

Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap Manajemen Perubahan dan Inovasi

Nurzalinar Joesah

Program Studi Administrasi Perkantoran, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Jatiwaringin Raya No.18 Jakarta Timur
Email : nurzalinar.njh@bsi.ac.id.

ABSTRAKSI

Saat revolusi industri 4.0 diperlukan adanya perubahan manajemen dimana masing –masing organisasi bisnis untuk dipaksa berubah secara manajemen dan operasional. Jika dikaitkan masa pandemik COVID 19, berbagai aturan dikeluarkan pemerintah, termasuk aturan kerja, belajar, dan berdoa di rumah, disebut *work from home*. kepemimpinan mengalami perubahan yang tadinya bekerja langsung bertemu antara pemimpin dan pekerja namun sekarang terpaksa bekerja dari rumah atau secara *online*. Sebagian besar organisasi bisnis yang bisa beradaptasi dengan cara memilih berbisnis dengan secara *online*. Salah satu pemicu adanya krisis ekonomi, tetapi yang paling terasa melanda pada industri jasa dimana adanya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Adanya ketimpangan sosial dan ekonomi di masyarakat baik perorangan juga dikumpulkan, yang berkaitan hubungan pekerjaan, baik pimpinan dan bawahan harus mampu bersinergi untuk secara bersama menghadapi masalah Pandemi COVID 19 untuk mendapatkan jalan keluarnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan perubahan manajemen dalam kondisi pandemi COVID-19. Analisis yang digunakan didasarkan pada studi literatur terkait untuk mengubah manajemen dalam pandemi COVID-19

Keyword: Perubahan Manajemen, Inovasi, Aturan Kesehatan.

ABSTRACT

Industrial revolution 4.0 requires a change in management where each business organization is forced to change managements and operations. During the COVID-19 Pandemic, various rules were issued by the government, including rules for working, studying, and praying at home, work from home. Leadership has changed, which used to work face-to-face with leaders and workers but is now forced to work from home or online. Most business organizations can adapt by choosing an online business. One of the triggers for the economic crisis, the most severe of which hit the service industries, there's were layoffs or layoffs. With the existence of social and economic conditions in the community, both individuals and groups, related to work relations, both leaders and subordinates must be able to work together to deal with the problem of the COVID-19 pandemic to find a solution. This study uses a qualitative method to explain management changes in the conditions of the COVID-19 pandemic. Analysis used in related literature studied to change management in the COVID-19 pandemic.

Keyword: Change Management, Innovation, Health Regulations.

1.PENDAHULUAN

Pada tahun 1918 dunia dikejutkan dengan adanya wabah flu di Negara Spanyol dan saat itu juga WHO menetapkan sebagai wabah mendunia dan satu abad kemudian tepatnya tahun 2019 dunia juga dibuat kekalutan dengan munculnya Corona Virus Diseases 2019 atau Covid-19, yang jadi perhatian masyarakat di semua belahan dunia karena kasus Covid- 19 ini oleh WHO ditetapkan sebagai wabah mendunia. Wabah corona menjadi kekalutan di seluruh pelosok. COVID-19 menyebar dengan cepat sehingga negara- negara menyusun strategi mengikuti negara China untuk mengkarantina daerah (*lockdown*) guna menghambat penyebaran

virus. Beberapa perusahaan ternama melaksanakan kerja di rumah untuk menjaga karyawan dari penyebaran COVID-19.

Penelitian sebelumnya dengan menggunakan Model manajemen perubahan adaptif pada kondisi pendidikan saat Pandemi Covid -19 dengan Model Kurt Lewin (Unfreeze, Change, Refreeze) dan pendekatan humanis Prinsip “Tringa” (Ngarti, Ngrasa, Nglakoni) Kihajar Dewantara. Peraturan pemerintah guna pencegahan Covid-19 berupa Pembelajaran Jarak Jauh atau PJJ (daring, luring, blended) dengan mengdaptasikan aplikasi LMS (Learning Manajemen System) baik dengan synchronous asynchronous, memaksa pelaku

pendidikan untuk meningkatkan kompetensi penguasaan teknologi digital (Rofifah, 2020). Dengan demikian jadi peneliti berasumsi bahwa sangat diperlukan adanya inovasi guna berlangsungnya kegiatan pembelajaran.

Banyak aturan yang dikeluarkan pemerintah, yaitu aturan belajar, bekerja dan berdoa semua dilakukan di rumah. Kerja dari rumah adalah aktivitas yang populer sejak era *internet* dengan istilah bekerja dari rumah atau *work from home* maupun pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh atau *teleworking*.

Pelaksanaan pembatasan wilayah, jaga jarak aman serta pembatasan sosial berskala besar di Indonesia bermaksud guna menghalang rantai penularan covid-19. Perubahan adalah metode dilakukan dengan berlanjut pada perkembangan perusahaan, sebagian memacu transisi dari luar dan sebagian lagi dari dalam dan mesti benar dan cemerlang bagi semua perusahaan. Guna melaksanakannya, manajemen peralihan harus menyeluruh oleh cara dari transisi serta pekerjaan oleh semua bagian ikut pada tersebut tersebut. Peralihan diperlukan agar perusahaan bisa berkembang juga sejajar serta siap perkompetisi. Perusahaan meminimalkan lowongan kerja dan PHK, agar bertahan di masa pandemi dapat mengembangkan kompetensi seperti Information Technology (IT) memiliki banyak peluang dialihkan menjadi *work from home* (WFH) serta persiapan kondisi yang serba digital, bukan saja IT, bagian customer service juga diminati karena peningkatan pembelian online, sehingga para pengusaha membutuhkan karyawan yang lebih berkompeten dibidangnya (Nadella & Rahadi, 2020). Oleh karena itu peneliti beranggapan agar dapat bertahan maka sangatlah diperlukan adanya kompetensi guna dapat lebih bersaing diperlukan adanya kemampuan dalam bidang IT yang sangat membantu dalam kegiatan *online* sebagai diberlakukannya WFH.

Pemerintah untuk segera melakukan inovasi dan perubahan kebijakan serta pelayanan publik yang lebih baik demi kepentingan masyarakat secara luas. Selain itu, karena pada dua dekade terakhir zaman telah memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang menuntut kemajuan sistem data serta informasi termasuk pada sektor publik (Salman, 2021). Terlihat peneliti lebih menekankan bahwa perlu dilakukan adanya perubahan juga inovasi khususnya dalam rangka era revolusi 4.0 yang memang sudah berjalan lebih awal namun disaat pandemik ini sangat diperlukan khusus dalam sistem data juga informasi.

Seperti diketahui perubahan bukan yang mudah bagi organisasi, karena semua atau sebagian sistem yang akan diubah, yang tentu menyebabkan para anggota organisasi harus menyesuaikan dengan keadaan

yang belum dapat diterima baik. Proses perubahan harus dikelola dengan baik oleh pemimpin dan harus memiliki strategi agar kegiatan perubahan dapat berjalan dengan baik, maka harus ada ide kreatif melalui sebuah inovasi yang tentunya tidak lepas dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang sangat berguna bagi keberlangsungan organisasi.

Atas dasar penelitian yang sudah dilakukan juga pendapat para peneliti disaat pandemik Covid -19 ini agar kegiatan perusahaan lebih berkembang diantara para pesaingnya maka perusahaan dapat melakukan inovasi. Inovasi dilakukan pada semua bidang baik itu perusahaan maupun sekolah juga pada sektor sebagai imbas dari adanya pandemik covid -19 ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Perubahan

(Prof. Dr. Sinambela, 2016), manajemen merupakan pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan bersama di perusahaan.

(Ratnawati, 2008), Manajemen Perubahan adalah sebuah pendekatan yang terstruktur untuk menolong perusahaan beserta para karyawannya untuk transisi secara perlahan tapi pasti dari keadaan sekarang menuju ke keadaan yang diinginkan.

(Pada, 2011), manajemen transformasi suatu cara yang dilakukan oleh pengawas guna mengawasi transformasi dengan berhasil, digunakan berkaitan dengan kesadaran mengenai masalah ambisi, karisma, anggota, perselisihan juga wacana.

(Davidson et al., 2005), menyampaikan adanya budaya yang berbeda dalam suatu perusahaan mempengaruhi proses rencana perubahan yang tepat. Ada empat cara pendekatan dalam manajemen perubahan dan organisasi dapat memilihnya seperti : rasional empiris, normatif reedukatif, kekuasaan koersif dan lingkungan adaptif.

Sementara itu (Haines et al., 2005) ada tahapan yang bisa dilakukan untuk manajemen perubahan, yaitu:

1. Posisi strategis.
2. Mengukur tujuan
3. Strategi asesmen.
4. Aktivitas perubahan
5. Identifikasi lingkungan eksternal.

Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang menggunakan bagian administrasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian yang dilakukan pada saat perubahan di organisasi dan guna mendapatkan alternatif usaha yang diperlukan agar usaha bisa berkembang lebih sukses dan tertata dengan sistem pengelolaan sebagai akibat perubahan bagi semua yang ada di organisasi tersebut.

2.2 Inovasi.

(Hadiyati, 2011), (Larsen & Lewis, 2007) salah satu karakter penting wirausahawan adalah kemampuan berinovasi, sebab tanpa inovasi perusahaan tidak dapat bertahan lama. Konsumen akan mencari barang lain juga perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini karena kebutuhan, keinginan, dan permintaan konsumen selalu berubah perlu dilakukan inovasi terus menerus agar perusahaan bisa berlanjut.

(Hadiyati, 2011) kemampuan untuk memanfaatkan kreativitas untuk menyelesaikan masalah dan peluang guna meningkatkan taraf hidup.

(Keh et al., 2007) sesuatu yang penting dengan alasan:

1. Perubahan teknologi yang cepat dengan produk, proses juga layanan baru dari pesaing serta memaksa kewirausahaan untuk bersaing dan berhasil dengan adaptasi terobosan informasi terkini.
2. Dampak transisi wilayah pada umur peredaran barang yang singkat, maksudnya barang juga jasa dirubah agar lebih moderen dengan tempo singkat, dengan ide inovatif serta gagasan terbaru.
3. Pelanggan sekarang tambah kreatif untuk memuaskan keinginan, untuk memenuhinya dari mutu, perbaikan, tarif dan ketrampilan inovatif diperlukan guna memenuhi keinginan pelanggan sambil melindungi pelanggan selaku pembeli.
4. Swalayan serta informasi beralih pesat, gagasan baik mudah ditiru juga metode baru dengan produk, proses, dan fasilitas handal secara berlanjut.
5. Pengalihan membuat perkembangan sangat pesat, memajukan segi swalayan juga mewujudkan kondisi perusahaan yang menyenangkan.

(Dyson & Williams, 2021) masalah yang ditimbulkan sebagai dampak dari pandemik covid 19 merupakan suatu potensi yang harus diatasi melalui adanya berbagai inovasi dan inovasi telah membantu mengurangi paparan virus corona, seperti penyulingan alkohol yang menghasilkan cairan pembersih tangan, dan pembuat pelindung wajah. Inovasi lain yaitu berperan dalam membantu meningkatkan kapasitas perawatan kesehatan,

seperti pada perusahaan teknik yang ikut berperan membantu dalam membuat mesin ventilator baru.

(West, 2002) berpendapat jika kreativitas berbeda dari inovasi yang dicakupnya proses yang mengarah pada generasi ide-ide baru untuk menciptakan nilai bagi individu, organisasi, dan sektor kesehatan. Inovasi adalah yang dengan sengaja memperkenalkan gagasan, proses dan produk dan metode baru dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi, dan diatur agar pekerjaan, tim kerja atau organisasi itu bermanfaat. Bagi mereka yang bekerja di layanan kesehatan, ada tekanan untuk menjadi inovatif dan berbuat lebih banyak dengan lebih sedikit. Kepemimpinan kreativitas nyata dan inovasi perlu dikembangkan di seluruh organisasi perawatan kesehatan untuk bangkit di atas dan di luar tantangan ini.

Di era pandemik seperti saat ini konsumen tak selalu menggunakan barang sama dan diperlukan inovasi terus menerus jika organisasi ingin berkembang lebih lanjut.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. untuk menjelaskan perubahan manajemen dalam kondisi pandemi covid-19. Analisis yang digunakan didasarkan pada studi literatur, yaitu studi kepustakaan, dengan teknik pengumpulan data yang menelaah beberapa sumber seperti dari buku, literature dan artikel yang terkait dengan perubahan manajemen yang terkait dalam pandemi covid-19 yang sangat terbatas. dengan jurnal-jurnal dan literatur yang terkait dan terbatas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandemi Covid 19 melanda seluruh negara di dunia secara bersamaan. Tetapi dampaknya berbeda-beda tergantung bagaimana masing-masing negara menanganinya. Pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, tetapi juga memengaruhi kondisi perekonomian, pendidikan, dan kehidupan sosial masyarakat Indonesia, pandemi ini menyebabkan beberapa pemerintah daerah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berimplikasi terhadap pembatasan aktivitas masyarakat, termasuk aktivitas ekonomi, aktivitas pendidikan, dan aktivitas sosial lainnya.

Banyak masalah yang dihadapi saat Pandemi COVID-19 seperti pada bidang pekerjaan, Tak sedikit juga perusahaan meminimalisirkan lowongan kerja serta melakukan PHK yang tentunya berdampak pada tingginya angka pengangguran



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran akibat Covid-19 hingga Agustus 2020 meningkat 2,67 juta orang, sehingga total angkatan kerja yang menganggur menjadi 9,77 juta orang atau 7,07 persen dari total angkatan kerja sebanyak 138,22 juta orang.

Dalam bidang pekerjaan dimana pimpinan dan bawahan harus mampu bersinergi antara perubahan manajemen serta inovasi untuk mendapatkan jalan keluarnya. (Drucker, 2012) menyebutkan awal perubahan organisasi berasal dari dalam dan luar suatu organisasi yang tak diharapkan, adanya ketidaktuntutan, inovasi mengikuti prosedur keinginan, mekanisme transisi bisnis juga kondisi pasar, penduduk, kesan transisi, atmosfer juga arti dan wawasan terkini. Semua bakal sampai atas klaim pada institusi agar lebih berkembang. Semua perusahaan patut berubah dan mengembangkan diri karena tekanan dari lingkungan internal dan eksternal. Meskipun perubahan yang terjadi lebih banyak di lingkungan, namun umumnya menuntut lebih banyak perubahan di sisi organisasi. Organisasi dapat mengubah tujuan dan strategi, teknologi, desain pekerjaan, struktur, proses, dan karyawan.

Perubahan pada karyawan selalu menyertai perubahan di sisi organisasi, terutama pada faktor-faktor yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi seorang karyawan khususnya pada bidang *Information Technology* (IT) memiliki banyak peluang pada kondisi ini dikarenakan pekerjaan dialihkan menjadi *work from home* (WFH) atau semua kegiatan dilakukan hanya dari rumah serta persiapan kondisi yang serba *digital*. Selain dunia usaha yang menjadi dampak dari Covid-19 dunia Pendidikan salah satu efek yang sangat terkena adalah sistem pembelajaran dalam pembelajaran yang biasa dilakukan melalui proses tatap muka sekarang dialihkan dengan menggunakan internet, sementara untuk melakukan hal ini diperlukan adanya infrastruktur internet yang tersedia.

(Bhattacharyya, 2020), (Salam, 2020) mengemukakan tiga Langkah proses efektif

perubahan organisasi, terdiri dari: *Unfreezing* (pencairan), *Changing* (pengubahan) dan *Refreezing* (pemantapan). Masalah pandemi covid-19 muncul akhir 2019 hingga sekarang, dengan perubahan gaya hidup masyarakat agar tetap aktif di tengah pandemi covid-19. Menanggapi ide Lewin tentang alasan dilakukan perubahan, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Mencairkan pergerakan manusia untuk sadar harus menyesuaikan dan melakukan perubahan efektif untuk merubah keadaan saat pandemi Covid-19.
2. Ada aturan dan protokol untuk memerangi covid-19 yang ditetapkan guna melawan virus. Akhirnya, refreezing, konsep kehidupan baru sebagai upaya untuk membawa manusia kembali ke kehidupan baru. Jadi perubahan jika dilakukan dengan tidak serius dan komprehensif maka hasilnya kurang optimal hingga dianggap suatu kegagalan ini merupakan pemikiran yang diajukan oleh model Lewin . dengan pendekatan humanis Prinsip “ Tringa” (Ngarti, Ngrasa, Nglakoni) Kihajar Dewantara. Berbagai regulasi pemerintah dalam pencegahan coronavirus disease Covid-19 telah ditebitkan sebagai panduan penyelenggaraan pembelajaran di masa pandemi covid19, yang memunculkan pendekatan baru dalam pembelajaran dengan PJJ (daring, luring, blended) dengan mengdaptasikan berbagai aplikasi LMS (Learning Manajemen System) baik dengan synchronous asynchronous, memaksa pelaku pendidikan untuk meningkatkan kompetensi penguasaan teknologi digital.

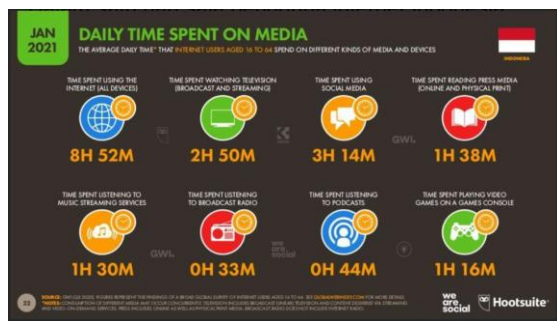
Dari uraian penelitian sebelumnya dapatlah dilihat bahwa dampak dari pandemic covid-19 ini adanya inovasi yang tidak terduga yaitu mulai berlakunya sistem WFH dimana semua kegiatan dari bekerja, belajar juga beribadah semua dilakukan hanya dari rumah melalui media online dan mengharuskan semua pihak mau tidak mau juga terlibat didalamnya, semua Ibu Rumah Tangga yang tadinya awam dengan aktivitas online atau gptek dalam menggunakan phonsel tapi karena pandemic ini harus ikut serta mendampingi anak-anaknya melakukan pembelajaran maka mau tidak mau juga harus bisa menggunakannya.

Dampak dari pandemic covid-19 pelaksanaan semua kegiatan dari bekerja, belajar juga ibadah dari rumah menyebabkan Jumlah pengguna internet Indonesia terus meningkat. Berdasarkan hasil laporan terbaru *Hootsuite dan We Are Social*,



Menurut *Hootsuite dan We Are Social*, total penduduk RI menyentuh di angka 274,9 juta jiwa. Ketika ada 202,6 juta pengguna internet, itu artinya 73,7% warga Indonesia sudah tersentuh dengan berselancar di dunia maya. Tidak hanya pengguna internet Indonesia yang naik, jumlah perangkat mobile yang terkoneksi juga melonjak menjadi 345,3 juta dan pengguna yang aktif di media sosial (medsos) berbagai platform bertambah 10 juta menjadi 170 juta.

Persentase pengguna internet berusia 16 hingga 64 tahun yang memiliki masing-masing jenis perangkat, mobile phone (98,3%), smartphone (98,2%), non-smartphone mobile phone (16%), laptop/desktop (74,7%), tablet (18,5%), TV streaming (6%), konsol game (16,2%), perangkat smarthome (5,7%), smartwatch/wristband (13,3%), dan perangkat virtual reality (4,2%).



Dalam satu hari saja pengguna internet Indonesia rata-rata menghabiskan waktu sampai 8 jam 52 menit untuk mengakses internet, streaming 2 jam 50 menit, nongkrong di medsos 3 jam 14 menit, hingga bisa meluangkan waktu 1 jam 38 menit untuk membaca media online maupun offline, Podcast yang merupakan jenis media internet terbaru pun digandrungi warga Indonesia dengan rata-rata menghabiskan waktu 44 menit dalam sehari. Meskipun itu masih kalah dengan waktu pengguna internet Indonesia saat streaming musik yang rata-rata 1 jam 30 menit dalam satu hari. Selain inovasi pada sektor atau bidang usaha serta Pendidikan namun Pemerintah juga segera melakukan inovasi dan perubahan kebijakan serta pelayanan publik yang lebih baik demi kepentingan masyarakat secara luas. Selain itu, karena pada dua dekade terakhir

zaman telah memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang menuntut kemajuan sistem data serta informasi termasuk pada sektor publik. Masa ini memberikan pemerintah sebuah momentum untuk memperbanyak inovasi untuk perbaikan sektor ini melalui kegiatan online jadi para masyarakat yang membutuhkan pelayanan hanya diam saja dirumah dan cukup menggunakan *hand phone* semua dokumen- dokumen hanya difoto dengan mengurangi waktu bertemunya antara masyarakat dengan petugas guna memutus tali penyebaran juga penularan virus covid-19.

Namun tidak semua inovasi tersebut bisa berjalan dengan lancar kadang masih saja ada kendalanya seperti pada bidang Pendidikan dimana untuk anak-anak usia dini dan sekolah dasar masih sulit untuk melakukan kegiatan pembelajaran secara *online* sebab anak- anak tersebut mereka taunya jika sekolah itu bertemu dengan Guru juga teman-temannya serta bermain bersama dengan teman-temannya dan untuk bermain bersama itu tidaklah dapat tidak dilakukan dengan cara *online*.

Di Indonesia, pengaruh pandemic Covid sangatlah besar, semua aspek kehidupan memaksa masyarakat untuk secara cepat berubah drastis menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Pada sektor kesehatan, ketika awal terjadinya, setiap orang tidak akan menyangka bahwa pandemi ini berlangsung Panjang, ketika pada awal digaungkan bahwa akan dilakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) karena cepatnya angka penularan melalui droplet yang menyebabkan kematian, setiap orang diwajibkan untuk melakukan *physical distancing* dan penggunaan *masker* serta *hand sanitizer*, maka stok barang pun menjadi sangat langka di pasaran dan menyebabkan harga barang- barang tersebut menjadi sangat mahal, sehingga merupakan kesempatan besar bagi banyak organisasi untuk memproduksi alat kesehatan yang dibutuhkan, sehingga banyak organisasi yang berubah strategi untuk memproduksinya. Yang sangat terpuak adalah di sektor transportasi dan konsumsi, dimana setiap orang diwajibkan untuk tetap melakukan setiap aktivitas di rumahnya yang menyebabkan sedikitnya pengguna transportasi umum sehingga pemilik jasa akomodasi angkutan terkoneksi, seperti ojek dan taksi, tidak memiliki pemasukan sehingga banyak sekali yang tidak dapat memenuhi target harian, berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan ekonominya. Sektor lainnya yaitu rumah makan juga tempat makan dan kedai kopi mereka dilarang untuk membuka dan berjualan, sedangkan banyak karyawan yang tetap harus dibayarkan. Hal yang terjadi selama pandemic menyebabkan, pimpinan dan karyawan harus memiliki ide kreatif untuk menjadikan sebagai inovasi, sehingga timbullah berbagai penjualan yang mengharuskan untuk beradaptasi dengan kondisi, adanya penjualan

online melalui *marketshare*, ataupun *home delivery* yang seluruhnya dijalankan secara tidak langsung dan pembeli dapat terus melakukan transaksi walaupun beraktivitas di rumah. Awalnya, ketika

organisasi diharapkan untuk dapat berubah, maka ketika kondisi mengharuskan, maka timbullah berbagai inovasi sebagai upaya untuk berkembang dan bertahan hidup.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Manajemen Perubahan, diperlukan di era revolusi industry 4.0 dimana masing –masing organisasi bisnis untuk dipaksa berubah secara manajemen dan operasional bisnis yang awal dan asalnya hanya dari Planning Organizing Actuating dan Controlling. Jika dikaitkan masa pandemic COVID 19 yang secara tiba-tiba, sebagian besar organisasi bisnis mau tidak mau menerima kenyataan harus bisa beradaptasi atau memilih menutup usahanya. Sebagian besar organisasi bisnis yang bisa beradaptasi dengan cara memilih berbisnis dengan secara *on line*.
2. Pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, tetapi juga kondisi perekonomian, pendidikan, dan kehidupan sosial masyarakat Indonesia serta beberapa kebijakan pemerintah pusat maupun daerah dengan menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berimplikasi terhadap pembatasan aktivitas masyarakat, termasuk aktivitas ekonomi, aktivitas pendidikan, dan aktivitas sosial lainnya.
3. Selama wabah COVID-19 ini berkembang di Dunia khususnya di Indonesia, dampaknya banyak bermunculan juga berkembangnya perilaku *entrepreneurial* (kewirausahaan) di masyarakat. Mereka dengan kreatif menjual berbagai jenis barang atau jasa yang memang dibutuhkan orang lain, seperti menawarkan sayuran, buah-buahan, dan bahan pokok lainnya, serta jasa pengantaran, bahkan jasa wisata virtual. Ini hanya sebagian dari banyaknya perilaku inovatif yang tiba-tiba muncul .
4. Beragam strategi diambil pemerintah dengan memerintahkan belajar, kerja dan berdoa dari rumah dikenal *work from home*. Kerja di rumah

adalah metode kerja yang marak semenjak era dunia maya. Istilahnya juga bervariasi dari *telecommuting*, *teleworking*, hingga *remote working*. Di Indonesia, hampir semua lembaga pemerintah mempublikasikan berbagai konten informatif. Salah satunya Direktorat Jenderal Pajak yang mempublikasikan berbagai konten tentang cara pembayaran pajak, jenis pajak dan pengetahuan terkait perpajakan. Selain itu, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai juga menerbitkan berbagai muatan tata cara impor dan ekspor barang. Demikian pula di berbagai departemen lain di Indonesia. Selain itu, lembaga publik seperti Museum Nasional Indonesia sudah memiliki konten berupa virtual visit yang dapat digunakan. Dengan rendahnya tingkat kesadaran masyarakat untuk mengunjungi museum maka pada saat terjadinya pandemi ini dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran. Peserta didik dapat menggunakan situs virtual ini untuk menikmati museum dari kenyamanan rumah mereka.

5. Sebelum adanya internet, pemikiran yang berkembang adalah belajar dari para ahli karena para ahli ini yang memiliki pengetahuan mendalam. Dengan adanya internet muncullah sebuah ide tentang wiki yaitu bahwa orang biasa yang memiliki pengetahuan yang tidak mendetail dan bukan seorang yang ahli dapat memberikan kontribusi, selain itu, faktor penting yang sering dilupakan adalah orang tua. Orang tua adalah sumber informasi berharga yang berasal dari pengalaman hidup, profesi yang mereka jalani sehari-hari dan pengetahuan teknis tentang berbagai hal. Selain itu peran orang tua penting dalam membantu anak memahami materi.

REFERENSI

- Bhattacharyya, D. K. (2020). Normative Change Management Model in Covid-19 Pandemic. *Journal of Research in Administrative Sciences*, 9(1), 19–21. <https://doi.org/10.47609/jras2020v9i1p3>
- Davidson, R., Goodwin-Stewart, J., & Kent, P. (2005). Internal governance structures and earnings management. *Accounting and Finance*, 45(2), 241–267. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629x.2004.00132.x>
- Drucker, P. (2012). Management. *Management*. <https://doi.org/10.4324/9780080939063>
- Dyson, J., & Williams, D. (2021). The physics of the interstellar medium. CRC Press. *The Physics of the Interstellar Medium*. <https://doi.org/10.1201/9780585368115>
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.8-16>
- Haines, J. L., Hauser, M. A., Schmidt, S., Scott, W. K., Olson, L. M., Gallins, P., Spencer, K. L., Shu, Y. K., Noureddine, M., Gilbert, J. R., Schnetz-Boutaud, N., Agarwal, A., Postel, E. A., & Pericak-Vance, M. A. (2005).

- Complement factor H variant increases the risk of age-related macular degeneration. *Science*, 308(5720), 419–421. <https://doi.org/10.1126/science.1110359>
- Keh, H. T., Nguyen, T. T. M., & Ng, H. P. (2007). The effects of entrepreneurial orientation and marketing information on the performance of SMEs. *Journal of Business Venturing*, 22(4), 592–611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.05.003>
- Larsen, P., & Lewis, A. (2007). How Award-Winning SMEs Manage the Barriers to Innovation. *Creativity and Innovation Management*, 16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00428.x>
- Nadella, N., & Rahadi, D. R. (2020). Pengembangan Kompetensi Di Masa Pandemi COVID 19. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 72–83. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.167>
- Pada, W. 2011. K. dalam M. (2011). *Dalam Sudut Pandang Syariah Enterprise Theory Periode Tahun 2014*. 3, 646–661.
- Prof. Dr. Sinambela, L. P. (2016). *manajemen kinerja* (R. Damayanti (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Ratnawati, S. (2008). *DAFTAR PUSTAKA Bacal, Robert*. 2008. “. 17(1), 2007–2008.
- Rofifah, D. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Salam, R. (2020). DIFUSI INOVASI MANAJEMEN PERUBAHAN MODEL KURT LEWIN PADA MADRASAH DENGAN PENDEKATAN PRINSIP TRINGA. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(4), 12–26.
- Salman, R. (2021). Perubahan dan Inovasi Pelayanan Publik Di Era New Normal Pandemi Covid-19 Changes and Innovations in Public Services in the New Normal. *Journal of Public Administration and Government*, 3(1 April), 28–36.
- West, M. A. (2002). An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology-An International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 51(3), 355–387.