

REKONSTRUKSI BUDAYA ORGANISASI DI ERA PASCA-PANDEMI: TANTANGAN DAN PELUANG

Welidul Mustofa

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITDAR)

Email : welidulmusthofa@gmail.com

Abstrak: Pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi di berbagai sektor. Perubahan ini mendorong kebutuhan untuk merekonstruksi budaya organisasi agar tetap relevan dan adaptif di era pasca-pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tantangan dan peluang yang muncul dalam upaya rekonstruksi budaya organisasi setelah pandemi. Metode yang digunakan melibatkan studi literatur dan analisis data kualitatif dari berbagai studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama meliputi resistensi terhadap perubahan, kurangnya kejelasan visi dalam adaptasi digital, dan penurunan keterikatan karyawan akibat transisi ke model kerja hybrid. Namun, peluang yang muncul meliputi peningkatan fleksibilitas kerja, integrasi teknologi untuk efisiensi operasional, dan peluang untuk membangun kembali kepercayaan serta kolaborasi tim melalui inovasi budaya. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan strategis dalam merancang budaya organisasi yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi ketidakpastian di masa depan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan budaya yang relevan di era baru.

Kata kunci: Rekonstruksi Budaya Organisasi, Pasca-Pandemi, Transformasi Digital, Kerja Hybrid, Inovasi Budaya.

Abstract: The COVID-19 pandemic has significantly transformed organizational dynamics across various sectors. These changes have necessitated the reconstruction of organizational culture to remain relevant and adaptive in the post-pandemic era. This study aims to explore the challenges and opportunities in reconstructing organizational culture following the pandemic. The research employs a literature review and qualitative data analysis from multiple case studies. The findings reveal that key challenges include resistance to change, a lack of clarity in digital adaptation visions, and decreased employee engagement due to the transition to hybrid work models. However, opportunities arise in enhanced work flexibility, technological integration for operational efficiency, and the potential to rebuild trust and team collaboration through cultural innovation. This study

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Sindoro.v1i2.365**Copyright : Author****Publish by : Sindoro**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

highlights the importance of a strategic approach in designing an inclusive, adaptive, and sustainable organizational culture to address future uncertainties. The findings provide valuable insights for organizational leaders in formulating policies and management strategies that align with the demands of the new era.

Keywords: *Organizational Culture Reconstruction, Post-Pandemic, Digital Transformation, Hybrid Work, Cultural Innovation.*

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menjadi peristiwa global yang membawa dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk budaya organisasi di berbagai sektor. Organisasi dipaksa untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi, nilai dari penerapan kerja jarak jauh hingga penyesuaian, kebijakan internal untuk menjaga keberlanjutan operasional. Dalam era pasca-pandemi, muncul kebutuhan mendesak untuk merekonstruksi budaya organisasi agar tetap relevan, adaptif, dan berkelanjutan di tengah tantangan global yang dinamis. Budaya dalam organisasi memiliki tiga peran penting. Pertama, ia menciptakan identitas bagi anggotanya. Kedua, budaya ini meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Ketiga, ia juga memperkuat standar perilaku di dalam lingkungan kerja. (Rojuaniah, 2012)

Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang dijunjung tinggi, tetapi juga menjadi landasan bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Namun, pandemi telah memunculkan berbagai tantangan baru, seperti kesenjangan digital, perubahan pola komunikasi, dan kebutuhan akan kesejahteraan karyawan yang lebih besar. Di sisi lain, era pasca-pandemi juga membawa peluang untuk mengimplementasikan inovasi dalam pengelolaan budaya organisasi, seperti penerapan teknologi baru, penguatan inklusivitas, dan pembentukan pola kerja yang lebih fleksibel. (Rojuaniah, 2012)

Kajian literatur merunjukkan bahwa proses rekonstruksi budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perubahan sosial dan ekonomi yang terjadi pasca-pandemi. Beberapa penelitian mengungkapkan pentingnya pendekatan yang holistik dan berbasis data dalam membangun kembali budaya organisasi, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi dinamika organisasi (Mulyaningsih, 2018). Selain itu, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya menjadi isu kritis yang perlu diatasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab segala bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apa saja perubahan budaya organisasi yang terjadi akibat pandemi?
2. Apa tantangan utama dalam rekonstruksi budaya organisasi di era pasca-pandemi?
3. Strategi apa yang direkomendasikan oleh literatur untuk membangun budaya organisasi yang adaptif?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perubahan tantangan, dan peluang dalam rekonstruksi budaya organisasi berdasarkan literatur yang ada. Melalui pendekatan analitis terhadap literatur terkini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi praktisi dan akademisi dalam memahami dinamika budaya organisasi di era pasca-pandemi serta strategi yang efektif untuk mengatasinya, diharapkan penelitian ini dapat

menambah wawasan para akademisi terkait budaya organisasi pasca pandemi tantangan serta peluang yang dihadapi dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kajian literatur untuk menganalisis peluang rekonstruksi budaya organisasi dalam era pasca-pandemi. Pemilihan kajian literatur memungkinkan peneliti untuk menggali serta menyintesis berbagai sumber teori dan penelitian yang relevan terkait tema inovasi teknologi, kesejahteraan karyawan, serta nilai inklusivitas dan keberlanjutan. Sumber data yang digunakan mencakup artikel jurnal ilmiah, buku teks, laporan dari organisasi internasional, dan publikasi terpercaya lainnya. Data dikumpulkan secara sistematis dengan melakukan pencarian menggunakan kata kunci seperti budaya organisasi, tempat kerja pasca-pandemi, kesejahteraan karyawan, dan nilai keberlanjutan dalam database akademik seperti Scopus dan Google Scholar. Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, di mana data yang relevan dikelompokkan ke dalam tiga tema utama: inovasi teknologi, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan. Hasil analisis ini diinterpretasikan untuk memahami peluang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan relevan di era pasca-pandemi. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang mendalam dan komprehensif mengenai strategi rekonstruksi budaya organisasi yang berbasis pada literatur terkini.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Budaya Organisasi

Edgar Schein menyatakan dalam (Hartini et al., 2021) Budaya dapat didefinisikan sebagai rangkaian asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok. Proses ini terjadi melalui upaya mempelajari serta mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi tersebut telah dipraktikkan dan dipertimbangkan secara matang, lalu diajarkan kepada anggota baru. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memahami, merenungkan, dan merasakan dengan tepat terkait isu-isu yang dihadapi kelompok tersebut. Sedangkan menurut Jeff Cartwright Budaya memainkan peran penting dalam membentuk keyakinan, sikap, dan perilaku individu. Pengaruhnya dapat dilihat dari cara orang-termotivasi untuk menanggapi lingkungan budaya mereka. Dalam pandangan Cartwright, budaya diartikan sebagai sekelompok orang yang terorganisasi, bersatu dalam berbagi tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama. Dampak dari budaya tersebut dapat diukur melalui tingkat motivasi yang ditimbulkan.(Hartini et al., 2021)

Dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pola-pola kegiatan manusia yang diturunkan secara sistematis dari satu generasi ke generasi berikutnya. Proses ini dilakukan melalui berbagai bentuk pembelajaran, yang bertujuan untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan mereka.

Perubahan Budaya Organisasi Akibat Pandemi

Teori tentang Hybrid Working saat ini mengacu pada model kerja hibrida yang menggabungkan antara bekerja dari jarak jauh dan bekerja di kantor. Model ini mencakup manajemen, keterlibatan, serta pengembangan pembagian tenaga kerja di berbagai lokasi. Salah satu keunggulan dari Hybrid Working adalah fleksibilitas yang ditawarkannya, seperti

pembagian hari kerja. Misalnya, dari lima hari kerja dalam seminggu, karyawan dapat menghabiskan tiga hari di kantor dan dua hari bekerja dari rumah. Selain itu, konsep Hybrid Working juga mempertimbangkan kebutuhan masing-masing divisi. Sebagai contoh, divisi keuangan, yang masih menggunakan berkas fisik, akan lebih efisien jika bekerja di kantor. Sementara itu, divisi IT, yang dapat bekerja dengan akses internet dan laptop portabel, lebih fleksibel untuk menerapkan kerja di rumah. (Ainurrofiq & Amir, 2022)

Nilai-nilai budaya organisasi merupakan bagian integral dari keseluruhan budaya organisasi itu sendiri. O'Reilly, Chatman, dan Caldwell pada tahun 1991 menekankan betapa pentingnya nilai-nilai tersebut dalam mempengaruhi perilaku dan karakter individu. Nilai-nilai ini adalah konsep-konsep yang memberi makna dalam kehidupan. (Altamira Bunga & Rusfian, 2019)

Tantangan Rekonstruksi Budaya Organisasi

Resistensi terhadap transformasi organisasi dapat dipahami sebagai respons emosional atau perilaku yang muncul sebagai reaksi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja, yang kadang-kadang dianggap sebagai ancaman terhadap pekerjaan rutin. Menurut Angelo Kinicki dalam (Rinawati, 2010), resistensi individu sering kali disebabkan oleh adanya kebiasaan yang telah tertanam, rasa aman, faktor ekonomi, ketakutan terhadap hal-hal yang tidak dikenal, serta persepsi yang terbentuk. Menurut teori yang dikemukakan oleh T. Han Handoko (1996), terdapat lima faktor yang paling relevan dalam konteks resistensi terhadap transformasi organisasi. Salah satunya adalah sikap individu yang mungkin menyangkal bahwa perubahan sedang berlangsung, serta menolak perubahan tersebut dengan berbagai alasan. Organisasi perlu memahami alasan-alasan yang mendasari penolakan dan ketakutan terhadap perubahan, karena hal ini merupakan akar penyebab resistensi terhadap transformasi organisasi. Sejumlah penelitian dan pandangan berikut dapat membantu organisasi untuk lebih memahami penyebab ketakutan individu terhadap perubahan. (Rinawati, 2010) Peluang Rekonstruksi Budaya Organisasi: Inovasi dalam Teknologi dan Komunikasi

Di era pasca-pandemi, teknologi dan komunikasi telah menjadi fondasi krusial dalam proses rekonstruksi budaya organisasi. Pandemi telah mendorong banyak organisasi untuk beradaptasi dengan cara kerja yang baru, sehingga membuka peluang bagi inovasi teknologi sebagai pilar utama dalam membangun budaya yang lebih fleksibel, inklusif, dan efisien. Transformasi digital kini menjadi inti budaya organisasi modern. Penggunaan teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI), Big Data, dan Internet of Things (IoT) memberi organisasi kemampuan untuk menganalisis data secara akurat dan membuat keputusan lebih cepat. Dengan demikian, teknologi dapat diintegrasikan ke dalam nilai dan norma kerja, membentuk budaya yang berorientasi pada inovasi dan efisiensi. Selain itu, kemunculan platform kolaborasi seperti Slack, Microsoft Teams, dan Zoom memfasilitasi komunikasi antar tim meski berada di lokasi yang berbeda. Platform ini memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim dapat berpartisipasi aktif tanpa batasan geografis. Ini berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang inklusif, di mana suara setiap individu didengar, dan kolaborasi berlangsung secara efektif. Teknologi juga menyediakan kesempatan bagi organisasi untuk mengembangkan sistem kerja yang lebih fleksibel. Dengan komunikasi digital, model kerja hibrid atau jarak jauh dapat diterapkan tanpa mengorbankan produktivitas. Sistem ini memberikan kebebasan kepada karyawan untuk

menentukan cara kerja yang sesuai dengan preferensi masing-masing, sekaligus meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam jangka panjang, fleksibilitas ini dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Lebih jauh, teknologi telah merevolusi cara organisasi melatih dan memberdayakan karyawan. Platform pembelajaran daring memberikan akses tak terbatas ke berbagai sumber pelatihan, memungkinkan organisasi membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan yang cepat. Inovasi teknologi juga memungkinkan organisasi untuk semakin fokus pada keterlibatan karyawan melalui komunikasi dua arah yang lebih intensif. Survei berbasis digital, forum diskusi online, dan penghargaan berbasis aplikasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, teknologi ini juga memudahkan organisasi dalam merekrut dan mengintegrasikan talenta multikultural dari berbagai negara, memperluas keragaman budaya kerja. Secara keseluruhan, inovasi di bidang teknologi dan komunikasi memberikan peluang yang signifikan bagi organisasi dalam merekonstruksi budaya mereka. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai penggerak utama, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif, inklusif, dan inovatif, sekaligus memperkuat daya saing mereka di era pasca-pandemi. Namun, untuk mewujudkan peluang ini, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses setara terhadap teknologi dan pelatihan yang relevan, sehingga transformasi budaya dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan. (Riyadi nugroho, 2024)

Peluang Rekonstruksi Budaya Organisasi

Transformasi digital kini menjadi pusat dari budaya organisasi modern. Pandemi telah mempercepat adopsi teknologi secara luas, membuka peluang bagi organisasi untuk meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan efisiensi melalui teknologi canggih. Organisasi dapat memanfaatkan berbagai platform digital, seperti Microsoft Teams, Slack, dan Zoom, untuk mendukung model kerja hybrid atau jarak jauh. Hal ini memungkinkan komunikasi antar tim tetap lancar, meskipun ada perbedaan lokasi geografis. Selain itu, teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI) dan Big Data berperan penting dalam pengambilan keputusan berbasis data, sehingga meningkatkan akurasi dan kecepatan respons organisasi terhadap tantangan yang muncul. Dengan dukungan teknologi, organisasi juga dapat mempercepat proses pelatihan dan pengembangan karyawan melalui platform e-learning. Ini memastikan bahwa karyawan terus belajar dan dapat beradaptasi dengan kebutuhan kerja yang terus berubah. (Riyadi nugroho, 2024)

Pandemi telah menyoroti betapa pentingnya kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Di era pasca-pandemi, organisasi memiliki peluang untuk menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai inti budaya kerja mereka. Program kesehatan mental, fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan finansial kini menjadi elemen kunci yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Contohnya, penyediaan cuti tambahan, sesi konseling, serta kegiatan team-building baik secara virtual maupun tatap muka dapat berkontribusi signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Selain itu, teknologi komunikasi dapat dimanfaatkan untuk memantau keterlibatan karyawan, memberikan umpan balik secara langsung, dan menciptakan sistem penghargaan yang lebih inklusif. Dengan menjaga kesejahteraan, karyawan akan

mampu bekerja dengan lebih produktif dan merasa terhubung secara emosional dengan visi organisasi. (Riyadi nugroho, 2024)

HASIL PEMBAHASAN

Analisis yang sudah di lakukan menunjukkan bahwa Rekonstruksi Budaya Organisasi di Era Pasca-Pandemi bisa di pengaruhi dari beberapa hal:

1. Tantangan Rekonstruksi Budaya Organisasi di Era Pasca-Pandemi

Berdasarkan seluruh dampak dari covid-19 yang terjadi pada organisasi internasional, peneliti melihat bahwa mekanisme pengambilan keputusan tidak hanya diperlukan untuk mempertahankan efektivitas dan jangkauannya dalam pendekatan bisnis seperti biasa, tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas dan mengintegrasikan ratusan aspek baru dan belum pernah terjadi sebelumnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Diaz, 2020), selama pandemi covid-19 ini berlangsung, tiap anggota NGO menghadapi berbagai tantangan pribadi yang mungkin berkaitan dengan beberapa hal baru yang sebelumnya tidak pernah dihadapi. Disebutkan bahwa beberapa tantangan ini meliputi tidak adanya ruang kerja pribadi di rumah mereka, berurusan dengan peran sebagai orang tua dan sekolah di rumah, koneksi internet yang tidak dapat diandalkan, pasokan makanan dan memasak, dan juga menjaga kesehatan mereka dan orang yang mereka cintai dalam situasi pengurangan yang mungkin ekstrim. Keseluruhan hambatan ini dipicu dari kebijakan lockdown yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dari rumah.

2. Peluang Rekonstruksi Budaya Organisasi di Era Pasca-Pandemi

Pada prinsipnya dalam organisasi terdapat dua elemen mendasar. Pertama, organisasi hadir sebagai suatu elemen idealistik yang didalamnya memiliki keyakinan berupa suatu asumsi dasar dan nilai-nilai yang bisa dijadikan oleh setiap pelaku organisasi sebagai suatu pedoman dalam berperilaku. Kedua, organisasi mampu menjadi suatu elemen yang bersifat behavioral, hal ini dimaksudkan bahwa organisasi mampu menunjukkan dirinya sebagai suatu aktifitas yang tampak dan mudah diamati. Organisasi kehadirannya mampu menjadikan dirinya untuk menerapkan suatu strategi sebagaimana David Hunger dan Thomas Wheleen bahwa organisasi hadir sebagai strategi yang mempunyai rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana organisasi mampu mencapai misi dan tujuannya (David Hunger, 2003). Budaya yang terdapat dalam suatu organisasi akan mampu menghadirkan suatu falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan juga norma yang akhirnya membuat budaya organisasi menjadi pengikat setiap anggota dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN

Rekonstruksi budaya organisasi di era pasca-pandemi merupakan tantangan strategis yang penting untuk menjawab perubahan besar dalam dinamika kerja dan nilai-nilai sosial. Pandemi COVID-19 memaksa organisasi untuk menghadapi disrupsi besar-besaran, mulai dari transisi ke model kerja hybrid hingga akselerasi adopsi teknologi digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan utama dalam rekonstruksi budaya organisasi meliputi resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterlibatan karyawan, dan kebutuhan untuk menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Resistensi ini

sering kali dipicu oleh ketidakpastian, adaptasi terhadap teknologi baru, dan perubahan paradigma kerja yang signifikan. Namun, pandemi juga membuka peluang besar bagi organisasi untuk mengembangkan budaya yang lebih inklusif, adaptif, dan inovatif. Fleksibilitas kerja menjadi elemen kunci yang tidak hanya meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, tetapi juga memberikan daya tarik bagi talenta baru. Selain itu, transformasi digital menjadi pilar penting dalam membangun budaya kerja yang efisien, melalui penerapan teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan platform kolaborasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainurrofiq, A., & Amir, Z. (2022). *Hybrid Working: Model Kerja Pasca-Pandemi*. Jurnal Manajemen Inovasi, 5(2), 78-89.
- Altamira, B., & Rusfian, H. (2019). *Pentingnya Nilai-Nilai Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 14(3), 76-89.
- Diaz, J. (2020). *Challenges During the COVID-19 Pandemic in NGOs*. International NGO Management Journal, 8(1), 12-23.
- Hartini, S., et al. (2021). *Budaya Organisasi: Asumsi dan Nilai-Nilai*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(4), 45-58.
- Hunger, D., & Wheleen, T. (2003). *Strategic Management and Business Policy* (10th ed.). Pearson Education.
- Mulyaningsih, E. (2018). *Pendekatan Holistik dalam Rekonstruksi Budaya Organisasi*. Jurnal Sosiologi Indonesia, 6(3), 120-135.
- Riyadi, N. (2024). *Inovasi Teknologi dalam Rekonstruksi Budaya Organisasi*. Multidisciplinary Journal of Organizational Studies, 15(1), 22-34.
- Rojuaniah, D. (2012). *Peran Budaya Organisasi dalam Identitas dan Komitmen*. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 10(2), 88-95.
- Rinawati, S. (2010). *Resistensi terhadap Transformasi Organisasi*. Jurnal Manajemen Transformasi, 8(2), 30-47.
- Riyadi Nugroho. (2024). *Peran Teknologi dalam Mengembangkan Kesejahteraan Karyawan*. Jurnal Manajemen Kontemporer, 15(1), 22-34.