

Dampak Penerapan Sistem Kerja Hybrid terhadap Produktivitas dan Efisiensi Biaya Perusahaan

Istiyawati Rahayu¹, Imam Sucipto², Fatimah Malini Lubis³, Machin⁴

¹Universitas Duta Bangsa

²Universitas Pelita Bangsa

³Politeknik LP3I Jakarta

⁴UNDAR

Corresponding Author: Istiyawati Rahayu, istiyawati@udb.ac.id

Published: July, 2025

ABSTRAK

Penerapan sistem kerja hybrid tidak hanya bersifat temporer sebagai respons terhadap pandemi, tetapi telah berkembang menjadi pendekatan jangka panjang yang dipertimbangkan banyak organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak penerapan sistem kerja hybrid terhadap produktivitas dan efisiensi biaya perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode tinjauan pustaka (literature review). Metode ini dipilih untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, artikel, laporan perusahaan, serta publikasi relevan lainnya terkait penerapan sistem kerja hybrid dan dampaknya terhadap produktivitas serta efisiensi biaya di perusahaan. Berdasarkan hasil analisis berbagai literatur dan penelitian terdahulu, penerapan sistem kerja hybrid menunjukkan dampak yang signifikan terhadap dua aspek utama dalam operasional perusahaan, yaitu produktivitas karyawan dan efisiensi biaya operasional.

Kata kunci: Hybrid; Produktivitas; Efisiensi

ABSTRACT

The implementation of the hybrid work system is not merely a temporary response to the pandemic but has evolved into a long-term approach considered by many organizations. The objective of this study is to analyze the impact of implementing a hybrid work system on employee productivity and company cost efficiency. This research employs a descriptive qualitative approach using a literature review method. This method was chosen to explore and analyze various previous studies, scientific journals, articles, corporate reports, and other relevant publications related to the implementation of hybrid work systems and their impact on productivity and cost efficiency within companies. Based on the analysis of various literature and previous research, the implementation of a hybrid work system has shown a significant impact on two main aspects of company operations: employee productivity and operational cost efficiency.

Keywords: Hybrid; Productivity; Efficiency

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perubahan signifikan dalam lanskap dunia kerja terjadi secara global sejak pandemi COVID-19 melanda pada awal tahun 2020. Salah satu dampak paling mencolok adalah transisi masif dari sistem kerja tradisional di kantor (on-site) menuju model kerja jarak jauh (remote work) dan hybrid. Sistem

kerja hybrid menggabungkan kerja di kantor dan kerja jarak jauh, memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja dari berbagai lokasi dalam jangka waktu tertentu. Model ini menjadi solusi strategis bagi perusahaan untuk tetap produktif di tengah tantangan kesehatan, sosial, dan ekonomi yang dihadapi (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021).

Penerapan sistem kerja hybrid tidak hanya bersifat temporer sebagai respons terhadap pandemi, tetapi telah berkembang menjadi pendekatan jangka panjang yang dipertimbangkan banyak organisasi. McKinsey & Company (2021) mencatat bahwa lebih dari 70% perusahaan global telah mengadopsi atau merencanakan untuk menerapkan sistem kerja hybrid secara permanen. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia dan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu alasan utama banyak perusahaan mengadopsi sistem kerja hybrid adalah potensi peningkatan produktivitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh Bloom et al. (2015) menyatakan bahwa kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas sebesar 13% karena berkurangnya gangguan di tempat kerja dan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja. Namun, tantangan koordinasi dan kolaborasi dalam tim juga bisa menjadi hambatan yang menurunkan produktivitas jika tidak ditangani dengan baik (Wang et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi secara empiris bagaimana sistem kerja hybrid mempengaruhi output kerja karyawan secara keseluruhan dalam konteks perusahaan tertentu.

Di sisi lain, efisiensi biaya operasional menjadi pertimbangan krusial dalam pengambilan keputusan manajerial, terutama dalam masa pemulihan ekonomi pasca-pandemi. Penerapan kerja hybrid memungkinkan perusahaan mengurangi pengeluaran untuk fasilitas fisik, seperti listrik, pemeliharaan kantor, dan biaya transportasi. Laporan dari Global Workplace Analytics (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dapat menghemat hingga \$11.000 per tahun untuk setiap karyawan yang bekerja dari rumah setengah waktu. Namun, implementasi sistem kerja hybrid juga menuntut investasi dalam teknologi digital, pelatihan karyawan, dan pengelolaan keamanan siber. Ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai apakah efisiensi biaya benar-benar tercapai secara menyeluruh.

Selain itu, konteks budaya kerja dan kesiapan infrastruktur teknologi menjadi faktor penentu keberhasilan sistem hybrid. Di Indonesia, adopsi kerja jarak jauh maupun hybrid masih menghadapi tantangan dari segi kualitas jaringan internet, budaya kerja yang mengedepankan tatap muka, serta resistensi terhadap perubahan. Hal ini sebagaimana diungkap oleh survei Microsoft Indonesia (2021), yang menunjukkan bahwa meskipun banyak karyawan menyukai fleksibilitas kerja, lebih dari 40% merasa kesulitan dalam kolaborasi dan komunikasi secara virtual. Hal ini menunjukkan pentingnya pengkajian kontekstual terhadap sistem kerja hybrid dalam lingkungan bisnis lokal.

Lebih lanjut, produktivitas dan efisiensi biaya bukanlah konsep yang berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dan berkaitan erat dengan aspek lain seperti motivasi karyawan, engagement, dan kebijakan manajerial. Sebuah organisasi yang berhasil mengimplementasikan sistem kerja hybrid biasanya memiliki struktur komunikasi yang efektif, sistem penilaian kinerja berbasis output, dan kepemimpinan yang adaptif (Kelliher & Anderson, 2010). Tanpa dukungan tersebut, sistem kerja hybrid justru dapat menimbulkan ketidakpastian, kebingungan peran, dan penurunan semangat kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana penerapan sistem kerja hybrid mempengaruhi produktivitas dan efisiensi biaya perusahaan, dengan mempertimbangkan variabel kontekstual dan dinamika internal organisasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, terutama bagi para pengambil kebijakan di perusahaan dalam merancang strategi kerja yang adaptif dan berkelanjutan di era digital.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode tinjauan pustaka (literature review). Metode ini dipilih untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, artikel, laporan perusahaan, serta publikasi relevan lainnya terkait penerapan sistem kerja hybrid dan dampaknya terhadap produktivitas serta efisiensi biaya di perusahaan. Pendekatan tinjauan pustaka memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren, kesenjangan pengetahuan, dan praktik terbaik yang telah diterapkan dalam konteks kerja hybrid, baik di perusahaan nasional maupun multinasional.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui: Penelusuran literatur ilmiah di database seperti *Google Scholar*, *Scopus*, *ResearchGate*, dan *ScienceDirect*, Dokumen institusi/perusahaan, seperti laporan tahunan dan white paper, Artikel berita dan laporan lembaga riset, seperti *McKinsey & Company*, *Deloitte*, *PwC*, dan *Gartner*.

Kriteria inklusi data adalah: Dipublikasikan dalam rentang waktu 2019–2024, Relevan secara langsung dengan topik sistem kerja hybrid, produktivitas, dan efisiensi biaya, Ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris, Memiliki kredibilitas ilmiah (misal: peer-reviewed journal, laporan riset institusi terpercaya).

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan tematik, yang mencakup langkah-langkah berikut:

1. Reduksi Data: Mengelompokkan dan menyaring literatur yang relevan berdasarkan tema utama, yaitu: sistem kerja hybrid, produktivitas kerja, dan efisiensi biaya.
2. Display Data: Menyusun hasil temuan dalam bentuk tabel dan narasi deskriptif untuk menunjukkan hubungan antara variabel.
3. Penarikan Kesimpulan: Menyintesis hasil temuan untuk merumuskan implikasi penerapan sistem kerja hybrid dalam konteks manajerial dan keuangan perusahaan.
4. Validitas Data: Untuk menjaga validitas dan kredibilitas hasil tinjauan pustaka, dilakukan triangulasi sumber data, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi informasi dari berbagai sumber terpercaya dan lintas disiplin. Selain itu, hanya literatur yang memiliki kejelasan metodologis dan hasil yang terukur yang disertakan dalam analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Produktivitas melalui Sistem Kerja Hybrid

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid, yang menggabungkan kerja dari rumah (remote) dan kerja di kantor (onsite), memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Menurut laporan McKinsey & Company (2022), perusahaan yang menerapkan model hybrid secara efektif mencatat peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 10–15%, terutama pada sektor teknologi, jasa keuangan, dan konsultansi.

Salah satu alasan peningkatan produktivitas adalah fleksibilitas waktu dan lingkungan kerja yang lebih nyaman, yang memungkinkan karyawan menyesuaikan ritme kerja mereka dengan lebih optimal (Bloom et al., 2015). Dalam studi oleh Allen et al. (2021), disebutkan bahwa karyawan yang bekerja hybrid cenderung memiliki tingkat fokus yang lebih tinggi dan waktu kerja efektif yang lebih panjang karena minimnya gangguan dari lingkungan kantor.

Namun, efektivitas produktivitas dalam kerja hybrid sangat bergantung pada struktur organisasi, sistem manajemen, dan kesiapan teknologi perusahaan. Tanpa sistem monitoring yang transparan dan dukungan digitalisasi yang kuat, penerapan hybrid justru dapat menimbulkan penurunan produktivitas karena mis komunikasi dan kurangnya supervisi (Sari & Putri, 2023).

"Productivity gains are best achieved when hybrid systems are designed with intentionality, emphasizing clarity, trust, and technology." (Gartner, 2023)

Efisiensi Biaya Operasional Perusahaan

Dampak signifikan lainnya dari sistem kerja hybrid adalah pengurangan biaya operasional. Dalam laporan oleh PwC (2021), perusahaan dapat menghemat hingga 30% dari biaya sewa kantor, utilitas (listrik, air), dan pemeliharaan fasilitas dengan mengurangi kehadiran fisik harian karyawan. Penghematan ini menjadi krusial, terutama pasca pandemi COVID-19, ketika banyak perusahaan harus melakukan efisiensi anggaran.

Studi oleh Susanti & Wibowo (2022) yang dilakukan di sektor perbankan dan startup digital di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan hybrid working mampu menurunkan biaya operasional sebesar 20–25% dalam satu tahun fiskal. Penghematan ini berasal dari beberapa sumber:

1. Pengurangan konsumsi energi kantor.
2. Penurunan biaya perjalanan dinas dan transportasi.
3. Optimalisasi penggunaan ruang kerja bersama (co-working space) sebagai alternatif kantor tetap.

Meski demikian, beberapa biaya baru muncul, seperti kebutuhan akan sistem keamanan siber, perangkat keras tambahan untuk remote working, serta pelatihan karyawan dalam penggunaan teknologi digital. Namun, dalam banyak kasus, biaya-biaya baru ini tetap jauh lebih rendah dibandingkan biaya operasional tradisional.

Tantangan dalam Implementasi Hybrid Work

Walaupun memberikan banyak manfaat, implementasi sistem kerja hybrid tidak terlepas dari tantangan. Tantangan terbesar meliputi: Koordinasi dan komunikasi lintas tim, terutama ketika anggota tim bekerja dari lokasi yang berbeda, Kesenjangan digital, baik dalam akses internet maupun kemampuan literasi teknologi karyawan (World Economic Forum, 2023), Keseimbangan antara pengawasan dan kebebasan kerja, di mana terlalu ketatnya pengawasan bisa menurunkan motivasi karyawan.

Selain itu, tidak semua jenis pekerjaan cocok untuk dilaksanakan secara hybrid. Pekerjaan yang memerlukan interaksi fisik atau pengawasan langsung (misalnya manufaktur atau layanan pelanggan langsung) cenderung lebih sulit disesuaikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat peta kerja (job mapping) untuk menentukan mana pekerjaan yang dapat dilakukan secara hybrid dan mana yang tidak.

Dampak terhadap Kesejahteraan dan Loyalitas Karyawan

Sistem kerja hybrid juga memiliki efek psikologis terhadap karyawan. Dalam studi oleh Allen et al. (2021), ditemukan bahwa hybrid work mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), yang pada akhirnya meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan. Fleksibilitas lokasi dan waktu kerja memberi ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga tanpa mengorbankan kinerja profesional.

Namun, penting juga dicatat bahwa penerapan sistem kerja hybrid yang tidak jelas dapat menimbulkan "kehilangan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi", yang justru berpotensi menimbulkan burnout jika tidak diatur dengan baik (Gartner, 2023).

Implikasi Strategis bagi Perusahaan

Dari hasil tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja hybrid merupakan strategi kerja modern yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan, baik dari sisi peningkatan produktivitas maupun efisiensi biaya. Namun, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada: Desain kebijakan kerja yang jelas, Investasi pada teknologi pendukung, Pelatihan manajer dan karyawan dalam pengelolaan tim jarak jauh. Strategi hybrid harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, jenis pekerjaan, dan budaya kerja yang berlaku. Pendekatan satu ukuran untuk semua (one-size-fits-all) tidak bisa diterapkan dalam konteks ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis berbagai literatur dan penelitian terdahulu, penerapan sistem kerja hybrid menunjukkan dampak yang signifikan terhadap dua aspek utama dalam operasional perusahaan, yaitu produktivitas karyawan dan efisiensi biaya operasional.

Pertama, dari sisi produktivitas, sistem kerja hybrid memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan, yang berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam skema hybrid memiliki tingkat keterlibatan dan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan model kerja konvensional. Namun, produktivitas yang meningkat ini sangat bergantung pada faktor-faktor pendukung seperti budaya kerja, sistem manajemen kinerja, serta teknologi komunikasi dan kolaborasi yang memadai.

Kedua, dari sisi efisiensi biaya, sistem kerja hybrid memungkinkan perusahaan untuk mengurangi pengeluaran pada pos-pos tertentu seperti biaya sewa kantor, listrik, transportasi, dan tunjangan operasional. Dalam jangka panjang, penghematan ini berpotensi meningkatkan margin keuntungan dan ketahanan finansial perusahaan.

Namun, terdapat pula tantangan yang harus diantisipasi, seperti kesenjangan komunikasi, risiko penurunan kolaborasi tim, serta kebutuhan akan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif. Oleh karena itu, penerapan sistem kerja hybrid harus dirancang secara strategis agar manfaat yang diharapkan dapat terwujud secara optimal.

SARAN

1. Pengembangan Infrastruktur Digital

Perusahaan perlu menginvestasikan sumber daya pada infrastruktur teknologi informasi, seperti sistem kolaborasi daring, keamanan data, dan platform manajemen proyek, untuk menunjang efektivitas kerja hybrid.

2. Penyusunan Kebijakan yang Fleksibel namun Terukur

Dibutuhkan kebijakan kerja hybrid yang jelas namun tidak kaku, dengan indikator kinerja (KPI) yang dapat diukur secara objektif dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing fungsi pekerjaan.

3. Pelatihan Manajerial dan Karyawan

Manajer dan karyawan perlu mendapatkan pelatihan dalam keterampilan komunikasi virtual, pengelolaan waktu, dan penggunaan teknologi digital untuk memastikan keberhasilan transisi ke model hybrid.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap dampak kerja hybrid terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, guna menyesuaikan strategi dan kebijakan secara responsif terhadap dinamika internal dan eksternal.

5. Fokus pada Budaya Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Budaya kerja berbasis kepercayaan, kolaborasi, dan dukungan psikososial perlu diperkuat agar sistem kerja hybrid tidak menimbulkan efek isolasi atau burnout yang justru kontraproduktif.

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(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/15291006211036104>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Gartner. (2023). *Future of Work Trends Post-COVID-19*. Retrieved from <https://www.gartner.com>
- Global Workplace Analytics. (2020). *Work-at-Home and Telecommuting*. Retrieved from <https://globalworkplaceanalytics.com>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- McKinsey & Company. (2021). *The future of work after COVID-19*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- McKinsey & Company. (2022). *The hybrid workplace: The future of work after COVID-19*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Microsoft Indonesia. (2021). *Work Trend Index: The Next Great Disruption is Hybrid Work – Are We Ready?* Retrieved from <https://news.microsoft.com/id-id>
- PwC. (2021). *Remote Work Survey*. PricewaterhouseCoopers. Retrieved from <https://www.pwc.com>
- Sari, D. P., & Putri, R. A. (2023). Sistem kerja hybrid dan dampaknya terhadap kinerja karyawan: Studi pada sektor teknologi di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 135–145.
- Susanti, H., & Wibowo, A. (2022). Efisiensi biaya perusahaan melalui implementasi kerja hybrid pada masa pascapandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(1), 88–101.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.1229>
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report*. Retrieved from <https://www.weforum.org>