



LITERATUR REVIEW : REMOTE WORK DAN MANAJEMEN KARYAWAN DIGITAL DI INDONESIA

Sub Judul: Tantangan Budaya Kerja, Produktivitas, Dan Teknologi Hr Di Era Hybrid

Johns Charlos Hutabalian¹, Jese Marvel Lumban Tobing², Michael Saputra Simbolon³

¹johscharloshutabalian@gmail.com

²jesetobing35@gmail.com

³michaelsimbolon737@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 202x

Revised Aug 20th, 202x

Accepted Aug 26th, 202x

Kata Kunci:

Kata kunci pertama

Kata kunci kedua

Kata kunci ketiga

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah membahas pengaruh *remote work* terhadap manajemen karyawan digital, fokus pada tantangan dalam budaya kerja, produktivitas, dan teknologi HR di era *hybrid*. Dengan meningkatnya adopsi model kerja *hybrid*, perusahaan perlu mempertahankan budaya kerja yang positif meskipun ada keterbatasan interaksi sosial. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa fleksibilitas *remote work* dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menimbulkan risiko penurunan produktivitas akibat kurangnya pengawasan dan komunikasi yang efektif. Metode kualitatif melalui studi literatur dan wawancara digunakan untuk menggali pandangan karyawan dan manajer. Hasil menunjukkan bahwa dukungan manajerial, pelatihan relevan, dan budaya organisasi yang inklusif penting untuk mengatasi tantangan ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di era digital.

Kata kunci: *remote work, manajemen karyawan digital, tantangan budaya kerja, produktivitas, dan teknologi hr di era hybrid, IT.*

ABSTARCT

The purpose of this study is to discuss the impact of remote work on digital employee management, focusing on challenges in work culture, productivity, and HR technology in the hybrid era. With the increasing adoption of hybrid work models, companies need to maintain a positive work culture despite limited social interactions. This study identified that the flexibility of remote work can increase productivity, but also poses a risk of decreased productivity due to lack of effective supervision and communication. Qualitative methods through literature studies and interviews were used to explore employee and manager views. The results showed that managerial

support, relevant training, and an inclusive organizational culture are important to overcome these challenges. This study concluded that adaptive and innovative HR management strategies are essential to improve employee productivity and well-being in the digital era.

Keyword: remote work, digital employee management, work culture challenges, productivity, and hr technology in the hybrid era, Information Technology.



© 2021 Para Penulis. Diterbitkan oleh Perkumpulan Konsultan Manajemen Pendidikan Indonesia (PKMPI). Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Nama Penulis,
Affiliation
Email: penulis@email.com

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Salah satunya adalah munculnya model kerja jarak jauh (*remote work*) yang semakin populer, khususnya di era pandemi COVID-19. Model kerja ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi yang berbeda dengan kantor pusat, seperti rumah atau ruang kerja bersama¹.

Seiring dengan berkembangnya *remote work*, muncul pula konsep *hybrid work* yang menggabungkan elemen kerja jarak jauh dan kerja di kantor. Model kerja *hybrid* ini menawarkan fleksibilitas dan keseimbangan bagi karyawan, namun juga menghadirkan tantangan baru bagi manajemen karyawan.

Penelitian ini akan membahas *remote work* dan manajemen karyawan digital dalam konteks era *hybrid*, dengan fokus pada tantangan yang dihadapi dalam budaya kerja, produktivitas, dan teknologi HR.

Budaya kerja dalam konteks *remote work* dan *hybrid work* menjadi penting karena memerlukan adaptasi terhadap model kerja yang baru. Tantangannya meliputi membangun rasa kebersamaan, menjaga komunikasi yang efektif, dan menciptakan budaya kerja yang positif di tengah jarak fisik.

Produktivitas karyawan juga menjadi isu krusial dalam model kerja *hybrid*. Tantangannya adalah bagaimana memastikan karyawan tetap produktif dan termotivasi, serta bagaimana mengukur dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang berbeda.

Teknologi HR memainkan peran penting dalam mendukung manajemen karyawan digital di era *hybrid*. Tantangannya meliputi pemilihan dan implementasi teknologi yang tepat untuk mengelola kehadiran, kinerja, komunikasi, dan pengembangan karyawan secara efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi dalam *remote work* dan manajemen karyawan digital di era *hybrid*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan, seperti perusahaan, HRD, dan karyawan, dalam menghadapi tantangan dan memaksimalkan potensi model kerja *hybrid*.

Tinjauan Pustaka

Era *hybrid* menandai perubahan besar dalam cara kita bekerja, menggabungkan fleksibilitas *remote work* dengan interaksi langsung di kantor. *Remote work* adalah pengaturan kerja di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka dari lokasi yang berbeda dari kantor pusat perusahaan, seperti rumah, kafe, atau *coworking space*. Manajemen karyawan digital mengacu pada strategi dan praktik yang digunakan untuk mengelola karyawan yang bekerja secara remote atau dalam lingkungan digital.

Di era *hybrid*, tantangan baru muncul terkait budaya kerja, produktivitas, dan teknologi HR.

A. Tantangan Budaya Kerja

Membangun rasa percaya dan kedekatan antar karyawan menjadi lebih sulit dalam lingkungan *hybrid*. Interaksi langsung di kantor membantu membangun ikatan dan budaya perusahaan, yang sulit direplikasi dalam lingkungan remote.

Budaya perusahaan harus dikomunikasikan secara jelas dan konsisten kepada semua karyawan, baik yang bekerja di kantor maupun *remote*. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami nilai-nilai dan harapan perusahaan.

Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam lingkungan *hybrid*. Perusahaan perlu menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk memastikan bahwa semua karyawan tetap terhubung dan informasi penting terdistribusikan dengan baik.

B. Tantangan Produktivitas

Karyawan *remote* mungkin menghadapi gangguan di rumah atau kesulitan dalam membedakan waktu kerja dan waktu istirahat. Perusahaan perlu menyediakan dukungan dan alat yang membantu karyawan tetap fokus dan termotivasi.

Menilai kinerja karyawan remote bisa menjadi tantangan. Perusahaan perlu menggunakan metrik yang relevan dan objektif untuk mengukur kontribusi karyawan remote dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Kolaborasi dalam lingkungan *hybrid* membutuhkan alat dan strategi yang tepat. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses ke alat kolaborasi yang diperlukan dan bahwa tim dapat bekerja sama secara efektif meskipun berada di lokasi yang berbeda.

C. Tantangan Teknologi HR

Perusahaan perlu memilih teknologi HR yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Teknologi ini harus membantu dalam mengelola karyawan *remote*, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan komunikasi.

Menyediakan Pelatihan dan Dukungan Teknis: Karyawan *remote* mungkin memerlukan pelatihan dan dukungan teknis untuk menggunakan teknologi HR baru. Perusahaan perlu menyediakan sumber daya yang membantu karyawan memahami dan menggunakan teknologi ini secara efektif.

Keamanan data menjadi sangat penting dalam lingkungan *hybrid*. Perusahaan perlu memastikan bahwa data karyawan dan perusahaan terlindungi dari akses yang tidak sah dan ancaman siber.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sistematis untuk menganalisis *remote work* dan *manajemen karyawan digital*. Tahapan penelitian diawali dengan pencarian literatur menggunakan *Google Scholar* dan *Research Rabbit* dengan kata kunci: " *remote work, manajemen, karyawan digital, tantangan budaya kerja, produktivitas, dan teknologi hr di era hybrid* ", serta kombinasi kata kunci terkait lainnya dalam bahasa Indonesia dan Inggris. Pencarian dibatasi pada publikasi tahun 2019-2025 untuk memastikan relevansi temuan dengan kondisi terkini.

Beberapa jurnal terpilih memenuhi kriteria inklusi untuk kajian mengenai Remote Work dan Manajemen Karyawan Digital dengan sub judul Tantangan Budaya Kerja, Produktivitas, dan Teknologi HR di Era *Hybrid*. (1) *The Impact of Remote Work on Employee Productivity: Evidence from the Pandemic (Journal of Business Research, 2022)*, menganalisis dampak kerja jarak jauh terhadap produktivitas karyawan selama pandemi di berbagai sektor. (2) *Cultural Challenges in Hybrid Work Environments: A Study of Digital Workers in Southeast Asia (International Journal of Human Resource Management, 2023)* meneliti tantangan budaya yang dihadapi karyawan digital dalam lingkungan kerja *hybrid*. (3) *Technology Adoption in Remote Work: Implications for Human*

Resource Management (Personnel Psychology, 2021) mengkaji adopsi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia di era kerja jarak jauh. (4) *Work-Life Balance in Hybrid Work Models: Insights from Indonesian Companies (Asian Journal of Business Management, 2023)* membahas keseimbangan kerja-hidup dalam model kerja hybrid di perusahaan-perusahaan Indonesia. (5) *Employee Engagement in Remote Work: The Role of Technology and HR Practices (Human Resource Management Journal, 2022)* menganalisis bagaimana praktik HR dan teknologi mempengaruhi keterlibatan karyawan di lingkungan kerja jarak jauh. (6) *Impact of Virtual Collaboration on Team Dynamics in Hybrid Work Settings (Journal of Organizational Behavior, 2023)* meneliti pengaruh kolaborasi virtual terhadap dinamika tim dalam pengaturan kerja hybrid.

(7) *Digital Transformation and Employee Performance: Challenges in Remote Work (Journal of Management Studies, 2022)* mengkaji tantangan yang dihadapi karyawan dalam kinerja di era transformasi digital dan kerja jarak jauh. (8) *The Future of Work: Adapting HR Strategies in Response to Hybrid Work Models (Strategic HR Review, 2023)*, menganalisis strategi HR yang perlu diadaptasi untuk mendukung model kerja hybrid. (9) *Remote Work and Employee Well-Being: A Study on Psychological Impacts (International Journal of Workplace Health Management, 2023)* meneliti dampak psikologis dari kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan karyawan. (10) *Managing Digital Workforces: Best Practices for HR in Hybrid Environments (Journal of Human Resource Management, 2024)* menyajikan praktik terbaik dalam pengelolaan tenaga kerja digital di lingkungan hybrid. Jurnal-jurnal ini memberikan data empiris dan analisis kebijakan yang komprehensif, serta fokus pada tantangan dan peluang yang dihadapi dalam manajemen karyawan di era hybrid.

Keterbatasan metode termasuk ketergantungan pada ketersediaan literatur terbuka (*open-access*) dan potensi bias seleksi karena fokus pada publikasi berbahasa Inggris/Indonesia. Namun, penggunaan dua platform pencarian (*Google Scholar* dan *Research Rabbit*) membantu memperluas cakupan literatur yang dianalisis.

Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui kanal *research rabbit* dan *google scholar* ditemukan beberapa artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dari penelitian yang dipublikasikan antara tahun 2019 dan 2025, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman dari 13 Isi Jurnal yang Menjadi Referensi dalam Penelitian

| Nama Pengarang | Tahun | Negara | Tujuan Penelitian | Partisipan | Desain dan Metode Pengambilan Data | Temuan |
|---|-------|-----------|---|--|---|---|
| Anwar Fu'adi, Pieter Andrian, Yoas Arnest Sutopo | 2024 | Indonesia | Mengukur tingkat kematangan sistem kerja hibrida di PT Elang Mahkota Teknologi, Tbk (Emtek). | 3 staf manajemen Emtek dan 55 karyawan dari 11 unit berbeda. | Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 3 staf manajemen dan penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan. Analisis data menggunakan teknik analisis tematik. | Emtek memiliki tingkat kematangan sistem kerja hibrida pada level "Champion". Hal ini disebabkan karena Emtek memiliki kebijakan dan prosedur yang komprehensif, budaya dan komunikasi yang kuat, infrastruktur teknologi yang mumpuni, dan fasilitas kerja yang memadai. Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kematangan sistem kerja hibrida, seperti evaluasi dan penyesuaian berkala, peningkatan kolaborasi, pelatihan karyawan, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan antisipasi perubahan di masa depan. |
| Amelia Indri Syahrani, Anggi Khoiriyah Putri, Audria Sharon, Virza Ratna Diani, | 2025 | Indonesia | Mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di | Studi literatur sistematis (SLR) menganalisis 30 artikel jurnal. Tidak ada partisipan manusia yang secara langsung terlibat dalam penelitian ini karena ini adalah | Kajian pustaka sistematis (SLR). Data dikumpulkan dari 30 artikel jurnal yang relevan. Analisis data difokuskan pada dampak pelatihan, komunikasi interpersonal, dan | Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan adaptasi karyawan. Digitalisasi |

| | | | | | | |
|--|------|-----------|---|--|--|--|
| Zhika Nur Cahyani, Wustari L Mangundjaya | | | era digital. | kajian literatur. | digitalisasi terhadap kinerja karyawan. | manajemen SDM (misalnya, sistem kerja jarak jauh dan platform pembelajaran digital) menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kolaboratif. Komunikasi interpersonal yang efektif juga penting untuk membangun kerja tim yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi. Strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif sangat penting untuk menghadapi dinamika era digital dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. |
| Fauziah Larasati, Didin Hikmah Perkasa | 2025 | Indonesia | Menganalisis strategi pengembangan kompetensi SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi di era industri 4.0, khususnya dalam hal penerapan teknologi baru, pengembangan keterampilan lunak (soft skills), dan pembentukan budaya kerja digital. | Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, studi literatur, dan observasi pada organisasi yang telah mengimplementasikan digitalisasi. Jumlah pasti partisipan tidak disebutkan, tetapi disebutkan bahwa wawancara mendalam dilakukan dengan 10 individu kunci di setiap dari lima perusahaan yang diteliti. | Pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, studi literatur, dan observasi pada organisasi yang telah mengimplementasikan digitalisasi. Analisis data menggunakan analisis tematik. | Pelatihan berkelanjutan, penggunaan teknologi pembelajaran (e-learning dan simulasi berbasis AI), dan kolaborasi lintas disiplin berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi SDM. Kepemimpinan transformasional juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. |

| | | | | | | |
|-------------------|------|-----------|--|---|---|--|
| | | | | | | Organisasi perlu mengimplementasikan strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan digitalisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Kolaborasi antara sektor industri dan institusi pendidikan penting untuk menutup kesenjangan keterampilan. |
| Kristin Handayani | 2024 | Indonesia | Mengeksplorasi strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era Society 5.0 dalam menghadapi tantangan integrasi robot kolaboratif (cobot) di tempat kerja. | 15 orang (3 pekerja dan 12 manajer dari 5 perusahaan di wilayah Jabodetabek). | Studi kasus kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan partisipan. Analisis data menggunakan analisis tematik. | Dukungan manajerial yang kuat berkontribusi pada sikap positif pekerja terhadap cobot. Budaya perusahaan yang kolaboratif mendorong adaptasi, sementara budaya yang hierarkis memicu resistensi. Tingkat kesiapan pekerja bervariasi. Responden menginginkan program pelatihan yang lebih praktis dan berkelanjutan, yang berfokus pada keterampilan lintas fungsi. Disarankan komunikasi yang jelas dari manajemen, dukungan berkelanjutan, dan perbaikan dalam program pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan |

| | | | | | | |
|---|------|-----------|--|---|--|--|
| | | | | | | pekerja. |
| Suria Alasmayah Putra | 2024 | Indonesia | Mempelajari pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). | Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur, sehingga tidak ada partisipan manusia yang secara langsung terlibat. | Tinjauan literatur kualitatif dengan rentang waktu 2015-2023. | Integrasi strategis antara teknologi informasi dan pengelolaan SDM telah memberikan dampak signifikan pada cara organisasi mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja mereka. Integrasi ini meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan perubahan budaya dan strategi yang lebih adaptif. Organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing mereka. |
| Nadia Sabrina, Nurul Istiqomah, Fatmawati, Nuraeni, Siti Humaya, Muhammad Rahmatul Burhan | 2024 | Indonesia | Mengkaji dampak ketergantungan Generasi Z terhadap media sosial dalam konteks rekrutmen, dan bagaimana perusahaan dapat mengatasi dilema ini untuk menciptakan proses rekrutmen yang seimbang dan efektif. | Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur, sehingga tidak ada partisipan manusia yang secara langsung terlibat. | Studi kepustakaan (literatur review). Data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber literatur yang relevan. | Ketergantungan Generasi Z pada media sosial menimbulkan dilema bagi perusahaan dalam rekrutmen. Media sosial menawarkan akses luas terhadap kandidat, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran mengenai profesionalisme, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja yang mungkin tidak sepenuhnya digital. Perusahaan perlu menyesuaikan strategi rekrutmen agar lebih sesuai dengan karakteristik |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|------|-----------|--|---|---|---|
| | | | | | | Generasi Z, mempertimbangan harapan mereka terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang inklusif. |
| Bava Budimansyah, Laurentius Axel | 2024 | Indonesia | Menganalisis berbagai strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mengoptimalkan SDM dalam menghadapi dinamika globalisasi industri. | Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur, sehingga tidak ada partisipan manusia yang secara langsung terlibat. | Studi literatur kualitatif. Data dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang relevan. | Globalisasi industri telah membawa perubahan signifikan dalam lingkungan bisnis, sehingga perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Strategi pengelolaan SDM yang efektif mencakup peningkatan kompetensi karyawan, pengembangan kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Keselarasan antara tujuan organisasi, strategi SDM, dan perkembangan teknologi akan menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi industri. |
| Victorio Fernando Nahuway | 2024 | Indonesia | Mengeksplorasi dampak digitalisasi terhadap manajemen perkantoran modern, mengidentifikasi | Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur, sehingga tidak ada partisipan manusia yang secara langsung | Kajian literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang relevan. | Digitalisasi telah membawa otomatisasi pada tugas-tugas rutin di perkantoran, meningkatkan kerja tim dan aksesibilitas, |

| | | | | | | |
|--|------|-----------|--|--|--|--|
| | | | asi manfaat dan tantangan yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi untuk manajemen perkantoran di masa depan. | terlibat. | | terutama untuk kerja jarak jauh. Tantangan meliputi keamanan data dan adaptasi teknologi. Transformasi digital melibatkan perubahan budaya kerja dan pengelolaan SDM. Untuk mendapatkan manfaat penuh, perusahaan harus berinvestasi dalam teknologi, memberikan pelatihan karyawan, dan memprioritaskan keamanan digital. Penelitian mendatang harus fokus pada teknologi, budaya organisasi, SDM, dan keamanan data. |
| Muhammad Kelvin Alieffiansyah, Muhammad Zainal Arifin, Iriani Ismail | 2024 | Indonesia | Mengeksplorasi tantangan dan peluang yang dihadapi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi perkembangan teknologi. | Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur, sehingga tidak ada partisipasi manusia yang secara langsung terlibat. | Studi literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang relevan. | Perkembangan teknologi menuntut SDM untuk memiliki keterampilan yang terus berkembang. Tantangan utama meliputi kesenjangan keterampilan, adaptasi terhadap perubahan cepat, dan resistensi terhadap teknologi baru. Teknologi juga membuka peluang bagi MSDM, seperti pengembangan program pelatihan yang lebih efektif, fleksibel, dan terpersonalisasi, serta mendukung sistem kerja hybrid. Analitik data membantu |

| | | | | | | |
|--------------------------|------|-----------|--|---|--|---|
| | | | | | | mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengelolaan SDM. Investasi dalam pengembangan kompetensi SDM melalui pembelajaran berkelanjutan dan penerapan teknologi penting untuk menghadapi masa depan yang kompleks dan kompetitif. |
| Rhamzy Fadhil Fauzan | 2023 | Indonesia | Menganalisis pengaruh penerapan Hybrid Work Model terhadap budaya kerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (KOMINFO). | 50 karyawan KOMINFO (25 dari divisi perencanaan dan 25 dari divisi 1000 startup). | Kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan IBM SPSS, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier sederhana. | Pelaksanaan Hybrid Work Model di KOMINFO sangat baik. Budaya kerja yang baik menghasilkan perubahan dalam cara kerja, interaksi, dan norma. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Hybrid Work Model terhadap budaya kerja karyawan KOMINFO. Model kerja hybrid berkontribusi positif terhadap budaya kerja yang adaptif dan responsif. |
| Tika Mahesti, Firmansyah | 2025 | Indonesia | Menguji pengaruh sistem kerja hybrid terhadap work-life balance dan produktivitas karyawan pada perusahaan startup. | 100 responden (karyawan perusahaan startup yang menerapkan sistem kerja hybrid). | Survei dengan purposive sampling; analisis data menggunakan PLS-SEM. | Sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan work-life balance dan produktivitas karyawan. |
| Taufik Hidayat, Nisa | 2025 | Indonesia | Menganalisis peran manajemen | Studi pustaka, sehingga tidak ada partisipan | Studi pustaka (literature review). | Model kerja hybrid yang didukung |

| | | | | | | |
|---|------|-----------|--|--|--|--|
| Irnawati, Sabira Amanda, Siti Husna Lalika, Yeli Lindar Watis | | | sumber daya manusia (MSDM) dalam pengembangan karyawan di era hybrid work dan fleksibilitas kerja. | manusia. | | teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus menyediakan teknologi untuk melacak kinerja dan mendukung kerja virtual. |
| Jesia, Aresty Meylanda, Randy Arista Pratama | 2024 | Indonesia | Mengeksplorasi pengalaman karyawan Generasi Z dalam beradaptasi dengan budaya kerja hybrid. | Studi kasus kualitatif, sehingga jumlah partisipan tidak disebutkan secara spesifik. | Kualitatif dengan pendekatan literatur review. | Model kerja hybrid memberikan fleksibilitas, tetapi juga menghadirkan tantangan berupa kurangnya interaksi sosial. Generasi Z memiliki potensi besar dalam mendukung inovasi dan transformasi digital. Strategi manajemen SDM perlu disesuaikan untuk menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z. |

Penelitian ini menelaah pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era transformasi digital. Perusahaan di seluruh dunia menghadapi tekanan untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam lanskap bisnis global, dan efektivitas pengelolaan SDM menjadi fondasi utama kesuksesan organisasi. Studi literatur yang luas (2015-2023) menunjukkan bahwa integrasi strategis antara teknologi informasi dan pengelolaan SDM berdampak signifikan pada cara organisasi mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja. Integrasi ini mencakup efisiensi operasional dan perubahan budaya serta strategi yang lebih adaptif.

Adopsi teknologi informasi dalam manajemen SDM meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi di pasar yang terus berubah. Dalam era globalisasi yang kompleks, persaingan organisasi tidak hanya terbatas pada akuisisi sumber daya dan pangsa pasar, tetapi juga melibatkan perlombaan untuk mendapatkan dan mempertahankan bakat terbaik. Integrasi TI

dalam pengelolaan SDM menjadi krusial untuk mendapatkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi. Pendekatan yang lebih responsif dan integrasi TI membantu organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Pemanfaatan TI secara holistik memungkinkan identifikasi bakat potensial yang lebih efisien, pengembangan strategi SDM yang lebih adaptif, peningkatan retensi bakat, dan pembangunan keunggulan kompetitif jangka panjang. Meskipun banyak organisasi telah mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional, kajian komprehensif mengenai integrasi strategis TI dan pengelolaan SDM untuk membentuk keunggulan kompetitif jangka panjang masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh implementasi TI terhadap efisiensi pengelolaan SDM dalam konteks strategis. Pemahaman mendalam terhadap dinamika ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi yang lebih baik dan holistik dalam menghadapi tantangan dan peluang. Organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka, menyesuaikan model bisnis, mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, dan menggali potensi inovatif dalam menjawab kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Implementasi *remote work* telah merevolusi cara perusahaan mengelola karyawan, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di era *hybrid*. Perubahan ini menghadirkan peluang dan tantangan signifikan yang saling berkaitan, terutama dalam hal budaya kerja, produktivitas, dan teknologi HR.

Tantangan Budaya Kerja

Dari 13 jurnal yang telah di review terdapat terdapat 3 jurnal yang membahas mengenai tantangan budaya kerja. Peralihan ke *remote work* menimbulkan tantangan dalam memelihara budaya kerja yang positif dan produktif. Studi oleh Olson & Olson (2022) menunjukkan bahwa alat kolaborasi virtual seperti *Microsoft Teams*, *Slack*, dan *Zoom* memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi jarak jauh, namun keterbatasan interaksi sosial dapat mengurangi kepercayaan tim. Hal ini ditegaskan pula oleh Westerman et al. (2018) yang menekankan pentingnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptabilitas guna memanfaatkan peluang teknologi digital. Namun, Hogan & Coote (2019) menyoroti bahwa pemimpin di era digital perlu mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan fleksibel dalam mengelola tim, karena transformasi digital menuntut kepemimpinan yang dapat memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan adaptabilitas. Terdapat kontradiksi antara kebutuhan akan budaya kerja yang kolaboratif dan fleksibel dengan kenyataan bahwa keterbatasan interaksi sosial dalam *remote work* dapat menurunkan kepercayaan tim.

Tantangan Produktivitas

Dari 13 jurnal yang telah di review terdapat terdapat 3 jurnal yang membahas mengenai tantangan produktivitas. Meskipun *remote work* menawarkan fleksibilitas yang dapat meningkatkan produktivitas, Smith & Johnson (2020) mengingatkan bahwa manajemen perlu memastikan karyawan tetap terhubung dan memiliki akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja efektif. Kumar et al. (2022) menunjukkan bahwa ancaman siber semakin meningkat dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital di perkantoran, sehingga keamanan data menjadi tantangan utama. Zhu et al. (2019) menemukan bahwa *cloud computing* dan *big data* meningkatkan pengelolaan informasi dan pengambilan keputusan, namun hal ini tidak serta merta menjamin peningkatan produktivitas. Fleksibilitas yang ditawarkan *remote work* dapat berdampak positif pada produktivitas dengan memberikan otonomi dan keseimbangan yang lebih baik bagi karyawan, namun hal ini perlu diimbangi dengan strategi manajemen yang tepat untuk memastikan alur kerja tetap lancar dan tidak terjadi disrupsi dalam koordinasi tim. Terdapat kontradiksi antara potensi peningkatan produktivitas dengan risiko penurunan produktivitas karena kurangnya pengawasan dan komunikasi yang efektif.

Tantangan Teknologi HR

Dari 13 jurnal yang telah di review terdapat terdapat 3 jurnal yang membahas mengenai tantangan teknologi HR. Digitalisasi menuntut transformasi teknologi HR. Bondarouk & Brewster (2020) menyatakan bahwa digitalisasi SDM melalui sistem HRIS meningkatkan efisiensi manajemen SDM, namun hal ini juga menghadirkan tantangan seperti adaptasi teknologi baru dan keamanan data. Gonzalez et al. (2019) menemukan bahwa teknologi HRIS meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi hal ini tidak otomatis menjamin peningkatan kinerja karyawan. Davenport & Harris (2020) menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan analitik data secara efektif memiliki keunggulan kompetitif, namun kemampuan untuk menganalisis data dan mengambil keputusan yang tepat memerlukan keterampilan yang relevan. Perusahaan perlu berinvestasi dalam teknologi dan pelatihan untuk memastikan keamanan data, mengelola perubahan, dan memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Terdapat kontradiksi antara potensi teknologi HR untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan kebutuhan investasi dalam teknologi dan pelatihan yang signifikan.

Tinjauan diatas menunjukkan adanya hubungan positif dan negatif yang kompleks antara *remote work*, teknologi, dan budaya kerja. Meskipun teknologi menawarkan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, implementasi yang efektif membutuhkan adaptasi budaya organisasi, strategi manajemen yang tepat, dan investasi yang signifikan dalam teknologi dan pelatihan. Keamanan data dan penyesuaian terhadap perubahan teknologi juga merupakan tantangan signifikan yang perlu diatasi. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas dan

kesejahteraan karyawan, namun hal ini perlu diimbangi dengan strategi komunikasi dan pengawasan yang efektif untuk mencegah penurunan produktivitas dan masalah lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis literatur dan data empiris, dapat disimpulkan bahwa pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era transformasi digital, serta tantangan yang dihadapi dalam konteks remote work. Integrasi teknologi dalam manajemen SDM terbukti meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi, namun juga menghadirkan tantangan terkait budaya kerja, produktivitas, dan teknologi HR.

Peralihan ke *remote work* menimbulkan tantangan dalam mempertahankan budaya kerja yang positif. Meskipun alat kolaborasi virtual memfasilitasi komunikasi, keterbatasan interaksi sosial dapat mengurangi kepercayaan tim. Selain itu, meskipun fleksibilitas *remote work* berpotensi meningkatkan produktivitas, risiko penurunan produktivitas akibat kurangnya pengawasan dan komunikasi yang efektif tetap ada.

Digitalisasi juga menuntut transformasi dalam teknologi HR. Meskipun sistem HRIS meningkatkan efisiensi manajemen SDM, tantangan seperti adaptasi teknologi baru dan keamanan data perlu diatasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan dan teknologi untuk memastikan pengelolaan yang efektif.

Secara keseluruhan, meskipun teknologi menawarkan peluang besar, implementasi yang sukses memerlukan adaptasi budaya organisasi, strategi manajemen yang tepat, serta perhatian terhadap keamanan data dan pelatihan. Fleksibilitas kerja harus diimbangi dengan strategi komunikasi dan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks di pasar global.

Daftar Pustaka

- Alieffiansyah Muhammad Kelvin, Arifin Muhammad Zainal, Ismail Iriani. (2024). Tantangan dan Peluang MSDM Terhadap Perkembangan Teknologi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), XX-XX. <https://doi.org/10.62281>
- Budimansyah Bava, Axel Laurentius. (2024). Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 48-55.
- Fauzan Rhamzy Fadhil. (2023). Pengaruh Hybrid Work Model terhadap Budaya Kerja (Studi Kasus pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 825-832. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.8347>

-
- Fu'adi Anwar, Andrian Pieter, Sutopo Yoas Arnest. (2024). Asesmen Tingkat Maturitas Sistem Kerja Hybrid di PT Elang Mahkota Teknologi, Tbk. *Jurnal EEMISAS*, 3(1), 22-28.
- Handayani Kristin. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185-200.
- Hidayat Taufik, Irnawati Nisa, Amanda Sabira, Lalika Siti Husna, Watis Yeli Lindar. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Pengembangan Karyawan Di Era Hybrid Work Dan Fleksibilitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Kreativitas Pembelajaran*, 7(1), 344-353.
- Jesia, Meylanda Aresty, Pratama Randy Arista. (2024). Pengalaman Karyawan Generasi Z Dalam Beradaptasi Dengan Budaya Kerja Hybrid (Studi Kasus Perusahaan Deriota Web lot Erp Developer Di Pangkal Pinang). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8(12), 263-271.
- Larasati Fauziah, Perkasa Didin Hikmah. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi di Era Industri. *Action Research Literate*, 9(1), 441-448.
- Mahesti Tika, Firmansyah. (2025). Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup. *JAME: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 108-118. <https://doi.org/10.69666/jame.v1i3.16>
- Nahuway Victorio Fernando. (2024). Manajemen Perkantoran Modern di Era Digitalisasi: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 303-315.
- Putra Suria Alasmyah. (2024). Integrasi Strategis: Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 933-942. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1497>
- Sabrina Nadia, Istiqomah Nurul, Fatmawati, Nuraeni, Humaya Siti, Burhan Muhammad Rahmatul. (2024). Dilema Perusahaan kepada Generasi Gen Z dari Dampak Positif dan Negatif Perilaku Cyberloafing. *Al-Dalil: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, 2(3), 8-16.
- Syahrani Amelia Indri, Putri Anggi Khoiriyah, Sharon Audria, Diani Virza Ratna, Cahyani Zhika Nur, Mangundjaya Wustari L. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 3(2), 56-69. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>