

SKRIPSI

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KESIAPAN *WORK FROM OFFICE* (WFO) PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA PALEMBANG



OLEH

NAMA : RIDHATUL AULIA PUTRI
NIM : 10011281823053

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

SKRIPSI

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KESIAPAN *WORK FROM OFFICE (WFO)* PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : RIDHATUL AULIA PUTRI
NIM : 10011281823053

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Skripsi, 05 Oktober 2023

Ridhatul Aulia Putri; dibimbing oleh Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS

Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan *Work From Office* (WFO) Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang

xiii + 149 halaman, 25 tabel, 2 gambar, 8 lampiran

ABSTRAK

Pemerintah Kota Palembang telah menetapkan kebijakan yang mengharuskan semua karyawan termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN, untuk menjalankan aktivitas kerja di tempat kerja (WFO). Data kebijakan *full return to wfo* menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak siap dan antusias untuk kembali bekerja di kantor sepenuhnya, mengindikasikan pola kerja ini tidak begitu saja dapat langsung diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat persepsi karyawan terhadap kesiapan untuk kembali bekerja di kantor atau *Work From Office* (WFO). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total sampel sebanyak 93 karyawan DPPKB dan PT.Telkom Kota Palembang yang menerapkan sistem WFH selama masa pandemi COVID-19. Data diperoleh dari pengisian *google form* dan dianalisis menggunakan uji *chi square* dan regresi logistik ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 38 responden (40,9%) tidak siap untuk kembali WFO secara penuh. Variabel yang berhubungan dengan kesiapan WFO adalah variabel pengalaman pribadi (*P-value* 0,012), pengamatan orang lain (*P-value* 0,000), dorongan verbal (*P-value* 0,000), keadaan emosional (*P-value* 0,001). Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi persepsi karyawan terhadap kesiapan WFO adalah pengamatan orang lain dengan (*P-value* = 0,001 ; PR = 12,283 ; 95% CI = (2,860-52,749)). Oleh karena itu, diharapkan Pemerintah Kota Palembang dalam menentukan kebijakan, perlu melihat opsi atau pilihan lain misalnya sistem *hybrid/work from anywhere* dalam meningkatkan performa karyawan selain mengembalikan seluruh karyawan untuk bekerja di kantor (WFO).

Kata Kunci : Persepsi, Kesiapan, WFO
Kepustakaan : 103 (1969-2023)

HEALTH POLICY ADMINISTRATION
FACULTY OF PUBLIC HEALTH SRIWIJAYA UNIVERSITY
Thesis, 05 October 2023

Ridhatul Aulia Putri; supervised by Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS

Employees' Perceptions on Readiness to Work From Office (WFO) During the COVID-19 Pandemic in Palembang City

xiii + 149 pages, 25 tables, 2 images, 8 attachments

ABSTRACT

The Government of Palembang City has implemented a policy requiring all employees, including Civil Servants (ASN) and non-ASN, to perform work activities at the workplace (WFO). The data from the full return to work from office (WFO) policy indicates that many employees are not prepared and enthusiastic about returning to work in the office completely, suggesting that this working pattern cannot be implemented immediately. This study aims to examine employees' perceptions of readiness to returning Work From Office (WFO). This study is quantitative research with a cross-sectional design. It used purposive sampling technique with a total sample of 93 employees from DPPKB and PT.Telkom in Palembang City, who implemented work-from-home (WFH) system during the COVID-19 pandemic. The data was collected through google form and analyzed using chi-square test and multiple logistic regression. The results show that 38 respondents (40.9%) are unprepared for a full return to work in the office (WFO). Variables related to WFO readiness are performance accomplishment (P-value 0.012), vicarious learning (P-value 0.000), verbal encouragement (P-value 0.000), and emotional state (P-value 0.001). The most dominant variable influencing employees' perception of WFO readiness is the vicarious learning (P-value = 0,001 ; PR = 12,283 ; 95% CI = (2,860-52,749). Therefore, it is expected that the Palembang City Government, in determining policies, should consider alternative options such as a hybrid or work from anywhere system to enhance employee performance instead of requiring all employees to return to the office (WFO).

Keywords : Perception, Readiness, Work From Office
Literature : 103 (1969-2023)

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya mengikuti Kaidah Etika Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta menjamin bebas plagiarism. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, 05 Oktober 2023

Yang Bersangkutan,



Ridhatul Aulia Putri

NIM. 10011281823053

HALAMAN PENGESAHAN

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KESIAPAN *WORK FROM OFFICE* (WFO) PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

RIDHATUL AULIA PUTRI
NIM. 10011281823053

Indralaya, 05 Oktober 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP. 197606092002122001

Pembimbing



Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302019032013

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya Tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul “Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan *Work From Office* (WFO) Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Sidang Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 5 Oktober 2023 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Tim Penguji Sidang Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 05 Oktoberr 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

1. Dian Safriantini, S.KM., M.PH
NIP. 198810102015042001

()

Anggota :

1. Amrina Rosyada, S.KM., M.PH
NIP. 199304072019032020
2. Dr.dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302019032013

()
()

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP. 197606092002122001

Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat



Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ridhatul Aulia Putri
NIM : 10011281823053
Tempat Tanggal Lahir : Pariaman, 03 September 2000
Alamat : Jl. Cut Nyak Dien, Jati Hilir, Pariaman Tengah,
Kota Pariaman
Email : ridhatulaulia@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 1 Pauh Kurai Taji
2. SMP : SMP Negeri 1 Kota Pariaman
3. SMA : SMA Negeri 1 Kota Pariaman
4. S1 : Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan
Masyarakat Universitas Sriwijaya

Riwayat Organisasi

1. 2018 – 2019 : AIESEC in Universitas Sriwijaya, Internal
Outgoing Global Volunteer
2. 2018 – 2020 : Staf Ahli Sriwijaya Model United Nation Club
3. 2018 – 2019 : Staf Ahli Departement of English Quality BO ESC
FKM Universitas Sriwijaya
4. 2019 – 2020 : Sekretaris Manajer Departement of English Quality
BO ESC FKM Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, karunia, dan bimbingan-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan Work From Office (WFO) Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang”, pada waktu yang tepat. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana di Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan laporan ini penulis telah memperoleh banyak bantuan serta pengarahan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dari banyak pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, kesabaran, dan kelancaran dalam proses pembuatan skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua penulis, Bapak Syafruddin dan Ibu Asmawati serta saudara/i penulis, Kak Dya, Bang Rafi dan Fikri yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dan support dalam setiap langkah. Terimakasih atas dukungan baik segi moril maupun materil. Dengan izin Allah tanpa mereka saya tidak dapat melangkah dengan tegar, terimakasih sudah selalu membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku pembimbing saya yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang begitu bermanfaat dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Dian Safriantini, SKM., M.PH selaku penguji I dan Ibu Amrina Rosyada, S.KM., M.PH selaku penguji II saya yang telah memberikan masukan dan saran terkait penulisan skripsi saya.
6. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat terkhususnya Dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat atas seluruh ilmu dan dedikasinya dalam mengabdikan selama di perkuliahan.

7. Kepala/pimpinan, staf, karyawan pada DPPKB Kota Palembang dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Palembang, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Terimakasih juga untuk teman-teman seperantauan, teman-teman FKM terkhusus Ilmu Kesehatan Masyarakat yang sudah banyak memberikan kenangan baik semasa dunia kampus.
9. *“Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for always being a giver and tryna give more than I receive, , for just being me at all times”* – Snoop Dogg. Dedikasi dan ucapan kepada diri saya yang telah mampu bertahan dan menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Indralaya, 05 Oktober 2023
Penulis



Ridhatul Aulia Putri
10011281823053

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridhatul Aulia Putri
NIM : 10011281823053
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan Work From Office (WFO) Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang

Beserta perangkat yang ada. Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : di Indralaya
Pada Tanggal : 05 Oktober 2023
Yang menyatakan,



(Ridhatul Aulia Putri)

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Umum	11
1.3.2 Tujuan Khusus	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Bagi Peneliti.....	11
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat	12
1.4.3 Bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang.....	12
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	12
1.5.1 Lingkup Lokasi	12
1.5.2 Lingkup Waktu.....	12
1.5.3 Lingkup Materi.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Pandemi COVID-19	13
2.1.1 Pengertian Pandemi COVID-19.....	13
2.1.2 Karakteristik Pandemi COVID-19.....	13

2.1.3	COVID-19 dan penyebarannya.....	14
2.1.4	Pencegahan COVID-19.....	14
2.2	Kesiapan Work From Office (WFO).....	15
2.2.1	Pengertian Kesiapan.....	15
2.2.2	Work From Office.....	15
2.2.3	Kesiapan Work From Office.....	15
2.2.4	Ciri-ciri Kesiapan Work From Office.....	16
2.2.5	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Work From Office....	17
2.3	Persepsi Karyawan terhadap Kesiapan Work From Office.....	18
2.3.1	Pengertian Persepsi.....	18
2.3.2	Faktor yang Memengaruhi Persepsi.....	18
2.3.3	Teori Self Efficacy.....	20
2.3.4	Karyawan.....	24
2.3.5	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kesiapan Work From Office.....	26
2.4	Kerangka Teori.....	28
2.5	Kerangka Konsep.....	29
2.6	Definisi Operasional.....	30
2.7	Hipotesis Penelitian.....	38
2.8	Penelitian Terdahulu.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Desain Penelitian.....	43
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.2.1	Populasi.....	43
3.2.2	Sampel.....	44
3.2.3	Kriteria Inklusi dan Eksklusi.....	45
3.2.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.3	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	45
3.3.1	Jenis Data.....	45
3.3.2	Cara Pengumpulan Data.....	46
3.3.3	Alat Pengumpulan Data.....	47
3.4	Pengolahan Data.....	47
3.5	Validasi Data.....	48
3.5.1	Validitas.....	48
3.5.2	Reliabilitas.....	51

3.6	Analisis dan Penyajian Data.....	52
3.6.1	Analisis Univariat.....	52
3.6.2	Analisis Bivariat.....	52
3.6.3	Analisis Multivariat.....	52
3.6.4	Penyajian Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN		54
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Palembang	54
4.1.2	Gambaran Umum PT. Telekomunikasi Indonesia Palembang	55
4.2	Hasil Analisis Univariat	56
4.2.1	Karakteristik Responden	57
4.2.2	Distribusi Frekuensi Pengalaman Pribadi (<i>Performance Accomplishment</i>).....	58
4.2.3	Distribusi Frekuensi Pengamatan Orang Lain (<i>Vicarious Learning</i>) 60	
4.2.4	Distribusi Frekuensi Dorongan Verbal (<i>Verbal Encouragement</i>) ..	62
4.2.5	Distribusi Frekuensi Keadaan Emosional (<i>Emotional State</i>).....	65
4.2.6	Distribusi Frekuensi Kesiapan WFO	67
4.3	Hasil Analisis Bivariat.....	70
4.3.1	Hubungan antara Pengalaman Pribadi dengan Kesiapan WFO	70
4.3.2	Hubungan antara Pengamatan Orang Lain dengan Kesiapan WFO	71
4.3.3	Hubungan antara Dorongan Verbal dengan Kesiapan WFO	71
4.3.4	Hubungan antara Keadaan Emosional dengan Kesiapan WFO	72
4.4	Hasil Penelitian Multivariat.....	73
4.4.1	Seleksi Bivariat	73
4.4.2	Pemodelan Awal	74
4.4.3	Identifikasi Confounding	75
4.4.4	Final Model	76
BAB V PEMBAHASAN		78
5.1	Keterbatasan penelitian	78
5.2	Pembahasan	79
5.2.1	Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan WFO (<i>Work From Office</i>) Pada Masa Pandemi di Kota Palembang	79

5.2.2	Hubungan Pengalaman Pribadi Terhadap Kesiapan WFO (<i>Work From Office</i>) Pada Masa Pandemi di Kota Palembang	81
5.2.3	Hubungan Pengamatan Orang Lain Terhadap Kesiapan WFO (<i>Work From Office</i>) Pada Masa Pandemi di Kota Palembang	83
5.2.4	Hubungan Dorongan Verbal Terhadap Kesiapan WFO (<i>Work From Office</i>) Pada Masa Pandemi di Kota Palembang	85
5.2.5	Hubungan Keadaan Emosional Terhadap Kesiapan WFO (<i>Work From Office</i>) Pada Masa Pandemi di Kota Palembang	87
BAB VI PENUTUP		89
6.1	Kesimpulan.....	89
6.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional	30
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Perhitungan Besar Sampel	44
Tabel 3.2 Uji Validitas Kuesioner.....	49
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Kuesioner	51
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	57
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Pengalaman Pribadi terhadap Kesiapan WFO	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pengalaman Pribadi	60
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Pengamatan Orang Lain terhadap Kesiapan WFO	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Pengamatan Orang Lain	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Dorongan Verbal terhadap Kesiapan WFO	63
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Dorongan Verbal	65
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Keadaan Emosional terhadap Kesiapan WFO	65
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Keadaan Emosional	67
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pertanyaan Kesiapan WFO.....	67
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kesiapan WFO	70
Tabel 4.12 Hubungan antara Pengalaman Pribadi dengan Kesiapan WFO.....	70
Tabel 4.13 Hubungan antara Pengamatan Orang Lain dengan Kesiapan WFO ...	71
Tabel 4.14 Hubungan antara Dorongan Verbal dengan Kesiapan WFO	72
Tabel 4.15 Hubungan antara Keadaan Emosional dengan Kesiapan WFO.....	72
Tabel 4.16 Hasil Seleksi Bivariat.....	73
Tabel 4.17 Pemodelan Awal	74
Tabel 4.18 Hasil Identifikasi Confounding Multivariat tanpa Variabel Pengalaman Pribadi	75
Tabel 4.19 Hasil Identifikasi Confounding Multivariat tanpa Variabel Keadaan Emosional.....	76
Tabel 4.20 Hasil Final Model Multivariat.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	29

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. *Google Form*
- Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Penelitian ke Bank Sumsel KC Kayuagung
- Lampiran 5. Surat Permohonan Izin Penelitian ke DPPKB Kota Palembang dan PT.Telkom Palembang
- Lampiran 6. Output Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7. Output SPSS Hasil Penelitian
- Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Coronavirus (COVID-19), ditemukan pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok. Pada tanggal 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan bahwa wabah virus corona (COVID-19), sebelumnya yang hanya terjadi di Wuhan telah mencapai status pandemi karena penyebarannya ke negara-negara lain dan menyebabkan infeksi pada banyak orang (Handayani *et al.*, 2020). Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), COVID-19 merupakan suatu infeksi yang dapat menular dan disebabkan oleh varian *coronavirus*. *Coronavirus* itu sendiri adalah sekelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit baik pada hewan maupun manusia. Beberapa jenis virus corona diketahui menyebabkan infeksi di saluran pernapasan manusia, seperti batuk dan pilek serta beberapa kasus parah seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) (Kemenkes RI, 2020).

Sejak kasus coronavirus diumumkan pertama kali pada tanggal 2 Maret 2020, terjadi peningkatan yang cukup besar dalam penyebaran COVID-19 di Indonesia. Seluruh provinsi dan kabupaten/kota wajib mengelola, mengidentifikasi, serta merespon kasus baru COVID-19, serta berupaya mencegah penyebaran kasus infeksi COVID-19 untuk beradaptasi terhadap gaya hidup baru dengan menerapkan praktik kesehatan yang ketat dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat. Seluruh wilayah juga perlu melakukan persiapan serta menanggapi skenario terkait kesehatan masyarakat. Contohnya di Provinsi Sumatera Selatan, dimana sejak bulan April 2020 beberapa daerah seperti Kota Palembang, Prabumulih, Lubuk Linggau, Banyuasin, dan Ogan Komering Ulu masuk ke dalam zona merah akibat virus COVID-19 yang penyebarannya sangat cepat. Sehingga Sumatera Selatan menempati urutan ketujuh dalam jumlah kasus positif terbanyak yang dikonfirmasi di Indonesia (Rahmadani dan Sihombing, 2020). Analisis data epidemiologi memberikan *feedback* langsung terhadap efektivitas *lockdown* karena kurva total kasus COVID-19 menunjukkan grafik mendatar dan pengurangan

infeksi baru. Pemulaian kembali aktivitas di sektor pekerjaan yang paling kritis yaitu mempertimbangkan fase dimulainya kembali aktivitas yang sangat rumit bagi pekerja di seluruh dunia dengan mengadopsi protokol kesehatan yang ditujukan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang paling aman. Pada masa pandemi ini, *Occupational Physicians* (OPs) menjadi peran kunci dalam memantau kesehatan pekerja, untuk menghindari penyebaran kluster pandemi di tempat kerja dan mengembangkan pedoman praktis untuk kembali bekerja (Rueda-Garrido *et al.*, 2020).

Dengan adanya penurunan jumlah kasus COVID-19 yang sudah lama terjadi, semua orang mulai bersiap untuk melakukan aktivitas di luar rumah dengan mematuhi ketatnya peraturan kesehatan, seperti menggunakan masker, rajin mencuci tangan pakai sabun, menjaga jaga jarak, menjauhi kerumunan dan lainnya (Yuningsih, 2020). Hal ini sejalan dengan Presiden Joko Widodo yang mengubah istilah “*new normal*” menjadi “tatanan baru” yang menegaskan bahwa kehidupan bisa terus berjalan dengan mengindahkan protokol kesehatan yang berlaku (Habibi, 2020). Dalam konteks kluster perkantoran, terdapat dua pendekatan kerja yang digunakan yaitu bekerja dari rumah (WFH) atau bekerja dari kantor (WFO) dengan penerapan protokol kesehatan. Penerapan pendekatan kerja ini dapat disesuaikan dengan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja di mana para karyawan diberikan pilihan untuk WFH atau WFO. Saat ini sudah ada beberapa perkantoran di Indonesia yang menerapkan WFO bagi pegawainya (Taufik dan Warsono, 2020). Kementerian PANRB telah mengeluarkan aturan tentang cara kerja bagi para pegawai ASN. Pegawai ASN yang telah menerima vaksin COVID-19, baik di wilayah Jawa dan Bali maupun di luar kawasan tersebut, akan diberikan prioritas untuk menjalankan tugas resmi di kantor (WFO). Dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 23/2021, disebutkan bahwa pegawai yang telah divaksinasi akan diberikan prioritas untuk bekerja dari kantor sebanyak 25% dari jumlah pegawai (untuk para pegawai ASN di sektor yang tidak tergolong sebagai kegiatan esensial dan berada di wilayah luar Jawa Bali yang sedang mengalami PPKM level 4 dan 3). Pelaksanaan kerja di kantor (WFO) dijalankan dengan menerapkan protokol kesehatan yang lebih ketat sesuai dengan Surat Edaran Menteri PANRB No.17 dan 21 Tahun 2021. Oleh karena itu, tugas Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)

bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara di lingkungan mereka telah divaksinasi COVID-19, telah mengunduh aplikasi Peduli Lindungi sebagai alat pemantauan kehadiran pegawai dan pengunjung di tempat kerja, serta patuh dalam mematuhi protokol kesehatan di setiap waktu dan tempat (HUMAS MENPANRB, 2021).

Kementerian PANRB telah mengeluarkan keputusan ulang mengenai metode kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Langkah ini diambil sebagai tindak lanjut terhadap pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) serta mempertimbangkan situasi penyebaran COVID-19. Ketentuan tersebut diuraikan dalam Surat Edaran Nomor 06/22 dari Menteri PANRB yang mengubah SE Menteri PANRB No.23 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi COVID-19. Keputusan tersebut diambil setelah melihat situasi perkembangan COVID-19 di Indonesia (MENPANRB, 2022). Selama periode transisi yang dikenal sebagai tatanan normal baru ini, sejumlah perusahaan telah mengadopsi sepenuhnya sistem kerja di tempat atau Work From Office (WFO). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wirapratama dan Dahesihsari (2022) dengan beberapa karyawan perusahaan yang menerapkan pendekatan kerja dari rumah/ WFH, ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut mengadopsi sistem kerja bergantian antara pelaksanaan kerja dari rumah (WFH) dan pelaksanaan kerja dari kantor (WFO). Model kerja seperti ini termasuk dalam kategori sistem kerja campuran yang menggabungkan pendekatan WFH dan WFO. Selain itu, ada juga para pekerja yang bekerja dari rumah (WFH) karena perusahaan tempat mereka bekerja telah menerapkan kebijakan tersebut sejak awal pandemi COVID-19 dan tidak melakukan aktivitas apapun di lingkungan kantor, kecuali bagi sejumlah posisi operasional yang memerlukan kehadiran fisik di tempat kerja, seperti petugas keamanan dan *office boy*.

Agar dapat turun dari PPKM level 3 ke level 2, diperlukan bahwa setidaknya separuh penduduk di wilayah tersebut telah menerima vaksin dosis pertama, dan sekitar 40% dari kelompok lansia juga sudah divaksinasi. Sedangkan untuk mengalihkan dari PPKM level 2 ke level 1, harus ada minimal 70% penduduk yang sudah mendapatkan vaksin dosis pertama dan sekitar 60% kelompok lansia yang

telah divaksinasi (Kominfo, 2022). Berdasarkan data informasi dari Komite Penanganan Virus Corona Disease 2019 dan Upaya Pemulihan Ekonomi Nasional (KPCPEN), data terbaru mengenai tingkat pelaksanaan vaksinasi menunjukkan bahwa pada tanggal 27 April 2022, sekitar 400,5 juta suntikan vaksin telah dilakukan dari target total 450 juta suntikan. Persentase cakupan vaksin pertama telah mencapai 199 juta (sekitar 95,63%), sementara cakupan vaksin kedua mencapai 164,5 juta (sekitar 79%), dan cakupan vaksin booster mencapai 36,8 juta (sekitar 17,68%). Keberhasilan ini merupakan hasil yang signifikan yang didukung oleh partisipasi aktif seluruh lapisan masyarakat.(KEMENKES RI, 2022). Dari ringkasan data yang disajikan oleh Dinas Kesehatan Kota Palembang, jumlah individu yang telah menerima vaksin COVID-19 pertama pada tanggal 7 Juni 2022 mencapai 1.197.696 orang (sekitar 84,82%), sementara untuk kelompok lansia sejumlah 77.272 orang (sekitar 60,12%) (Diskominfo Palembang, 2022).

Pada saat yang sama, kebijakan WFH dilonggarkan dengan tingkat vaksinasi yang lebih tinggi dan merata sehingga banyak perusahaan mulai kembali menerapkan pola kerja di tempat/ WFO, meskipun terdapat sejumlah perusahaan yang melihat manfaat WFH setelah menjadikan model kerja ini permanen. Munculnya wacana dari pemerintah mengenai pengembalian situasi kantor seperti keadaan awal ini juga disebut sebagai Masa Transisi. Tentu situasi ini menjadi fokus perhatian bagi beberapa perusahaan yang sebelumnya mengadopsi pendekatan kerja dari rumah (WFH). Banyak karyawan menilai kebijakan pengembalian WFO secara berbeda. Ada beberapa karyawan yang mendukung dan sangat antusias, sementara ada juga yang merespon dengan sebaliknya. Menurut hasil survey yang dilakukan oleh Arkandia Works dan Vinoti Office (2021) terhadap 1.313 partisipan, sebanyak 9% dari responden menyatakan persetujuan terhadap kembali bekerja dari kantor (WFO), dengan alasan bahwa komunikasi dan koordinasi menjadi lebih efisien ketika berada di lingkungan kantor. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Deloitte (2021) di Amerika, yang menemukan bahwa hanya 21% dari seluruh responden menunjukkan kesiapan baik dari segi karyawan maupun perusahaan untuk kembali ke tempat kerja serta berinteraksi langsung. Pada saat yang sama, 68% dari mereka yang disurvei mengharapkan bahwa

perusahaan akan memperkenalkan suatu bentuk metode kerja *hybrid* yang menggabungkan antara WFH dan WFO.

Selain itu, hasil survei terhadap 1.000 karyawan yang dilakukan oleh Coopers (2020) menemukan 70% responden merasa bahwa terdapat beberapa penyebab yang menahan atau mencegah mereka kembali bekerja di kantor, sementara 51% menyatakan kekhawatiran terkait risiko penularan COVID-19, takut menggunakan transportasi umum, dan kebutuhan untuk tetap berada di rumah guna mengawasi anak-anak yang sedang belajar secara *online*. Temuan ini sejalan dengan data survei penelitian kesiapan kembali ke WFO di Indonesia oleh Wirapratama dan Dahesihsari (2022) mengacu pada hasil studi pelatihan kesiapan bekerja di kantor (WFO) melibatkan 93 peserta pelatihan. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa dari jumlah tersebut, 58 peserta menyuarakan rasa ragu, kekhawatiran, dan kecemasan terkait kembali bekerja di kantor. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain jadwal kerja yang memiliki keterbatasan dalam fleksibilitasnya, prosedur kesehatan di lingkungan kantor yang harus diikuti, rasa khawatir terpapar virus, dan rasa kenyamanan dalam bekerja dari rumah (WFH). Sehingga terdapat 59% dari mereka berkeinginan agar tidak harus kembali sepenuhnya ke kondisi kerja di kantor (Work From Office/WFO).

Dengan penurunan kasus COVID-19, beberapa daerah dapat kembali ke PPKM level 1. Kota Palembang berada pada level 1 di mana sejumlah aktivitas dapat beroperasi dengan mengizinkan kembali sejumlah aktivitas beroperasi kembali hingga 100%. Pelaksanaan aktivitas di lingkungan perkantoran atau tempat kerja, termasuk Perkantoran Pemerintah/Kementerian/Kelembagaan/Pemerintah Daerah dan juga Perkantoran BUMN/BUMD/Swasta, saat ini menerapkan Work From Office (WFO) hingga 100%. Pendekatan ini dijalankan melalui beberapa tahapan (1) penerapan aturan kesehatan yang lebih ketat untuk menjaga keselamatan (2) penjadwalan jam kerja yang bergiliran (3) Pelaksanaan kerja di tempat dengan mematuhi pedoman dari Kementerian/Lembaga atau peraturan setiap Pemerintah Daerah sesuai kebijakan terkini. Pada sektor non-esensial, kebijakan ini berlaku dengan penerapan maksimal 100% Work From Office (WFO) untuk karyawan yang telah mendapatkan vaksinasi dan diwajibkan menerapkan penggunaan aplikasi Peduli Lindungi sebagai persyaratan saat masuk dan keluar

lokasi kerja (Inmendagri, 2022). Pemerintah Kota Palembang telah menetapkan kebijakan yang mengharuskan semua karyawan, termasuk ASN dan non-ASN, untuk menjalankan aktivitas kerja di tempat kerja (WFO) guna meningkatkan kinerja, produktivitas dan pemberian layanan kepada masyarakat dalam berbagai sektor, terutama di bidang kesehatan, pendidikan, perekonomian dan pembangunan infrastruktur yang menjadi skala prioritas. Sesuai arahan yang diberikan oleh Gubernur Sumatera Selatan, tidak ada opsi untuk bekerja dari rumah (WFH) setelah cuti Idul Fitri 1443 Hijriah per tanggal 9 Mei 2022. Pemerintah Kota juga akan mengimplementasikan sanksi yang sejalan dengan prosedur yang berlaku, apabila baik ASN maupun non-ASN melanggar ketentuan tersebut (BAKOHUMAS, 2022).

Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, secara resmi mengumumkan penghapusan status pandemi COVID-19 yang terjadi di Indonesia pada hari Rabu, tanggal 21 Juni 2023, dan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penetapan Berakhirnya Status Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) di Indonesia. Pengumuman tersebut dilakukan di Istana Merdeka, Jakarta. Dalam pidato Presidennya beliau menyatakan “Setelah melalui perjuangan bersama selama lebih dari tiga tahun dalam menghadapi wabah COVID-19, pada tanggal 21 Juni 2023, pemerintah mengumumkan penutupan status pandemi dan memasuki tahap endemik”. Keputusan pencabutan status pandemi COVID-19 ini diambil seiring dengan dicabutnya status PHEIC (Public Health Emergency of International Concern) COVID-19 oleh World Health Organization (WHO), pemerintah mempertimbangkan situasi di Indonesia dengan angka konfirmasi harian kasus COVID-19 yang mendekati nihil. Berdasarkan serosurvey, terungkap bahwa hampir semua (99%) penduduk Indonesia telah memiliki antibodi terhadap COVID-19. Dalam periode endemik ini, Presiden mengingatkan agar masyarakat tetap berhati-hati dan melanjutkan perilaku hidup bersih dan sehat. Selain itu, Presiden berharap bahwa keputusan untuk mengakhiri status pandemi ini akan memberikan dampak bagi pertumbuhan ekonomi nasional menjadi lebih baik serta mengalami peningkatan kualitas ekonomi-sosial yang signifikan (Sekretariat Kabinet RI, 2023).

Kebijakan yang diimplementasikan secara mendadak dengan banyak perubahan ini tentunya menghadirkan tantangan pelaksanaannya bagi ASN. Dibutuhkan kesiapan sumber daya dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung kesuksesan penerapan kebijakan ini. Meskipun demikian, penggunaan kombinasi Work From Home dan Work From Office oleh ASN bukanlah akibat dari budaya kerja fleksibel yang sudah melekat di lingkungan pemerintahan sejak awal. Sebaliknya, kebijakan ini lebih berasal dari kebutuhan sebagai upaya pencegahan penyebaran COVID-19. Begitu juga, pola kerja baru ini pasti akan mengakibatkan dampak positif dan negatif, baik bagi instansi maupun karyawannya (Kemenkeu RI, 2021). Semua fenomena tersebut sangat berkaitan dengan efek dari perubahan. Selain itu, ahli manajemen perubahan juga menunjukkan pentingnya kesiapan menghadapi perubahan agar strategi dan rekomendasi perubahan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik (Cummings and Worley, 2015). Dalam melakukan perubahan, beberapa faktor penting diperhitungkan guna memastikan efektivitasnya, dan salah satu faktor tersebut adalah kesiapan individu. Pandangan ini juga dikemukakan dalam studi penelitian yang dilakukan oleh Armenakis, Harris and Mossholder (1993), mengindikasikan kesiapan karyawan menjadi salah satu faktor yang mendorong dalam memperoleh hasil yang efektif dalam merubah organisasi. Kesiapan individu adalah salah satu unsur yang memiliki dampak substansial terhadap keberhasilan implementasi perubahan dalam lingkungan organisasi (Susyanto, 2019).

Menurut Holt *et al.* (2007), self efficacy memiliki peran penting dalam menentukan keyakinan terhadap kapasitasnya untuk mewujudkan perubahan yang diharapkan. Self-efficacy merupakan pandangan yang memengaruhi pola berpikir, perilaku, dan keterlibatan individu (Rusyda *et al.*, 2020). Fernandez dan Renay (Simbolon, 2017) menjelaskan bahwa pada fase awal perubahan, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap anggota karyawan telah siap untuk menghadapi perubahan, agar aktivitas masyarakat tetap berjalan lancar menghadapi perubahan yang diakibatkan oleh COVID-19, karyawan harus siap dalam menerima aturan kinerja selama masa pandemi. Kaitannya dengan kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor adalah bahwa temuan informasi menunjukkan bahwa karyawan dalam situasi kerja pada masa transisi WFO merasa cemas, khawatir dan

ragu. Menurut Ivancevich, Konopaske and Matteson (2014), karyawan menjadi cemas ketika terjadi perubahan dalam organisasinya dan berdampak negatif pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki kesiapan saat menghadapi dinamika perubahan yang terjadi di dalam organisasi, khususnya dalam konteks peralihan kembali ke pola kerja di kantor (WFO). Karena itu, tindakan preventif diperlukan untuk mengukur tingkat kesiapan karyawan menghadapi periode transisi, mengingat pentingnya persiapan strategis yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam beradaptasi kembali dengan sistem kerja WFO.

Data yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan enggan dan kurang semangat untuk bekerja sepenuhnya di kantor mengindikasikan bahwa pengembangan pola kerja ini tidak dapat dilakukan dengan begitu saja dan dapat berdampak terhadap produktivitas karyawan. Meskipun pola kerja di kantor sebenarnya merupakan standar sebelum munculnya pandemi COVID-19, setelah melewati adaptasi dengan pola kerja di rumah (WFH), karyawan harus menyesuaikan diri agar benar-benar siap bekerja di kantor (WFO). Selain itu, kebijakan *full return to* WFO berbeda dengan WFH yang tiba-tiba diperkenalkan akibat pandemi COVID-19, seharusnya telah diantisipasi dan dirancang dengan persiapan yang lebih baik untuk mendukung karyawan dalam mengimplementasikannya secara efisien. Jika perubahan ini tidak dikelola dengan baik, besar kemungkinan akan timbul resistensi terhadap perubahan tersebut (Palmer *et al.*, 2017).

Dari uraian tersebut, terlihat bahwa esensialnya persiapan untuk menghadapi perubahan dalam organisasi saat mengalami masa peralihan, terutama ketika karyawan belum sepenuhnya siap untuk mengadopsi pola kerja kembali ke kantor (Work From Office/WFO). Organisasi perlu merancang strategi yang spesifik untuk memfasilitasi adaptasi karyawan, mengingat bahwa perubahan dalam organisasi merupakan proses yang rumit dan penuh dengan tantangan. Menurut Cummings and Worley (2015), pelaksanaan perubahan di dalam suatu organisasi melibatkan berbagai aspek dan respons yang berasal dari aktivitas-aktivitas yang beragam untuk mengimplementasikan perubahan tersebut. Salah satu faktor kunci dalam proses ini adalah kontribusi sumber daya manusia atau anggota karyawan,

karena seringkali orang cenderung melihat perubahan sebagai sesuatu yang menakutkan. Dalam konteks ini, peran individu menjadi sangat penting karena mereka merupakan bagian dari struktur organisasi tersebut. Oleh karena itu, individu harus mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang akan dihadapi oleh organisasi. Meskipun komunikasi mengenai perubahan telah dilakukan dengan jelas dan transparan oleh organisasi kepada para karyawan, masih mungkin terjadi penolakan atau resistensi terhadap perubahan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada performa perusahaan (Armenakis *et al.*, 1993)

Untuk mengakomodirnya, diperlukan kesiapan *work from office* pada masa pandemi COVID-19. Istilah “kesiapan” mengacu pada suatu kondisi atau sifat dalam keadaan siap. Menurut definisi konsep kesiapan dalam Kamus Merriam-Webster, ini merujuk pada “kualitas atau kondisi dari keadaan siap”, (Nasution *et al.*, 2018). Meskipun situasi pandemi telah berakhir, masih ada pemberlakuan model kerja WFH-*Hybrid* di beberapa kota, termasuk Kota Palembang. Oleh karena itu, penting untuk menjelajahi bagaimana persepsi mereka terkait dengan prospek WFO setelah pengalaman bekerja dari rumah yang panjang serta adanya penyesuaian dengan pola kerja hybrid ini. Dengan pemahaman tersebut, dapat dikembangkan strategi yang lebih baik untuk mendukung adaptasi organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja serta kesejahteraan para karyawan di masa depan. Dalam konteks kota Palembang, implementasi WFO pada dua instansi, yaitu DPPKB dan PT. Telkom, menjadi contoh kasus yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, judul penelitian ini menggunakan "Kota Palembang" sebagai ilustrasi untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap kesiapan WFO pada masa pandemi COVID-19. Meskipun penelitian ini hanya dilakukan pada dua instansi sebagai contoh, hasilnya dapat memberikan gambaran awal tentang pandangan karyawan terhadap WFO di kota Palembang. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini isu yang diangkat yaitu persepsi karyawan terhadap kesiapan *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi COVID-19 sebagai salah satu dampak dari adanya virus global ini. Dengan penelitian yang berjudul “Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan *Work From Office* (WFO) pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Munculnya pandemi telah mengubah lanskap kerja dan menyebabkan perubahan signifikan dalam kehidupan sehari-hari para karyawan. Pemerintah Kota Palembang, Sumatera Selatan, mengharuskan seluruh karyawan, termasuk ASN dan non-ASN, untuk bekerja di kantor (WFO) guna meningkatkan kinerja, produktivitas dan pemberian layanan kepada masyarakat dalam berbagai sektor, terutama di bidang kesehatan, pendidikan, perekonomian dan pembangunan infrastruktur yang menjadi skala prioritas. Data yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan enggan dan kurang semangat untuk bekerja sepenuhnya di kantor mengindikasikan bahwa pengembangan pola kerja ini tidak dapat dilakukan dengan begitu saja dan dapat berdampak terhadap produktivitas karyawan. Meskipun pola kerja di kantor sebenarnya merupakan standar sebelum munculnya pandemi COVID-19, setelah melewati adaptasi dengan pola kerja di rumah (WFH), karyawan harus menyesuaikan diri agar benar-benar siap bekerja di kantor (WFO). Meskipun situasi pandemi telah berakhir, masih ada pemberlakuan model kerja WFH-*Hybrid* di beberapa kota, termasuk Kota Palembang. Oleh karena itu, penting untuk menjelajahi bagaimana persepsi mereka terkait dengan prospek WFO setelah pengalaman bekerja dari rumah yang panjang serta adanya penyesuaian dengan pola kerja *hybrid* ini. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya persiapan untuk perubahan organisasi selama masa transisi ketika karyawan belum siap untuk menerapkan kembali pola kerja di kantor (WFO). Untuk mengakomodirnya, diperlukan kesiapan (WFO), sehingga permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana Persepsi Karyawan Terhadap Kesiapan *Work From Office* (WFO) pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Palembang?” Apakah mereka merasa percaya diri dan yakin dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, termasuk protokol sanitasi dan keamanan fisik? Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang perspektif karyawan terhadap kesiapan mereka untuk beralih ke mode kerja WFO serta mengadaptasinya dengan pola *hybrid* yang masih diterapkan di beberapa kota. Dengan memahami persepsi *self-efficacy* karyawan, dapat dikembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan dukungan yang tepat agar para karyawan dapat sukses dalam bekerja secara produktif di lingkungan WFO.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap kesiapan *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi COVID-19 di Kota Palembang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi karakteristik responden, pengalaman pribadi, pengamatan orang lain, dorongan verbal, keadaan emosional dan kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.
2. Mengetahui hubungan pengalaman pribadi dengan kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.
3. Mengetahui hubungan pengamatan orang lain dengan kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.
4. Mengetahui hubungan dorongan verbal dengan kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.
5. Mengetahui hubungan keadaan emosional dengan kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.
6. Mengetahui variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan karyawan terhadap *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Meningkatkan kemampuan dan pemahaman peneliti dalam menganalisis masalah khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada variabel yang diteliti yaitu pengalaman pribadi, pengamatan orang lain, dorongan verbal, keadaan emosional dan kesiapan *work from office* pada masa pandemi COVID-19 di Kota Palembang.
2. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat.

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

1. Hasil penelitian dapat memberikan informasi dan masukan kepada civitas akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dalam memajukan pemahaman dan perkembangan dalam bidang keilmuan dan teknologi.
2. Dapat menambah literatur yang ada di perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan berfungsi sebagai sumber referensi bagi peneliti masa depan.

1.4.3 Bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang

1. Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kota Palembang dalam menjalankan kebijakan kinerja untuk karyawan selama pandemi COVID-19.
2. Dapat dijadikan masukan atau rekomendasi guna mengatasi kelemahan, hambatan, serta isu-isu dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan program.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Lingkup Lokasi

Penelitian ini dilakukan di DPPKB dan PT. Telkom Kota Palembang.

1.5.2 Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2023.

1.5.3 Lingkup Materi

Materi dalam penelitian ini mengenai Administrasi Kebijakan Kesehatan yang dibatasi pada lingkup materi persepsi karyawan terhadap kesiapan *Work From Office* (WFO) pada masa pandemi COVID-19 di Kota Palembang dengan variabel independen pengalaman pribadi, pengamatan orang lain, dorongan verbal, keadaan emosional dan variabel dependen kesiapan *work from office*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data dilakukan dengan kuesioner melalui *google form* kepada karyawan di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- 'ulum, M. 2016, *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*. Edisi Pert. Malang: Stikes.
- Alfaiz, A. *et al.* 2021, 'Identification of Perceived Self-Efficacy to Predict Student's Awareness in Career Readiness', *Islamic Guidance and Counseling Journal*, vol. 4 no. 1, pp. 124–132.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A. and Ruzo-Sanmartín, E. 2022, 'High-Performance Human Resource Management Practices and Readiness for Change: An Integrative Model Including Affective Commitment, Employees' Performance, and The Moderating Role of Hierarchy Culture', *European Research on Management and Business Economics*, vol. 28 no. 1, p. 100177.
- Alwisol 2004, *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D. and Dewi, D. A. 2018, 'Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di PT TP Tangerang', *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, vol. 1 no. 2, p. 548.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S. and Sulisty, M. C. W. 2017, 'Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)', *jurnal administrasi Bisnis*, vol. 52 no. 1, pp. 163–172.
- Arikunto, S. 2010, *Prosedur Penelitian : Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arkandia Works 2021, *Workplace Preference After Pandemic | Interior Design Office Contractor Jakarta Architecture*.
 Dari: <https://www.arkadiaworks.com/workplace-preference-after-pandemic/> (29 March 2023).
- Armenakis, Achilles A., Harris, S. G. and Mossholder, K. W. 1993, 'Creating Readiness for Organizational Change', *Human Relations*, vol. 46 no. 6, pp. 681–703.

- Dari:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872679304600601> (30 March 2023).
- Arora, V. *et al.* 2022, 'No Going Back: COVID-19 Disease Threat Perception and Migrants' Willingness to Return to Work in India', *SSRN Electronic Journal*.
- BAKOHUMAS 2022, *Pemkot Palembang Wajibkan Seluruh Pegawai WFO*. Dari:<https://bakohumas.palembang.go.id/blog/kategori/3-walikota-palembang> (8 July 2022).
- Bandura, A. 1986, *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ. Dari:[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=PdY9o3l5vpYC&oi=fnd&pg=PA94&dq=Bandura,+A.+\(1986\).+Social+foundations+of+thought+and+action:+A+social+cognitive+theory.+Englewood+Cliffs,+NJ:+Prentice-Hall.&ots=uGfYuQZngQ&sig=7flkDTETe4YXL5UQ7hRxcbe_jk&redir](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=PdY9o3l5vpYC&oi=fnd&pg=PA94&dq=Bandura,+A.+(1986).+Social+foundations+of+thought+and+action:+A+social+cognitive+theory.+Englewood+Cliffs,+NJ:+Prentice-Hall.&ots=uGfYuQZngQ&sig=7flkDTETe4YXL5UQ7hRxcbe_jk&redir) (9 June 2022).
- Bandura, A. 1997, *The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. 2005, *Theories of Personality, Six Edition, Social Cognitive Theory*. 6th edn. The Mc Graw-Hill Companies.
- Budiastuti, D. and Bandur, A. 2018, *Validitas dan Reabilitas Penelitian, Binus*. Dari:www.mitrawacanamedia.com.
- De Clercq, D., Haq, I. U. and Azeem, M. U. 2018, 'Self-Efficacy to Spur Job Performance: Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility', *Management Decision*, vol. 56 no. 4, pp. 891–907.
- Coopers, P. 2020, *How to Prepare Yourself for a Return to the Office*, *Harvard Business Review*. Dari:<https://hbr.org/2020/07/how-to-prepare-yourself-for-a-return-to-the-office> (29 March 2023).
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. 2015, *Organization Development and Change*. 10th edn. Cengage Learning.
- Dalyono 2007, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daur, M. F. P. 2020, 'Korelasi Antara Kesehatan Peserta Didik Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Belajar Fisika Peserta Didik Kelas X MIPA SMA Angkasa Adisutjipto Yogyakarta Tahun Ajaran 2019/2020'.

- Deloitte 2021, *2021 Return to Workplace Survey* / Deloitte US. Dari: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/2021-return-to-workplace-survey.html> (28 March 2023).
- Departemen Kesehatan RI 2009, *Klasifikasi Umur Menurut Kategori*. Jakarta: Ditjen Yankes.
- Departemen Pendidikan Nasional 2003, *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. 4th edn. Jakarta: Gramedia.
- Desiana, N. E. 2018, 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 7 no. 2.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang 2022, *Vaksinasi Palembang Capai Target, Pemkot Umumkan PPKM Level 1*.
- Emsza, B., Eliyana, A. and Istyarini, W. 2016, 'The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment', *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Faisal, G. S. M. 2009, *How to be a Smarter Tax Payer: Bagaimana Menjadi Wajib Pajak yang Lebih Cerdas*. Jakarta: Grasindo.
- Fatima, M. *et al.* 2020, 'Linking Employees Change-Related Self-Efficacy, Change Readiness and Commitment to Change', *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, vol. 14 no. 1, pp. 334–367. Dari: <https://www.econstor.eu/handle/10419/216874> (3 July 2023).
- Fitriyanto, A. 2006, *Ketidak Siapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta.
- García-Chas, R., Neira-Fontela, E. and Varela-Neira, C. 2016, 'High-Performance Work Systems and Job Satisfaction: A Multilevel Model', *Journal of Managerial Psychology*, vol. 31 no. 2, pp. 451–466.
- Ghufron, M. N. and S, R. R. 2014, *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gitosudarmo, I. and Sudita, I. N. 2015, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta:

BPFE Yogyakarta.

- Habibi, A. 2020, 'Normal Baru Pasca Covid-19 'ADALAH'', *Bulletin Hukum dan Keadilan*, vol. 4 no. 1. Dari:<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15809>.
- Hadira 2021, *Persepsi dengan Kesiapan Mahasiswa Menghadapi Interprofesional Education (IPE) di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Handayani, D. *et al.* 2020, 'Corona Virus Disease 2019', *Jurnal Respirologi Indonesia*, vol. 40 no. 2, pp. 119–129. Dari:<http://www.jurnalrespirologi.org/index.php/jri/article/view/101> (7 July 2022).
- Hardianto, D. 2017, *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Peserta Didik Kelas Viii Di Smp/Mts Kecamatan Balongpanggang*. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Hasibuan, I. S. 2019, *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan PT . Pelabuhan Indonesia I (PERSERO)*. Universitas Medan Area.
- Hasibuan, M. S. P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, S. P. 2010, *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Holt, D. T. *et al.* 2007, 'Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale', *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 43 no. 2, pp. 232–255.
- HUMAS MENPANRB 2021, *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi - Pelaksanaan WFO Diprioritaskan Bagi Pegawai ASN yang Telah Divaksin*. Dari:<https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pelaksanaan-wfo-diprioritaskan-bagi-pegawai-asn-yang-telah-divaksin> (25 September 2022).
- Iqbal, M. 2019, 'Apakah Pekerja Migran Indonesia Sehat Mental?', *Jurnal Kajian Wilayah*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. 2014, *Organizational behavior and management*. 10th edn. New York: McGraw-Hill Education.

- Jehani, L. 2010, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online* no date, *KBBI*.
Dari:<https://kbbi.web.id/pandemi> (12 June 2022).
- Keltner, D., Oatley, K. and Jenkins, J. M. 2014, *Understanding Emotions*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Kemenkeu RI 2021, *Bekerja dari Rumah (Work From Home/WFH) : Menghadapi COVID-19 pada PPKM Level 4*.
Dari:<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/14156/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-HomeWFH-Menghadapi-COVID-19-pada-PPKM-Level-4.html> (8 July 2022).
- KEMENPERIN 2003, *Undang - Undang RI No 13 tahun 2003, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta.
- Kementerian Dalam Negeri 2022, *Instruksi Mendagri No. 10 Tahun 2022*.
Dari:<https://jdih.maritim.go.id/instruksi-mendagri-nomor-10-tahun-2022-tentang-ppkm-jawa-bali> (8 July 2022).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2020, *Covid-19*.
Dari:<https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html> (8 February 2022).
- Kementerian Kesehatan RI 2010, *Riset Kesehatan Dasar 2010*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan RI 2022, *Surat Edaran No. HK.02.02/II/252/2022 Tentang Vaksinasi Covid-19 Dosis Lanjutan (Booster)*.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika RI 2022, *Cakupan Vaksinasi Jadi Indikator Penurunan Level PPKM*.
Dari:<https://www.kominfo.go.id/content/detail/36935/cakupan-vaksinasi-jadi-indikator-penurunan-level-ppkm/0/berita> (28 September 2022).
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia 2023, *Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Penetapan Berakhirnya Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Di Indonesia*. Indonesia: Kemensetneg.
- Kustini, K. and A, M. H. 2018, 'Kesiapan Perubahan Dalam Menerapkan Teknologi Informasi Pada Guru-Guru SMA', *UNEJ e-Proceeding*, pp. 232–243.

- Dari:<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/9168> (3 July 2023).
- Lelys, Y. A. dan 2018, 'Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam', *Jurnal Equilibira*, vol. Vol 5 no. No.2, p. hal 1-9.
- Liu, Z. *et al.* 2020, 'I Don't Want to Go Back: Examining the Return to Physical Workspaces During COVID-19', *Journal of occupational and environmental medicine*, vol. 62 no. 11, pp. 953–958.
- Loewe, M., Blume, J. and Speer, J. 2008, 'How Favoritism Affects the Business Climate: Empirical Evidence from Jordan on JSTOR', vol. 62 no. 2, pp. 259–276. Dari:<https://www.jstor.org/stable/25482509> (30 June 2023).
- Lunenburg, F. C. 2011, 'Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance', *International Journal of Management, Business, and Administration*, vol. 14 no. 1.
- Meliza, M., Wanto, D. and Asha, L. 2020, 'Persepsi Masyarakat Sukaraja, Rejang Lebong Terhadap Edaran Menteri Agama Nomor: SE. 6. Tahun 2020 Mengenai Tata Cara Beribadah Saat Pandemi', *Manhaj: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, vol. 9 no. 1, pp. 1–17. Dari:<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/manhaj/article/view/3268>.
- Menteri Dalam Negeri 2022, *Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 2, dan Level 1 Serta Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran Corona, Covid.go.id.*
- Menteri PANRB 2022, *Peraturan Menteri PANRB No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.*
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2021, *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019, JDIH Kemkominfo.*

- Meria, L. and Tamzil, F. 2021, 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan', *Forum Ilmiah*, vol. 18 no. 2, pp. 279–290.
- Muhaimin 2004, *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Dari:<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>.
- Nasution, R. A. *et al.* 2018, 'The Evaluation of Digital Readiness Concept: Existing Models and Future Directions', *The Asian Journal of Technology Management*, vol. 11 no. 2, pp. 94–117.
- Nasution, S. 2003, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurdin, S., Weski, A. and Rahayu, Y. S. 2020, 'Efikasi Diri Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran', *Jurnal Sain Manajemen*, vol. 2 no. 1, pp. 85–96.
Dari:<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/210> (6 June 2022).
- Palmer, I., Dunford, R. and Buchanan, D. A. 2017, *Managing Organizational Change A Multiple Perspectives Approach*. 3rd edn. Mc-Graw-Hill Education.
- Pemerintah Pusat 1969, *UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja [JDIH BPK RI]*.
Dari:<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49118/uu-no-14-tahun-1969> (7 July 2022).
- Permana, A. Y., Fitriani and Aulia, T. 2023, 'Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information Modelling Technology Era', *Journal of Technical Education and Training*, vol. 15 no. 1, pp. 192–203.
- Priyono 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk 2020, *Tentang Telkomgroup*.
Dari:<https://www.telkom.co.id/en/about-us/about-telkom>.
- Rahayu, M., Rasid, F. and Tannady, H. 2018, 'Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction, And Work Culture Toward Performance Of Telemarketing Staff In Banking Sector', *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, vol. 16 no. 5, pp. 47–52.

- Rahmadani, W. and Charolina Sihombing, S. 2020, 'Analisis Penyebaran Virus Covid-19 Di Provinsi Sumatera Selatan Menggunakan Metode Interpolasi Lagrange', *Jurnal Penelitian Fisika dan Terapannya (JUPITER)*, vol. 2 no. 1, pp. 12–23. Dari:<https://jurnal.univpgr-palembang.ac.id/index.php/Jupiter/article/view/5314> (7 July 2022).
- Rahmadini, A. P. 2011, *Studi Deskriptif Mengenai Self Efficacy terhadap Pekerjaan pada Pegawai Staf Bidang Statistik Provinsi Jawa Barat*.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2015, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Rueda-Garrido, J. C. *et al.* 2020, 'Return to Work Guidelines for the COVID-19 Pandemic', *Occupational Medicine*, vol. 70 no. 5, pp. 300–305. Dari:<https://academic.oup.com/occmed/article/70/5/300/5849367> (26 October 2022).
- Rusyda, N. A. *et al.* 2020, 'Meningkatkan Self-Efficacy Matematis Siswa Pada Pembelajaran Matematika Melalui Pendekatan Brain Based Learning', *Media Pendidikan Matematika*, vol. 8 no. 2, p. 74.
- Saputri, S. N. E. 2020, *Pengaruh Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Sarjana Fresh Graduate*. Universitas Muhammadiyah Malang. Dari:<https://eprints.umm.ac.id/66419/14/SKRIPSI.pdf>.
- Sekaran, U. and Bougie, R. 2013, *Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach*. Seventh Ed. Chichester: Wiley.
- Sekretariat Kabinet RI 2023, *Pemerintah Resmi Cabut Status Pandemi COVID-19*. Dari:<https://setkab.go.id/pemerintah-resmi-cabut-status-pandemi-covid-19/> (12 July 2023).
- Simbolon, H. 2017, 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi', *Psikodimensia*, vol. 16 no. 2, p. 142.
- Slameto 2010, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya*. Jakarta: Pustaka Indonesia.
- Sodik, M. A. and Siyoto, S. 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofyan, H. 1992, *Kesiapan Kerja Siswa STM di Jawa, Laporan Penelitian*. Yogyakarta.

- Stergiou, D. P. and Farmaki, A. 2021, 'Ability and Willingness to Work during COVID-19 Pandemic: Perspectives of Front-Line Hotel Employees', *International Journal of Hospitality Management*, vol. 93.
- Subkhan, R., Agus, R. and Disman 2017, 'Observational Learning on Industry Work Practices Toward Job Readiness', *Educational Research and Reviews*, vol. 12 no. 9, pp. 554–558.
- Sugihartono 2013, *Psikologi Pendidikan*. Edited by U. Press. Yogyakarta.
- Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.CV.
- Susila and Siswanto 2018, *Metodologi Penelitian Cross Sectional Kedokteran dan Kesehatan*. Yogyakarta: Bosscript. Dari:<http://www.breastcancer.org>.
- Susilowati, A. S., Wicaksana, S. A. and Wardhani, F. D. H. 2019, 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan Senior Di Pt. Xyz', *Jurnal Psikologi Universitas Pancasila*.
- Susyanto, H. 2019, 'Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi', *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, vol. 21 no. 1.
- Taufik, T. and Warsono, H. 2020, 'Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19', *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi ...*, vol. 2 no. 1, pp. 1–18. Dari:<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/8182>.
- Uei, P. C. and Shing, J. H. V. 2021, 'Industrial Revolution 4.0: Are Students Ready for Education 4.0?', *Global Business and Management Research: An International Journal*, vol. 13 no. 4s, pp. 244–254.
- Utami, F. A. 2020, *Apa Itu Pandemi?* Dari:<https://wartaekonomi.co.id/read276620/apa-itu-pandemi> (8 June 2022).
- Wahidah, I. *et al.* 2020, 'Pandemik COVID-19: Analisis Perencanaan Pemerintah Dan Masyarakat Dalam Berbagai Upaya Pencegahan', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 11 no. 3, pp. 179–188. Dari:<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/31695> (8 February

2022).

Wibowo 2013, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirapratama, J. D. and Dahesihsari, R. 2022, 'Gambaran Kesiapan Karyawan Untuk Kembali Bekerja Di Kantor : Perubahan Dari WFH Ke WFO', vol. 13 no. 2.

World Health Organization 2020, *Coronavirus, Technical guidance publications*. Dari:https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1 (18 June 2022).

Yuningsih, R. 2020, 'Promosi Kesehatan Pada Kehidupan New Normal Pandemi Covid-19', *Info singkat*, vol. XII no. 11, pp. 13–18. Dari:[http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info Singkat-XII-11-I-P3DI-Juni-2020-205.pdf](http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Singkat-XII-11-I-P3DI-Juni-2020-205.pdf).

Zewudie, A. *et al.* 2021, 'Healthcare Professionals' Willingness and Preparedness to Work during COVID-19 in Selected Hospitals of Southwest Ethiopia', *Risk Management and Healthcare Policy*, vol. 14, pp. 391–404.