



**KEPEMIMPINAN DALAM EKONOMI GIG & REMOTE WORK:  
TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM MEMIMPIN  
TIM VIRTUAL GLOBAL**

**Airiza Silfia Mahda, Alfiyah Zumrodah, Krisna Irsa Daud, Mochammad Isa Anshori**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Trunojoyo Madura

**Abstrak**

Artikel ini membahas tantangan dan strategi kepemimpinan dalam konteks ekonomi gig dan kerja jarak jauh, dengan fokus pada pengelolaan tim virtual global. Perubahan signifikan dalam lingkungan kerja, yang diperparah oleh pandemi COVID-19, telah mengubah cara organisasi beroperasi. Para pemimpin menghadapi berbagai tantangan, seperti menjaga komunikasi yang efektif, mendorong keterlibatan tim, dan mengelola kinerja dalam pengaturan yang terdistribusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi pemimpin dan menemukan metode untuk mempertahankan komunikasi serta hubungan interpersonal di antara anggota tim yang tersebar secara geografis. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, artikel ini menekankan pentingnya teknologi yang tepat, strategi komunikasi yang jelas, dan dukungan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada pemahaman dinamika lintas budaya dan penciptaan budaya kerja yang inklusif. Selain itu, pemimpin perlu menerapkan teknik motivasi yang sesuai untuk menjaga semangat tim. Membangun kepercayaan dan transparansi dalam komunikasi juga sangat penting. Semua ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan komitmen anggota tim dalam ekonomi gig yang semakin tidak pasti.

**Kata Kunci:** Ekonomi Gig, Kerja Jarak Jauh, Kepemimpinan, Tim Virtual, dan Manajemen Kinerja.

---

\*Correspondence Address : [airizasilfiamahda@gmail.com](mailto:airizasilfiamahda@gmail.com)

DOI : [10.31604/jips.v12i5.2025.1954-1965](https://doi.org/10.31604/jips.v12i5.2025.1954-1965)

© 2025UM-Tapsel Press

## **PENDAHULUAN**

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja telah mengalami transformasi yang signifikan dengan munculnya ekonomi gig dan model kerja jarak jauh. Perubahan ini, yang diperparah oleh pandemi COVID-19, telah mengubah cara organisasi beroperasi dan bagaimana individu berkolaborasi dalam lingkungan yang semakin fleksibel. Ekonomi gig, yang melibatkan pekerja lepas dan kontraktor independen, menawarkan kesempatan baru bagi banyak orang untuk mencari pekerjaan berdasarkan proyek, sementara remote work memungkinkan tim yang terdistribusi secara geografis untuk tetap terhubung dan produktif. Secara umum, praktik dalam ekonomi gig memberikan kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka dan memudahkan pelaksanaan bisnis sampingan. Namun, ekonomi gig juga menimbulkan kerentanan bagi pekerja, seperti kurangnya jaminan pendapatan dan keamanan kerja, yang menyebabkan mereka hidup dalam ketidakpastian (Wulansari, 2021). Hal ini terlihat, misalnya, pada sektor pengiriman makanan yang mengalami penurunan pendapatan yang signifikan selama pandemi Covid-19 (Kaine & Josserand, 2019).

Ekonomi gig adalah fenomena yang semakin berkembang di pasar tenaga kerja global, di mana pekerja terlibat dalam pekerjaan jangka pendek atau kontrak sementara yang sering difasilitasi oleh platform digital (Wood et al., 2018). Dalam sektor ini, individu bekerja hanya saat ada permintaan, sehingga pendapatan mereka bergantung pada ketersediaan pekerjaan. Hal ini menciptakan ketidakpastian finansial bagi para pekerja (Bates et al., 2019). Diskusi yang berkembang mengenai ekonomi gig menyoroti kerentanan kondisi kerja dan

isu keadilan dalam pasar tenaga kerja yang terbuka, berorientasi layanan, dan berbasis pengetahuan. Isu-isu ini penting untuk diperhatikan agar pekerja dalam ekonomi gig mendapatkan perlindungan yang memadai dan keadilan dalam pengupahan (Gilfillan, 2019). Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang ekonomi gig dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dapat mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas dalam sektor ini.

Remote working, yang mencakup kerja dari rumah atau telecommuting, adalah mekanisme kerja yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka di luar kantor, yaitu dari rumah. Perkembangan teknologi saat ini telah mengubah sifat pekerjaan, memberikan peluang untuk bekerja dari berbagai lokasi, termasuk rumah. Beberapa peneliti telah melakukan studi mengenai penerapan konsep remote working. Eldridge & Pabilonia (2007) menemukan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami pengurangan jam kerja; teleworking berdampak pada efektivitas, kualitas kehidupan kerja, dan kehidupan keluarga karyawan (Baruch, 2000). Penelitian Felstead dan Henseke (2017) menyimpulkan bahwa remote working menjadi solusi untuk sistem kerja yang fleksibel dan menunjukkan tren yang meningkat. Remote working juga terkait dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, fleksibilitas ini dapat meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang semakin penting di era modern ini.

Dalam era digital yang terus berkembang, ekonomi gig dan remote work telah menjadi bagian penting dalam dunia kerja global. Perubahan ini tidak hanya mengubah cara kita bekerja, tetapi juga memerlukan pendekatan baru dalam kepemimpinan. Dalam konteks tim virtual yang tersebar di berbagai penjuru dunia, para pemimpin menghadapi tantangan unik yang memerlukan strategi khusus untuk memastikan produktivitas dan kolaborasi yang efektif. Kepemimpinan dalam konteks ini memerlukan pemahaman mendalam mengenai dinamika tim lintas budaya, komunikasi yang efisien, serta penggunaan teknologi yang sesuai. Pemimpin harus mampu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung, meskipun anggotanya tidak berada di lokasi yang sama. Di samping itu, tantangan seperti perbedaan zona waktu, minimnya interaksi langsung, dan masalah kepercayaan menjadi isu yang perlu diatasi. Untuk itu, pemimpin perlu menerapkan teknik komunikasi yang inovatif dan membangun hubungan interpersonal yang kuat untuk menjaga motivasi tim.

Artikel ini akan membahas tantangan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual di era ekonomi gig dan remote work, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja tim. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek ini, diharapkan pemimpin dapat membangun tim yang tidak hanya efektif, tetapi juga berdaya saing di pasar global yang semakin kompleks. Tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual global di era ekonomi gig dan remote work mencakup berbagai aspek, termasuk menjaga komunikasi yang efektif dan hubungan interpersonal dalam tim yang tersebar secara geografis. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengenali dan memahami tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual global, sehingga tantangan tersebut dapat diantisipasi dan diatasi dengan efektif. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menemukan metode yang dapat digunakan pemimpin untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan hubungan yang baik antar anggota tim yang terpisah secara geografis.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut definisi Stoner dan Yukl, serta pandangan umum para peneliti, kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh sosial seorang individu terhadap orang atau kelompok lain untuk membimbing aktivitas terkait pekerjaan dalam organisasi. Kepemimpinan mencakup keterampilan memberikan instruksi yang jelas dan efektif untuk memfasilitasi komunikasi di antara anggota kelompok. Selain itu, terdapat potensi kebingungan akibat penggunaan istilah lain seperti kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian, dan supervisi, yang juga menggambarkan konsep yang serupa dengan kepemimpinan. Dalam konteks ini, dijelaskan bahwa seorang pemimpin adalah seni dalam memerintah atau memberikan instruksi yang jelas untuk membangun komunikasi yang baik. Dengan demikian, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses sosial di mana individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, melibatkan kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan membangun hubungan baik di antara anggota kelompok. (Gary Yukl - 2013).

### Konsep Ekonomi Gig

Di Indonesia, istilah "ekonomi gig" telah dikenal luas, merujuk pada model ekonomi di mana individu mendapatkan pekerjaan sementara, proyek mandiri, atau tugas-tugas

leksibel secara mandiri melalui platform digital atau aplikasi. Dengan kata lain, ekonomi gig merupakan salah satu bentuk transformasi dalam ekonomi digital yang telah berkembang di masyarakat. Friedman (2014) Menganggap ekonomi gig sebagai transformasi yang positif, memberikan kebebasan dan pilihan kepada pekerja untuk menentukan kapan dan di mana mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ekonomi gig telah mengubah cara masyarakat Indonesia memenuhi kebutuhan mereka melalui koneksi digital. Perubahan ini sejalan dengan fenomena transformasi global dan penggunaan internet yang masif, yang membuka peluang besar bagi berkembangnya ekonomi gig dan menarik minat masyarakat untuk terlibat di sektor ini. Salah satu sektor yang paling diminati dalam ekonomi gig di Indonesia adalah transportasi, dengan layanan seperti Gojek dan Grab, yang menunjukkan peningkatan jumlah pekerja.

Istilah "ekonomi gig" berasal dari budaya perusahaan yang kini lebih cenderung untuk mensubkontrakkan tugas kepada para profesional di luar organisasi. Para profesional yang disubkontrakkan ini disebut "gig," sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dikenal sebagai "gigged work." Dari situlah istilah ini muncul. Sinicki mencatat bahwa salah satu keunggulan ekonomi gig adalah memberikan fleksibilitas waktu. Individu dapat memilih untuk menerima atau menolak penawaran pekerjaan, tanpa harus memiliki atasan, serta tidak terikat pada jam kerja konvensional 9-5. Bekerja dalam ekonomi gig juga memberikan kebebasan dalam hal lokasi. Banyak orang merasa frustrasi dengan pekerjaan 8 jam sehari di kantor yang membatasi kebebasan dan intensitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, bekerja sebagai

freelancer memungkinkan seseorang untuk menikmati pekerjaan dengan lebih santai dan memilih kapan harus berhenti atau melanjutkan. Ekonomi gig juga menciptakan peluang baru untuk berinovasi dan meningkatkan keterampilan. (Sinicki, 2018).

Oppong mendefinisikan ekonomi gig sebagai model kerja yang menekankan fleksibilitas dan pekerjaan jangka pendek, yang menawarkan kebebasan terkait jam kerja. Istilah ini muncul setelah krisis keuangan 2009, ketika banyak orang yang menganggur mencari nafkah melalui magang atau pekerjaan paruh waktu di berbagai tempat (Oppong, 2018). Cambridge Dictionary menggambarkan ekonomi gig sebagai bentuk pekerjaan yang bersifat sementara atau terpisah, di mana individu dibayar secara terpisah untuk setiap tugas, berbeda dengan status karyawan tetap. Tren di pasar tenaga kerja dan ancaman resesi telah berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi gig. Dalam buku terbarunya yang diterbitkan pada tahun 2018, Sarah Kessler memperingatkan bahwa pekerjaan penuh waktu semakin langka. Semakin banyak pekerja memilih untuk bekerja secara lepas, seperti menjadi pengemudi untuk Uber dan Lyft di AS, kurir untuk Deliveroo di Inggris, atau mengembangkan perangkat lunak dan memberikan konsultasi untuk bank investasi. Dia menyebut ini sebagai ekonomi gig (Kessler, 2018).

Ekonomi gig ditandai oleh adanya struktur baru dalam lapangan kerja. Perubahan ini dipicu oleh revolusi digital, inovasi teknologi, dan globalisasi, serta komersialisasi sektor swasta, seperti yang dijelaskan oleh Burchell. Ini menciptakan pola pekerjaan yang baru. Beberapa peneliti telah mengaitkan karakteristik ekonomi gig dengan kerentanan dalam pekerjaan (Burchell et

al., 2001). Saat ini, hal ini dianggap membawa masalah dalam struktur ekonomi. Bahkan, terdapat penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya masalah kesehatan mental sebagai dampak dari bekerja dalam sistem gig (Gross et al., 2018). Selain itu, pekerja dalam ekonomi gig sering kali tidak memiliki jaminan sosial atau manfaat kesehatan, yang dapat memperburuk kondisi mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami tantangan yang dihadapi pekerja gig dan mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja yang berubah ini.

### **Tantangan yang Dihadapi Pada Era Ekonomi Gig**

De Stefano (2016) menunjukkan bahwa pekerja gig sering kali tidak mendapatkan manfaat seperti asuransi kesehatan dan jaminan pensiun, yang menciptakan masalah kesejahteraan. Ekonomi gig, yang merujuk pada pekerjaan sementara atau kontrak jangka pendek melalui platform digital, telah berkembang pesat. Meskipun menawarkan fleksibilitas, ekonomi gig juga menghadapi tantangan signifikan, terutama ketidakpastian pendapatan. Pekerja gig sering kali tidak memiliki penghasilan tetap, dan pendapatan mereka dapat bervariasi drastis dari bulan ke bulan, yang disebabkan oleh fluktuasi permintaan dan persaingan ketat. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan stres finansial dan kesulitan perencanaan keuangan jangka panjang. Selain itu, banyak pekerja gig tidak memiliki akses ke perlindungan sosial seperti tunjangan pengangguran atau cuti sakit, yang berisiko menambah masalah kesejahteraan, terutama saat menghadapi situasi darurat kesehatan atau kehilangan pekerjaan. Tanpa perlindungan sosial yang memadai, pekerja gig berisiko mengalami kerugian finansial yang signifikan.

Ada pula tantangan yang dihadapi pemimpin pada era ekonomi gig antara lain:

#### **1. Komunikasi yang Efektif**

Dalam konteks tim yang bekerja secara virtual, komunikasi menjadi salah satu tantangan terbesar bagi pemimpin. Tantangan ini muncul karena anggota tim sering kali berada di lokasi yang berbeda, seringkali di berbagai zona waktu, dan memiliki latar belakang budaya yang beragam. Ketika anggota tim tersebar di berbagai belahan dunia, perbedaan waktu dapat menjadi hambatan dalam penjadwalan pertemuan dan kolaborasi. Pemimpin perlu mengatur waktu pertemuan yang mempertimbangkan kenyamanan semua anggota tim. Ini mungkin melibatkan rotasi waktu pertemuan sehingga tidak selalu memberatkan anggota tim di zona waktu tertentu. Dalam komunikasi virtual, penting untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan ringkas. Pemimpin harus memastikan bahwa semua instruksi, tujuan, dan harapan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Menggunakan visual, seperti presentasi atau diagram, dapat membantu menjelaskan ide yang kompleks.

#### **2. Keterlibatan Tim**

Keterlibatan tim adalah konsep yang merujuk pada sejauh mana anggota tim merasa terikat, berkomitmen, dan termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja modern, terutama dalam konteks ekonomi gig dan remote work, menjaga keterlibatan anggota tim menjadi tantangan yang signifikan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keterlibatan tim adalah keterpisahan fisik. Anggota tim yang bekerja secara remote sering kali merasa terisolasi, dan kurangnya interaksi sosial yang biasa terjadi di kantor dapat mengurangi rasa keterikatan mereka terhadap tim dan perusahaan. Selain itu, pekerja gig sering

menghadapi ketidakpastian terkait proyek dan pendapatan, yang dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka. Ketidakstabilan ini membuat mereka merasa kurang terikat dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Keterlibatan tim adalah faktor kunci dalam mencapai kinerja yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja yang fleksibel dan remote. Dengan menerapkan strategi yang tepat, pemimpin dapat meningkatkan keterlibatan anggota tim, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Konsep Remote Working**

Bekerja jarak jauh memberikan fleksibilitas yang signifikan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk lebih baik menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional (Adiyanti & Sari, 2024). Ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Ismail & Sekarsari, 2022). Di sisi lain, perusahaan juga merasakan keuntungan ekonomi dari pengurangan biaya operasional yang berhubungan dengan pemeliharaan ruang kantor fisik. Meskipun manfaatnya jelas, penerapan kerja jarak jauh juga membawa tantangan tersendiri, termasuk masalah dalam koordinasi, komunikasi, dan manajemen kinerja (Damayanti et al., 2024). Selain itu, pekerja jarak jauh mungkin merasa terisolasi, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka. Oleh karena itu, enting bagi perusahaan untuk menyediakan alat dan teknologi yang mendukung kerja jarak jauh, agar karyawan tetap terhubung dan produktif. Dengan pendekatan yang tepat, kerja jarak jauh dapat menjadi solusi yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson dkk. (2017) menunjukkan bahwa salah satu keuntungan bekerja dari rumah adalah karyawan dapat memulai pekerjaan sesuai dengan kenyamanan mereka. Peneliti juga menambahkan bahwa terdapat dampak negatif, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan ketidakmampuan untuk menyerahkan pekerjaan tepat waktu. Bagi banyak organisasi, kebijakan ini dapat memberikan keuntungan karena memungkinkan penghematan biaya, seperti biaya listrik gedung, akomodasi karyawan, dan fasilitas penunjang kerja lainnya. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka tetap loyal pada perusahaan yang menawarkan suasana kerja yang positif. Karyawan juga merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan lingkungan kerja untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, menurut Mohanti (2014). Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dari jarak jauh.

Dari sudut pandang teoritis, kerja jarak jauh dapat dianalisis melalui berbagai perspektif yang memberikan kerangka untuk memahami bagaimana fleksibilitas dalam pekerjaan memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan (Felstead, 2022). Konsep-konsep dari ekonomi pasar tenaga kerja dan teori pembangunan berkelanjutan memberikan pemahaman mengenai dampak ekonomi dan lingkungan dari praktik kerja jarak jauh. Penggabungan teori-teori ini dapat berkontribusi pada

penyusunan kebijakan dan praktik terbaik yang mendukung adopsi kerja jarak jauh secara efektif (Bloom, 2020). Penting sekali untuk mempertimbangkan faktor-faktor sosial dan budaya yang dapat memengaruhi efektivitas kerja jarak jauh, seperti perbedaan dalam gaya komunikasi dan kolaborasi antar tim. Dengan pendekatan yang holistik, organisasi dapat mengoptimalkan manfaat kerja jarak jauh, sekaligus mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam implementasinya.

Banyak perusahaan telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang bekerja dari jarak jauh, seperti menyediakan infrastruktur dan perangkat yang memadai, pelatihan dan pengembangan karyawan secara daring, serta menggunakan alat komunikasi real-time untuk berkomunikasi. Selain itu, mereka juga melakukan pengaturan dan pemantauan kinerja karyawan yang bekerja jarak jauh serta menetapkan tugas yang jelas. Karyawan didorong untuk memanfaatkan alat teknologi informasi dan komunikasi dengan menyediakan fasilitas pendukung. Hal ini tentu akan berdampak pada perubahan budaya kerja dan budaya organisasi di perusahaan (Esthi, 2020). Selama COVID-19, para pemimpin perusahaan merancang strategi untuk memastikan karyawan tetap produktif sambil menjaga kesehatan dan keselamatan mereka, sekaligus tetap memberikan pendapatan bagi perusahaan (Pianese et al., 2023). Salah satu strategi tersebut adalah penerapan Work From Home (WFH), atau bekerja dari rumah. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Sebenarnya, kerja jarak jauh sudah ada sejak puluhan tahun lalu,

dengan istilah "remote working" pertama kali muncul pada tahun 1983. Remote working merujuk pada pekerjaan yang dilakukan di luar batas fisik dan waktu organisasi yang biasa. Beberapa istilah lain yang sering digunakan sebagai sinonim untuk remote working adalah telework, telecommuting, work at home, homework, dan lain-lain (Kłopotek, 2017).

### **Tantangan Pemimpin Pada Era Remote Working**

Dalam era remote working, pemimpin menghadapi berbagai tantangan yang unik dan kompleks. Salah satu tantangan utama adalah menjaga komunikasi yang efektif di antara anggota tim yang bekerja dari lokasi yang berbeda. Tanpa interaksi tatap muka, pemimpin harus mengandalkan teknologi untuk berkomunikasi, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kehilangan nuansa dalam percakapan. Selain itu, pemimpin harus beradaptasi dengan kehilangan kontrol langsung terhadap lingkungan kerja. Mereka tidak dapat lagi memantau kegiatan karyawan secara langsung, yang dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai produktivitas dan kinerja. Hal ini menuntut pemimpin untuk mengembangkan kepercayaan yang lebih besar terhadap tim mereka, serta menciptakan sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif. Aspek lain yang penting adalah menjaga keterlibatan dan motivasi tim. Dalam pengaturan kerja jarak jauh, karyawan mungkin merasa terisolasi dan kurang terhubung dengan rekan-rekan mereka. Pemimpin perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung, dengan memfasilitasi interaksi sosial dan kolaborasi, meskipun secara virtual.

Tantangan tambahan muncul dalam hal manajemen kesejahteraan karyawan. Pemimpin harus peka terhadap kebutuhan emosional dan

mental tim mereka, karena pekerjaan dari rumah dapat menyebabkan stres dan burnout. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyediakan dukungan yang diperlukan dan mendorong keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Terakhir, pemimpin juga harus terus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan alat yang digunakan dalam remote working. Mereka perlu memastikan bahwa tim memiliki akses ke alat yang tepat dan dilatih dengan baik untuk menggunakannya, agar dapat bekerja secara efisien dan produktif. Dengan menghadapi tantangan-tantangan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang sukses dan berkelanjutan di era remote working. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan juga sangat penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang dirancang untuk memahami secara mendalam tantangan dan strategi kepemimpinan dalam konteks ekonomi gig dan kerja jarak jauh. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, pandangan, dan persepsi para pemimpin serta anggota tim yang bekerja dalam pengaturan virtual. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali nuansa yang mungkin tidak terungkap dalam metode kuantitatif, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika kepemimpinan dalam situasi yang kompleks.

Proses penelitian dimulai dengan studi literatur yang luas, di mana peneliti mengumpulkan informasi dari

berbagai sumber, termasuk artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang relevan. Studi literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema-tema kunci dan tantangan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual, serta strategi yang telah diterapkan untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan meneliti sumber-sumber yang kredibel, peneliti dapat menyusun dasar teoritis yang kuat untuk penelitian ini, sekaligus menemukan kesenjangan dalam literatur yang ada yang perlu dijelajahi lebih lanjut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini, hasil dari kajian literatur akan disajikan berdasarkan analisis mendalam mengenai variabel-variabel utama yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual di era ekonomi gig dan kerja jarak jauh seperti komunikasi yang efektif, keterlibatan tim menjadi tantangan signifikan lainnya, aspek lain yang tidak kalah penting adalah manajemen kesejahteraan. Jadi, ada beberapa tantangan pemimpin dalam mengelola tim virtual di era ekonomi gig dan kerja jarak jauh yaitu

### **Tantangan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim virtual pada era ekonomi gig dan remote working**

Komunikasi yang Efektif. Kesulitan dalam menyampaikan informasi dengan jelas karena anggota tim berada di lokasi dan zona waktu yang berbeda, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman. Salah satu tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam memimpin tim virtual di era ekonomi gig adalah komunikasi yang efektif. Dalam lingkungan kerja yang terdistribusi, di mana anggota tim berada di lokasi yang berbeda dan sering kali berada di zona

waktu yang berbeda, menyampaikan informasi dengan jelas menjadi sangat sulit. Kesulitan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, di mana pesan yang disampaikan mungkin tidak dipahami dengan cara yang sama oleh semua anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengimplementasikan strategi komunikasi yang tepat, seperti menggunakan alat digital dan mengatur pertemuan rutin, untuk memastikan bahwa informasi disampaikan secara efektif dan semua anggota tim merasa terlibat serta memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan bersama.

Pemimpin perlu mengimplementasikan strategi komunikasi yang tepat untuk mengatasi tantangan ini. Mereka harus memastikan bahwa semua instruksi, tujuan, dan harapan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Penggunaan alat komunikasi yang sesuai, seperti video conference, platform kolaborasi, dan visualisasi informasi, dapat sangat membantu dalam menjelaskan ide-ide yang kompleks. Selain itu, pemimpin juga perlu mengatur waktu pertemuan yang mempertimbangkan kenyamanan semua anggota tim, sehingga setiap orang merasa terlibat dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Dengan menciptakan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka, pemimpin dapat mengurangi potensi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim. Hal ini pada gilirannya akan membantu menjaga produktivitas dan memastikan bahwa semua anggota tim tetap fokus pada tujuan bersama.

Selain itu, Keterlibatan tim juga merupakan tantangan signifikan yang dihadapi pemimpin dalam memimpin tim virtual di era ekonomi gig. Anggota tim yang bekerja secara remote sering kali merasa terisolasi karena kurangnya interaksi sosial yang biasanya terjadi di lingkungan kantor. Ketidakadaan pertemuan tatap muka dapat

mengurangi rasa keterikatan mereka terhadap kolega dan organisasi, yang selanjutnya berdampak negatif pada motivasi dan komitmen mereka terhadap tujuan bersama. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota merasa dihargai dan terhubung. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan adalah dengan menerapkan strategi yang mendorong interaksi sosial, seperti mengadakan pertemuan virtual secara rutin, aktivitas membangun tim, dan diskusi kelompok. Dengan cara ini, pemimpin dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan rasa memiliki, dan memastikan bahwa setiap individu merasa berkontribusi pada kesuksesan tim secara keseluruhan.

Adapula manajemen kesejahteraan karyawan yang menjadi tantangan penting bagi pemimpin dalam konteks ekonomi gig dan kerja jarak jauh. Dalam model ekonomi gig, di mana banyak pekerja terlibat dalam proyek jangka pendek dan seringkali tidak memiliki kepastian kerja yang sama seperti karyawan tetap, stres dan burnout dapat meningkat. Pekerjaan jarak jauh menambah dimensi lain, karena kurangnya interaksi sosial dan dukungan emosional yang biasanya ada di lingkungan kantor dapat membuat pekerja merasa terisolasi. Pemimpin harus peka terhadap kebutuhan kesejahteraan mental dan emosional anggota tim mereka. Menyediakan akses ke layanan kesehatan mental, program kesejahteraan, dan kegiatan yang mendorong interaksi sosial dapat membantu mengurangi tekanan ini. Dengan demikian, fokus pada kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung, yang penting untuk keberhasilan jangka panjang.

Sementara itu, penggunaan teknologi juga menjadi tantangan

signifikan dalam ekonomi gig. Pemimpin harus memastikan bahwa tim memiliki akses ke alat digital yang tepat, seperti perangkat lunak kolaborasi dan aplikasi komunikasi. Namun, hanya menyediakan alat tidak cukup; pelatihan yang memadai juga sangat penting. Anggota tim perlu diberdayakan untuk menggunakan teknologi ini secara efektif, sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan baik meskipun berada di lokasi yang berbeda. Selain itu, pemimpin juga perlu menciptakan budaya yang mendorong eksplorasi teknologi dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan produktivitas, dan membantu tim tetap fokus pada tujuan bersama di tengah dinamika ekonomi gig yang terus berubah. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan sinergi yang positif dalam tim, yang sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang.

## **PEMBAHASAN**

Mengeksplorasi tantangan dan strategi kepemimpinan dalam konteks ekonomi gig dan kerja jarak jauh, yang semakin relevan seiring dengan perubahan dalam lingkungan kerja global. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin adalah menjaga komunikasi yang efektif di antara anggota tim yang tersebar di berbagai lokasi dan zona waktu. Berdasarkan penelitian oleh De Stefano (2016), pemimpin perlu menggunakan teknologi komunikasi yang tepat untuk mengatasi potensi kesalahpahaman yang dapat menghambat kolaborasi. Dalam konteks ini, pemimpin harus memastikan bahwa semua pesan disampaikan dengan jelas dan ringkas, menggunakan alat visualisasi untuk memperjelas ide-ide yang kompleks. Komunikasi digital

memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasi di lingkungan kerja jarak jauh dan hibrida. Menurut penelitian oleh Dindi dan Damastuti (2022), efektivitas komunikasi dalam konteks kerja remote sangat bergantung pada pemilihan alat komunikasi yang sesuai, seperti aplikasi video konferensi dan perangkat manajemen proyek. Penggunaan alat yang tepat membantu anggota tim untuk tetap terhubung dan mempertahankan hubungan meskipun mereka bekerja dari lokasi yang berbeda.

Penelitian oleh Zebua et al. (2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang terstruktur mampu mengurangi stres dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Namun, kendala yang dihadapi, seperti yang diungkapkan oleh Kraut dan Prasetya Yuditio et al. (2024), adalah bahwa komunikasi dalam pengaturan kerja jarak jauh seringkali terhambat oleh keterbatasan teknologi atau masalah teknis, yang dapat mengurangi efektivitas interaksi di antara anggota tim. Hal ini berpotensi menyebabkan kesulitan dalam menyampaikan pesan dengan jelas dan meningkatkan kemungkinan terjadinya mis-komunikasi. Temuan dari Hamiru et al. (2023) juga menegaskan bahwa masalah dalam komunikasi dapat memengaruhi kohesi tim dan berujung pada isolasi sosial.

Keterlibatan anggota tim juga menjadi isu penting, terutama dengan meningkatnya kemungkinan isolasi yang dirasakan oleh pekerja remote. Ismail dan Sekarsari (2022) mencatat bahwa kurangnya interaksi sosial dapat mengurangi keterikatan pekerja terhadap organisasi, sehingga penting bagi pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Strategi seperti pertemuan virtual yang rutin dan kegiatan membangun tim dapat membantu meningkatkan rasa

keterikatan dan kolaborasi di antara anggota tim. Aspek kesejahteraan karyawan dalam konteks kerja jarak jauh juga tidak boleh diabaikan. Hastini et al. (2024) menunjukkan bahwa stres dan burnout sering kali muncul akibat tekanan untuk tetap produktif tanpa dukungan sosial yang memadai. Oleh karena itu, pemimpin perlu peka terhadap kebutuhan emosional tim dan menyediakan dukungan yang diperlukan, termasuk program kesejahteraan dan kesempatan untuk beristirahat. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi harus dijaga untuk memastikan kesehatan mental karyawan tetap optimal.

Selain itu, pemimpin perlu memastikan bahwa tim memiliki akses ke teknologi yang memadai untuk meningkatkan efisiensi kerja. Puspitasari et al. (2019) menekankan pentingnya pelatihan yang tepat untuk menggunakan alat-alat ini secara efektif, sehingga anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal. Dengan menerapkan teknologi yang sesuai, pemimpin dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas dalam tim virtual, menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif. Dengan memahami tantangan ini secara komprehensif, pemimpin dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola tim virtual di era ekonomi gig dan remote work. Pendekatan yang holistik dan inovatif dalam kepemimpinan sangat penting untuk menghadapi dinamika yang terus berubah dan meningkatkan keberlanjutan kinerja tim di masa depan.

## KESIMPULAN

Tantangan dan strategi kepemimpinan dalam konteks ekonomi gig dan kerja jarak jauh, yang semakin relevan di era digital saat ini. Pemimpin dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk menjaga komunikasi yang efektif, meningkatkan keterlibatan tim,

dan mengelola kesejahteraan anggota tim yang bekerja secara virtual. Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin perlu menerapkan teknologi komunikasi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memberikan dukungan emosional kepada karyawan.

Selain itu, penting bagi pemimpin untuk memastikan akses ke alat dan pelatihan yang diperlukan agar anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal. Dengan pemahaman yang mendalam tentang dinamika lintas budaya dan penerapan strategi yang inovatif, pemimpin dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta berkelanjutan. Kesuksesan dalam mengelola tim virtual di era ekonomi gig ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dan merespons perubahan yang cepat dalam dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Agus Suhendra, Primadi Candra Susanto, Gratia Atanka Barus, Bekti Setiadi, Sonya Sidjabat, N. Neni Triana, Hendy Tannady, Devi Marlita, Novita Damayanti, Ade Suhara, Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, Elsa Fanisyah, Dewi Untari, Munir Azhari, N. M. (2024). *KEPEMIMPINAN KORPORASI Strategi dan Implementasi di Era Modern*. Widina.

Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 378-387.  
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>

Basit, R. P. & A. (2020). Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Start-Up Bisnis Transportasi Daring Di Indonesia. *Al Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 159. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak>

Dr. Saiful Anuar, S.E., M.M, Jhonnii Ardan Mardan, Lc., M.A., M.M., M.H., Dr. Faira Medina Dzikra, S.E., M. S. (2024). *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Industri 4.0*. Takaza Innovatix labs.

Dr. Yose Indarta, S.Pd., SH., M.Pd., MH., MM., M. S. (2024). *Kepemimpinan Digital*. Pustaka Galeri Mandiri.

Hasanah, Sunarti, Nazifah Husainah, Djoko Hananto, Nur Asni Gani, Sampor Ali, Giandari Maulani, M. Yusuf, Diana Hasan, Mohammad Annas, Abdul Majid Toyib, Zelika Nidya Damarani, D. S. (2024). *PENGANTAR Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. . Faizul Abrori (ed.)). CV. Duta Sains Indonesia.

Hastini, L. Y., Chairoel, L., Eka, M., & Fitri, Y. (2024). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja Remote Working di Indonesia. *Bisnis Dharma Andalas*, 26(1), 73-82.

Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1015-1025. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1328>

Izza, S. R., Saharani, K. D., Ardiani, D., & Franssisca, M. L. (2024). Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional. *Journal of Regional Economics and Development*, 1(3), 1-20. <https://doi.org/10.47134/jred.v1i3.337>

Karim, A. (2025). *TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MENJELANG PERTUMBUHAN EKONOMI ERA SOCEITY 5.0* (A. Ahmad (ed.)). Nas Media Pustaka.

M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, Mohammad Isa Anshori. Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *J Manag Soc Sci*. 2023;1(3):86-108.

Puspitasari, K., Hendriani, W., Profesi, M. P., Psikologi, F., Airlangga, U., Psikologi, D., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2019). Karika Puspitasari. *Kartika Puspitasari*, 4.

Pasaribu J, Anshori MI. Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIS J Inov Bisnis dan Manaj Indones*. 2021;4(3):409-23.

Rozikin, A., Fitra Suhermanto, D., & Apriyanto Romadhan Ach. (2023). Memahami Ekonomi Gig Global: Analisis & Pemetaan Riset Ekonomi Gig ke Depan. *Kemitraan Semu dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, December, 187-204.

<https://www.researchgate.net/publication/376891805> Bab 10 Memahami Ekonomi Gig Global  
Analisis Pemetaan Riset Ekonomi Gig ke Depan

Wahyudi A, Muhammad Bhismi T, Assyamiri, Wilda Al A, Mohammad R. F, Shinta Y, M. Isa Anshori. Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *J Bintang Manaj*. 2023;1(4):99-111.

Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola Komunikasi Pekerja Full Remote Working (Studi Kasus Pada Pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.35842/massive.v2i1.59>

Zebua, I., Waruwu, M. H., Harefa, I., & Mendoefa, S. A. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Dalam Mengurangi Resistensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, Vol. 8 No.(1), 56.

Prasetya Yuditio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>

Hamiru, H., Umanailo, M. C. B., & Hentihu, I. (2023). Kohesi dan Jaringan Sosial dalam Tradisi Kai Wait Komunitas Pertanian di Kabupaten Buru. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(3), 498-507. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i3.66636>

Laelawati K. Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. 2025;8(2):566-76.