

KERJA FLEKSIBEL DI ERA DIGITAL: ANTARA KEBEBASAN INDIVIDU DAN KETERASINGAN SOSIAL

Rijal Mawao¹, Safira², Rahmat Arif³, Uun Prasetyani Hamdata⁴, Sri Halmahera Uno⁵, Moh Farizq Usman⁶, Rudy Harold⁷

Abstrak: Perkembangan teknologi digital telah memunculkan bentuk baru dalam sistem ketenagakerjaan, yaitu kerja fleksibel yang memberikan otonomi tinggi kepada pekerja untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah persepsi pekerja terhadap konsep kebebasan kerja dalam sistem kerja fleksibel serta menganalisis dampak sosial yang muncul akibat perubahan pola interaksi kerja di era digital. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan meninjau hasil-hasil penelitian empiris dan konseptual yang terbit dalam rentang waktu 2015–2025. Analisis dilakukan melalui pendekatan tematik untuk mengidentifikasi hubungan antara kebebasan individu dan keterasingan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja fleksibel dipersepsikan sebagai bentuk kebebasan baru yang meningkatkan kontrol pekerja atas kehidupan profesionalnya. Namun, kebebasan tersebut bersifat paradoks karena diiringi oleh bentuk keterasingan sosial baru yang bersumber dari minimnya interaksi langsung dan meningkatnya ketergantungan pada platform digital. Sistem kerja fleksibel dengan demikian tidak hanya mencerminkan kemajuan teknologi, tetapi juga mengandung dilema sosial yang memerlukan perhatian serius dari organisasi dan pembuat kebijakan. Penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara efisiensi digital dan kesejahteraan sosial dalam membangun praktik kerja yang manusiawi di era fleksibilitas digital.

Kata Kunci: Kerja Fleksibel, Era Digital, Kebebasan Individu, Keterasingan Sosial, Persepsi Pekerja, Studi Literatur.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah paradigma kerja di berbagai sektor ekonomi. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi memungkinkan aktivitas kerja dilakukan di luar batas-batas ruang kantor tradisional, melahirkan konsep kerja fleksibel yang semakin populer di kalangan pekerja modern (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2020). Penerapan sistem kerja ini menciptakan peluang efisiensi baru, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan memperluas otonomi individu dalam mengatur waktu serta ruang kerja mereka (Wheatley, 2017). Fenomena ini menandai pergeseran nilai-nilai dalam dunia kerja dari kepatuhan terhadap struktur hierarkis menuju orientasi pada hasil dan kebebasan personal.

Kemajuan teknologi digital juga mengubah hubungan sosial di tempat kerja. Pekerja tidak lagi terikat secara fisik pada ruang kantor, tetapi berinteraksi melalui platform daring yang bersifat temporer dan fungsional. Perubahan ini memberi ruang bagi munculnya identitas kerja baru yang lebih cair, namun juga menimbulkan risiko keterasingan sosial akibat berkurangnya interaksi langsung antarpekerja (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2019). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa walau fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan dan produktivitas, kondisi tersebut juga berpotensi menimbulkan stres, kesepian, dan menurunnya rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja (Kelliher & Anderson, 2018; Putnam et al., 2020).

Kerja fleksibel menjadi simbol kebebasan individu dalam mengelola waktu dan ruang, namun kebebasan ini tidak selalu diikuti oleh kesejahteraan sosial yang setara. Pekerja sering kali menghadapi ambiguitas antara kemandirian dan keterikatan

terhadap sistem digital yang menuntut ketersediaan konstan (Messenger, 2019). Dalam konteks ini, muncul pertanyaan mendasar mengenai bagaimana pekerja memaknai kebebasan kerja yang ditawarkan oleh sistem fleksibel, serta bagaimana dampak sosial yang dihasilkannya terhadap interaksi dan identitas kolektif mereka (Allen et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan menelaah secara mendalam persepsi pekerja terhadap konsep kebebasan kerja dalam sistem kerja fleksibel dan dampak sosial yang menyertainya di era digital. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur, dengan meninjau berbagai penelitian empiris dan konseptual yang relevan selama dekade terakhir. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika antara kebebasan individu dan keterasingan sosial yang muncul dalam praktik kerja fleksibel di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) untuk menelaah secara mendalam fenomena kerja fleksibel di era digital dalam kaitannya dengan persepsi pekerja terhadap kebebasan kerja dan dampak sosial yang ditimbulkannya. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman konseptual yang komprehensif berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta mengidentifikasi celah pengetahuan (*research gap*) yang relevan dengan konteks sosial dan teknologi saat ini (Snyder, 2019).

Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi dan seleksi sumber literatur, yaitu penelusuran artikel ilmiah dan publikasi akademik dari database bereputasi seperti Scopus, Google Scholar, dan ScienceDirect dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2015 hingga 2025. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi *flexible work*, *remote working*, *digital era*, *worker perception*, *individual freedom*, dan *social isolation*. Hanya sumber yang memiliki relevansi tinggi terhadap topik dan memenuhi standar akademik (*peer-reviewed*) yang dipilih untuk dianalisis lebih lanjut (Kitchenham & Charters, 2017).

Tahap kedua adalah analisis isi (*content analysis*) terhadap literatur yang telah dipilih. Setiap artikel ditinjau berdasarkan tujuan penelitian, metode yang digunakan, hasil temuan, dan kesimpulan utama untuk mengidentifikasi pola-pola konseptual dan hubungan antar variabel yang berkaitan dengan tema penelitian. Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, mengelompokkan data ke dalam dua fokus utama: persepsi pekerja terhadap kebebasan kerja fleksibel dan dampak sosial dari sistem kerja fleksibel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami hubungan dialektis antara kebebasan individu dan keterasingan sosial dalam konteks kerja digital (Tranfield, Denyer, & Smart, 2003).

Tahap ketiga adalah sintesis temuan yang bertujuan menyusun pemahaman teoritis baru atau memperkuat model konseptual yang sudah ada. Sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan hasil-hasil penelitian terdahulu secara kritis untuk menggambarkan tren, kesenjangan, dan arah penelitian masa depan. Pendekatan deskriptif-analitis digunakan agar hasil studi literatur ini tidak hanya bersifat ringkasan, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis terhadap diskursus kerja fleksibel di era digital (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015).

Kualitas studi literatur ini dijaga dengan prinsip validitas dan reliabilitas sumber, memastikan bahwa semua artikel yang dianalisis memiliki kejelasan metodologi dan akurasi empiris. Selain itu, setiap langkah analisis dilaksanakan secara transparan untuk meminimalkan bias peneliti dan meningkatkan replikabilitas kajian. Dengan

demikian, metode studi literatur ini diharapkan mampu memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk memahami persepsi pekerja dan dampak sosial dari sistem kerja fleksibel di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Pekerja terhadap Konsep Kebebasan Kerja di Era Digital

Persepsi pekerja terhadap kerja fleksibel secara umum diwarnai oleh pandangan positif terkait peningkatan otonomi, efisiensi waktu, dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Penelitian yang dilakukan oleh Choudhury et al. (2020) dan Allen et al. (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas geografis dan temporal meningkatkan rasa kendali pekerja terhadap ritme kerja mereka sendiri. Kondisi ini memberikan persepsi kebebasan yang kuat, terutama bagi pekerja digital dan pekerja lepas (freelancers) yang bergantung pada mobilitas tinggi dan kemandirian dalam menentukan jam kerja (Wheatley, 2017).

Namun, kebebasan ini sering kali bersifat paradoks. Studi oleh Hafermalz (2021) menyoroti bahwa meskipun pekerja merasa lebih bebas secara waktu dan lokasi, mereka juga mengalami tekanan untuk selalu “terhubung” dalam ruang digital. Paradoks tersebut melahirkan bentuk baru dari pengawasan digital, di mana pekerja secara tidak langsung dipantau melalui sistem komunikasi daring dan pelaporan berbasis waktu nyata. Dalam konteks ini, kebebasan kerja justru menjadi bentuk kebebasan yang terkendali—di mana otonomi pribadi berada di bawah struktur sistem kerja digital yang tidak kasat mata (Messenger, 2019).

Selain itu, persepsi terhadap kebebasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor demografis dan jenis pekerjaan. Pekerja generasi muda lebih cenderung memandang kerja fleksibel sebagai bentuk aktualisasi diri, sedangkan pekerja yang telah lama berada dalam sistem organisasi formal memandangnya sebagai bentuk ketidakpastian struktural (Putnam et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa makna kebebasan kerja bersifat subjektif dan berhubungan erat dengan latar belakang profesional serta nilai-nilai sosial individu.

Dampak Sosial dari Sistem Kerja Fleksibel

Kerja fleksibel membawa konsekuensi sosial yang kompleks. Salah satu dampak paling nyata adalah keterasingan sosial (social isolation), terutama di kalangan pekerja jarak jauh. Grant et al. (2019) menemukan bahwa meskipun produktivitas meningkat, berkurangnya interaksi sosial langsung menurunkan rasa kebersamaan dan dukungan emosional antarpekerja. Kondisi ini menciptakan “kesepian profesional” (professional loneliness), di mana individu merasa terpisah dari identitas kolektif organisasional.

Penelitian oleh Molino et al. (2020) menunjukkan bahwa isolasi sosial cenderung meningkat selama masa kerja jarak jauh yang berkepanjangan, khususnya dalam konteks pascapandemi COVID-19. Pekerja merasa kehilangan makna sosial dari pekerjaan mereka akibat minimnya komunikasi informal yang biasanya terjadi di ruang kerja fisik. Dockery dan Bawa (2018) menambahkan bahwa hilangnya batas antara ruang pribadi dan profesional memperburuk tekanan psikologis serta menimbulkan konflik dalam hubungan keluarga.

Di sisi lain, terdapat pula dampak sosial positif yang muncul dari sistem kerja fleksibel. Pekerja dengan tanggung jawab domestik yang tinggi, terutama perempuan, memperoleh manfaat besar dalam mengelola keseimbangan antara peran profesional dan keluarga (Kelliher & Anderson, 2018). Selain itu, fleksibilitas digital memperluas inklusi kerja dengan membuka peluang bagi penyandang disabilitas dan individu di wilayah terpencil (Messenger, 2019). Artinya, sistem kerja fleksibel memiliki potensi

sosial yang ambivalen—antara memperkuat inklusi dan memperdalam isolasi.

Sintesis Teoritis: Dialektika Kebebasan dan Keterasingan

Hasil kajian menunjukkan adanya hubungan dialektis antara kebebasan individu dan keterasingan sosial dalam sistem kerja fleksibel. Kebebasan yang dihasilkan oleh fleksibilitas digital bukanlah kebebasan absolut, melainkan kebebasan yang dinegosiasikan dalam kerangka teknologi dan kontrol organisasi (Hafermalz, 2021). Pekerja mengalami ambiguitas antara menjadi subjek otonom dan objek dari sistem digital yang mengatur ritme kerja mereka.

Dalam perspektif sosiologi digital, fenomena ini dapat dipahami sebagai bentuk neo-alienation—keterasingan baru yang tidak bersumber dari struktur kapitalistik klasik, melainkan dari algoritma dan platform yang menstandarkan produktivitas manusia (Messenger, 2019). Kebebasan individu yang dijanjikan teknologi pada akhirnya berhadapan dengan mekanisme kontrol tak terlihat yang mengarahkan perilaku kerja.

Dengan demikian, hasil studi literatur ini memperlihatkan bahwa persepsi pekerja terhadap kebebasan kerja fleksibel sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kebutuhan otonomi pribadi dan kebutuhan sosial akan keterhubungan. Sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan kualitas hidup apabila didukung oleh regulasi sosial dan kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan psikososial pekerja.

KESIMPULAN

Kerja fleksibel di era digital merepresentasikan transformasi mendasar dalam hubungan antara individu, teknologi, dan organisasi. Sistem ini memberikan peluang bagi pekerja untuk memperoleh otonomi yang lebih besar dalam mengatur waktu dan ruang kerja, sehingga meningkatkan efisiensi serta keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Persepsi kebebasan kerja muncul sebagai faktor utama yang menarik minat banyak pekerja untuk beralih ke model kerja fleksibel, terutama di sektor berbasis digital dan kreatif.

Meskipun demikian, kebebasan tersebut tidak sepenuhnya bebas dari konsekuensi sosial. Studi literatur menunjukkan bahwa di balik otonomi dan efisiensi, kerja fleksibel juga melahirkan bentuk baru keterasingan sosial yang disebabkan oleh berkurangnya interaksi tatap muka dan meningkatnya ketergantungan pada platform digital. Fenomena ini menggambarkan paradoks kebebasan modern—di mana individu merasa merdeka dalam mengatur dirinya, namun terikat oleh sistem digital yang secara halus mengatur ritme dan intensitas kerja.

Hubungan dialektis antara kebebasan dan keterasingan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak dapat dipahami secara tunggal sebagai kemajuan, tetapi sebagai ruang negosiasi antara kebutuhan otonomi pribadi dan keterhubungan sosial. Oleh karena itu, kebijakan organisasi dan regulasi ketenagakerjaan perlu diarahkan untuk menciptakan ekosistem kerja fleksibel yang tidak hanya menekankan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikososial dan kualitas interaksi antarpekerja.

Penelitian berbasis studi literatur ini menegaskan bahwa pemaknaan terhadap kerja fleksibel harus bersifat holistik—mempertimbangkan dimensi ekonomi, sosial, dan psikologis sekaligus. Temuan ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi penelitian empiris selanjutnya yang menelaah dinamika persepsi pekerja terhadap kebebasan dan dampak sosial dari sistem kerja fleksibel di berbagai konteks budaya dan sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(3), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100620974738>
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being 'systematic' in literature reviews in IS. *Journal of Information Technology*, 30(2), 161–173. <https://doi.org/10.1057/jit.2014.26>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–420. <https://doi.org/10.1002/smj.3134>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning. *International Labour Review*, 157(4), 609–630. <https://doi.org/10.1111/ilr.12147>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2019). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0194>
- Hafermalz, E. (2021). Out of the Panopticon and into Exile: Visibility and control in distributed new culture organizations. *Organization Studies*, 42(5), 697–717. <https://doi.org/10.1177/0170840620909962>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2018). Flexible working in practice: Organizational and employee perspectives. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 105–118. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12192>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2017). Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. *Evidence-Based Software Engineering*, 2(1), 1–44.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Molino, M., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2020). Remote working in the COVID-19 pandemic: Stress and satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4188. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114188>
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2020). Examining the tensions in workplace flexibility and the work-life interface. *Communication Research*, 47(2), 227–251. <https://doi.org/10.1177/0093650217737176>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>