BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tim merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan menyelaraskan pekerjaan mereka demi mencapai tujuan bersama. Definisi ini mencakup tiga unsur utama. Baik tim maupun individu memiliki hubungan yang erat melalui kerja sama yang dibentuk berdasarkan kesadaran bersama untuk mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kinerja. Melalui kerja sama, berbagai permasalahan yang sulit diselesaikan secara individu dapat diatasi bersama. Keunggulan utama dari kerja tim terletak pada munculnya solusi-solusi yang sinergis, hasil kontribusi dari beragam anggota yang terlibat dalam tim tersebut Wijaya & Gischa (2023).

Perkembangan teknologi menjadi faktor kunci yang mendorong kesuksesan kerja jarak jauh, khususnya di masa kini. Inovasi seperti kecerdasan buatan (AI), komputasi awan, serta berbagai alat kolaborasi virtual memungkinkan para pekerja tetap produktif meskipun tidak berada di kantor secara fisik. Dengan adanya komputasi awan, misalnya, data dan aplikasi dapat diakses secara fleksibel dari mana saja, sehingga karyawan tidak perlu khawatir kehilangan akses ke dokumen penting. Selain itu, kemajuan dalam alat komunikasi dan manajemen proyek semakin memudahkan koordinasi tim jarak jauh, sehingga kolaborasi secara real-

time hampir setara dengan bekerja langsung di kantor. Keamanan data perusahaan juga semakin terjamin berkat sistem keamanan siber yang terus berkembang. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membantu organisasi untuk membentuk tim virtual. Tim virtual ini memungkinkan kolaborasi antar anggota yang berada di lokasi berbeda, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan kreativitas. Dengan demikian, kerja tim kini tidak lagi terbatas pada ruang fisik, melainkan dapat dilakukan secara global Rahmatika (2024).

Kerja sama tim memegang peranan penting dalam meraih keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Interaksi dan kolaborasi antar anggota tim menjadi kekuatan pendorong yang menciptakan sinergi, sehingga setiap individu dapat bekerja dengan lebih efisien. Tanpa kolaborasi yang solid, potensi munculnya gagasan cemerlang akan terhambat. Seperti yang dikemukakan oleh Bachtiar, kerja sama merupakan perpaduan kekuatan dari beberapa individu yang bersatu demi mencapai tujuan yang sama. Melalui kerja sama, berbagai gagasan dapat digabungkan sehingga membawa pada keberhasilan. Memahami dinamika dan efektivitas kolaborasi dalam sebuah tim kerja sangatlah penting bagi organisasi. Saat ini, banyak organisasi menyadari bahwa kerja tim merupakan faktor utama dalam mencapai sasaran strategis dan meningkatkan produktivitas Aden (2021).

Hybrid working merupakan suatu model kerja yang memadukan unsur-unsur kerja di kantor dengan kerja jarak jauh. Dalam model ini, karyawan diberikan kebebasan untuk menentukan tempat bekerja, apakah

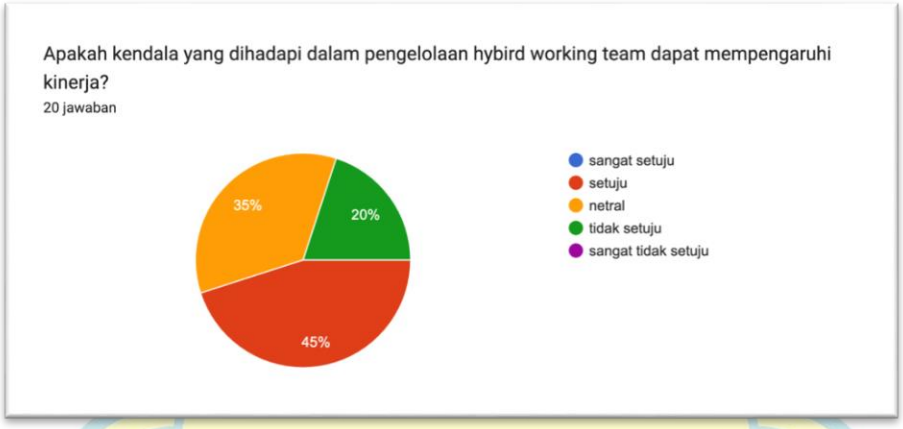
di kantor, di rumah, atau di lokasi lain sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Konsep ini memberikan karyawan kendali atas pengaturan jadwal dan lingkungan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi sekaligus meningkatkan produktivitas Lubis (2023).

Dikutip dari salah satu jurnal online Ismi (2022) Model *hybrid working, atau kerja hybrid,* merupakan kombinasi dari metode kerja *offline, remote, dan on-the-go* yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk memilih lokasi dan cara bekerja yang paling sesuai, seperti di kantor, rumah, *coworking space*, atau tempat lainnya. Sistem ini menjadi semakin populer terutama setelah pandemi COVID-19, yang mendorong Perusahaan – Perusahaan melakukan penerapan kerja jarak jauh dan kini menjadikan model hybrid sebagai strategi jangka panjang.

Salah satu keunggulan utama *hybrid working* adalah fleksibilitas. Pegawai memiliki kesempatan untuk menyesuaikan lokasi kerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Tugas-tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi dapat dikerjakan dari rumah, sementara kegiatan yang memerlukan kolaborasi langsung atau akses ke fasilitas kantor tetap bisa dilakukan secara tatap muka. Hal ini menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara efisiensi kerja dan kenyamanan pribadi, serta berpotensi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Di sisi organisasi, *hybrid working* dapat membantu menurunkan biaya operasional, seperti penggunaan ruang kantor, listrik, dan transportasi dinas. Selain itu, model

ini juga membuka peluang untuk merekrut talenta dari wilayah geografis yang lebih luas, karena lokasi kerja tidak lagi menjadi batasan mutlak. Secara keseluruhan, *hybrid working* bukan sekadar tren sementara, tetapi telah menjadi bagian dari transformasi cara kerja modern yang menuntut organisasi untuk lebih tanggap terhadap perubahan, teknologi, dan kebutuhan pegawai. Bila dikelola dengan baik, *hybrid working* dapat menjadi strategi jangka panjang yang meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan daya saing organisasi di era digital Jindain & Gilitwala (2024).

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan pada Lembaga Ketahanan Nasional ditemukan bahwa pengelolaan *hybrid working team* masih belum optimal. Ditemukan beberapa masalah yang membuat pengelolaan *hybrid working team* kurang maksimal. Dalam konteks ini, penulis juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 pegawai terkait pengelolaan tim kerja hybrid. Kuesioner tersebut dibagikan kepada sejumlah pegawai di lingkungan Lemhannas. Tujuan dari pra-riset ini adalah untuk mengetahui pandangan para pegawai mengenai pengelolaan *hybrid working team*. Hasil dari pra-riset tersebut telah penulis nyatakan dalam bentuk Gambar 1.1 seperti berikut ini



Gambar 1.1 Pra Riset Efektifitas

Diolah : Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram tersebut, terlihat bahwa sebagian besar pegawai menilai pengelolaan tim kerja *hybrid* masih belum optimal. Dari 20 responden, sebanyak 30% menyatakan tidak setuju, 30% memberikan jawaban netral, dan 40% menyatakan setuju.

Gambar 1. 2 Pra Riset Kendala

Diolah : Peneliti (2025)

Selanjutnya, berdasarkan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai masih merasakan adanya kendala dalam pengelolaan tim kerja *hybrid*. Hal ini tercermin dari hasil survei terhadap 20 responden, di mana 35% memberikan jawaban netral, 45% menyatakan setuju, dan 20% tidak setuju.

Penelitian mengenai pengelolaan tim kerja *hybrid* telah banyak dilakukan, namun masing-masing memiliki karakteristik yang beragam, baik dari segi tema, metode yang digunakan, objek dan subjek penelitian, maupun teknik pengumpulan datanya. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Laelawati (2025) dengan judul Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan *Remote* dan *Hybird Work*. Studi ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif, yang mencakup penelitian deskriptif dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi.Kebaharuan Penelitian saya yaitu dari segi karakteristik pastisipan. Penelitian terdahulu hanya melibatkan karyawan dengan pemilihan random, dan dalam penelitian ini saya memilih karyawan dengan kriteria lama kerja. Hal ini memperkaya sudut pandang dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

B. Pernyataan Penelitian

1. Bagaimana efektifitas pengelolaan *hybrid working team* pada Lembaga Ketahanan Nasional dalam kinerja pegawai?
2. Bagaimana manajemen pengelolaan *hybrid working team* berjalan pada Lembaga Ketahanan Nasional?
3. Bagaimana solusi dalam menghadapi hambatan pengelolaan *hybrid working team* pada Lembaga Ketahanan Nasional?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui efektifitas pengelolaan *hybrid working team* berjalan pada Lembaga Ketahanan Nasional?
2. Memahami manajemen pengelolaan *hybrid working team* berjalan pada Lembaga Ketahanan Nasional?
3. Menganalisis Solusi dalam menghadapi hambatan pengelolaan *hybrid working team* pada Lembaga Ketahanan Nasional?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan Skripsi ini yaitu sebagai berikut:

A. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan informasi untuk menangani masalah yang ada dalam kegiatan pengelolaan *hybrid working team.*

B. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, khususnya program studi Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital.

C. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait pengelolaan *hybrid working team* serta dapat membangun relasi dan komunikasi yang baik dengan pegawai Lembaga Ketahanan Nasional.