “*Karakter merujuk pada tindakan yang dilakukan dengan kesadaran yang sepenuhnya,*

¹Gustini, N. (2016). Bimbingan Dan Konseling Melalui Pengembangan Akhlak Mulia Siswa Berbasis Pemikiran Al-Ghazali. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 1(1), 1–14. www.unissula.ac.id

sementara kesadaran yang sepenuhnya sendiri merupakan pemahaman, kasih, dan keinginan yang disadari. Dari pemahaman ini, tindakan dapat menghasilkan karakter yang menyeluruh”². Maka dari itu ketika ingin merubahnya maka kita akan membuat hal-hal itu dapat dinikmati dan dicintai oleh para mahasiswa sehingga perilaku berubah menjadi yang lebih baik lagi, kemungkinan selama ini mereka terbiasa dan menikmati hal-hal itu padahal itu tidaklah elok bila dilihat dari segi agama dan dari dunia.

Kondisi demikian tentu menuntut perubahan pada mahasiswa tersebut, karena yang telah dilakukan mereka merupakan perilaku yang melakukan hal yang kurang baik dan tidak sejalan dengan prinsip-prinsip agama serta peran mereka sebagai mahasiswa dalam konteks ini, diharapkan agar mahasiswa dapat memperoleh pemahaman dan mengimplementasikan Nilai-nilai yang berlaku dalam keseharian di dalam universitas dari segi pelajaran, dan juga dalam kemasyarakatan dari segi pribadi³. Maka dari itu, diperlukannya manajemen perubahan untuk memastikan bahwa perubahan yang terjadi di kampus, terutama di kalangan mahasiswa, benar-benar dibangun berdasarkan nilai-nilai kebersamaan. Dengan demikian, dampak yang timbul dari perubahan tersebut memiliki potensi untuk menuju ke arah perubahan yang menguntungkan. Kecakapan adaptasi mahasiswa dipengaruhi oleh sejauh mana komunitas kampus berhasil melaksanakan serta mengendalikan suatu perubahan.

Manajemen Perubahan

Dalam konsep manajemen perubahan, terdapat 2 istilah yang terdiri dari a) manajemen dan b) perubahan. Dalam konteks terminologi, para penulis seperti Rue dan Byars telah memberikan definisi terhadap konsep manajemen, yang mengungkapkan bahwa "Manajemen merupakan jenis pekerjaan yang melibatkan koordinasi antara organisasi dan modal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah kolaborasi dalam menjalankan kegiatan dengan mengoordinasikan dan mengorganisasikan beragam sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi Rue & Management, menurut Byars, adalah proses mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan sehari-hari, seperti laundry, jam kerja, serta sumber keuangan, guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Daft, "Pelaksanaan yang efektif dan efisien, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan sukses melalui proses merencanakan, mengorganisasikan,

²Q-Anees, B. Dan Hambali A. (2008). Pendidikan Karakter Berbasis Al-Qur'an. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. Hal. 107

³Falah, B. (1987). Kontribusi Orientasi Nilai Pekerjaan dan Informasi Karier terhadap Kematangan Karier (Skripsi). Bandung: PPB-FIP IKIP Bandung.

mengarahkan, serta mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi merupakan esensi dari konsep manajemen.

Dalam pandangan Daft, konsep manajemen dipahami melalui aspek tugasnya. Di sisi lain, R. Terry memandang manajemen dengan pendekatan fungsional, yaitu "proses yang terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengarahan, dengan tujuan yaitu memperoleh goals yang telah ditentukan, melibatkan penggunaan (SDM) dan lainnya. Ungkapan ini menggambarkan manajemen sebagai suatu proses yang spesifik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tindakan untuk menetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan terminologi manajemen, dapat dikemukakan bahwa manajemen merupakan serangkaian langkah melibatkan aktivitas seperti merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi SDM serta faktor-faktor lainnya. Tindakan ini dilakukan oleh para pemimpin organisasi guna memperkuat kemampuan mereka untuk upaya mencapai tujuan bersama dengan efektif serta efisien.

Kata "perubahan" akar katanya adalah "ubah" berarti berganti atau lain. Kata "ubah" melalui proses pelekatan atau penambahan imbuhan (kata sifat) menjadi kata "perubahan", yang berarti "pertukaran, peralihan, perubahan hal (keadaan)". Arti dari perubahan ini adalah adanya Perubahan atau peralihan dari satu kondisi ke kondisi lainnya, baik itu dalam suatu tempat atau situasi terdapat perbedaan dari keadaan sebelumnya, yang terwujud dengan adanya aspirasi baru untuk yang lebih baik. Perubahan berarti sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Pengertian perubahan dari segi tingkah laku atau karakter berarti bahwa suatu perubahan merujuk pada peralihan dari kondisi perilaku sekarang menuju kondisi perilaku yang diinginkan di waktu mendatang. Perubahan dalam situasi saat ini ditinjau dari perspektif struktur organisasi, proses kerja, individu-individu, dan budaya yang ada dalam organisasi. Suatu perubahan mencakup pengadopsian pendekatan baru, memulai langkah baru, menerapkan teknologi terkini, mengimplementasikan sistem baru, mengikuti prosedur manajemen yang berbeda, menggabungkan, mereorganisasi, atau melibatkan perubahan yang signifikan. Desain perubahan ini berarti adanya kemungkinan terjadinya perubahan dalam berbagai sektor kehidupan organisasi, termasuk dalam lingkup sekolah sebagai organisasi pendidikan. Dengan merujuk pada definisi manajemen dan perubahan yang telah disebutkan sebelumnya. Menurut Wibowo, konsep manajemen perubahan

mengacu pada suatu proses yang secara berkala dilakukan untuk mengidentifikasi segala informasi, alat, serta berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mengarahkan perubahan pada individu-individu terpengaruh oleh proses tersebut. Pernyataan serupa juga dinyatakan Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi, manajemen perubahan merupakan suatu proses yang teratur dan terkendali yang melibatkan penggunaan informasi, alat, dan sumber daya yang diperlukan oleh organisasi untuk bergerak dari situasi saat ini menuju kondisi yang diharapkan, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan manajemen yang lebih optimal terhadap orang yang terpengaruh oleh proses perubahan.⁴

Dari beberapa definisi di atas bisa diambil kesimpulan yaitu dalam konteks organisasi, Manajemen perubahan merupakan sebuah proses terstruktur yang melibatkan tahapan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengontrol. Para pemimpin organisasi melaksanakan proses ini dengan tujuan mengarahkan perubahan dari situasi sekarang ke situasi yang diinginkan. Secara lebih tepatnya, manajemen perubahan melibatkan peralihan organisasi dari kondisi awal ke kondisi yang diinginkan dengan harapan bahwa kondisi tersebut akan lebih menguntungkan. Dengan mengubah keadaan awal menjadi keadaan yang diinginkan, budaya organisasi dapat berubah, dan hasil perubahan menuju keadaan yang lebih baik dapat dicapai melalui kesepakatan antara berbagai bagian organisasi.

Akhlakul Karimah

Menurut etimologi, makna Akhlak berasal dari bahasa Arab yang menggambarkan tindakan, kepribadian, dan norma-norma yang bersumber dari akar kata khuluqun, yang memiliki makna kejadian, karya, atau ciptaan. Secara etimologis, dalam karyanya yang berjudul Tahdzib al-Akhlaq, Ibn Maskawiah menyatakan bahwa akhlak adalah keadaan batin seseorang yang memotivasinya untuk bertindak tanpa perlu memikirkan atau mempertimbangkan terlebih dahulu. Menurut Imam Ghazali dalam Ihya Ulumudin, akhlak merupakan cerminan dari perilaku batin seseorang, di mana tindakan-tindakannya timbul secara alami tanpa perlu dipikirkan dan dipertimbangkan terlebih dahulu. Maka ketika kita menyimpulkan menurut definisi di atas maka, (1) Tindakan akhlak merupakan perilaku yang melekat erat dalam diri seseorang hingga menjadi bagian integral dari kepribadiannya. (2) Akhlak merupakan tindakan yang dapat dilakukan dengan

⁴ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Konsep Rencana Strategis Manajemen Perubahan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012*, Jakarta: Kemnakertrans, 2012), hlm. 5

lancar tanpa perlu melibatkan proses berpikir yang rumit. (3) Akhlak merupakan perilaku yang timbul secara alami dari dalam diri individu yang melakukannya tanpa ada dorongan atau pengaruh dari pihak eksternal. (4) Akhlak yaitu tindakan yang dijalankan dengan ikhlas dan bukan semata-mata disebabkan oleh faktor eksternal untuk kesan atau sandiwara.⁵

Lingkup moralitas mencakup hal-hal berikut: (1) Moralitas terhadap Tuhan, yaitu perilaku atau tindakan yang semestinya dilakukan oleh manusia sebagai ciptaan terhadap Sang Pencipta (khaliq), dengan pertimbangan bahwa (1) manusia diciptakan oleh Tuhan, (2) Tuhan telah memberikan panca indera kepada manusia, (3) Tuhan telah menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan bagi manusia untuk keberlangsungan hidup yaitu air, udara, dan lain-lain, (4) Tuhan sudah memberikan kemampuan manusia untuk memanfaatkan yang ada di laut dan darat.⁶

Maka dengan semua itu diharapkan mahasiswa tadi memiliki akhlakul karimah yang sesuai dengan ajaran agama Islam karena mahasiswa sebagai makhluk Tuhan haruslah memiliki sikap yang baik dan luhur yang mana nantinya kedudukannya dimata Tuhan menjadi mulia dan tidak meninggi sebab hanya Allah Swt yang memiliki sikap tinggi dan agung.

Komponen Perubahan Budaya Mahasiswa

Setiap organisasi harus memiliki "inovator", yaitu pembuat perubahan, yaitu orang-orang yang dapat membawa perubahan. Perubahan semangat perbaikan terus menerus dapat membantu meningkatkan karakter dan kompetensi seluruh mahasiswa serta anggota komunitas kampus juga berperan dalam meningkatkan mutu karakter mahasiswa di lingkungan kampus. Pada tingkat ini, setiap individu berperan dalam menciptakan pola, hubungan, dan kegiatan baru yang mencakup konsep-konsep untuk menghasilkan perubahan.

Pada dasarnya, perubahan yang paling mendesak dan penting terletak pada sifat manusia. Manusia adalah sesuatu yang paling sulit dalam meramalkan serta menghadapi perubahan di dalam suatu organisasi adalah permasalahan yang sangat rumit. Masyarakat sering kali menunjukkan resistensi terhadap perubahan karena menempatkan mereka dalam situasi

⁵Muhammad Alim, Pendidikan Agama Islam (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 151.

⁶Abuddin Nata. Akhlak Tasawuf (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 149.

berbahaya. Secara umum, orang menginginkan situasi yang stabil dan karena itu berusaha untuk mempertahankan hubungan dan posisi yang mapan.

Komponen *people* dianggap sebagai bagian dari komponen yang paling susah, perubahan yang paling fundamental seringkali berkaitan dengan sudut pandang serta pemikiran individu (mahasiswa) di lingkungan akademik. Perbedaan pandangan serta terkadang orang sulit memahami maksud perubahan ini, menyebabkan kesalahpahaman membuat para siswa tidak ingin mengubah perilaku yang sudah terbentuk, sehingga timbul ketidaksetujuan terhadap perubahan tersebut. Tindakan penolakan dapat diungkapkan secara terang-terangan (eksplisit), seperti melalui aksi demonstrasi, ancaman mogok, atau protes terbuka. Selain itu, ada juga penolakan yang tidak begitu terlihat (implisit). Oleh karena itu, dibutuhkan kesadaran, kemauan, dan komitmen kolektif siswa untuk melakukan perubahan. Diharapkan mahasiswa memiliki pemahaman yang sama tentang manajemen perubahan.

Mahasiswa mempunyai tugas yaitu menjadi fasilitator perubahan guna kepentingan pribadi serta orang lain, melalui mendorong serta mendampingi agar semua peserta termotivasi dan berpartisipasi aktif dalam proses transformasi. Namun, keberhasilan manajemen perubahan tidak hanya bergantung pada mahasiswa saja, melainkan juga terdapat banyak faktor lain yang perlu diperhatikan. Guru dianggap sangat penting dalam berinteraksi langsung dengan siswa, dan masih ada banyak faktor dari instrumen dan lingkungan terhadap proses belajar memiliki dampak yang signifikan pada berbagai pihak yang terlibat seperti orang tua, guru, siswa, dan masyarakat sekitar.

Kesadaran batin siswa untuk membuat perubahan adalah dasar untuk perubahan yang berhasil. Perubahan dalam pendidikan tinggi terjadi secara efektif ketika semua siswa mengambil kepemilikan dan tanggung jawab. Tanggung jawab pribadi yang muncul dari kesempatan untuk membantu membentuk perubahan dan fleksibilitas untuk menyesuaikannya dengan kebutuhan individu di lingkungan perkuliahan. Rasa tanggung jawab pribadi ini pada gilirannya meningkatkan tanggung jawab. Semakin tinggi partisipasi mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan, semakin besar tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab universitas. Artinya perubahan tersebut lebih disebabkan oleh motivasi dari dalam perguruan tinggi bukan karena tekanan dari luar perguruan tinggi.

Simpulan

Dalam konteks budaya siswa yang terus berubah, kunci keberhasilan terletak pada setiap individu siswa. Karena itu, pemahaman dan penerimaan terhadap

pentingnya perubahan menjadi hal yang penting bagi setiap individu. Nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dibentuk dan diterima oleh semua anggota komunitas kampus, baik dalam lingkup internal maupun eksternal, menjadi panduan dalam perilaku dan identitas kampus. Oleh karena itu, perubahan budaya yang memberikan dampak positif pada perkembangan mahasiswa menjadi mungkin terjadi. Masalahnya bukan terletak pada frekuensi perubahan, melainkan kemampuan semua anggota komunitas kampus untuk mengelola perubahan budaya mahasiswa dengan baik, sehingga setiap perubahan dapat dicapai melalui kesepakatan dan pemahaman bersama, serta dapat diimplementasikan secara kolektif, didukung, dan berkontribusi pada peningkatan moral serta perilaku yang baik dari siswa.

Daftar Referensi

Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Amirullah dan Rindyah Hanafi, *Pengantar manajemen*. Malang: Graha Ilmu, 2002.

nd

Daft, R. L. *Management* (2 .ed). Orlando: The Dryden Press a Division of holt Rinehart and Winston, Inc, 1991.

- Davidson, Jeff, *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, Jakarta: Prenada, 2005.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Konsep Rencana Strategis Manajemen Perubahan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012*, Jakarta: Kemnakertrans, 2012.
- Lewin, K.. *Group Decision and Social Change. Readings in Social Psychology*, London: Methuen and Co LTD, 1951.
- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Muhammad Walid, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah/Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan,, *Jurnal Sekolah*, Vol. 1, No. 1 Juli – Desember 2008.
- Muhyadi, Manajemen Perubahan, Makalah disampaikan dalam 'Workshop Strategi Pengembangan Mutu Sekolah' tanggal 7 Agustus 2010, di Program Pascasarjana, UNY.
- Potts, Rebecca and La Marsh, Jeanne, *Managing for Success*, London: Duncan Baird Publishers, 2004
- Roger Gill, "Change Management or Change Leadership." *Journal of Change Management*, 2003.
- Rue, Leslie W. & Byars Lloyd L. *Human Resources Management*. Boston: Irwin, 2000.
- Schoen, La Tefy, "Conceptualizing, Describing, And Contrasting School Cultures: A Comparative Case Study Of School Improvement Processes" *A Dissertation*, USA: Louisiana State University, 2005.
- Stolp, Stephen and Smith, Stuart C. *Tranforming School Culture Stories. Symbols, Values and Leader Role. Oregon: Eugene OR: ERIC Clearing House on Educational Management*. University of Oregon, 1995.
- Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Sekolah*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Suyanto dan M.S. Abbas, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, Yogyakarta: AdiCita, 2001.
- Wibowo, *Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen*, Bandung: ALFABETA, 2006.

Zamroni, *Dinamika Peningkatan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Gavin Kalam
Utama, 2011.