

Optimalisasi Kompetensi Individu di Era Pandemi melalui Edukasi Daring

Competence Optimization in the Pandemic Era through Online Education

Gita Aulia Nurani

Susatyo Yuwono*

Rizqi Zulfa Qatrunnada

Achmad Dwityanto

Oktaviansyah

Nureyzwan Sabani

Darajatun Surya Admaja

Galang Setyo Pambudi

Department of Psychology,
Universitas Sebelas Maret,
Surakarta, Central Java, Indonesia

email: susatyo.yuwono@ums.ac.id

Kata Kunci

Edukasi daring

Kompetensi

Pandemi

Keywords:

Competency

Pandemic

Online education

Received: January 2023

Accepted: February 2023

Published: May 2023

Abstrak

Situasi pandemi yang disertai dengan percepatan digital telah mengubah perspektif mengenai pentingnya kompetensi. Berbagai pembatasan luring yang terjadi pada dasarnya dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki. Pengembangan kompetensi sendiri merupakan tanggung jawab individu dan membutuhkan inisiatif pribadi, meski tidak menutup kemungkinan dapat terjadi karena adanya perintah atasan. Tujuan pengabdian masyarakat ini adalah memberi edukasi mengenai langkah mengoptimalkan kompetensi dan jenis kegiatan yang dapat dilakukan melalui media daring Zoom. Peserta kegiatan berjumlah 97 individu yang berstatus karyawan atau pekerja dari berbagai bidang. Efektivitas kegiatan dapat disimpulkan melalui evaluasi peserta. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 88.2% peserta merasa adanya penambahan wawasan mengenai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Saran bagi penyelenggara edukasi berikutnya adalah mempertimbangkan pelaksanaan secara luring jika kondisi telah memungkinkan untuk mengatasi keterbatasan interaksi antara narasumber dengan peserta.

Abstract

The pandemic situation and digital acceleration have altered ideas on the significance of competence. Various offline restrictions that occur can be utilized to maximize previously acquired competencies. Individuals are responsible for their competency development and must take the initiative to use it. However, this does not preclude the potential that this may occur in response to commands from superiors. This community service aims to provide education on how to maximize competency and the types of activities that may be conducted via the online platform Zoom. A total of 97 workers or employees from various fields participated in the activity. The effectiveness of the activity can be determined by evaluating the activity's participants. According to the evaluation results, 88.2% of the participants thought there was greater insight regarding relevant competencies. The following recommendation for education providers is to investigate offline implementation if situations permit overcoming the restrictions of resource-participant contact.



© 2023 Gita Aulia Nurani, Susatyo Yuwono, Rizqi Zulfa Qatrunnada, Achmad Dwityanto Oktaviansyah, Nureyzwan Sabani, Darajatun Surya Admaja, Galang Setyo Pambudi. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v8i3.4404>

PENDAHULUAN

Pemenuhan kompetensi dan keahlian menjadi sebuah isu yang banyak dibahas pada ranah sumber daya manusia dimasa pandemi. Terlebih, pemerintah Indonesia telah mencanangkan sebuah program generasi emas yang mendasarkan pada kompetensi dan pemenuhan kemampuan utama sebagai kekuatan sumber daya manusia di tahun 2045. Program ini menitikberatkan pada pentingnya standarisasi kompetensi dan keahlian yang perlu dimiliki oleh masyarakat Indonesia, terutama berlaku pada para pekerja. Lebih lanjut, riset menyebutkan bahwa kompetensi pekerja Indonesia masih berada pada level *moderate*, sehingga memerlukan peningkatan kemampuan dan keahlian yang relevan dengan kebutuhan

industri (Ahmad *et al.*, 2019). Level tersebut menunjukkan jika individu perlu melakukan pengembangan secara simultan dan berkelanjutan sepanjang hidup karena tren kebutuhan keahlian industri yang terus berubah.

Peningkatan kompetensi dan keahlian sangat dibutuhkan pada masa pandemi, tidak hanya sebagai salah satu kebutuhan kerja melainkan juga pemenuhan psikologis individu (International Labour Organization, 2021). Individu yang bersedia dan diberi kesempatan mengembangkan diri cenderung merasa bermanfaat dan berdaya jika dibandingkan pekerja lain yang tidak mendapat program pengembangan sama sekali. Tentunya kesempatan untuk mengembangkan diri ini dapat datang dari dua sisi: dari tempat kerja atau atasan yang memberi perintah pada individu, atau inisiatif pribadi yang disepakati oleh atasan. Salah satu kompetensi yang membantu seseorang dapat bertahan pada masa krisis, seperti ketika pandemi, adalah kemampuan kepemimpinan (Dirani *et al.*, 2020). Kemampuan ini tidak hanya dibutuhkan oleh para atasan atau manajer saja, pekerja junior pun membutuhkannya untuk diri sendiri dan mengelola perilaku ketika berhadapan dengan orang lain.

Adanya pandemi membuat pandangan dan pola pengembangan karyawan berubah secara drastis serta perlu mendasari pada kebutuhan kompetensi utama, seperti kemampuan kepemimpinan yang relevan di masa sekarang dan masa depan (Gurevitch, 2021). Peningkatan kemampuan pekerja tidak bersifat otomatis serta membutuhkan dukungan penuh dari lingkungan profesionalnya. Riset menunjukkan jika dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi karena dapat mengurangi terjadinya kekerasan fisik hingga kekerasan seksual di tempat kerja (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022). Selain itu, dukungan sosial juga akan mempengaruhi pola penyesuaian diri seseorang sebagai salah satu skema pertahanan psikologis (Fan & Fan, 2021).

Beberapa perubahan situasi kerja selama masa pandemi seperti bekerja dari rumah turut membawa perubahan pada pola pengembangan kompetensi individu. Bekerja dari rumah membutuhkan kontrol dan pola kepemimpinan yang menyesuaikan dengan karakteristik karyawan, karena hal tersebut akan mempengaruhi performansi kerja (Muttaqin *et al.*, 2020). Lebih lanjut, dukungan sosial secara virtual seperti yang banyak terjadi saat pandemi, karena pembatasan interaksi fisik, pada dampak jangka panjang akan membawa ketidakpuasan kerja pada diri karyawan (Yu & Wu, 2021). Jika perilaku daring selama dan setelah pandemi tidak disertai dengan adanya pengembangan kompetensi, maka risiko burn out atau stres kerja pada karyawan juga meningkat.

Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga berdampak pada loyalitas dan efisiensi kerja secara langsung maupun tidak (Pallathadka, 2020). Lebih lanjut, dua variabel ini saling berkaitan satu sama lain karena budaya masyarakat secara luas juga berdampak pada motivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik (Mustajbašić & Husaković, 2016). Perilaku dan iklim organisasi cenderung berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara umum (Siahaan *et al.*, 2021). Motivasi karyawan yang tinggi seringkali berkaitan erat dengan performansi organisasi yang sesuai target pula (Lee & Raschke, 2016; Rijanti *et al.*, 2021). Selain itu, menurunnya motivasi internal secara langsung juga mempengaruhi produktivitas individu, terutama dimasa pandemi (Rietveld *et al.*, 2022).

Salah satu hal penting dalam pemenuhan kompetensi individu adalah kesadaran diri (*self-awareness*). Secara harfiah, individu yang memiliki kompetensi dapat diartikan pada dua sisi, menguasai keahlian tertentu atau memenuhi kualifikasi yang telah terstandarisasi dan diakui secara umum (Schaffar, 2021). Kesadaran diri berperan penting dalam identifikasi situasi yang sedang dialami, baik dalam hal positif maupun negatif (Kreibich *et al.*, 2020). Individu yang memiliki kesadaran diri akan memahami kebutuhan kompetensi yang dimiliki serta dapat memetakan keahlian yang akan diperlukan pada masa depan. Namun sayangnya belum banyak individu yang memiliki pemahaman pada diri sendiri terutama jika dikaitkan dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi dan tujuan karier (Kreibich *et al.*, 2020; Tušl *et al.*, 2021).

Beberapa ahli juga memprediksi kebutuhan dan situasi karier yang akan terjadi setelah masa pandemi, diantaranya adalah perlunya kemampuan resiliensi individu, fenomena *career shocks*, pilihan karier yang akan bertahan melibatkan kompetensi dalam bidang humanistik serta teknologi (Akkermans *et al.*, 2020; Hite & McDonald, 2020). Dengan mendasarkan pada fenomena yang terjadi di tengah masyarakat dan riset prediksi ahli serta turut serta mendukung program pemerintah generasi emas 2045, tim penulis memutuskan untuk berfokus pada optimalisasi kompetensi individu. Program ini berjalan secara daring karena menyesuaikan situasi pandemi yang belum benar-benar hilang dan mengedepankan aspek efisiensi

dari sisi peserta dan narasumber. Berdasarkan paparan pendahuluan, rumusan masalah pada program pengabdian masyarakat ini adalah program spesifik apa yang dapat dilakukan individu untuk mengoptimalkan kompetensi secara daring? Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah memberi edukasi pada individu secara umum dan pekerja profesional secara khusus mengenai pentingnya pengembangan kompetensi serta mensosialisasikan standardisasi kompetensi yang dapat dilakukan selama masa pandemi.

METODE

Secara khusus, kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki tiga tahap yaitu pra-edukasi, edukasi, dan evaluasi. Tahap pra-edukasi memfokuskan pada persiapan dan sosialisasi program pada masyarakat luas. Beberapa kriteria peserta edukasi yang dapat mengikuti kegiatan diantaranya adalah (1) pekerja atau berstatus karyawan, (2) sudah pernah mengikuti program sertifikasi, (3) jika belum pernah mengikuti program sertifikasi, maka ada keinginan untuk mengembangkan kompetensi, dan (4) memiliki komitmen mengikuti kegiatan dari awal hingga akhir. Kegiatan sosialisasi program dilakukan sejak tiga minggu sebelum pelaksanaan. Rentang waktu tersebut dirasa tepat untuk memberi waktu pada lebih banyak peserta bergabung dan menyebarluaskan informasi program sesuai kebutuhan.

Dari tiga minggu masa sosialisasi program, telah terdaftar 130 peserta yang berminat mengikuti edukasi daring. Seluruh peserta bergabung dalam sebuah grup WhatsApp untuk memudahkan koordinasi dan pembagian informasi yang relevan dengan acara. Selain manfaat berupa jejaring yang semakin luas, tim penulis juga memberikan sertifikat kehadiran pada para peserta yang mengikuti seluruh rangkaian acara. Pemberian sertifikat ini didasarkan pada daftar hadir yang diberikan pada peserta saat akhir acara. Tim memanfaatkan media daring Zoom selama kegiatan berlangsung. Selain itu terdapat pula aplikasi pendukung lain seperti Google Form untuk daftar hadir dan lembar evaluasi, serta fitur survey online yang terdapat pada Zoom sebagai pendukung interaksi antara pemateri dengan peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan kegiatan ini adalah memberi pemahaman pada peserta mengenai langkah pengembangan kompetensi melalui kasus nyata yang dihadirkan oleh tiga narasumber. Selain itu, pengabdian masyarakat ini juga merupakan tindak lanjut kegiatan penelitian yang dilakukan oleh tim penulis. Melalui survei terkait pengembangan kompetensi di masa pandemi, penulis memperoleh responden sejumlah 105 orang yang terdiri dari pekerja profesional dan karyawan umum. Hasil survei menyebutkan bahwa pada era digital seperti saat ini, pengembangan kompetensi dipengaruhi secara langsung oleh dua faktor internal, yaitu motivasi dan kesadaran diri. Dua faktor eksternal yang juga diteliti, yaitu budaya organisasi dan dukungan sosial tidak memberi pengaruh signifikan pada pengembangan kompetensi. Berbekal pada hasil tersebut, penulis ingin memberi edukasi mengenai pentingnya faktor internal individu terhadap pengembangan kompetensi, terutama bagi pekerja.

Fase pra-edukasi

Secara umum, kegiatan ini dibagi dalam tiga fase yang diawali dengan pra-edukasi atau persiapan edukasi. Tahap persiapan ini meliputi penyiapan materi berdasarkan pada hasil survei yang telah dibagikan sebelumnya, dan pencarian narasumber. Terdapat tiga narasumber dari latar belakang yang berbeda pada kegiatan ini. Narasumber berasal dari asesori kompetensi, peneliti, dan praktisi *Human Resource* (HR). Perbedaan latar belakang ini dimaksudkan untuk memberi perspektif yang beragam pada peserta mengingat asal peserta pun dari berbagai institusi. Setelah mendapatkan narasumber, tim penulis memulai tahap promosi menggunakan *digital flyer* yang disebarluaskan secara daring melalui grup WhatsApp atau Telegram. Pada link pendaftaran juga disertakan grup WhatsApp sebagai wadah informasi bagi peserta mengenai teknis pelaksanaan edukasi daring.

Sebelum pelaksanaan edukasi daring, tim penulis juga memberi link pre-test pada peserta. Tahap ini penting pada tim penulis untuk mengetahui gambaran pemahaman peserta mengenai pengembangan kompetensi. Terdapat 45 peserta

yang mengisi lembar pre-test dengan hasil pada Tabel I. Berdasarkan hasil pre-test dapat diketahui bahwa item yang mendapatkan jawaban paling rendah terdapat pada item nomor 6 dan 9. Kedua item tersebut terkait erat dengan aspek penggunaan kompetensi dan sertifikasinya. Secara umum pemahaman peserta masih dibawah 60% yang mengindikasikan bahwa edukasi mengenai pengembangan kompetensi layak dilakukan.

Tabel I. Hasil pre-test

No	Pertanyaan	Jawaban Benar (%)	Total Pemahaman (%)
1	Apa yang dimaksud Pemeliharaan Kompetensi?	57.78	58.8
2	Hal apa yang paling dimungkinkan memiliki hubungan terhadap pemeliharaan kompetensi jika dilihat dari situasi pandemi di Indonesia saat ini?	60	
3	Apa yang dimaksud Dukungan Sosial?	93.33	
4	Apakah yang dimaksud dengan kompetensi?	84.44	
5	Apa yang dimaksud standar kompetensi kerja?	84.44	
6	Apa manfaat sertifikasi bagi tenaga kerja?	20	
7	Siapa yang berhak melakukan pelaksanaan sertifikasi?	73.3	
8	Manakah di antara jawaban ini yang tidak termasuk trias disrupsi?	42.2	
9	Di masa pandemik seperti sekarang ini, analog living akan tergantikan dengan?	22.22	
10	Manakah di antara pilihan jawaban ini yang menjadi dasar perkembangan karir?	51.11	

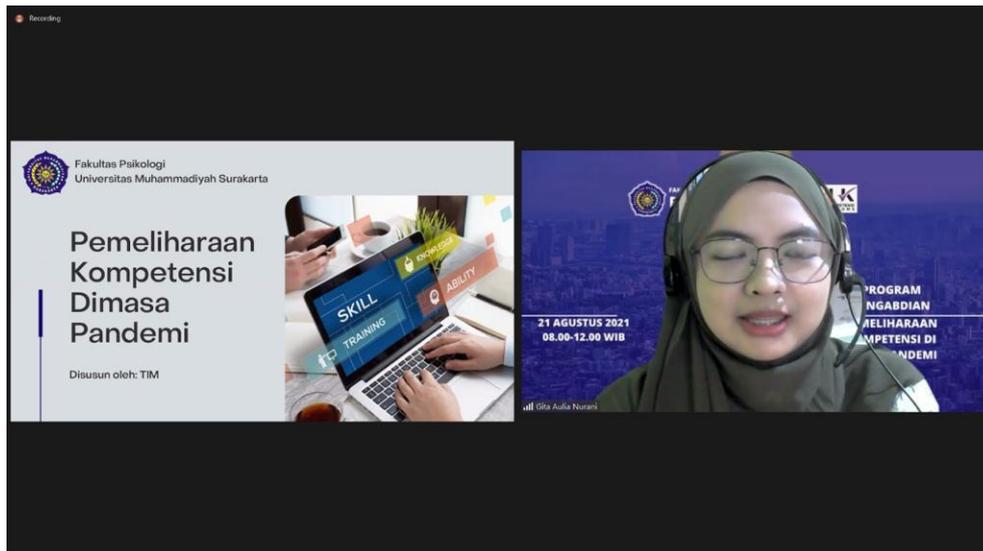
Fase edukasi daring

Edukasi dilakukan secara daring dengan beberapa pertimbangan: situasi pandemi masih belum dibatalkan oleh pemerintah; latar belakang dan asal peserta beragam sehingga lebih efisien jika dilakukan secara daring; narasumber berasal dari tiga daerah berbeda; dan konsep webinar telah umum dilakukan sebagai alternatif edukasi pada karyawan. Edukasi daring dilakukan selama satu hari dengan menghadirkan tiga narasumber secara bergiliran. Total sebanyak 97 peserta hadir secara daring sejak awal hingga akhir pelaksanaan edukasi. Latar belakang peserta beragam mulai dari mahasiswa, *fresh graduate*, karyawan junior, hingga manager. Secara khusus, demografi usia peserta tertampil pada Tabel II.

Tabel II. Demografi usia peserta edukasi daring

Rentang Usia	Persentase
18-20	36.4
21-25	53.2
26-30	1.3
31-35	3.9
36-40	1.3
41-45	2.6
46-50	1.3
Total	100

Kegiatan webinar dibuka oleh moderator dengan menyapa peserta dan menyampaikan tujuan pelaksanaan edukasi daring. Penyampaian tujuan ini penting dilakukan agar setiap peserta memiliki arah pemahaman yang sama dan mengetahui koridor yang akan disampaikan pemateri. Sesi pertama dilakukan oleh kalangan akademisi yang menyampaikan mengenai aspek kompetensi secara teoritis dan mendasarkan pada penelitian terbaru. Secara khusus, sesi ini juga merupakan penyampaian hasil survei mengenai kompetensi yang sebelumnya dilakukan oleh tim penulis. Penyampaian materi yang mendasarkan pada hasil riset diperlukan agar berimbang dan mendapatkan perspektif dari sisi akademis.



Gambar 1. Materi pertama oleh akademisi

Memasuki materi kedua, yaitu penguatan aspek kompetensi dari narasumber yang berasal dari lembaga sertifikasi. Pemateri menekankan pada pentingnya standardisasi kompetensi yang dapat dicapai melalui sertifikasi. Terlebih saat ini posisi sertifikasi telah memiliki poin tersendiri bagi seluruh profesi. Selain itu, sertifikasi juga dapat berfungsi sebagai data kompetensi masyarakat Indonesia secara umum.



Gambar 2. Materi kedua oleh asesor kompetensi

Kemudian, memasuki materi terakhir disampaikan oleh narasumber yang merupakan praktisi HR profesional sekaligus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Narasumber menyampaikan mengenai pelaksanaan program sertifikasi dan dampaknya pada kompetensi karyawan pada masa pandemi. Selain itu, narasumber juga memberikan kasus nyata pelaksanaan pengembangan kompetensi yang selama ini dilakukan di tempat kerja. Seluruh sesi tanya jawab dilakukan pada bagian akhir setelah seluruh narasumber menyampaikan materi.



Gambar 3. Materi ketiga oleh praktisi HR

Setelah pemaparan seluruh narasumber selesai, moderator memulai sesi diskusi dengan memberi peluang peserta untuk bertanya pada tiga narasumber. Peserta dapat bertanya secara lisan melalui fitur *raise hand* atau mengetik pertanyaan dikolom *chat*. Pertanyaan peserta mengacu pada materi dan fokus pada penerapan pengembangan kompetensi di tempat kerja. Berikut adalah contoh beberapa pertanyaan yang muncul selama sesi edukasi daring:

1. Bagaimana peran atasan dalam pengembangan kompetensi terutama menyangkut program pelatihan dimasa pandemi?
2. Jika terdapat kasus khusus seperti pada perusahaan negara, karyawan ingin mengembangkan diri namun terhalang oleh ijin atasan, apa yang perlu dilakukan?
3. Bagaimana perbedaan program sertifikasi kompetensi sebelum dan selama pandemi? Apakah mempengaruhi kemampuan peserta secara umum?

Seluruh pertanyaan dijawab satu per satu oleh tiga narasumber dengan perspektif yang berbeda. Narasumber menitikberatkan pada situasi pandemi yang identik dengan perubahan cepat dan kebutuhan kompetensi yang berbeda dari masa sebelumnya. Kompetensi kepemimpinan adalah salah satu hal yang perlu dimiliki oleh individu di era digital dan sesudah pandemi (Dirani *et al.*, 2020; Hite & McDonald, 2020). Selain itu, kesadaran untuk pengembangan diri sudah saatnya berada pada level individu, bukan hanya menunggu perintah dari atasan. Inisiatif dan kesadaran akan kelemahan atau kelebihan diri adalah kunci penting untuk dapat bertahan pada persaingan global (Bratton *et al.*, 2011; Kreibich *et al.*, 2020).

Fase evaluasi

Memasukan tahap akhir edukasi, tim penulis menyebarkan lembar evaluasi pada seluruh peserta untuk mengetahui umpan balik dan tanggapan peserta mengenai kegiatan ini. Dari total 97 peserta, 76 diantaranya atau sebesar 78% dari total peserta mengisi lembar evaluasi. Rangkuman hasil evaluasi peserta terdapat pada Tabel III.

Tabel III. Evaluasi peserta

Kriteria	Tampilan materi	Kesesuaian materi	Kejelasan penyampaian	Interaksi peserta	Peningkatan motivasi	Penambahan wawasan
Baik	80.3	88.2	84.2	67.1	78.9	88.2
Cukup	19.7	11.8	15.8	30.3	21.1	11.8
Kurang	0	0	0	2.6	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

Berdasarkan evaluasi peserta dapat diketahui bahwa mayoritas penilaian berada pada kategori baik terutama pada aspek penambahan wawasan dan kesesuaian materi dengan kebutuhan. Selain itu, peserta juga diminta untuk memberi tanggapan secara kualitatif terhadap pelaksanaan edukasi daring. Respon beragam muncul dari peserta namun lebih dari 80% menyatakan bahwa kegiatan edukasi ini sangat bermanfaat dan ingin mengikuti kegiatan serupa pada lain waktu. Peserta menyatakan bahwa meski dilakukan secara daring, pemahaman mendalam mengenai kompetensi tetap diperoleh dan dapat meningkatkan kemauan untuk terus mengembangkan diri

KESIMPULAN

Edukasi daring untuk mengoptimalkan kompetensi pada era digital berjalan lancar dengan menghadirkan tiga narasumber dari praktisi, akademisi, dan asesor sertifikasi. Pencapaian tujuan dapat diketahui melalui respon peserta pada lembar evaluasi yang diberikan pada akhir kegiatan. Rerata evaluasi peserta bergerak diangka 67.1-88.2% dengan aspek terendah pada interaksi peserta, sedangkan aspek tertinggi terdapat pada kesesuaian materi dan penambahan wawasan. Secara naratif, peserta juga menyampaikan pentingnya kegiatan serupa diadakan kembali sebagai salah satu bentuk penyegaran kompetensi. Meski demikian beberapa individu mengharapkan adanya interaksi yang lebih intens antara narasumber dengan peserta. Hal ini pula yang perlu diantisipasi oleh penyelenggara edukasi serupa, terutama jika mengingat keterbatasan interaksi kegiatan yang dilakukan secara daring. Saran bagi penyelenggara edukasi berikutnya adalah mempertimbangkan pelaksanaan secara luring jika kondisi telah memungkinkan untuk mengatasi keterbatasan interaksi antara narasumber dengan peserta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pengabdian masyarakat berupa edukasi daring ini dapat dilakukan karena adanya dukungan dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta melalui skema pendanaan Hibah Integrasi Tridharma (HIT) yang beranggotakan seluruh tim penulis. Selain itu, tim penulis juga mengucapkan terimakasih pada seluruh narasumber terutama dari kalangan praktisi dan asesor kompetensi yang bersedia meluangkan waktu dan membagikan ilmu pada para peserta. Terakhir, terimakasih pada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran acara, dan tentunya para peserta edukasi daring yang tidak dapat disebut satu per satu.

REFERENSI

- Ahmad, A. R., Yee, K. S., Isa, K., Soon, N. K., & Sapry, H. R. M. (2019). The competency level of Indonesian migrant workers in Malaysia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 314–317. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1044.0585C19>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Bratton, V. K., Dodd, N. G., & Brown, F. W. (2011). The impact of emotional intelligence on accuracy of self-awareness and leadership performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(2), 127–149. <https://doi.org/10.1108/01437731111112971>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., et al. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380–394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Fan, Z., & Fan, X. (2021). Effect of Social Support on the Psychological Adjustment of Chinese Left-Behind Rural Children: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 604397. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.604397>

- Gurevitch, L. (2021). The spectacle of competence: global pandemic and the redesign of leadership in a post neo-liberal world. *Cultural Studies*, **35**(2-3), 489-504. <https://doi.org/10.1080/09502386.2021.1898023>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, **23**(4), 427-437. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- International Labour Organization. (2021). *Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training*. https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_766557/lang-en/index.htm
- Kreibich, A., Hennecke, M., & Brandstätter, V. (2020). The Effect of Self-awareness on the Identification of Goal-related Obstacles. *European Journal of Personality*, **34**(2), 215-233. <https://doi.org/10.1002/per.2234>
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation and Knowledge*, **1**(3), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Mustajbašić, E., & Husaković, D. (2016). Impact of Culture on Work Motivation: Case of Bosnia and Herzegovina. *Journal of Business & Economic Policy*, **3**(3), 79-87.
- Muttaqin, G. F., Taqi, M., & Arifin, B. (2020). Job Performance During COVID-19 Pandemic: A Study on Indonesian Startup Companies. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, **7**(12), 1027-1033. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1027>
- Pallathadka, H. (2020). Influence of Organizational Culture on Employee Behavior. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, **7**(10), 4331-4341.
- Rietveld, J. R., Hiemstra, D., Brouwer, A. E., & Waalkens, J. (2022). Motivation and productivity of employees in higher education during the first lockdown. *Administrative Sciences*, **12**(1), 1. <https://doi.org/10.3390/admsci12010001>
- Rijanti, T., Kasmari, Prabowo, R. E., & Sukmaningrum, D. (2021). The Role of Moderation of Organizational Culture on the Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance: Studies on District Office the Ex.Kawedanan Boja Region (Singorojo, Boja, Limbangan) Kendal Regency. *Advances in Economics, Business and Management Research*, **169**, 368-373. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.073>
- Schaffar, B. (2021). Competent uses of competence: on the difference between a value-judgment and empirical assessability. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, **7**(2), 55-64. <https://doi.org/10.1080/20020317.2021.1958993>
- Siahaan, L. I., Imran, A. I., & Diniati, A. (2021). Effect of organizational behavior and organizational climate on employee job satisfaction in PT. Eagle Indo Pharma. *Advances in Social Sciences Research Journal*, **8**(3), 352-362. <https://doi.org/10.14738/assrj.83.9873>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Tušl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Bauer, G. F. (2021). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, **21**(1), 741. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8>
- Yu, J., & Wu, Y. (2021). The impact of enforced working from home on employee job satisfaction during COVID-19: An event system perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **18**(24), 13207. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>