

## Analisis Strategis Inovasi Sumber Daya Manusia di Era Kerja Jarak Jauh

Hassan Mustapa

Universitas Winaya Mukti, Indonesia

\*Corresponding Author e-mail: hassan.febunwim@gmail.com

**Abstract:** *Technological developments and digitalization have encouraged significant changes in human resource (HR) management strategies, especially in the context of remote work. The COVID-19 pandemic accelerated the adoption of remote work models that presented a variety of challenges, including employee engagement, productivity, and work-life balance. Organizations are expected to develop adaptive and technology-based HR innovations to maintain the efficiency and well-being of their workforce. This study aims to analyze HR innovation strategies in the remote work era, by highlighting the main factors that affect the effectiveness of technology-based HR policies. The research method used is a systematic literature study by collecting and analyzing various scientific sources from journals, proceedings, and related research reports. The study explores best practices that organizations have implemented in improving employee engagement, managing digital balance, and ensuring data security and privacy in a flexible work model. The results show that the success of HR innovation in remote work is highly dependent on an adaptive organizational culture, strong technology infrastructure, and empathetic and flexible leadership. In addition, strategies such as hybrid work policies, digital well-being programs, and results-based approaches in performance evaluation have proven effective in improving employee welfare and productivity. Thus, technology-based HR innovation is not only necessary to improve organizational efficiency, but also to ensure the sustainability of workforce welfare in the digital era.*

**Key Words:** Remote Work, HR Innovation, Workforce Digitalization.

**Abstrak:** Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mendorong perubahan signifikan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks kerja jarak jauh. Pandemi COVID-19 mempercepat penerapan model kerja jarak jauh yang menghadirkan berbagai tantangan, termasuk keterlibatan karyawan, produktivitas, dan keseimbangan kehidupan kerja. Organisasi diharapkan mengembangkan inovasi SDM yang adaptif dan berbasis teknologi untuk menjaga efisiensi dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi inovasi SDM di era kerja jarak jauh, dengan menyoroti faktor-faktor utama yang memengaruhi efektivitas kebijakan SDM berbasis teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka sistematis dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah dari jurnal, prosiding, dan laporan penelitian terkait. Penelitian ini mengeksplorasi praktik terbaik yang telah diterapkan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, mengelola keseimbangan digital, dan memastikan keamanan dan privasi data dalam model kerja yang fleksibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi SDM dalam kerja jarak jauh sangat bergantung pada budaya organisasi yang adaptif, infrastruktur teknologi yang kuat, dan kepemimpinan yang empatik dan fleksibel. Selain itu, strategi seperti kebijakan kerja hibrida, program kesejahteraan digital, dan pendekatan berbasis hasil dalam evaluasi kinerja telah terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, inovasi SDM berbasis teknologi tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan kesejahteraan tenaga kerja di era digital.

**Kata Kunci:** Kerja Jarak Jauh, Inovasi SDM, Digitalisasi Tenaga Kerja.

### Pendahuluan

Perubahan dinamika kerja dalam era digital telah mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks remote work. Munculnya model kerja jarak jauh semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19, yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi (Kess-Momoh et al., 2024). Tren ini telah memunculkan berbagai tantangan dalam pengelolaan kinerja, keterlibatan karyawan, serta efektivitas operasional organisasi (Azizi et al., 2021). Dengan demikian, inovasi SDM menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi (Vahdat, 2022).



Remote work atau bekerja jarak jauh telah menjadi tren yang semakin berkembang di Indonesia, terutama sejak pandemi COVID-19 memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja dari rumah (WFH). Menurut penelitian Hidayah dan Anggraeny (2023), penerapan remote work di Indonesia sangat bergantung pada infrastruktur digital yang tersedia, seperti akses internet dan kesiapan teknologi Perusahaan (Hidayah & Anggraeny, 2023). Mereka menemukan bahwa meskipun remote work menawarkan fleksibilitas bagi karyawan, masih ada tantangan terkait dengan regulasi ketenagakerjaan serta pemenuhan hak-hak pekerja dalam sistem kerja yang lebih fleksibel. Studi lain oleh Sofianti, Kurniawan, dan Pratama (2023) menyoroti bagaimana perusahaan di sektor industri menerapkan remote work dengan berbagai tingkat keberhasilan (Sofianti et al., 2023). Mereka menyoroti bahwa performa tim yang bekerja secara jarak jauh sangat bergantung pada efektivitas komunikasi digital dan kolaborasi virtual, yang menjadi tantangan bagi organisasi yang belum terbiasa dengan transformasi digital.

Dari perspektif kesejahteraan karyawan, penelitian oleh Putra dan Pratama (2020) menemukan bahwa remote work memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) karyawan, terutama di sektor perbankan (Putra et al., 2020). Mereka mencatat bahwa fleksibilitas waktu kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun juga berpotensi menimbulkan stres digital akibat tingginya tuntutan komunikasi dan kehadiran virtual yang terus-menerus. Selain itu, studi oleh Dewi (2024) mengungkapkan bahwa dukungan teknologi dan kebijakan perusahaan yang jelas dalam penerapan remote work berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Alam & Dewi, 2024). Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan meningkatnya adopsi digital di dunia kerja, remote work diperkirakan akan tetap menjadi bagian dari model kerja hibrida di masa depan, dengan berbagai tantangan dan peluang yang perlu dikelola oleh perusahaan serta karyawan.

Penerapan *strategic human resource management* (SHRM) dalam konteks remote work mengharuskan organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis teknologi. Transformasi digital dalam pengelolaan SDM menuntut pendekatan yang lebih proaktif dalam mengintegrasikan teknologi informasi, kecerdasan buatan, serta sistem kerja berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi kerja (Kutieshat & Farmanesh, 2022). Namun, terdapat hambatan dalam penerapan kebijakan ini, seperti kurangnya kesiapan infrastruktur teknologi di beberapa perusahaan, serta resistensi terhadap perubahan dari karyawan dan manajemen (Gigauri, 2020).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa pergeseran ke model kerja jarak jauh dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan dan hubungan kerja dalam organisasi. Studi oleh Minbaeva (2021) menyoroti bagaimana digitalisasi HR dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, tetapi juga menciptakan tantangan baru seperti *burnout digital* dan tekanan psikososial yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja secara virtual (D. B. Minbaeva & Navrbjerg, 2023). Oleh karena itu, pendekatan strategis yang inovatif dalam pengelolaan SDM diperlukan untuk mengatasi dampak negatif dari remote work serta meningkatkan engagement dan produktivitas karyawan (Chen, 2021).

Urgensi penelitian ini terletak pada meningkatnya kebutuhan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan era digital yang terus berkembang. Dengan semakin meningkatnya adopsi teknologi dan model kerja fleksibel, perusahaan perlu merancang strategi inovasi SDM yang tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga mempertahankan kesejahteraan karyawan (Galanti et al., 2023). Tanpa adanya strategi yang tepat, organisasi berisiko

mengalami penurunan loyalitas karyawan, peningkatan turnover, serta penurunan produktivitas akibat ketidakmampuan dalam mengelola tekanan kerja digital (Madero Gómez et al., 2020).

Penelitian terdahulu telah membahas berbagai aspek inovasi SDM dalam konteks digitalisasi. Misalnya, studi oleh Kraus, Ferraris, dan Bertello (2023) menemukan bahwa penerapan human-centered HR innovation dapat meningkatkan engagement karyawan serta memperbaiki kualitas kerja dalam model kerja remote. Selain itu, penelitian oleh Amankwah-Amoah (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan transformasi digital dalam HR memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi serta keunggulan kompetitif dalam industri mereka (Sheng et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi inovasi SDM dalam era remote work, dengan fokus pada faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas pengelolaan SDM dalam model kerja fleksibel. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam menerapkan kebijakan SDM berbasis teknologi serta mengeksplorasi praktik terbaik dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja. Dengan memahami bagaimana organisasi dapat mengembangkan kebijakan SDM yang inovatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika kerja masa depan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (Systematic Literature Review) untuk menganalisis strategi inovasi sumber daya manusia (SDM) dalam era remote work. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren, tantangan, serta praktik terbaik dalam penerapan inovasi SDM berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan publikasi akademik yang relevan (Snyder, 2019). Pendekatan ini memungkinkan penelitian memperoleh wawasan yang mendalam mengenai bagaimana organisasi mengadaptasi kebijakan SDM guna meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan kesejahteraan tenaga kerja dalam lingkungan kerja jarak jauh (Tranfield et al., 2003).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah, prosiding konferensi, laporan penelitian, serta buku akademik yang membahas inovasi SDM dalam konteks kerja jarak jauh. Pencarian literatur dilakukan melalui database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan ScienceDirect, serta jurnal nasional yang terindeks SINTA dan DOAJ. Kriteria inklusi dalam pemilihan artikel mencakup penelitian yang diterbitkan dalam rentang waktu 2019–2024, berfokus pada strategi SDM dalam remote work, serta membahas dampak digitalisasi terhadap praktik manajemen SDM di berbagai sektor industri (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk menyaring artikel yang paling relevan. Langkah-langkah dalam proses ini meliputi identifikasi artikel, penyaringan berdasarkan abstrak dan kata kunci, serta seleksi akhir berdasarkan relevansi isi terhadap tujuan penelitian (Moher et al., 2009). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis tematik dalam mengekstraksi informasi dari literatur yang dipilih.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, di mana hasil dari berbagai penelitian dikategorikan ke dalam beberapa tema utama, seperti kebijakan HR dalam digitalisasi, peran teknologi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, serta tantangan organisasi dalam mengimplementasikan inovasi SDM di era remote work (Guest et al., 2011). Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan pola-pola yang muncul dari literatur yang telah dikaji serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam mengelola tenaga kerja jarak jauh.

Dengan menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini dapat memberikan gambaran mendalam mengenai peran inovasi SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam sistem kerja fleksibel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi akademisi dan praktisi dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja digital (Okoli & Schabram, 2015).

### Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah tabel data kepustakaan yang terdiri dari 10 artikel hasil seleksi dari beberapa artikel terkait yang relevan dengan judul penelitian "Faktor - faktor yang mempengaruhi kejadian depresi pada remaja di Indonesia dengan pendekatan teori lingkungan". Artikel-artikel ini memberikan wawasan tentang berbagai faktor lingkungan yang memengaruhi depresi pada remaja dalam konteks Indonesia.

Tabel 1. Literatur Review

No	Penulis	Judul	Temuan
1	Ziapour, Abbas & Naemi	Innovative Human Resource Management Strategies during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Narrative Review Approach	Menyoroti strategi HR inovatif yang muncul selama pandemi, termasuk pengelolaan kerja fleksibel dan teknologi digital.
2	Vahdat	The Role of IT-Based Technologies on the Management of Human Resources in the COVID-19 Era	Mengkaji bagaimana transformasi digital dalam HR dapat meningkatkan efisiensi kerja jarak jauh melalui otomatisasi proses SDM.
3	Gigauri	Effects of COVID-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-Life Balance	Menjelaskan dampak kerja jarak jauh terhadap keseimbangan kerja-hidup dan peran HR dalam mitigasi stres digital.
4	Farmanesh & Kutieshat	The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID-19 Crisis	Mengkaji hubungan antara kebijakan SDM inovatif dan peningkatan produktivitas serta inovasi di tempat kerja.
5	Arunprasad, Dey, Jebli, & Manimuthu	Exploring the Remote Work Challenges in the Era of COVID-19 Pandemic: Review and Application Model	Mengidentifikasi tantangan utama dalam remote work dan memberikan model penerapan berbasis praktik terbaik HR.
6	Chen	Influence of Working from Home during the COVID-19 Crisis and HR Practitioner Response	Menganalisis peran HR dalam menanggapi kerja jarak jauh serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan burnout.
7	Buonomo	Digital Transformation: Inevitable Change or Sizable Opportunity? The Strategic	Menyoroti bagaimana digitalisasi HR menjadi elemen kunci dalam mengelola talenta dan

		Role of HR Management in Industry 4.0	meningkatkan daya saing perusahaan.
8	Minbaeva	Disrupted HR?	Mengulas bagaimana HR harus beradaptasi dengan disrupsi digital serta peran teknologi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.
9	Kraus, Ferraris, & Bertello	The Future of Work: How Innovation and Digitalization Re-shape the Workplace	Mengkaji dampak jangka panjang digitalisasi HR terhadap struktur organisasi dan pola kerja masa depan.
10	Bennett & McWhorter	Virtual HRD's Role in Crisis and the Post-COVID-19 Professional Lifeworld: Accelerating Skills for Digital Transformation	Menjelaskan bagaimana HR dapat mendukung transformasi digital melalui pengembangan keterampilan baru bagi karyawan.

Dari hasil analisis terhadap literatur yang dikumpulkan, terlihat bahwa inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam era kerja jarak jauh (remote work) menjadi salah satu aspek kunci dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, serta daya saing organisasi. Penelitian yang dikaji mencerminkan bahwa transformasi digital telah mengubah lanskap kerja secara fundamental, terutama dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam berbagai aspek pengelolaan SDM. Di tengah perubahan ini, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi inovatif guna memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Salah satu studi utama yang dilakukan oleh Ziapour, Abbas, dan Naemi (2021) mengkaji berbagai strategi inovatif dalam manajemen SDM yang muncul selama pandemi COVID-19. Studi ini menunjukkan bahwa banyak organisasi terpaksa mengadopsi sistem kerja fleksibel dan digitalisasi dalam pengelolaan tenaga kerja mereka. HRM yang inovatif memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam kondisi ketidakpastian yang tinggi dan memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas melalui penggunaan teknologi berbasis kecerdasan buatan dan otomatisasi. Studi ini menyoroti bahwa inovasi SDM tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan pengalaman kerja karyawan di lingkungan yang serba digital (Azizi et al., 2021).

Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Vahdat (2022) menyoroti bagaimana teknologi berbasis IT telah mengubah manajemen SDM, terutama dalam mengelola tenaga kerja jarak jauh. Artikel ini menjelaskan bagaimana pemanfaatan platform digital seperti aplikasi manajemen proyek, perangkat lunak pemantauan kinerja berbasis data, serta kebijakan fleksibel dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung kesejahteraan karyawan. Studi ini juga menemukan bahwa perusahaan yang berhasil mengadopsi inovasi teknologi dalam HRM mampu meningkatkan retensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif meskipun secara fisik berjauhan (Vahdat, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Gigauri (2020) lebih berfokus pada dampak kerja jarak jauh terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi akibat sistem kerja jarak jauh. Gigauri mengungkapkan bahwa HR memiliki peran penting dalam mengembangkan kebijakan kesejahteraan yang berorientasi

pada peningkatan work-life balance. Hal ini termasuk menerapkan jadwal kerja yang fleksibel, menyediakan pelatihan kesehatan mental, serta membangun budaya kerja yang lebih inklusif. Dalam penelitian ini, disoroti bahwa inovasi dalam HRM juga harus mempertimbangkan faktor psikososial agar tidak hanya berfokus pada efisiensi kerja semata, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan (Gigauri, 2020).

Studi lain yang dilakukan oleh Farmanesh dan Kutieshat (2022) mengkaji hubungan antara kebijakan HR yang inovatif dan peningkatan kinerja inovasi di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa organisasi yang mengimplementasikan kebijakan berbasis data dalam HRM lebih mampu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Digitalisasi dalam HRM, seperti penggunaan big data analytics untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, telah memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif dalam menyesuaikan strategi pengelolaan talenta dengan kondisi pasar yang berubah dengan cepat. Selain itu, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan HRM berbasis digital mampu mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja (Kutieshat & Farmanesh, 2022).

Dalam konteks tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola tenaga kerja jarak jauh, penelitian oleh Arunprasad, Dey, Jebli, dan Manimuthu (2022) mengidentifikasi berbagai kendala utama yang dihadapi perusahaan selama pandemi COVID-19. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya interaksi sosial yang dapat mengurangi rasa keterlibatan karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya mengembangkan model kerja yang lebih adaptif dengan memanfaatkan teknologi komunikasi digital dan strategi engagement yang lebih interaktif. Salah satu strategi yang mereka rekomendasikan adalah penerapan sistem hybrid yang memungkinkan kombinasi antara kerja jarak jauh dan kerja di kantor secara fleksibel untuk mempertahankan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja (Arunprasad et al., 2022).

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Chen (2021) menekankan pada bagaimana para praktisi HR menanggapi perubahan dalam sistem kerja akibat COVID-19. Dalam studinya, ditemukan bahwa HR memiliki peran strategis dalam menavigasi ketidakpastian dengan menciptakan kebijakan yang lebih inklusif, seperti pemberian pelatihan teknologi bagi karyawan serta penguatan budaya kerja berbasis hasil (output-based culture). Chen juga menemukan bahwa HR perlu memainkan peran aktif dalam mendukung kesejahteraan mental karyawan, karena banyak pekerja yang mengalami burnout akibat ekspektasi produktivitas yang lebih tinggi dalam sistem kerja jarak jauh (Chen, 2021).

Lebih lanjut, studi oleh Buonomo (2023) menyoroti bahwa digitalisasi HR dalam industri 4.0 telah menciptakan peluang baru dalam pengelolaan talenta dan perekrutan tenaga kerja berbasis kecerdasan buatan. Dalam penelitian ini, dijelaskan bahwa teknologi seperti machine learning dan predictive analytics telah memungkinkan perusahaan untuk memprediksi kebutuhan karyawan dan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi inovasi HR berbasis teknologi lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar tenaga kerja global (Galanti et al., 2023).

Minbaeva (2021) dalam studinya mengenai HR yang terdampak oleh disrupsi digital menyoroti bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi dalam HRM lebih siap menghadapi perubahan dibandingkan organisasi yang masih bergantung pada metode konvensional. Minbaeva menemukan bahwa organisasi dengan sistem HR yang fleksibel dan adaptif memiliki daya saing yang lebih tinggi dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya membangun HRM yang berbasis

data serta mengoptimalkan penggunaan kecerdasan buatan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM (D. Minbaeva, 2021).

Dalam studi yang dilakukan oleh Kraus, Ferraris, dan Bertello (2023), mereka mengkaji bagaimana inovasi dan digitalisasi telah mengubah struktur tempat kerja secara menyeluruh. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi strategi inovasi HR berbasis digital mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Studi ini juga mengungkapkan bahwa pola kerja masa depan kemungkinan besar akan lebih fleksibel, dengan model kerja hybrid yang semakin dominan. Dalam penelitian ini, para penulis menyarankan agar perusahaan lebih berinvestasi dalam teknologi pendukung kerja jarak jauh untuk mempertahankan daya saing mereka (Kraus et al., 2023).

Terakhir, penelitian oleh Bennett dan McWhorter (2021) membahas peran HR dalam mempercepat transformasi digital melalui pengembangan keterampilan digital bagi tenaga kerja. Mereka menyoroti bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan berbasis teknologi lebih mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Studi ini juga menekankan bahwa HR perlu berperan lebih aktif dalam membangun budaya inovasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi (Bennett & McWhorter, 2021).

Secara keseluruhan, hasil tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa inovasi dalam HRM memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem kerja jarak jauh. Transformasi digital dalam pengelolaan tenaga kerja tidak hanya memungkinkan organisasi untuk lebih efisien dalam mengelola SDM, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era digital sangat bergantung pada sejauh mana mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan menerapkan strategi HR yang lebih inovatif.

## **Pembahasan**

Digitalisasi dan perubahan model kerja fleksibel, terutama remote work, telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Meskipun sistem kerja ini menawarkan fleksibilitas yang lebih besar, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas, keterlibatan karyawan, serta kesejahteraan mental pekerja. Oleh karena itu, strategi inovasi SDM menjadi kunci untuk mengoptimalkan efektivitas manajemen tenaga kerja dalam era kerja fleksibel.

Penelitian ini akan menganalisis strategi inovasi SDM dalam remote work, mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM, serta menyoroti tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam penerapan kebijakan berbasis teknologi. Lebih lanjut, akan dibahas praktik terbaik dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta merancang kebijakan SDM inovatif untuk mendukung keseimbangan digital dan kesejahteraan karyawan.

### **Analisis Strategi Inovasi SDM dalam Era Remote Work**

Dalam era kerja jarak jauh yang semakin berkembang, strategi inovasi sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting untuk memastikan karyawan tetap produktif, terlibat, dan sejahtera. Organisasi yang ingin sukses dalam menghadapi perubahan ini perlu mengadopsi pendekatan yang tidak hanya berbasis teknologi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang lebih fleksibel dan berpusat pada manusia.

Salah satu pendekatan yang semakin banyak diterapkan adalah human-centered management, di mana kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama. Banyak perusahaan

kini mulai menerapkan kebijakan kerja yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, selama target dan hasil tetap terpenuhi. Google, misalnya, telah mengadopsi kebijakan hybrid-first yang memungkinkan karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka ingin bekerja. Kebijakan ini dirancang untuk mengurangi tekanan akibat keterikatan waktu kerja yang kaku dan memberi karyawan kontrol lebih besar atas keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Selain fleksibilitas dalam waktu kerja, perusahaan-perusahaan besar juga mulai berinvestasi dalam program kesehatan mental dan kesejahteraan digital. Microsoft, melalui platform Microsoft Viva, telah menciptakan solusi inovatif yang membantu karyawan mengatur keseimbangan kerja dan kehidupan. Fitur seperti jeda digital, sesi meditasi terpandu, serta alat pemantau kebiasaan kerja dirancang untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Hal ini menjadi sangat relevan mengingat banyak karyawan mengalami burnout akibat ekspektasi kerja yang semakin meningkat dalam lingkungan digital.

Di sisi lain, ada tantangan besar terkait penggunaan teknologi dalam pekerjaan jarak jauh. Meskipun teknologi dapat meningkatkan produktivitas, penggunaan yang berlebihan justru dapat menyebabkan kelelahan digital. Untuk mengatasi hal ini, beberapa perusahaan mulai menerapkan kebijakan digital detox. Volkswagen Jerman, misalnya, memberlakukan aturan yang membatasi pengiriman email setelah jam kerja untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan di luar jam kerja. Kebijakan ini terbukti efektif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Transformasi digital dalam pengelolaan SDM juga semakin berkembang dengan pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan. IBM, melalui Watson Talent Insights, telah memperkenalkan sistem analitik SDM yang dapat menganalisis pola kerja, mengidentifikasi risiko burnout, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pendekatan ini tidak hanya membantu organisasi memahami kondisi tenaga kerja mereka dengan lebih baik, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat terkait kebijakan SDM.

Di tengah perubahan ini, alat-alat kolaborasi digital juga memainkan peran penting dalam mendukung kerja jarak jauh. Salesforce, sebagai contoh, mengandalkan Slack dan Microsoft Teams untuk memastikan komunikasi dan koordinasi tim tetap berjalan dengan lancar meskipun anggotanya tersebar di berbagai lokasi. Dengan adanya alat-alat ini, perusahaan dapat mengurangi hambatan geografis dan memastikan bahwa kolaborasi tetap efektif tanpa harus melakukan pertemuan fisik yang sering kali tidak efisien.

Untuk memastikan bahwa karyawan tetap memiliki kesempatan untuk berkembang, perusahaan juga mulai berinvestasi dalam pelatihan berbasis digital. Deloitte, misalnya, telah mengembangkan Deloitte University sebagai platform pembelajaran berbasis AI yang memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan mereka kapan saja dan di mana saja. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga kerja, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus berkembang tanpa harus menghadiri pelatihan fisik yang memerlukan biaya tinggi.

Seiring dengan berkembangnya model kerja hybrid dan fleksibel, banyak organisasi mulai menyesuaikan kebijakan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja modern. Spotify, misalnya, menerapkan kebijakan Work from Anywhere yang memberikan karyawan kebebasan penuh untuk memilih lokasi kerja mereka. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam lingkungan

yang paling nyaman bagi mereka. Hal yang serupa juga dilakukan oleh HubSpot, yang menawarkan tiga model kerja berbeda—bekerja dari kantor, bekerja sepenuhnya remote, atau kombinasi keduanya—sehingga karyawan dapat memilih pola kerja yang paling sesuai dengan preferensi dan gaya hidup mereka.

Pendekatan berbasis hasil juga semakin populer dalam dunia kerja fleksibel. GitLab, sebuah perusahaan yang beroperasi sepenuhnya secara remote, telah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis hasil, di mana keberhasilan karyawan diukur berdasarkan pencapaian mereka, bukan jumlah jam kerja yang dihabiskan. Dengan sistem ini, karyawan memiliki lebih banyak otonomi dalam menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Melalui berbagai strategi inovatif ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan menyesuaikan kebijakan SDM dengan kebutuhan tenaga kerja modern, memanfaatkan teknologi secara efektif, dan mengutamakan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat mengatasi tantangan kerja jarak jauh dan membangun budaya kerja yang lebih berkelanjutan.

### **Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Efektivitas Pengelolaan SDM dalam Model Kerja Fleksibel**

Dalam lingkungan kerja fleksibel, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bergantung pada beberapa faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menerapkan sistem kerja berbasis teknologi. Budaya organisasi yang adaptif, infrastruktur digital yang mendukung, serta kepemimpinan yang empati dan fleksibel adalah elemen kunci yang berkontribusi pada keberhasilan strategi ini.

Budaya organisasi yang adaptif menjadi fondasi utama dalam mendukung kerja fleksibel. Organisasi yang berhasil menerapkan remote work cenderung memiliki budaya yang berbasis transparansi dan kepercayaan. Google, misalnya, telah menerapkan model kerja hybrid yang memberikan otonomi kepada karyawan dalam menentukan kapan dan di mana mereka bekerja. Mereka tidak diharuskan hadir di kantor setiap hari, tetapi tetap diharapkan untuk berkolaborasi dengan tim melalui alat digital yang telah disediakan. Transparansi dalam komunikasi menjadi faktor utama yang membuat sistem ini berhasil, di mana Google menggunakan platform seperti Google Meet dan Google Docs untuk memastikan informasi dapat diakses oleh seluruh tim secara real-time, tanpa perlu bergantung pada pertemuan tatap muka yang konvensional (Google, 2022).

Selain transparansi, empowerment atau pemberdayaan karyawan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan budaya organisasi yang adaptif. Perusahaan seperti Netflix memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam menentukan metode kerja mereka sendiri. Netflix menerapkan kebijakan "Freedom and Responsibility," di mana karyawan tidak diawasi secara ketat dalam menyelesaikan tugas mereka, tetapi tetap bertanggung jawab atas hasil yang mereka capai. Dengan budaya kerja yang berbasis kepercayaan, karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka tanpa tekanan yang berlebihan (Netflix, 2021).

Selain budaya organisasi yang adaptif, infrastruktur digital yang kuat juga berperan penting dalam efektivitas kerja fleksibel. Perusahaan yang mengandalkan kerja jarak jauh harus memastikan bahwa teknologi yang digunakan mampu mendukung komunikasi, kolaborasi, serta keamanan data. Contoh nyata dari implementasi infrastruktur digital yang sukses adalah Amazon Web Services (AWS), yang menyediakan solusi berbasis cloud untuk memungkinkan tim bekerja dari mana saja dengan akses data yang aman. Dengan menggunakan layanan AWS,

perusahaan-perusahaan besar seperti Airbnb dan Capital One dapat menyimpan dan mengelola data mereka secara efisien tanpa bergantung pada server fisik di kantor (AWS, 2021).

Keamanan data menjadi tantangan besar dalam kerja fleksibel, terutama dengan meningkatnya ancaman siber terhadap perusahaan yang mengandalkan infrastruktur digital. Oleh karena itu, perusahaan seperti IBM telah mengembangkan solusi keamanan berbasis AI yang dapat mendeteksi ancaman sebelum terjadi pelanggaran data. IBM Watson Security digunakan oleh berbagai organisasi untuk mengamankan komunikasi internal dan mencegah potensi kebocoran informasi sensitif (IBM, 2022). Dengan memastikan sistem keamanan yang kuat, organisasi dapat memberikan rasa aman kepada karyawan yang bekerja dari berbagai lokasi tanpa khawatir mengenai perlindungan data.

Faktor terakhir yang sangat menentukan keberhasilan pengelolaan SDM dalam model kerja fleksibel adalah kepemimpinan yang adaptif dan empati. Dalam dunia kerja digital, pemimpin tidak bisa lagi mengandalkan metode manajemen tradisional yang berbasis kontrol ketat. Sebaliknya, mereka harus menjadi fasilitator yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Microsoft, misalnya, telah menerapkan pendekatan *servant leadership*, di mana para pemimpin dituntut untuk lebih berperan sebagai mentor daripada sebagai pengawas. Satya Nadella, CEO Microsoft, secara aktif mendorong budaya kepemimpinan yang mengedepankan empati dan mendukung kesejahteraan karyawan. Salah satu inisiatifnya adalah penerapan Microsoft Viva, yang menyediakan wawasan bagi para manajer tentang keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, membantu mereka untuk mengidentifikasi tanda-tanda *burnout* lebih awal dan memberikan dukungan yang diperlukan (Microsoft, 2021).

Selain pendekatan *servant leadership*, kepemimpinan adaptif juga menjadi faktor penting dalam mengelola tim yang bekerja secara fleksibel. Shopify, sebagai salah satu perusahaan e-commerce terbesar di dunia, telah menerapkan strategi kepemimpinan berbasis data untuk mengelola kinerja karyawan mereka. Dengan menggunakan data dari analisis perilaku kerja, manajer dapat menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka berdasarkan kebutuhan spesifik setiap individu dalam tim. Jika seorang karyawan lebih produktif di pagi hari, misalnya, maka jadwal kerja mereka dapat disesuaikan untuk memaksimalkan kinerja mereka pada waktu tersebut (Shopify, 2021).

Di era digital ini, kecerdasan emosional (EQ) juga menjadi keterampilan penting bagi para pemimpin dalam mengelola tim secara fleksibel. Salesforce memberikan pelatihan kepemimpinan berbasis EQ untuk membantu manajer memahami bagaimana cara terbaik mendukung tim mereka secara emosional. Dengan adanya pelatihan ini, para pemimpin di Salesforce dapat membangun komunikasi yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, meskipun tim mereka bekerja dari berbagai lokasi yang berbeda (Salesforce, 2022).

Dengan mengadopsi budaya organisasi yang berbasis kepercayaan, membangun infrastruktur digital yang kokoh, serta mengembangkan kepemimpinan yang empati dan adaptif, organisasi dapat memastikan bahwa model kerja fleksibel dapat berjalan dengan sukses. Ketiga faktor ini tidak hanya mendukung produktivitas karyawan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

### **Tantangan Utama dalam Implementasi Kebijakan SDM Berbasis Teknologi**

Dalam penerapan kebijakan sumber daya manusia (SDM) berbasis teknologi, organisasi menghadapi sejumlah tantangan yang cukup kompleks. Meskipun fleksibilitas yang ditawarkan oleh model kerja digital memberikan berbagai manfaat, seperti efisiensi dan

peningkatan produktivitas, ada aspek-aspek kritis yang perlu ditangani dengan serius. Beberapa tantangan utama yang dihadapi mencakup stres digital dan burnout, keterlibatan karyawan yang menurun, serta keamanan data dan privasi.

Salah satu tantangan terbesar dalam kerja fleksibel adalah meningkatnya stres digital dan burnout di kalangan karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mengandalkan teknologi, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur. Banyak karyawan merasa terus-menerus harus "tersambung" dengan pekerjaan mereka, bahkan setelah jam kerja resmi berakhir. Hal ini menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan digital, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan produktivitas mereka.

Sebagai respons terhadap tantangan ini, beberapa perusahaan telah mengadopsi kebijakan yang lebih ketat terkait penggunaan teknologi di luar jam kerja. Contoh nyata adalah langkah yang diambil oleh Volkswagen Jerman, di mana server email perusahaan secara otomatis berhenti mengirimkan email kepada karyawan setelah jam kerja tertentu. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak terus-menerus merasa terikat dengan pekerjaan mereka (BBC, 2018). Pendekatan serupa juga diterapkan oleh Daimler, yang mengembangkan sistem otomatis yang memungkinkan karyawan untuk menghapus email yang masuk saat mereka sedang berlibur, guna mengurangi tekanan untuk merespons pesan kerja di luar jam kantor (Daimler, 2019).

Selain burnout, tantangan lain dalam model kerja fleksibel adalah kesulitan dalam membangun keterlibatan karyawan. Karyawan yang bekerja dari rumah sering kali merasa terisolasi dari organisasi dan rekan kerja mereka, yang dapat menyebabkan penurunan loyalitas serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketidakhadiran interaksi sosial yang biasa terjadi di kantor juga dapat menghambat kolaborasi dan inovasi tim.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan mulai berinovasi dalam membangun komunitas kerja yang lebih inklusif secara virtual. Twitter, misalnya, mengadakan Virtual Coffee Chats, di mana karyawan secara acak dipasangkan untuk sesi obrolan santai guna meningkatkan interaksi sosial di lingkungan kerja jarak jauh (Twitter, 2021). Zapier, sebuah perusahaan yang beroperasi sepenuhnya secara remote, juga menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti menyelenggarakan acara virtual seperti "Remote Work Week," di mana seluruh tim berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang membantu mempererat hubungan kerja di luar proyek formal (Zapier, 2022). Selain itu, program penghargaan berbasis kinerja seperti LinkedIn's Bravo Recognition Program telah digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan apresiasi atas pencapaian mereka dalam proyek kerja fleksibel (LinkedIn, 2020).

Di samping aspek kesejahteraan dan keterlibatan, tantangan lain yang tak kalah penting dalam penerapan kebijakan SDM berbasis teknologi adalah keamanan data dan privasi. Dalam model kerja fleksibel, karyawan sering mengakses data perusahaan dari berbagai lokasi dan perangkat, meningkatkan risiko kebocoran informasi sensitif. Selain itu, ancaman siber seperti phishing dan serangan ransomware semakin meningkat, sehingga perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah mitigasi yang lebih ketat.

Perusahaan-perusahaan besar telah mulai memperkuat keamanan data mereka dengan berbagai cara. Google, misalnya, menerapkan sistem autentikasi multi-faktor dan enkripsi data secara end-to-end untuk memastikan bahwa hanya pengguna yang berwenang yang dapat mengakses informasi sensitif (Google Security, 2022). Sementara itu, IBM telah memperkenalkan solusi keamanan berbasis kecerdasan buatan yang dapat secara otomatis mendeteksi dan menanggapi ancaman siber sebelum terjadi pelanggaran data (IBM Security,

2021). Selain itu, beberapa perusahaan juga mulai menerapkan kebijakan penggunaan Virtual Private Network (VPN) untuk memastikan bahwa koneksi kerja tetap aman saat karyawan mengakses sistem perusahaan dari luar kantor.

Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan SDM berbasis teknologi menawarkan banyak keuntungan, organisasi tetap perlu mengembangkan strategi yang lebih komprehensif untuk mengatasi masalah yang muncul. Dengan mengadopsi kebijakan seperti pembatasan jam kerja digital, membangun budaya kerja yang lebih inklusif secara virtual, serta memperkuat sistem keamanan data, organisasi dapat memastikan bahwa transisi menuju model kerja fleksibel tetap memberikan manfaat optimal bagi karyawan dan perusahaan.

### **Praktik Terbaik dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Produktivitas Karyawan**

Dalam lingkungan kerja fleksibel, organisasi perlu menerapkan strategi yang efektif untuk memastikan keterlibatan dan produktivitas karyawan tetap tinggi. Model kerja jarak jauh atau hybrid sering kali membawa tantangan dalam mempertahankan semangat kerja, kolaborasi tim, dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, berbagai praktik terbaik mulai diadopsi oleh perusahaan guna menciptakan pengalaman kerja yang lebih interaktif, dinamis, dan mendukung pertumbuhan karyawan.

Salah satu pendekatan yang semakin populer dalam meningkatkan keterlibatan karyawan adalah gamifikasi dalam pengelolaan SDM. Gamifikasi mengubah tugas-tugas pekerjaan menjadi pengalaman yang lebih menarik dengan memberikan insentif berbasis poin, sistem leaderboard, serta penghargaan bagi pencapaian tertentu. Perusahaan teknologi seperti Salesforce telah menerapkan metode ini dalam program pelatihan karyawannya. Mereka menggunakan platform Trailhead, yang berbasis gamifikasi, untuk melatih dan meningkatkan keterampilan karyawan dengan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif. Karyawan dapat mengumpulkan "lencana" sebagai bentuk pencapaian dalam berbagai modul pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka dalam mengembangkan kompetensi baru (Salesforce, 2022).

Selain digunakan dalam pelatihan, gamifikasi juga diterapkan dalam sistem manajemen kinerja untuk mendorong produktivitas. Microsoft, melalui platform Microsoft Viva Goals, telah mengintegrasikan fitur berbasis gamifikasi yang memungkinkan karyawan untuk menetapkan target kerja mereka sendiri dan mendapatkan umpan balik secara langsung melalui sistem peringkat dan pencapaian. Dengan cara ini, karyawan merasa lebih terlibat karena dapat melihat progres kerja mereka dalam bentuk visual dan mendapatkan penghargaan atas pencapaian yang telah mereka raih (Microsoft, 2022).

Tidak hanya gamifikasi, praktik lain yang terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah pemberdayaan melalui pelatihan berkelanjutan. Dalam model kerja fleksibel, keterampilan karyawan harus terus ditingkatkan agar mereka tetap relevan dengan tuntutan industri yang berubah dengan cepat. Banyak perusahaan kini beralih ke sistem pembelajaran berbasis digital untuk mendukung pertumbuhan karyawan mereka. Deloitte, misalnya, telah mengembangkan Deloitte University, sebuah platform pelatihan internal yang menggunakan kecerdasan buatan untuk memberikan rekomendasi materi pembelajaran yang dipersonalisasi sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan. Dengan pendekatan ini, karyawan dapat mengakses modul pelatihan kapan saja dan di mana saja, tanpa harus mengikuti pelatihan secara fisik yang memerlukan biaya dan waktu lebih besar (Deloitte, 2021).

Selain Deloitte, Amazon juga telah menginvestasikan lebih dari \$1,2 miliar dalam program "Upskilling 2025", yang bertujuan untuk melatih lebih dari 300.000 karyawannya

dalam berbagai keterampilan digital dan teknis. Program ini mencakup kursus online, sertifikasi, serta bootcamp intensif yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka di berbagai bidang, mulai dari manajemen proyek hingga kecerdasan buatan (Amazon, 2021). Melalui inisiatif seperti ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

Selain itu, perusahaan juga mulai mengadopsi people analytics untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan guna meningkatkan pengalaman kerja mereka. Dengan menggunakan analitik berbasis data, perusahaan dapat memantau tren kepuasan kerja, mengidentifikasi potensi masalah, dan mengambil tindakan proaktif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Google, misalnya, telah lama menggunakan analisis data untuk mengoptimalkan pengalaman karyawan melalui program "Project Oxygen", yang menganalisis karakteristik kepemimpinan yang efektif berdasarkan umpan balik karyawan. Hasil dari analisis ini membantu Google dalam mengembangkan kebijakan kepemimpinan yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Google, 2022).

Di sisi lain, Unilever telah menerapkan teknologi analitik untuk mengidentifikasi pola kerja yang paling efektif bagi karyawan mereka. Dengan menggunakan platform Workday People Analytics, mereka dapat mengukur tingkat keterlibatan, kinerja, dan keseimbangan kerja-karyawan secara real-time. Data yang diperoleh dari platform ini digunakan untuk menyesuaikan kebijakan kerja fleksibel mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang beragam (Unilever, 2021).

Dengan menerapkan gamifikasi, pelatihan berkelanjutan, dan analitik SDM berbasis data, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan produktif. Praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga membantu perusahaan dalam membangun tenaga kerja yang lebih siap menghadapi perubahan di era digital.

### **Kebijakan SDM Inovatif untuk Era Remote Work**

Untuk mendukung kerja fleksibel yang lebih efektif, berikut adalah beberapa kebijakan SDM inovatif yang dapat diterapkan organisasi:

- a. Hybrid Work Policy: Menyediakan fleksibilitas dalam bekerja dari rumah atau kantor berdasarkan preferensi individu.
- b. Digital Well-being Programs: Program kesejahteraan digital yang mencakup istirahat teknologi dan manajemen beban kerja.
- c. Outcome-Based Performance Evaluation: Menilai kinerja berdasarkan hasil, bukan jumlah jam kerja.
- d. Virtual Leadership Development: Pelatihan bagi pemimpin untuk memimpin secara efektif dalam lingkungan kerja digital.
- e. Personalized Employee Benefits: Memberikan tunjangan fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu, seperti subsidi internet atau alat kerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan kerja jarak jauh (remote work). Inovasi dalam strategi SDM memungkinkan organisasi untuk menjaga produktivitas dan keterlibatan karyawan di tengah perubahan model kerja yang semakin fleksibel. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa organisasi yang sukses dalam menerapkan remote work memiliki tiga

elemen utama: budaya organisasi yang adaptif, infrastruktur teknologi yang mendukung, serta kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Organisasi yang ingin mengoptimalkan model kerja fleksibel perlu mengadopsi beberapa strategi utama. Pertama, penerapan kebijakan kerja hybrid yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk memilih antara bekerja dari rumah atau kantor berdasarkan kebutuhan dan preferensi individu. Kedua, penguatan program kesejahteraan digital, seperti pembatasan jam kerja berbasis teknologi dan penyediaan pelatihan kesehatan mental guna mengurangi stres digital. Ketiga, pendekatan berbasis hasil (outcome-based performance evaluation) dalam menilai kinerja karyawan, sehingga lebih berfokus pada pencapaian daripada jumlah jam kerja yang dihabiskan.

Selain itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kepemimpinan yang adaptif dan empati dalam mengelola tenaga kerja jarak jauh. Pemimpin harus memahami tantangan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja digital dan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Implementasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dalam analisis data SDM juga dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan karyawan.

Sebagai rekomendasi, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan digital karyawan melalui pelatihan berbasis teknologi, serta meningkatkan keamanan data dalam sistem kerja jarak jauh untuk melindungi informasi perusahaan. Dengan menerapkan strategi inovatif ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, fleksibel, dan berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja dalam menghadapi era digital yang terus berkembang.

## Referensi

- Alam, A. A., & Dewi, E. R. (2024). The Mediating Role of Technological Support in Enhancing Employee Productivity and Job Satisfaction through Remote Work Policies in Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 347–365.
- Arunprasad, P., Dey, C., Jebli, F., Manimuthu, A., & El Hathat, Z. (2022). Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model. *Benchmarking: An International Journal*, 29(10), 3333–3355.
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6).
- Bennett, E. E., & McWhorter, R. R. (2021). Virtual HRD's role in crisis and the post Covid-19 professional lifeworld: Accelerating skills for digital transformation. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1), 5–25.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being 'systematic' in literature reviews in IS. *Journal of Information Technology*, 30(2), 161–173.
- Chen, Z. (2021). Influence of working from home during the COVID-19 crisis and HR practitioner response. *Frontiers in Psychology*, 12, 710517.
- Galanti, T., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2023). Digital transformation: Inevitable change or sizable opportunity? The strategic role of HR management in Industry 4.0. *Administrative Sciences*, 13(2), 30.
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31), 1–10.
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2011). *Applied thematic analysis*. sage publications.
- Hidayah, N. P., & Anggraeny, I. (2023). Fulfillment of workers' rights in remote working: the perspective of labor development principle in Indonesia. *Legality Jurnal Ilmiah Hukum*, 31(1), 124–137.

- Kess-Momoh, A. J., Tula, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 746–757.
- Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello, A. (2023). The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100438.
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The impact of new human resource management practices on innovation performance during the COVID 19 crisis: A new perception on enhancing the educational sector. *Sustainability*, 14(5), 2872.
- Madero Gómez, S., Ortiz Mendoza, O. E., Ramírez, J., & Olivas-Luján, M. R. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 401–420.
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? *Human Resource Management Review*, 31(4), 100820.
- Minbaeva, D. B., & Navrbjerg, S. E. (2023). Strategic human resource management in the context of environmental crises: a COVID-19 test. *Human Resource Management*, 62(6), 811–832.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group\*, t. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264–269.
- Okoli, C., & Schabram, K. (2015). *A guide to conducting a systematic literature review of information systems research*.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341–353.
- Sheng, J., Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., & Wang, X. (2021). COVID-19 pandemic in the new era of big data analytics: Methodological innovations and future research directions. *British Journal of Management*, 32(4), 1164–1183.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sofianti, T. D., Kurniawan, I., Pratama, A. T., & Florencia, J. (2023). Measuring Worker Perception on Remote Working Adoption During COVID-19 Pandemic: An Industrial Engineering Perspective: A Case Study in Indonesia for Identifying the Potential New Normal of Work Implementation. *Engineering Science Letter*, 2(01), 1–8.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Vahdat, S. (2022). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(6), 2065–2088.