



Strategi Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi Perspektif Hukum Islam

Rizki Pratiwi Harahap ¹, Nurhalimah Lubis ², Syarifah Isnaini ³

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan ^{1,2,3}

rizkipratiwi@uinsyahada.ac.id, nurhalimah@uinsyahada.ac.id, isnaini@uinsyahada.ac.id

Received : 06-09-2024 Revised : 26-09-2024 Accepted : 26-09-2024 Published on : 30-10-2024

Abstracts: This article explains how the management of change process makes the company more developed in facing technological disruption. The method used is literature review with a qualitative approach. The results in this research show that implementing an effective sustainable innovation management strategy is a good strategy, but, this strategy certainly requires the role of company leaders and employees from all lines in the company. To ensure the success of the management of change strategy, the Company must also ensure that it follows each stage of change management starting from the change identification stage, the change planning stage, the change implementation stage, and the evaluation and feedback stage. With the right strategy, companies can increase their competitiveness, adapt quickly to technological disruption, and ensure their survival in an increasingly competitive environment

Keywords: Change Management, technological disruption.

Abstrak: Penulisan ini menjelaskan tentang bagaimana proses manajemen perubahan menjadikan Perusahaan lebih berkembang dalam menghadapi disrupsi teknologi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan strategi manajemen inovasi berkelanjutan yang efektif merupakan strategi yang baik, namun strategi tersebut tentu membutuhkan peran dari pimpinan Perusahaan maupun karyawan dari segala lini yang ada di perusahaan. Untuk memastikan keberhasilan strategi manajemen perubahan, Perusahaan juga harus memastikan mengikuti setiap tahapan dalam manajemen perubahan tersebut dimulai dari tahap identifikasi perubahan, tahap perencanaan perubahan, tahap implementasi perubahan, dan tahap evaluasi dan timbal balik. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, beradaptasi dengan cepat terhadap disrupsi teknologi, dan memastikan kelangsungan mereka dalam lingkungan yang semakin kompetitif.

Kata kunci: Disrupsi Teknologi, Strategi Manajemen Perubahan.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menyebabkan terjadinya disrupsi secara besar-besaran di bidang teknologi. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap segala lini kehidupan masyarakat dan organisasi. Pakar ekonomi dunia telah memprediksi hal ini sejak tahun 1990-an yang menyebutkan bahwa dunia ini akan digerakkan atau berada di bawah jari manusia. Ramalan tersebut benar-benar terbukti dengan adanya fenomena disrupsi pada tahun 2000-an yang tidak pernah

terbayangkan jauh sebelumnya dan dipercepat dengan adanya pandemic Covid-19 yang melanda dunia (Prasetyono et al., 2022).

Massifnya perubahan ini menuntut manusia khususnya organisasi untuk terus melakukan inovasi berkelanjutan. Disrupsi teknologi, yang merujuk pada perubahan drastis dalam industri akibat penerapan teknologi baru, telah memaksa perusahaan untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dan kompetitif.

Strategi manajemen yang efektif dalam menghadapi disrupti ini tidak hanya berfokus pada pengembangan teknologi baru, tetapi juga pada bagaimana perusahaan dapat mempertahankan inovasi secara berkelanjutan untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang. Menurut (Karela, 2020) inovasi berkelanjutan menjadi strategi penting yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk mengintegrasikan perubahan teknologi secara efektif dalam operasi bisnis mereka.

Manajemen perubahan adalah salah satu bagian dari ilmu manajemen untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti mengapa perusahaan harus berubah? Kapan harus berubah? Apa yang harus harus dirubah? Bagaimana cara melakukan perubahan agar bisa berjalan dengan baik? Dan Siapa yang harus berubah? Konsep manajemen ini sangat relevan dalam era digital saat ini (Wibowo, 2021). Manajemen perubahan adalah cara perusahaan atau pribadi melakukan Upaya berbeda dengan saat ini atau masa yang lalu menuju ke masa depan yang lebih baik (Rahmadyah & Aslami, 2022). Tujuan manajemen perubahan di dalam perusahaan adalah untuk mempertahankan kerberlangsungan hidup perusahaan tersebut, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang (Wibowo, 2021). Adanya manajemen perubahan akan memastikan Perusahaan bukan hanya mampu bertahan di era disrupti teknologi namun juga bisa menjawab tantangan dan menjadikannya sebagai peluang untuk lebih maju.

Manajemen perubahan perlu di sebar ke semua lini, karena hal ini menjadi ujung tombak bagi organisasi untuk perlu berubah menjadi lebih datar sehingga diperlukan kelenturan yang dari organisasi untuk mengantisipasi perubahan (Rahmadyah & Aslami, 2022). Namun kelenturan yang dilakukan oleh organisasi untuk merespon perubahan tetap perlu dikendalikan oleh seorang pemimpin. Pemimpin organisasi dikendalikan secara virtual oleh visi, misi

dan tata nilai. Sehingga tidak hanya sekedar komando dari atas yang diberikan oleh pimpinan (Stephen P. Robbins & Timothy A.Judge, 2008). Pimpinan sebagai motor penggerak perubahan perlu untuk selalu fokus pada tujuan perubahan itu sendiri.

Selain faktor kepemimpinan, aspek kreativitas dan dukungan dari organisasi yang kuat sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi agar manajemen perubahan berjalan seperti dengan yang diharapkan. Untuk pelaku bisnis di perusahaan harus senantiasa proaktif di lingkungan strategis perusahaan dalam bingkai konsep manajemen perubahan. Pada 1940-an, Kurt Lewin mengajukan teori pertama tentang perilaku manusia selama proses perubahan. Lewin, yang dianggap oleh banyak pemimpin besar di dunia sebagai bapak psikologi sosial mengilhami sejumlah pemikir pada 1980-an dan 1990-an yang membentuk generasi pertama mengenai struktur disiplin yang di kenal sekarang sebagai manajemen perubahan organisasi (Nararya & Nuri Aslami, 2022).

Kondisi disrupti teknologi saat ini menjadikan tantangan dalam manajemen perubahan kian kompleks. Dimana perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak lagi terbendung sehingga menggerus segala aspek kehidupan manusia. Sehingga perlu ada pendekatan baru dan konsep baru untuk menganalisis menganalisis manajemen perubahan yang dilandasi pada kemajuan teknologi. Perusahaan besar pun perlu segera mengubah strategi bisnisnya dan menciptakan inovasi baru. Tujuannya agar tidak kehilangan pangsa pasar karena kemajuan teknologi saat ini. Hal ini juga karena banyaknya perusahaan baru yang berkembang, menawarkan model bisnis baru berbasis digital (Agarwal et al., 2021).

Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan Gambaran bagaimana manajemen perubahan mampu mempertahankan eksistensi sebuah organisasi dimasa disrupti teknologi. Selain itu artikel ini juga akan menjelaskan strategi apa saja yang perlu dilakukan untuk menjad

pijakan manajemen perubahan di era disrupsi teknologi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen perubahan mampu menjadikan sebuah organisasi tetap eksis di era disrupsi teknologi?
2. Apa strategi manajemen yang dibutuhkan untuk menjalankan manajemen perubahan di era disrupsi teknologi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen perubahan mampu menjadikan sebuah organisasi tetap eksis di era disrupsi teknologi.
2. Untuk mengetahui apa strategi manajemen yang dibutuhkan untuk menjalankan manajemen perubahan di era disrupsi teknologi.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Penelitian mencari data dan fakta mengenai perkembangan manajemen perubahan di era digital saat dari berbagai penelitian yang diterbitkan pada jurnal ilmiah dan buku elektronik yang tersedia.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penyebab Disrupsi Teknologi

Menurut (Dameria, 2023) Penyebab disrupsi adalah karena perkembangan teknologi digital yang sangat pesat dan telah meluas sampai keseluruhan penjuru negara, terutama di daerah perkotaan. Beberapa penyebab mun-culnya disrupsi teknologi adalah sebagai berikut:

1. Revolusi 4.0

Perkembangan teknologi digital revolusi 4.0 yaitu kehadiran jaringan internet membuat penggunanya dengan mudah mendapatkan berbagai informasi secara real-time dan tidak terbatas. contoh melejitnya penggunaan Internet of Things (IoT)

2. Inovasi Model Bisnis

Pebisnis model baru yang mempunyai pengetahuan teknologi sehingga membawa perubahan besar pada operasional pasar.

3. Perubahan Perilaku Masyarakat

Perilaku masyarakat, dengan perkembangan teknologi digital yang bertujuan untuk memudahkan segala aktivitas manusia misalnya belanja online bisa dilakukan hanya melalui handphone.

Perkembangan teknologi digital ini ditandai oleh meluasnya jaringan internet di seluruh negara yang memiliki budaya berbeda. Disrupsi teknologi digital terjadi di berbagai sector yaitu:

1. Bidang kesehatan yaitu banyaknya aplikasi konsultasi virtual bersama dokter yang dapat langsung konsulatsi dan mendapatkan resep obat dengan mudah sesuai anjuran tanpa perlu datang ke apotek. Contoh lain disrupsi digital dalam bidang kesehatan adalah berbagai fitur di smartwatch. Smartwatch bisa mengukur detak jantung, saturasi oksigen, hingga tingkat stress yang dialami menggunakan perangkat satu ini. Tak ketinggalan, berbagai perlengkapan medis yang digunakan oleh tenaga kesehatan pun kini telah beralih pula berbasis digital, seperti pengukur tekanan darah, stetoskop, dan lain-lain.
2. Bidang keuangan yaitu profesi seperti teller bank akan hilang di masa depan karena bisa digantikan oleh teknologi. Membuka akun rekening baru di mana saja tanpa melihat alamat domisili, proses verifikasinya dilakukan melalui video call. Pembayaran untuk berbagai merchant yang offline pun dibayar menggunakan e-money maupun QRIS lainnya. Selain itu, pengajuan kredit juga sudah bisa dilakukan secara online, sehingga jangkauan penyaluran kredit ke masyarakat akan jauh lebih luas.
3. Pada layanan pelanggan yaitu chat bot dimana baik pelanggan maupun perusahaan bisa saling komunikasi dengan lebih efektif. Beberapa pertanyaan bisa dijawab secara otomatis oleh bot dan tim customer service hanya perlu menangani

- pertanyaan yang memang tidak bisa diselesaikan dengan mudah.
4. Bidang pendidikan banyak aplikasi yang tersedia yaitu pendaftaran online, bootcamp online yang bisa diakses kapan dan dari mana saja. Berbagai kelas untuk pengembangan karier diadakan secara daring pasca jam kantor sehingga memudahkan mereka yang ingin belajar tanpa harus menambah lelah perjalanan (Lailatussaadah, 2020).
 5. Bidang retail yaitu bermunculan toko online dan platform e-commerce, industry ritel sehingga dapat menjangkan pelanggan dan meningkatkan permintaan akan layanan jasa ekspedisi yang mengakibatkan semakin menggerakkan roda perekonomian.

Pemanfaatan Teknologi Dalam Organisasi

Keberadaan teknologi saat ini seperti dua sisi mata uang, yang mana selalu mempunyai sisi negative dan sisi positifnya. Teknologi bisa menjadi suatu alat dalam manajemen perubahan untuk terus berkembang, namun teknologi juga bisa menjadi boomerang bagi Perusahaan yang tidak bisa memanfaatkan keberadaan teknologi tersebut, karena tidak semua Perusahaan siap dalam mengikuti tren teknologi yang ada, bisa juga disebabkan oleh kenyamanan yang telah dirasakan sebelum adanya teknologi tersebut. Pemanfaatan teknologi dalam Perusahaan adalah sebuah keniscayaan, karena dengan pemanfaatan ini diharapkan akan memberikan dampak efisiensi kerja dan budaya kerja yang baik bagi Perusahaan. Pengelolaan administrasi kerja berbasis teknologi informasi juga harus mempertimbangkan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung optimalisasi pada pemanfaatan atau implementasi teknologi informasi yang bertahap yang dimulai dengan perencanaan, pengembangan, ahli kelola, operasional sampai dengan tahap pemeliharaan (Santosa & Ringgo, 2017). Pemanfaatan teknologi

informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga berkaitan dengan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas informasi, pengawasan kinerja organisasi atau perusahaan menggunakan teknologi informasi baik sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi (Van Wart et al., 2017).

Integrasi teknologi-teknologi ini tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan.

Kecerdasan buatan (AI) merupakan salah satu teknologi paling berdampak pada inovasi yang berkelanjutan. AI memungkinkan otomatisasi proses yang kompleks dan analisis data yang mendalam dengan kecepatan dan akurasi yang tidak dapat dicapai oleh manusia. Menurut (Andhriany et al., 2022). AI dapat digunakan untuk mengidentifikasi tren pasar, mengembangkan produk baru, dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Misalnya, melalui pembelajaran mesin dan algoritma prediktif, AI dapat menganalisis pola perilaku konsumen untuk mengantisipasi kebutuhan mereka dan menciptakan solusi yang lebih tepat sasaran. AI juga memungkinkan personalisasi tingkat tinggi dalam produk dan layanan, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat loyalitas mereka. Dengan mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan analisis data yang kompleks, AI membantu perusahaan untuk fokus pada aspek strategis dari inovasi, seperti pengembangan konsep baru dan strategi pemasaran.

Berdasarkan struktur organisasi, pemanfaatan teknologi informasi di klasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu (Sani & Wiliani, 2019):

1. Perbaikan Efisiensi.

Pemanfaatan teknologi informasi untuk perbaikan efisiensi diterapkan pada level operasional organisasi. Pada kategori ini, pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan penurunan waktu dan biaya proses.

2. Perbaikan Efektivitas.

Pemanfaatan teknologi informasi untuk perbaikan efektivitas diterapkan pada level manajerial organisasi. Pada kategori ini pemanfaatan teknologi informasi ini diukur dengan kemudahan dan kecepatan memperoleh status pencapaian target organisasi.

3. Strategic Improvement.

Pemanfaatan teknologi informasi untuk strategic improvement (perbaikan daya saing) diterapkan pada level eksekutif organisasi. Pada kategori ini, pemanfaatan teknologi informasi diukur.

Strategi Manajemen Perubahan

Keberhasilan strategi manajemen perubahan sangat tergantung pada seorang pemimpin dan juga keterlibatan aktif dari segala lini Perusahaan. Pemimpin yang visioner dan fleksibel dengan perubahan akan lebih mampu membawa Perusahaan menuju perubahan. Strategi yang tepat juga sangat mempengaruhi dari hasil manajemen perubahan tersebut.

Menghadapi disrupsi teknologi memerlukan pendekatan manajerial yang dinamis dan inovatif. Strategi manajemen perubahan berkelanjutan menjadi kunci utama bagi perusahaan dalam mengadaptasi dan bertahan di tengah perubahan yang cepat ini. Untuk mengimplementasikan strategi tersebut secara efektif, Perusahaan harus mengadopsi beberapa langkah strategis yang saling berhubungan, mulai dari pengembangan budaya inovasi hingga pemanfaatan teknologi canggih. emimpin perusahaan harus menjadi agen perubahan yang mempromosikan nilai-nilai inovasi, serta menanamkan keyakinan bahwa inovasi merupakan bagian integral dari strategi jangka panjang perusahaan.

Dengan menciptakan atmosfer yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran, perusahaan dapat mengatasi ketidakpastian yang terkait dengan disrupsi teknologi.

Menurut Arifin (2017) ada enam jenis strategi manajemen perubahan yang bisa dilakukan, meliputi:

1. Political Strategy: hal ini merupakan pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam system sosial.
2. Economic Strategy: Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan terencana.
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. Engineering Strategy: Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.
5. Military Strategy: Pemahaman bahwa perubahan dapatdilakukan 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. Followership Strategy: Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutkan.

Tahapan Dalam Manajemen Perubahan

Menurut Arifin, (2017), hampir semua perubahan terjadi melalui tahap-tahap. Demikian juga dalam manajemen perubahan. Tahap-tahap manajemen perubahan ada empat, yaitu:

- a. Tahap identifikasi perubahan. Pada tahap ini diharapkan seseorang dapat mengenal perubahan apa yang akan dilakukan /terjadi. Dalam tahap ini seseorang atau kelompok dapat

- mengenal kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi tipe perubahan.
- b. Tahap perencanaan perubahan. Pada tahap ini harus dianalisis mengenai diagnostic situasional teknik, pemilihan strategi umum, dan pemilihan. Dalam proses ini perlu dipertimbangkan adanya faktor pendukung sehingga perubahan dapat terjadi dengan baik.
 - c. Tahap implementasi perubahan. Pada tahap ini terjadi proses pencairan, perubahan dan pembekuan yang diharapkan. Apabila suatu perubahan sedang terjadi kemungkinan timbul masalah. Untuk itu perlu dilakukan monitoring perubahan.
 - d. Tahap evaluasi dan umpan balik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi dan memerlukan data, oleh karena itu dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data dan evaluasi data tersebut. Hasil evaluasi ini dapat diumpan balik kepada tahap pertama sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya.

Adaptasi yang cepat dan strategi inovasi yang berkelanjutan akan menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan Perusahaan di era disruptif teknologi (Andhriany et al., 2022).

Strategi manajemen perubahan yang paling baik tentu adalah strategi yang paling cocok dengan budaya dan cara kerja Perusahaan. Strategi yang bagus belum tentu berhasil jika tidak bisa terintegrasi secara bersama-sama dengan kondisi kerja dan budaya Perusahaan. Tugas pemimpin organisasi adalah memastikan bahwa strategi manajemen perubahan yang digunakan mampu diterima oleh segala lini Perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena masing-masing organisasi atau perusahaan memiliki strategi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga berkaitan dengan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas informasi, pengawasan kinerja organisasi atau perusahaan menggunakan

teknologi informasi baik sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi (Van Wart et al., 2017). Pemimpin perusahaan harus belajar untuk mengelola keadaan yang berkelanjutan, beroperasi dengan pendekatan dan kesiapan perubahan yang dinamis. Setiap garis vertikal industri bisnis dihadapkan dengan realitas baru (Rahmadyah & Aslami, 2022). Contohnya bank yang saat ini terancam oleh penyedia jasa teknologi keuangan (fintech). Solusi ini dapat mengidentifikasi kebutuhan yang berbeda dalam rantai nilai (value chain) yang ada, karena struktur baru mereka. Bersaing dengan bank lain adalah satu hal, tetapi bersaing dengan raksasa teknologi keuangan adalah ‘makhluk’ yang sama sekali berbeda. Mereka harus memerangi persaingan ini dengan segenap kemampuan mereka untuk bereaksi terhadap perubahan digital, permintaan yang sangat tinggi untuk organisasi yang berakar dalam sejarah panjang operasi pradigital. Jika bank terlalu lama mengabaikan ancaman baru ini, mereka cenderung tidak akan mampu bersaing dengan pelanggan modern.

Kunci dari kesuksesan manajemen perubahan adalah manajemen perubahan yang dilakukan secara berkelanjutan. Penerapan strategi manajemen inovasi berkelanjutan memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh lapisan organisasi. Dengan menciptakan budaya inovasi yang mendukung, mengelola portofolio inovasi secara strategis, memanfaatkan teknologi terbaru, melibatkan pihak terkait, dan menerapkan sistem evaluasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan memastikan kelangsungan mereka dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Proses yang dilakukan secara terus menerus atau konsisten dengan tujuan untuk memperbarui organisasi yang berkaitan

dengan kemampuan melayani kebutuhan sesuai kebutuhan pasar, struktur, arah, dan bahkan pekerja dan pelanggan merupakan pengertian dari manajemen perubahan (Joeliaty & Firmansyah, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2020), menunjukkan bahwa proses perubahan yang terjadi dalam perusahaan membutuhkan pelopor dari internal Perusahaan sendiri. Pelopor yang dimaksud haruslah terlibat dalam kegiatan perusahaan, memiliki kompetensi dan memiliki akses strategis dalam merubah struktur organisasi, kebijakan perusahaan dan bahkan budaya perusahaan.

Kesimpulan

Dari seluruh hasil dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disrupti teknologi hal yang tidak bisa dihindari oleh sebuah Perusahaan. Keberadaan teknologi mampu membawa perubahan Perusahaan ke arah yang lebih baik apabila Perusahaan bisa menjadikan disrupti tersebut menjadi sebagai pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu perbaikan efisiensi, perbaikan efektivitas dan *strategic improvement*. Untuk memastikan keberhasilan manajemen perubahan, Perusahaan juga harus melalui tahapan dalam proses manajemen perubahan tersebut, yakni tahap identifikasi perubahan, tahap perencanaan perubahan, tahap implementasi perubahan, dan tahap evaluasi dan timbal balik. manajemen perubahan sangat bergantung pada manajemen puncak yang berdedikasi, partisipasi seluruh organisasi, dan roadmap perubahan yang jelas. Lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang memiliki fleksibilitas tinggi dan kepemimpinan yang mendukung. Keberhasilan manajemen perubahan di era digital bergantung pada membangun lingkungan kerja yang mendukung adaptasi. Secara keseluruhan, organisasi yang memanfaatkan manajemen perubahan yang direncanakan dan dijalankan dengan baik dapat bertahan di

tengah perubahan teknologi yang cepat dan memanfaatkan peluang saat ini untuk tumbuh dan bersaing lebih baik di pasar global.

Daftar Pustaka

- Agarwal, V., Mathiyazhagan, K., Malhotra, S., & ... (2021). Analysis of challenges in sustainable human resource management due to disruptions by Industry 4.0: An emerging economy perspective. International Journal of <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0192>
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin diPerguruan Tinggi. Edu Tech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan IlmuSosial, 3(1).
- Andhriany, S., Widayastuti, T., & Melani, D. (2022). Analisis Penerapan Filosofi The Toyota Way dalam Manajemen Public Relations di Era Disrupsi Teknologi. Ragam Penelitian Mesin, 3(1), 82–95.
- Anshori, Sodiq. (2017). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Media Pembelajaran. Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya: 88-100.
- Dameria Esterlina Br Jabati, Hendra Handoko Syahputra Pasaribu (2023). Disrupsi Digitalisasi. SKYLANDSEA PROFESIONAL. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Teknologi. 3 (2): 110-112
- Joeliaty, J., & Firmansyah, Y. (2016). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Pembelajaran Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.KAI (Persero) Daop II Bandung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3(3),319–333.
- Karela, F. (2020). Strategi manajemen pemasaran dalam peningkatan penerimaan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Mazra'atul Ulum Paciran Lamongan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Lailatussaadah, et al. (2020). Supporting and Inhibiting Factors for the

- Implementation of InService PPG Online Learning (Daljab) among Female Teachers in Aceh. International Journal of Child And Gender Studies. 6(2): 41-50
- Nararya, H. L., & Nuri Aslami. (2022). Strategi Manajemen Perubahan di Perusahaan agar dapat Bertahan di Era Digital "Studi Kasus PT Era Surya Ritelindo." Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM), 2(2), 2578–2582.
- Peter F Drucker. (1996). Inovasi dan Kewiraswastaan yang diterjemahkan oleh Rusjdi Naib. Erlangga
- Prasetyono, H., Mursito, H., & Nurranto, H. (2022). The Effectiveness of Distance Learning at High School Level in the New Normal Period. Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA), 2(3), 1297–1314.
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. EKOKAM: Jurnal Ekonomi, 2(1), 91–96.<https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Benefita, 5(2), 225–237.
- Sani, A., & Wiliani, N. (2019). Faktor Kesiapan Dan Adopsi Teknologi Informasi Dalam Konteks Teknologi Serta Lingkungan Pada UMKM Di Jakarta. JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer), 5(1), 49–56. <https://doi.org/10.33480/jitk.v5i1.616>
- Santosa, L. P., & Ringgo, R. P. O. (2017). Manajemen Perubahan Pada Sebuah Organisasi Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi. Forum Ilmiah, 14(3), 267–278.
- Sukardi, *The Existence of the Concept of Restorative Justice in the Criminal Law System in Indonesia*, Jakarta: Legal Pluralism, 2016.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X. H., & Liu, C. (2017). Integrating ICT adoption issues into E-Leadership theory. Telematics and Informatics, 34(5), 527–537. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.11.003>
- Wibowo, A. (2021). Manajemen Perubahan (Change Management). In Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/107>