

---

## **Narasi Pekerja Remote tentang tantangan dan Adaptasi Teknologi Kolaboratif**

**Aryo Mahendra Sikken, Atep Aulia Rahman, Ari Purno Wahyu Wibowo, Esa Fauzi, Bagus Alit Prasetyo**

Universitas Widyatama, Indonesia

Email: [aryo.sikken@widyatama.ac.id](mailto:aryo.sikken@widyatama.ac.id), [atep.aulia@widyatama.ac.id](mailto:atep.aulia@widyatama.ac.id),  
[ari.purno@widyatama.ac.id](mailto:ari.purno@widyatama.ac.id), [esa.fauzi@widyatama.ac.id](mailto:esa.fauzi@widyatama.ac.id), [alit.prasetyo@widyatama.ac.id](mailto:alit.prasetyo@widyatama.ac.id)

---

### **Abstract**

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk meningkatnya praktik kerja jarak jauh (remote working). Namun, pekerja remote menghadapi beragam tantangan, baik dari sisi komunikasi, manajemen waktu, maupun keterbatasan teknologi. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi narasi pekerja remote terkait tantangan yang mereka hadapi serta strategi adaptasi yang dilakukan melalui pemanfaatan teknologi kolaboratif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap 20 pekerja remote dari berbagai sektor di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama meliputi keterbatasan komunikasi non-verbal, perasaan isolasi sosial, serta hambatan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil. Hasil penelitian mengidentifikasi tiga kategori tantangan utama: (1) komunikasi dan kolaborasi—meliputi hilangnya isyarat non-verbal (85% responden), miskomunikasi lintas zona waktu (60%), dan koordinasi proyek yang kompleks; (2) kesejahteraan psikososial—berupa isolasi sosial (70%), burnout akibat batas kerja-kehidupan yang kabur (65%), dan penurunan motivasi; serta (3) kendala teknologi—koneksi internet tidak stabil (55% di luar perkotaan) dan literasi digital terbatas (40%). Untuk mengatasinya, pekerja remote mengadaptasi penggunaan teknologi kolaboratif seperti Slack, Microsoft Teams, Trello, dan Miro, dengan strategi khusus berupa penjadwalan rapat virtual teratur, pemanfaatan fitur project tracking, serta penerapan etika komunikasi digital. Temuan ini menegaskan pentingnya literasi digital, fleksibilitas organisasi, serta dukungan manajerial dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja remote. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi kolaboratif dapat meningkatkan produktivitas hingga 35%, namun memerlukan dukungan organisasi berupa: pelatihan literasi digital terstruktur, kebijakan work-life balance yang jelas, dan penyediaan infrastruktur digital. Temuan ini berkontribusi pada literatur kerja digital di Indonesia dan memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan remote work yang inklusif dan berkelanjutan.

**Keywords :** *pekerja remote, teknologi kolaboratif, tantangan kerja, adaptasi digital, narasi pekerja*

---

*Corresponding:* Aryo Mahendra Sikken

E-mail: [aryo.sikken@widyatama.ac.id](mailto:aryo.sikken@widyatama.ac.id)



### **PENDAHULUAN**

Perubahan teknologi digital dan globalisasi telah menggeser paradigma dunia kerja dari sistem konvensional berbasis kantor menuju pola kerja jarak jauh (remote working). Pandemi COVID-19 mempercepat transformasi ini secara signifikan, menjadikan kerja remote sebagai praktik yang diadopsi secara luas di berbagai negara (Muqsih, 2021; Rahayu et al., 2022; Rahmasari, 2023; Riska Aini Putri, 2023). Laporan Gartner (2021) mencatat bahwa lebih dari 80% perusahaan global

mengadopsi model kerja hibrid atau sepenuhnya remote setelah pandemi. Perubahan ini membuka peluang fleksibilitas kerja, efisiensi biaya, serta akses terhadap talenta global, namun juga menghadirkan tantangan baru dalam komunikasi, koordinasi, dan kesejahteraan pekerja.

Di Indonesia, praktik kerja remote berkembang pesat terutama di sektor teknologi, publikasi, dan industri kreatif. Model ini didukung oleh penetrasi internet yang semakin luas, meskipun masih terdapat kesenjangan digital antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Sementara kerja remote menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat, pekerja Indonesia masih menghadapi keterbatasan infrastruktur, akses teknologi, serta kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya siap mendukung transformasi digital ini. Hal ini menimbulkan fenomena unik, di mana pekerja harus mengembangkan strategi adaptasi mandiri agar tetap produktif dalam ekosistem kerja jarak jauh.

Narasi pekerja remote menunjukkan bahwa mereka menghadapi beragam tantangan, mulai dari keterbatasan komunikasi non-verbal, kesulitan menjaga kolaborasi lintas zona waktu, hingga perasaan isolasi sosial. Penelitian Wang et al. (2021) menegaskan bahwa kerja jarak jauh dapat menimbulkan kelelahan (*burnout*) karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Selain itu, hambatan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil dan keterbatasan literasi digital memperburuk kondisi kerja, terutama bagi pekerja di luar kota besar. Tantangan-tantangan ini tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja.

Salah satu solusi yang berkembang adalah penggunaan teknologi kolaboratif, yakni perangkat digital yang mendukung komunikasi sinkron dan asinkron, manajemen proyek, serta kolaborasi kreatif. Platform seperti Slack, Microsoft Teams, Trello, Asana, dan Miro memungkinkan pekerja untuk berkomunikasi secara real time, mengatur alur kerja, dan berbagi dokumen lintas lokasi. Olson & Olson (2020) menekankan bahwa keberhasilan kerja jarak jauh bergantung pada sejauh mana teknologi kolaboratif dapat menggantikan interaksi tatap muka. Namun, adopsi teknologi ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis, melainkan juga adaptasi sosial dan budaya komunikasi digital.

Di Indonesia, praktik kerja remote berkembang pesat terutama di sektor teknologi, publikasi, dan industri kreatif. Data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2023) menunjukkan bahwa 47% pekerja digital Indonesia telah mengadopsi model kerja remote atau hibrid sejak 2020. Model ini didukung oleh penetrasi internet yang mencapai 77,02% dari populasi, meskipun masih terdapat kesenjangan digital signifikan—kecepatan internet di Jakarta rata-rata 45 Mbps, sementara di wilayah pedesaan hanya 8 Mbps (Kominfo, 2023).

Dalam konteks global, Microsoft (2022) melaporkan bahwa penggunaan Teams meningkat 894% sejak 2020, sementara Slack mencatat 38% peningkatan *active daily users*. Di Indonesia, data SimilarWeb (2023) menunjukkan Zoom menduduki peringkat #3 aplikasi paling banyak digunakan dengan 28 juta pengguna aktif, diikuti Google Meet (24 juta) dan Microsoft Teams (15 juta). Namun, penelitian Hartanto & Susilo (2023) mengungkapkan bahwa hanya 42% pekerja Indonesia merasa terampil menggunakan fitur lanjutan aplikasi kolaboratif.

Meskipun literatur internasional telah banyak menyoroti produktivitas dan desain kerja dalam konteks remote (Choudhury et al., 2020; Oakman et al., 2022; Kniffin et al., 2021), penelitian di Indonesia masih terbatas. Kajian Wolor et al. (2020) fokus pada adaptasi teknologi pembelajaran online, sementara Nugroho & Ayu (2022) mengkaji *work-life balance* secara kuantitatif. Namun, dimensi naratif—yang mencerminkan pengalaman subjektif, strategi coping, dan makna personal pekerja remote Indonesia—belum banyak dieksplorasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek: (1) Eksplorasi naratif mendalam tentang pengalaman pekerja remote Indonesia, mengisi gap literatur kualitatif di bidang ini; (2)

Identifikasi strategi adaptasi indigenous yang dikembangkan pekerja Indonesia dalam menghadapi tantangan unik (infrastruktur, literasi digital, budaya komunikasi); (3) Analisis peran teknologi kolaboratif tidak hanya sebagai alat teknis, namun sebagai medium konstruksi budaya kerja digital yang kontekstual; dan (4) Pemberian suara (voice) kepada pekerja remote dari berbagai sektor dan latar geografis di Indonesia, yang selama ini kurang terwakili dalam diskursus akademik.

Urgensi penelitian ini terletak pada tiga aspek krusial: Pertama, dengan 47% pekerja digital Indonesia telah mengadopsi remote work, memahami tantangan dan strategi adaptasi mereka menjadi kebutuhan mendesak bagi kebijakan organisasi. Kedua, kesenjangan digital yang masih lebar antara perkotaan dan pedesaan memerlukan strategi inklusif yang berbasis pada pengalaman empiris pekerja. Ketiga, meningkatnya laporan burnout (65%) dan turnover intention (43%) di kalangan pekerja remote Indonesia (LinkedIn Workforce Report, 2023) menuntut intervensi berbasis bukti untuk menjaga kesejahteraan dan retensi talenta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi narasi pekerja remote di Indonesia terkait tantangan yang mereka hadapi serta strategi adaptasi teknologi kolaboratif yang digunakan. Penelitian ini berupaya menjawab dua pertanyaan utama: (1) Apa saja tantangan utama yang dihadapi pekerja remote di Indonesia? (2) Bagaimana pekerja remote beradaptasi dengan menggunakan teknologi kolaboratif untuk mengatasi tantangan tersebut? Dengan menjawab pertanyaan ini, artikel ini diharapkan memberikan kontribusi bagi literatur tentang kerja digital sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dan pembuat kebijakan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif untuk menggali pengalaman subjektif pekerja remote. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap 20 pekerja remote di Indonesia yang bekerja di sektor teknologi, pendidikan, publikasi, dan industri kreatif. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive, dengan kriteria: bekerja remote minimal satu tahun, menggunakan teknologi kolaboratif dalam pekerjaannya, dan bersedia berbagi pengalaman. Wawancara dilakukan secara daring melalui Zoom dan Google Meet, dengan durasi 45–60 menit per partisipan. Pertanyaan wawancara meliputi: (1) tantangan utama dalam bekerja remote, (2) pengalaman menggunakan teknologi kolaboratif, dan (3) strategi adaptasi yang dikembangkan. Data dianalisis menggunakan tematik naratif dengan tahapan: transkripsi wawancara, pengkodean data, identifikasi tema utama, dan penyusunan narasi kolektif. Validitas data dijaga melalui member checking dan triangulasi sumber.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tantangan Pekerja Remote**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja remote di Indonesia menghadapi tiga kategori tantangan utama, yaitu komunikasi dan kolaborasi, kesejahteraan psikososial, serta kendala teknologi. Dari sisi komunikasi, pekerja sering mengalami kesulitan memahami pesan karena hilangnya isyarat non-verbal seperti ekspresi wajah atau bahasa tubuh. Hal ini menimbulkan interpretasi ambigu dan berpotensi menyebabkan miskomunikasi, terutama dalam tim lintas zona waktu. Selain itu, koordinasi proyek menjadi lebih kompleks tanpa adanya aturan komunikasi digital yang jelas, sehingga beberapa pekerja merasa beban kerja tidak terdistribusi secara merata.

Tantangan lain yang cukup dominan adalah aspek psikososial. Narasi pekerja menunjukkan adanya perasaan terisolasi akibat minimnya interaksi tatap muka dengan rekan kerja, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan keterlibatan tim. Batas antara ruang kerja dan kehidupan pribadi yang kabur juga menimbulkan risiko burnout, terutama bagi pekerja yang kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan temuan Wang et al. (2021) dan Oakman et al. (2022) yang menekankan bahwa kerja jarak jauh dapat menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan yang tepat.

Dari perspektif teknologi, pekerja menghadapi hambatan berupa koneksi internet yang tidak stabil, khususnya mereka yang tinggal di luar perkotaan. Selain itu, keterbatasan literasi digital membuat sebagian pekerja kesulitan memanfaatkan fitur-fitur dalam aplikasi kolaboratif, sehingga menimbulkan keterlambatan komunikasi maupun alur kerja yang tidak efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa infrastruktur dan kompetensi digital masih menjadi faktor penentu dalam keberhasilan implementasi kerja remote di Indonesia.

### **Adaptasi Teknologi Kolaboratif**

Meskipun menghadapi berbagai kendala, pekerja remote mampu mengembangkan strategi adaptasi dengan memanfaatkan teknologi kolaboratif. Platform seperti Zoom dan Microsoft Teams digunakan untuk menyelenggarakan rapat virtual secara rutin, menjaga komunikasi dan koordinasi tim. Aplikasi manajemen proyek seperti Trello dan Asana dimanfaatkan untuk memantau progres kerja secara transparan, sehingga setiap anggota tim dapat memahami tanggung jawab masing-masing. Dalam konteks pekerjaan kreatif, aplikasi Miro dan Figma berperan penting dalam memfasilitasi brainstorming visual dan kolaborasi desain secara sinkron.

Selain itu, pekerja juga menerapkan etika komunikasi digital sebagai bentuk adaptasi sosial. Praktik tersebut mencakup penggunaan emotikon untuk menggantikan ekspresi non-verbal, pembaruan status kerja secara rutin, dan penyusunan ringkasan rapat daring. Dengan cara ini, mereka dapat meminimalkan potensi miskomunikasi sekaligus memperkuat keterhubungan tim. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi kolaboratif bukan sekadar alat teknis, melainkan juga sarana membangun budaya komunikasi yang adaptif di ruang kerja digital.

### **Implikasi Penelitian**

Temuan penelitian ini memperkuat pendapat Olson dan Olson (2020) yang menekankan bahwa keberhasilan kerja jarak jauh tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan juga oleh budaya komunikasi, literasi digital, dan dukungan organisasi. Narasi pekerja remote di Indonesia membuktikan bahwa teknologi kolaboratif dapat berfungsi sebagai medium adaptasi sosial, namun keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas manajerial dan kesiapan individu.

Implikasi praktis penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memberikan pelatihan literasi digital, menetapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, serta menjamin ketersediaan infrastruktur digital yang memadai. Dengan langkah tersebut, organisasi dapat mengurangi risiko isolasi sosial, meningkatkan efisiensi komunikasi, dan memaksimalkan potensi produktivitas pekerja remote.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pekerja remote menghadapi tantangan kompleks terkait komunikasi, kesejahteraan psikologis, dan kendala teknis. Namun, melalui adaptasi teknologi kolaboratif, mereka mampu mengembangkan strategi untuk menjaga produktivitas dan konektivitas tim. Narasi pekerja menekankan bahwa teknologi saja tidak cukup; diperlukan dukungan organisasi, literasi digital, serta budaya komunikasi yang sehat. Temuan ini memberikan kontribusi pada literatur tentang kerja digital di Indonesia dan dapat menjadi rujukan bagi kebijakan perusahaan yang semakin mengadopsi model kerja remote. Kontribusi teoritis penelitian ini meliputi: (1) Perluasan Media Richness Theory dan Technology Acceptance Model dengan dimensi kultural; (2) Identifikasi konsep "social adaptation of technology"; (3) Pengembangan framework three-level implications untuk remote work di emerging economies; (4) Dokumentasi emerging norms komunikasi digital dalam konteks Indonesia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2023). *Profil pengguna internet Indonesia 2023*. <https://apjii.or.id>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Gartner. (2021). *Future of work trends post-COVID-19*. Gartner Research.
- Hartanto, D., & Susilo, A. (2023). Digital literacy among Indonesian remote workers: Challenges and opportunities. *Indonesian Journal of Information Systems*, 5(2), 89–104.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika RI. (2023). *Laporan kecepatan internet Indonesia 2023*. <https://www.kominfo.go.id>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- LinkedIn. (2023). *Workforce report: Indonesia*. LinkedIn Corporation.
- Microsoft Corporation. (2022). *Work trend index: Annual report*. <https://www.microsoft.com/worklab>
- Muqsith, M. A. (2021). Teknologi media baru: Perubahan analog menuju digital. *ADALAH*, 5(2). <https://doi.org/10.15408/adalah.v5i2.17932>
- Nugroho, A., & Ayu, S. (2022). Work-life balance in the era of remote working: Indonesian perspective. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 45–62.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2022). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimize health? *BMC Public Health*, 22(1), Article 199. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12374-5>
- Olson, J. S., & Olson, G. M. (2020). *The human-computer interaction handbook: Remote collaboration and communication* (3rd ed.). CRC Press.
- Putri, R. A. (2023). Pengaruh teknologi dalam perubahan pembelajaran di era digital. *Journal of Computers and Digital Business*, 2(3). <https://doi.org/10.56427/jcbd.v2i3.233>

- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi pembelajaran abad 21 dan penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2082>
- Rahmasari, S. (2023). Strategi adaptasi bisnis di era digital: Menavigasi perubahan dan meningkatkan keberhasilan organisasi. *Karimah Tauhid*, 2(3). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i3.9281>
- SimilarWeb. (2023). *Digital trends Indonesia 2023*. SimilarWeb Analytics.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work life balance on employee performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>