

¹Fadly Abdillah Nafis, ²Nuri Aslami

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, fadlyabdillahnafis14@gmail.com

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

When the industrial revolution 4.0 necessitated a paradigm shift in management, each corporate organization was obliged to restructure its management and operations. When it comes to the COVID-19 epidemic, numerous government restrictions, including those governing working, learning, and praying from home, are referred to as work from home. Leadership has shifted away from face-to-face meetings between leaders and employees and is now compelled to work online from home. The majority of businesses may adapt by opting to conduct business online. One of the catalysts for the economic crisis, but the most pronounced, is layoffs or layoffs in the service industry. Due to the prevalence of social and economic inequality in society, both individuals and work relationships, both leaders and subordinates must be able to collaborate to address the COVID-19 Pandemic problem and find a solution. This study employs a qualitative approach to shed light on management shifts during the COVID-19 pandemic. The study is based on published research on change management during the COVID-19 pandemic.

Keywords: *Changes in management paradigm, Innovation, Economics*

Pendahuluan

Kantor Negeri World Health Organization Cina memberi tahu permasalahan pneumonia dengan pemicu yang tidak dikenal di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina, pada 31 Desember 2019. Cina membenarkan pneumonia yang tidak dikenal etiologinya selaku tipe terkini virus corona pada 7 Januari 2020. (roman virus corona). Pada dini tahun 2020, NCP mulaimenabur dengan cara garis besar serta jadi rumor kesehatan warga di beberapa negeri di luar RRC. Bagi Badan Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*), permasalahan cluster pneumonia dengan asal yang tidak dikenal sudah bertumbuh jadi darurat kesehatan disemua bumi di Kota Wuhan. Pandemi bertumbuh cepat sampai diresmikan kalau Roman Coronavirus bertanggung jawab atas kluster pneumonia ini. Pandemi ini hendak lalu menabur sampai kematian serta permasalahan bonus dikabarkan di luar Cina. COVID-19 diklaim selaku Public Health Emergency of International Concern oleh World Health Organization pada 30 Januari 2020. (PHEIC). Badan Kesehatan Bumi (*World Health Organization*) dengan cara sah membenarkan penyakit istimewa virus corona pada orang ini selaku Penyakit Coronavirus pada 12 Februari 2020. COVID-19 diakibatkan oleh SARS-COV2, badan keluarga besar virus corona yang serupa yang menimbulkan SARS pada tahun 2003, namun dengan tipe virus yang berlainan.

Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang sanggup menimbulkan penyakit pada orang serta binatang. Kerap menimbulkan peradangan saluran respirasi pada orang, mulai dari flu lazim sampai situasi yang lebih serius gejalanya semacam Middle East Respiratory Syndrome (MERS) serta Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS).

Coronavirus Disease 2019 diakibatkan oleh wujud terkini coronavirus yang ditemui pada orang sehabis kejadian yang belum sempat terjalinkan tadinya di Wuhan, Tiongkok, pada Desember 2019. Virus itu diberikan nama sebagai Sindrom Pernafasan Kronis

Akut *Coronavirus 2* (SARS- COV2)(COVID- 19). COVID- 19 merupakan badan genus dengan flora oval yang kerap berupa pleomorfik serta berdiameter antara 60 sampai 140 nm. Dengan cara genetik, virus ini lumayan berlainan dengan virus SARS- CoV serta MERS- CoV. Bagiriset baru- baru ini, fitur DNA virus corona kelelawar- SARS lebih dari 85 persen sama.

Pertanda virus Corona sebanding dengan SARS, tetapi nilai kematian buat SARS (9,6 persen) lebih besar dari tingkatan kematian buat COVID- 19 (saat ini kurang dari 5%), walaupun kenyataannya jumlah kasus pada COVID- 19 lebih dari kasus SARS. Penyebaran COVID-19 serta banyak dibandingkan dengan SARS.

Menanggapi hal tersebut, pemerintah harus segera bertindak untuk berinovasi dan meningkatkan kebijakan dan pelayanan publik untuk kepentingan masyarakat yang lebih besar. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 telah dimulai dalam dua dekade sebelumnya, menuntut kemajuan sistem data dan informasi, termasuk di sektor publik (Salman, 2021). Seperti yang dapat diamati, para peneliti menggarisbawahi perlunya modifikasi dan inovasi, terutama dalam kerangka revolusi 4.0, yang sudah berlangsung sebelum pandemi tetapi terutama diperlukan dalam sistem data dan informasi.

Sebagaimana diketahui secara luas, perubahan merupakan hal yang sulit bagi organisasi karena mengharuskan seluruh atau sebagian dari sistem diubah, yang mengharuskan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang belum diterima dengan baik. Pemimpin harus mengelola proses perubahan secara efektif dan memiliki strategi untuk memastikan bahwa kegiatan perubahan berjalan lancar; Hal ini membutuhkan ide-ide kreatif melalui inovasi, yang tidak lepas dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang kesemuanya sangat penting bagi keberlangsungan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan, pandangan peneliti selama pandemi Covid -19 juga adalah bahwa operasi perusahaan lebih berkembang daripada para pesaingnya, dan perusahaan mampu berinovasi. Sebagai konsekuensi dari epidemi COVID-19, inovasi terjadi di berbagai sektor, termasuk bisnis dan sekolah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dalam hubungannya dengan pendekatan kualitatif untuk menunjukkan bagaimana manajemen berubah pasca epidemi Covid-19. Analisis dilakukan berdasarkan tinjauan pustaka, khususnya tinjauan pustaka menggunakan teknik pengumpulan data yang mengkaji beberapa sumber seperti buku, literatur, dan artikel tentang perubahan manajemen dalam menanggapi pandemi Covid-19 yang sangat langka, serta jurnal terkait dan terbatas, dan sastra.

Landasan Teori

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan usaha serta tata cara yang terorganisir serta analitis yang dipakai buat menolong individu, kelompok, ataupun organisasi dalam menggapai perubahan dari kondisi saat ini ke kondisi yang lebih bagus dengan cara efektif serta efisien agar dapat mengurangi akibat dari perubahan itu sendiri.

Menurut sebagian pakar, manajemen perubahan merupakan metode analitis yang dipakai buat menolong kelompok, individu, ataupun kelompok dalam peralihan dari situasi saat ini ke situasi yang lebih bagus.

Winardi (2011) mendeskripsikan manajemen perubahan selaku usaha administratif buat mengatur perubahan lebih sukses, yang membutuhkan uraian mengenai dorongan, golongan, kepemimpinan, bentrokan, serta komunikasi.

Menurut Wibowo (2012), manajemen perubahan merupakan cara analitis yang mengaitkan aplikasi sarana, sumber daya, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk mempengaruhi perubahan pada banyak orang-orang yang hendak terbuai oleh cara tersebut. Tidak hanya itu, terdapat metode lain untuk dapat mengubah manajemen, tercantum sebagai berikut:

1. Pendekatan Empiris-Rasional
Pendekatan rasional-empiris didasarkan pada asumsi bahwa perilaku manusia dapat diprediksi dan bahwa individu akan memprioritaskan kepentingan mereka sendiri. Memahami karakteristik ini memungkinkan manajer perubahan untuk mengembangkan rencana yang efektif untuk bergerak maju.
2. Pendekatan Yang Normatif dan Edukatif
Metode ini akan lebih menekankan pada kemampuan manajer perubahan untuk mempengaruhi atau berperilaku dengan cara tertentu agar anggota manajemen selanjutnya dapat melakukan perubahan. Pada dasarnya, ketika ada perusahaan yang berbeda, individu akan berubah jika langkah tersebut adalah demi kepentingan terbaik mereka.
3. Pendekatan Kekuatan Paksaan
Strategi ini memaksa manajemen perubahan untuk bertindak sewenang-wenang di pihak beberapa dan secara bodoh di pihak lain, dan sering kali menjadi metode khas manajemen perubahan. Konsep kunci dari teknik ini adalah bahwa individu yang pada dasarnya patuh akan melakukan seperti yang diperintahkan dengan sedikit atau tanpa dorongan.
4. Pendekatan Adaptif terhadap Lingkungan
Konsep kunci dari metode manajemen ini adalah bahwa, sementara mereka berubah secara naluriah, mereka berusaha untuk mencegah semua jenis kerugian, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan kondisi dan skenario yang berubah.

Inovasi

Inovasi adalah proses dan/atau hasil dari peningkatan penggunaan produk/sumber daya yang sudah ada sebelumnya untuk memberikan nilai yang lebih signifikan.

Menurut Everett M. Rogers, inovasi didefinisikan sebagai konsep, ide, ojek, atau praktik yang didirikan dan disetujui sebagai novel oleh individu atau kelompok tertentu untuk penerapan atau adopsi. Menurut Kuniyoshi Urabe, inovasi mencakup segala sesuatu yang diciptakan melalui proses panjang dan kumulatif yang melibatkan beberapa proses pengambilan keputusan, mulai dari pembuatan konsep hingga implementasi pasar. Menurut Van de Ven, Andrew H., inovasi adalah proses di mana individu menemukan dan mengeksekusi ide-ide baru selama periode menggunakan berbagai aktivitas transaksi di dalam struktur organisasi tertentu.

Inovasi mengejar berbagai tujuan, termasuk yang berikut:

1. Tingkatkan Kualitas
2. Pemotongan biaya
3. Memperluas Pasar
4. Perluasan Lini Produk
5. Modifikasi Produk/Jasa

Selain itu, ada kualitas penemuan, termasuk yang berikut:

1. Apakah khas; dengan kata lain, suatu konsep dapat diklasifikasikan sebagai inovasi jika memiliki kualitas yang khas.
2. Merupakan konsep baru, yaitu konsep yang belum pernah ditulis atau dikomunikasikan sebelumnya.

3. Bila dilakukan dengan sengaja dan dengan tujuan tertentu, suatu konsep dapat diklasifikasikan sebagai penemuan asalkan pengembangannya disengaja dan bertujuan.
4. Eksekusi yang bertujuan: Terkait dengan poin sebelumnya, inovasi adalah konsep yang disengaja dan direncanakan dengan tujuan tertentu dalam pikiran.

Analisis Dan Pembahasan

Dalam hal pekerjaan, pimpinan dan bawahan harus mampu mengkoordinasikan manajemen perubahan dan upaya inovasi untuk menemukan solusi. Menurut (Drucker, 2012), perubahan organisasi dimulai dengan organisasi yang tidak terduga, ketidaksesuaian, inovasi mengikuti proses yang diinginkan, mekanisme transisi bisnis, keadaan pasar, populasi, dampak transisi, atmosfer, serta makna dan wawasan yang ada. Semuanya akan tergantung pada klaim institusi untuk lebih berkembang. Semua bisnis harus beradaptasi dan berkembang dalam menanggapi tekanan eksternal dan internal. Meskipun perubahan lebih bersifat lingkungan, mereka sering memerlukan modifikasi organisasi yang lebih baik. Organisasi dapat mengubah tujuan dan strategi serta teknologi, desain pekerjaan, struktur, prosedur, dan personel mereka.

Perubahan pegawai selalu berbarengan dengan perubahan organisasi, terutama pada unsur-unsur yang mempengaruhi pertumbuhan kompetensi pegawai, khususnya di bidang teknologi informasi (TI). Keadaan serba digital membutuhkan rumah dan persiapan. Seiring dengan sektor korporasi, bidang pendidikan telah tersentuh oleh *Covid-19*. Salah satu implikasi yang paling nyata adalah bahwa metode pembelajaran tatap muka tradisional sedang dialihkan ke pembelajaran online, yang membutuhkan infrastruktur internet yang tersedia.

Bhattacharyya, 2020 dan Salam, 2020 mengusulkan tiga tahap untuk proses transformasi organisasi yang efisien: *Unfreezing* (pencairan), *Changing* (perubahan), dan *Refreezing* (konsolidasi). Pandemi *Covid-19* dimulai pada akhir tahun 2019 dan berlanjut hingga saat ini, dengan penyesuaian kebiasaan masyarakat untuk tetap aktif menghadapi wabah tersebut. Menanggapi teori perubahan Lewin, dapat diringkas sebagai berikut:

1. Mencairkan gerakan masyarakat untuk menyadari perlunya adaptasi dan perubahan yang efektif untuk mengubah situasi selama epidemi *Covid-19*.
2. Ada peraturan dan praktik yang ditetapkan untuk memerangi *Covid-19*. Mereka akhirnya membekukan kembali gagasan tentang kehidupan segar sebagai sarana untuk memperkenalkan kembali manusia ke dalamnya. Akibatnya, jika penyesuaian tidak ditangani secara serius dan tuntas, hasilnya akan kurang optimal, sehingga terjadi kegagalan. Ini adalah konsep yang diberikan oleh model Lewin, berdasarkan interpretasi humanis prinsip "Tringa" (Ngarti, Ngrasa, Nglakoni) Kihajar Dewantara. Berbagai upaya pemerintah untuk menghindari penularan virus corona *Covid-19* telah diterbitkan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi *Covid-19*, sehingga melahirkan pendekatan baru pembelajaran dengan PJJ (online, offline, blended) melalui adaptasi berbagai LMS (Aplikasi *Learning Management System*), baik *synchronous* maupun *asynchronous*, mendorong para pelaku pendidikan untuk meningkatkan kompetensinya dalam penguasaan teknologi digital.

Pandemi *Covid-19* memiliki efek mendalam pada banyak bagian kehidupan, memaksa individu untuk membuat perubahan radikal untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru. Ketika pandemi dimulai, tidak ada yang mengira itu akan berlangsung selama ini. Saat terungkap bahwa PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) akan diberlakukan

karenacepatnya penularan melalui droplet yang menyebabkan kematian, semua orang diharapkan mempraktikkan pemisahan fisik. dan penggunaan masker dan *hand sanitizer*, stok barang dipasar menjadi sangat langka, mengakibatkan harga barang-barang tersebut menjadi sangat tinggi; oleh karena itu, ini adalah kesempatan luar biasa bagi banyak organisasi untuk memproduksi perangkat medis yang mereka butuhkan, dan banyak organisasi mengubah strategi mereka untuk melakukannya. Sektor transportasi dan konsumsi sangat terpuak, karena semua orang diharuskan melakukan semua aktivitas di rumah. Hal ini mengakibatkan pengguna angkutan umum berkurang, sehingga pemilik jasa akomodasi transportasi terkoneksi seperti ojek dan taksi tidak dapat memenuhi target. kegiatan sehari-hari, sehingga tuntutan ekonomi mereka tidak terpenuhi. Industri lain, seperti restoran dan kedai kopi, dilarang memulai atau menjual, namun banyak staf tetap dipekerjakan. Hal-hal yang terjadi selama pandemi mendorong pimpinan dan karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif, sehingga menghasilkan berbagai penjualan yang perlu beradaptasi dengan perubahan kondisi, penjualan online melalui pangsa pasar, atau pengiriman ke rumah, yang semuanya dilakukan secara tidak langsung, memungkinkan pembeli untuk terus melakukan penjualan. pembelian. padahal mereka aktif di rumah. Awalnya, ketika organisasi diantisipasi untuk berubah, dan kemudian ketika keadaan mendikte, inovasi baru muncul dalam upaya untuk berkembang dan bertahan.

Kesimpulan

1. Revolusi industri 4.0 menuntut perubahan paradigma dalam manajemen, setiap organisasi perusahaan wajib melakukan restrukturisasi manajemen dan operasionalnya. Terkait wabah *Covid-19*, berbagai pembatasan pemerintah, termasuk yang mengatur tentang bekerja, belajar, dan berdoa dari rumah, disebut sebagai bekerja dari rumah.
2. Perubahan merupakan hal yang sulit bagi organisasi karena mengharuskan seluruh atau sebagian dari sistem diubah, yang mengharuskan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang belum diterima dengan baik.
3. Pandemi *Covid-19* memiliki efek mendalam pada banyak bagian kehidupan, memaksa individu untuk membuat perubahan radikal untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru.

Daftar Pustaka

- Aditianto P, Amir MT. Pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai mediator Pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai mediator. 2022;(April).
- Choi CH, Purba JT, Sudibjo N, Pramono R. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Manajemen Sekolah Minggu Korea Di Indonesia Untuk Pengintegrasian Pembelajaran
- Iman [the Impact of the Covid-19 Pandemic on the Management of Faith-Learning Integration of Korean Sunday School in Indonesia]. *JOHME J Holist Math Educ.* 2021;5(1):61. doi:10.19166/johme.v5i1.2794
- Joesah N. Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap Manajemen Perubahan dan Inovasi. *J Adm Bisnis.* 2021;1(November):81-87. <http://103.75.24.116/index.php/jab/article/view/660>
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, 'Inovasi Dan Kreativitas Pelaku Usaha UMKM Di Era Covid-19', *Jurnal IKRA-ITB Ekonomika*, 4.2 (2021), 87-94.
- N Joesah, 'Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap Manajemen Perubahan Dan Inovasi', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.2 (2021), 81-87 <<http://103.75.24.116/index.php/jab/article/view/660>>.

