

Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi)

DOI: <https://doi.org/10.35870/jtik.v10i3.5574>

Strategi Komunikasi Termediasi Pekerja *Remote* dengan Klien Multinasional

Rosalinda Manullang^{1*}, Syifa Syarifah Alamiyah²

^{1*,2} Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

article info

Article history:

Received 14 September 2025

Received in revised form

10 January 2026

Accepted 30 January 2026

Available online July 2026.

Keywords:

Mediated Communication;
Remote Working; Computer-
Mediated Communication;
Multinational Clients.

Kata Kunci:

Komunikasi Termediasi;
Remote Working; Computer-
Mediated Communication;
Klien Multinasional.

abstract

This study aims to examine the mediated communication patterns employed by remote workers in their interactions with multinational clients. The background of this research is grounded in the rapid development of communication technologies and the increasing prevalence of remote work systems. The research method applied is descriptive qualitative, with data collected through in-depth interviews and documentation. The findings indicate that mediated communication is influenced by media selection, technical barriers, cultural differences, and time zone disparities. The primary strategies adopted by workers include aligning the choice of media with work requirements, clarifying instructions through written documentation, and maintaining interpersonal relationships with clients. This study contributes to the advancement of business communication scholarship, particularly in the context of cross-national remote working relationships.

abstract

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pola komunikasi termediasi yang dilakukan oleh pekerja remote dengan klien multinasional. Latar belakang penelitian berangkat dari perkembangan teknologi komunikasi dan sistem kerja jarak jauh yang semakin luas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi termediasi dipengaruhi oleh pemilihan media, hambatan teknis, perbedaan budaya, dan zona waktu. Strategi utama yang dilakukan pekerja adalah menyesuaikan media dengan kebutuhan kerja, memperjelas instruksi melalui dokumentasi tertulis, serta menjaga hubungan interpersonal dengan klien. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian komunikasi bisnis, khususnya dalam konteks hubungan kerja jarak jauh lintas negara.

Corresponding Author. Email: manullangrosalinda@gmail.com ^{1}.

1. Pendahuluan

Perubahan pola kerja global pada era digital ditandai dengan meningkatnya fenomena *remote working* sebagai salah satu bentuk transformasi dalam sistem ketenagakerjaan. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, khususnya internet, memungkinkan pekerjaan dilaksanakan tanpa keterikatan ruang dan waktu (Carroll & Conboy, 2020). Dulu, interaksi profesional menuntut keberadaan fisik di kantor, tetapi kini pekerja dapat menjalankan tugas dari berbagai lokasi, bahkan lintas negara. Perubahan ini semakin dipercepat oleh pandemi Covid-19 yang memaksa organisasi beradaptasi dengan sistem kerja jarak jauh. Setelah pandemi berakhir, pola tersebut tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang menjadi cara kerja baru yang banyak diminati oleh perusahaan dan tenaga kerja. Laporan *World Bank* menunjukkan bahwa jumlah pekerja lepas (*freelancer*) dan pekerja jarak jauh meningkat signifikan secara global, mencapai lebih dari 84 juta orang atau sekitar 3% dari total angkatan kerja dunia (World Bank, 2023). Fenomena ini membuktikan bahwa sistem kerja berbasis digital bukan lagi sekadar tren sementara, melainkan telah menjadi bagian integral dari ekosistem ekonomi global yang dikenal dengan istilah *gig economy* (Hastini *et al.*, 2024).

Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia. Survei Jobstreet mengungkapkan bahwa sebelum pandemi, hanya 4% pekerja yang tertarik pada *work from home* atau *remote working*. Namun, setelah pandemi, minat tersebut meningkat karena fleksibilitas waktu, efisiensi biaya transportasi, serta peluang untuk bekerja sama dengan perusahaan dan klien internasional (Jobstreet, 2023). Meningkatnya kolaborasi lintas negara dan budaya membuat komunikasi menjadi kunci dalam membangun hubungan profesional. Komunikasi antara pekerja *remote* dan klien multinasional menghadapi sejumlah tantangan, mulai dari perbedaan bahasa, latar belakang budaya, zona waktu, hingga gaya komunikasi (Laelawati, 2025). Hambatan-hambatan ini dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan respons, atau menurunkan kualitas kerja sama jika tidak ditangani dengan tepat. Dalam *remote working*, ada tiga hambatan utama: teknis terkait infrastruktur jaringan, semantik akibat perbedaan

bahasa dan makna, serta psikologis karena hilangnya isyarat nonverbal dalam komunikasi tatap muka (Dindi & Damastuti, 2022). Teori *Computer-Mediated Communication* (CMC) yang dikemukakan oleh Spitzberg menjadi kerangka yang relevan untuk memahami dinamika ini. CMC tidak hanya menggantikan komunikasi tatap muka, tetapi juga menciptakan bentuk interaksi baru dengan dimensi aksesibilitas, kecepatan, relevansi, dan motivasi. Dalam kerja jarak jauh, CMC memungkinkan penyampaian pesan lintas batas geografis dengan cepat, tetapi mengurangi kehadiran isyarat nonverbal yang penting dalam membangun kedekatan interpersonal. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi dimediasi sangat bergantung pada kemampuan pekerja *remote* dan klien dalam menyesuaikan strategi komunikasi. Perkembangan pesat teknologi komunikasi turut memperkuat relevansi penelitian ini. Berbagai platform kolaborasi digital seperti *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Slack*, hingga *Upwork* tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran pesan, tetapi juga membentuk ekosistem kerja yang terintegrasi. Platform ini memfasilitasi koordinasi, delegasi tugas, serta evaluasi kinerja, sekaligus menyediakan ruang interaksi sosial yang mendukung kualitas hubungan kerja. Namun, teknologi ini juga menuntut keterampilan komunikasi digital yang adaptif agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh pihak dari latar belakang budaya yang berbeda (Kamarudin & Arif, 2024). Penelitian mengenai komunikasi pekerja *remote* dengan klien multinasional sangat relevan untuk kondisi saat ini. Fokus penelitian ini meliputi hambatan yang muncul, strategi adaptasi yang diterapkan, serta efektivitas komunikasi dalam mendukung kerja sama lintas negara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman teoritis dan praktis bagi pekerja dan organisasi yang mengadopsi sistem kerja jarak jauh.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan data mendalam mengenai komunikasi yang dimediasi komputer antara pekerja *remote* dan klien multinasional. Metode ini dipilih karena mampu menggali perspektif lebih luas terkait objek penelitian, serta memberikan pemahaman tentang dinamika yang terjadi dalam interaksi digital tersebut. Pemilihan

pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan untuk mengidentifikasi dan memahami pola komunikasi yang terjalin antara pekerja *remote* dengan klien internasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Sujana dan Ibrahim (2019), bertujuan untuk menggambarkan fenomena, kejadian, dan peristiwa yang terjadi saat ini. Penelitian ini berfokus pada interaksi melalui media digital, dengan menyoroti tantangan yang muncul, persepsi yang terbentuk, serta strategi komunikasi yang diterapkan untuk menjaga efektivitasnya. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, peneliti dapat menganalisis berbagai aspek penting, seperti kecepatan respons, keterlibatan emosional, relevansi pesan, dan efektivitas kognitif dalam komunikasi. Metode ini diyakini cocok untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait dampak teknologi komunikasi terhadap dinamika kerja jarak jauh, serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis dan aplikasi praktis dalam kajian *Computer-Mediated Communication (CMC)*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pekerja Remote dan Algoritma dalam Pasar Kerja Digital

Kemajuan pesat teknologi digital telah merubah struktur pasar tenaga kerja global, menjadikan pekerja *remote* sebagai salah satu kekuatan utama dalam ekosistem tenaga kerja modern (Carroll & Conboy, 2020). Dalam sistem kerja jarak jauh, muncul kategori pekerja yang dikenal sebagai *freelance remote worker*, yang bekerja tanpa ikatan kontrak tetap dan menjalankan tugas dari lokasi yang berbeda-beda. Pekerjaan mereka umumnya berbasis proyek atau kontrak jangka pendek, dengan komunikasi dan pengiriman hasil kerja melalui platform digital, baik dengan klien lokal maupun internasional. Bidang pekerjaan yang terlibat mencakup berbagai profesi, seperti penulisan konten, desain grafis, pengembangan web, penerjemahan, hingga asisten virtual (Hastini *et al.*, 2024). Platform penyedia kerja *remote* memainkan peran sebagai perantara yang menghubungkan pekerja dengan klien dari berbagai belahan dunia. Selain menyediakan akses ke berbagai jenis pekerjaan, platform-platform ini juga mengatur ekosistem kerja, termasuk proses penawaran proyek,

seleksi pekerja, komunikasi, dan sistem pembayaran (Kamarudin & Arif, 2024). Pemilihan platform untuk mencari pekerjaan freelance menjadi komponen penting dalam strategi seorang pekerja *remote*. Teori *platform economy* menyatakan bahwa situs pencari pekerjaan tidak hanya sebagai alat untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga sebagai pengatur logika kerja, distribusi pendapatan, dan akses terhadap peluang yang ada (Masakazu *et al.*, 2023). Platform seperti Upwork dan Fiverr, misalnya, menggunakan algoritma untuk mencocokkan pekerja dengan klien, mengelola sistem komisi bertingkat, serta mengevaluasi reputasi melalui umpan balik pengguna (De Vries *et al.*, 2018). Sistem algoritmik di platform ini bertindak sebagai *platform governance*, mengatur interaksi ekonomi antara pekerja dan klien agar sesuai dengan tujuan komersial yang lebih besar. Pekerja *remote* sangat bergantung pada visibilitas dan peringkat dalam sistem ini, di mana posisi tawar mereka dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan algoritma yang ada, tidak hanya berdasarkan kompetensi mereka (Shin *et al.*, 2025). Fiverr, yang mengusung model *gig economy* dengan harga tetap, memberi fleksibilitas bagi pekerja untuk menentukan tarif sejak awal, tetapi juga membatasi ruang untuk negosiasi karena klien membeli layanan yang sudah ditetapkan.

Dengan komisi tetap sebesar 20% dan waktu tunggu sebelum dana dapat dicairkan, Fiverr lebih cocok bagi pekerja yang menawarkan layanan dengan volume besar dan eksekusi cepat (Ahmetya & Setyaningrum, 2023). Di sisi lain, Upwork lebih berfokus pada proses negosiasi melalui *bidding*, memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan proposal mereka dengan kebutuhan klien. Platform ini juga menyediakan sistem komisi progresif yang memberikan keuntungan lebih besar seiring meningkatnya nilai kontrak jangka panjang. Hal ini menjadikan Upwork lebih sesuai bagi pekerja *remote* yang mencari hubungan kerja jangka panjang dengan klien besar atau proyek yang lebih kompleks. Berbeda dengan Fiverr, Jobstreet memiliki pendekatan yang lebih konvensional, di mana hubungan kerja bersifat langsung antara perusahaan dan pekerja, tanpa intervensi platform dalam sistem pembayaran, membuatnya lebih relevan bagi pekerja yang mengincar klien lokal atau regional dengan pola kerja yang lebih formal (Sarker *et al.*, 2018). Para pekerja *remote* yang terlibat dalam pekerjaan freelance

biasanya bekerja dalam berbagai bidang yang memungkinkan mereka berkolaborasi jarak jauh melalui teknologi komunikasi digital. Platform *online* membuka peluang bagi pekerja untuk menawarkan jasa mereka kepada klien global tanpa keharusan hadir secara fisik di lokasi tertentu. Pekerjaan yang bisa dilakukan secara *remote* meliputi desain grafis, pengembangan web, pemasaran digital, penerjemahan, manajemen proyek, hingga layanan pelanggan. Keberagaman jenis pekerjaan ini mencerminkan fleksibilitas dunia kerja masa kini, di mana keahlian dapat dijangkau tanpa batasan geografis (Hastini *et al.*, 2024). Pekerjaan *remote* terbagi dalam berbagai kategori, termasuk pengembangan web, penulisan & penerjemahan, layanan pelanggan, pengembangan perangkat lunak, desain & multimedia, serta pemasaran. Setiap kategori memiliki tuntutan komunikasi yang berbeda, sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, mulai dari pekerjaan kreatif berbasis proyek hingga pekerjaan administratif yang menuntut respons cepat dan rutin. Fenomena *gig economy*, yang menekankan fleksibilitas, mobilitas, dan proyek jangka pendek, turut mempengaruhi pekerja *remote*. Meskipun memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu kerja, *gig economy* juga memperkenalkan tantangan terkait ketidakpastian pendapatan dan posisi tawar yang lemah dalam ekosistem yang dikendalikan algoritma (Wahono *et al.*, 2025). Munculnya kelompok *digital nomads*, yang memanfaatkan kebebasan bekerja jarak jauh untuk berpindah-pindah lokasi sambil tetap produktif, menggambarkan perubahan besar dalam pasar kerja digital, di mana algoritma, platform, dan mobilitas global berperan dalam menciptakan dunia kerja yang semakin fleksibel, namun tetap penuh dengan dinamika kekuasaan dan risiko yang kompleks.

Teknologi Komunikasi Virtual yang Memfasilitasi Kolaborasi Pekerja Remote

Teknologi komunikasi virtual memainkan peran penting dalam memastikan kolaborasi yang efektif antara pekerja dan klien, terutama dalam pengaturan kerja jarak jauh yang mengharuskan interaksi lintas waktu dan lokasi. Secara umum, media komunikasi yang digunakan dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis utama. Pertama, media berbasis teks, seperti email, aplikasi pesan instan (WhatsApp, Telegram, Slack), serta kolom komentar di platform manajemen

proyek seperti Trello, Asana, atau ClickUp. Media ini umumnya digunakan untuk komunikasi asinkron, seperti dokumentasi tertulis, pemberian instruksi, dan pembaruan terkait proyek. Kelebihan dari media berbasis teks adalah kemampuannya untuk menyimpan riwayat komunikasi yang dapat diakses kembali sebagai arsip. Kedua, media berbasis suara digunakan untuk komunikasi yang membutuhkan klarifikasi intonasi atau penjelasan singkat yang lebih personal. Bentuknya mencakup panggilan telepon langsung atau voice calls dan voice notes dalam aplikasi pesan instan. Media suara memungkinkan penyampaian pesan secara lebih cepat tanpa membutuhkan interaksi tatap muka, menjadikannya efisien untuk klarifikasi yang mendesak. Ketiga, media berbasis video, yang meliputi platform konferensi daring seperti Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams. Media ini sering digunakan dalam rapat sinkron yang memerlukan komunikasi tatap muka virtual, di mana pesan verbal dan nonverbal dapat disampaikan secara bersamaan. Selain itu, teknologi telah melahirkan platform kolaboratif terpadu yang menggabungkan teks, suara, dan video dalam satu aplikasi, seperti Notion, Miro, atau Figma, yang sangat mendukung kerja kreatif yang memerlukan kolaborasi visual langsung dan integrasi dengan alat kerja lainnya. Efektivitas komunikasi dalam model kerja ini sangat bergantung pada pemilihan dan penggunaan media yang sesuai dengan kompleksitas tugas, karakteristik pekerjaan, serta preferensi masing-masing pihak.

Beberapa faktor yang dipertimbangkan dalam memilih media komunikasi antara lain kecepatan dan keandalan pesan, akses lintas perangkat, kemampuan dokumentasi, serta kompatibilitas dengan ekosistem kerja digital yang digunakan oleh klien. Salah satu pertimbangan utama adalah kemudahan penggunaan media komunikasi. Pekerja cenderung memilih media yang memudahkan mereka dalam berkolaborasi dan berbagi dokumen dengan klien. Dalam konteks kerja jarak jauh, akses yang cepat dan terorganisir terhadap dokumen sangat penting untuk menjaga kelancaran alur kerja dan meminimalkan risiko miskomunikasi. Beberapa platform yang banyak digunakan untuk tujuan ini termasuk Google Drive, Notion, Trello, Asana, dan Upwork. Google Drive memungkinkan penyimpanan dan kolaborasi dokumen secara real-time, di mana berbagai pihak dapat mengedit, memberi komentar, dan melakukan revisi secara

efisien. Sementara itu, Notion dan Trello digunakan sebagai alat manajemen proyek yang mengintegrasikan dokumentasi, catatan, kalender, serta pelacakan progres dengan fitur seperti tenggat waktu, label, dan checklist. Alat ini membantu pekerja untuk mengatur prioritas dan mengelola waktu dengan lebih sistematis. Asana, yang memiliki fungsi serupa, memberikan keuntungan tambahan dengan integrasi dengan platform lain seperti Dropbox, Google Drive, dan Slack, serta mendukung komunikasi internal melalui fitur komentar dan pembaruan progres. Di sisi lain, Upwork berfungsi tidak hanya sebagai penghubung antara pekerja dan klien, tetapi juga menyediakan fitur pesan instan dan panggilan suara. Namun, Upwork tidak memiliki integrasi berbagi dokumen secara langsung seperti platform kolaborasi lainnya. Pemilihan media komunikasi juga didasarkan pada kemampuan media untuk terhubung dengan platform lain yang lebih fungsional.

Media yang dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen proyek, penyimpanan data, atau aplikasi rapat virtual dianggap dapat menyederhanakan proses kerja dan mengurangi potensi miskomunikasi. Pekerja *remote* lebih memilih media yang efisien dalam memperoleh dan mengelola informasi dari klien. Keberadaan sistem notifikasi yang responsif dan terintegrasi menjadi salah satu pertimbangan utama dalam pemilihan media, karena hal ini mempercepat proses pertukaran informasi serta mendukung fleksibilitas kerja dan kelancaran komunikasi dalam kerja jarak jauh. Pemilihan media komunikasi juga dipengaruhi oleh preferensi pribadi dan kebiasaan komunikasi masing-masing individu. Selain faktor teknis, preferensi pribadi dan gaya komunikasi klien memengaruhi jenis media yang digunakan. Beberapa pekerja menyesuaikan pilihan media berdasarkan gaya komunikasi mereka dan harapan klien. Oleh karena itu, pemilihan media sangat fleksibel dan disesuaikan dengan situasi yang dihadapi selama proses kerja. Faktor lainnya adalah fitur notifikasi real-time atau terjadwal yang dapat mempercepat respons dan menghindari miskomunikasi. Media yang terintegrasi dengan berbagai platform lain juga dianggap lebih fungsional karena mempermudah proses kerja dan mengurangi hambatan komunikasi. Dalam kerja jarak jauh, pemilihan media komunikasi tidak hanya merupakan keputusan teknis, tetapi juga

langkah strategis. Media yang dipilih berdasarkan efisiensi operasional, fleksibilitas kolaboratif, kesesuaian dengan gaya kerja, dan profesionalisme menjadi faktor penentu dalam menjaga hubungan kerja yang produktif dan terstruktur. Kemampuan pekerja *remote* untuk beradaptasi dengan media yang digunakan dan mengevaluasi efektivitasnya sangat penting dalam membangun komunikasi yang efektif.

Mekanisme Komunikasi Termediasi Kerja Pekerja Remote dan Klien

Dalam konteks kerja jarak jauh berbasis platform digital, mekanisme komunikasi termediasi memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan kolaborasi antara pekerja dan klien. Komunikasi di sini tidak hanya sebagai alat untuk pertukaran informasi, tetapi juga untuk mengkoordinasikan tugas, memahami kebutuhan, dan memelihara hubungan profesional yang saling menguntungkan. Proses komunikasi ini mencakup beberapa tahap, mulai dari inisiasi, penyampaian pesan, klarifikasi, verifikasi pemahaman, hingga tindak lanjut berbasis umpan balik. Model Komunikasi Transaksional menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses timbal balik yang berlangsung simultan, dengan kedua belah pihak berfungsi sebagai pengirim dan penerima pesan (Barnlund, 2013). Dalam praktik kerja jarak jauh, komunikasi ini dimediasi oleh teknologi, sehingga efektivitasnya sangat bergantung pada pemilihan media komunikasi, tingkat sinkronisasi pesan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan hambatan yang ada (Walther, 1992). Teori *Computer-Mediated Communication* (CMC) juga menyoroti bagaimana media digital menghadirkan karakteristik khusus, seperti keterbatasan isyarat nonverbal, perbedaan kecepatan respons, serta fleksibilitas waktu interaksi. Tahap pertama dalam proses komunikasi adalah persiapan, yang dimulai sejak pencarian atau penerimaan tawaran pekerjaan. Pada tahap ini, pekerja menggunakan berbagai strategi, mulai dari mencari peluang di platform profesional seperti LinkedIn, Jobstreet, Fiverr, dan Upwork, melakukan pendekatan langsung melalui media sosial, hingga mendapatkan rekomendasi dari klien sebelumnya. Sebagian pekerja lebih memilih pendekatan proaktif dengan menghubungi calon klien, sementara yang lain bersifat reaktif, menindaklanjuti tawaran berdasarkan reputasi atau portofolio yang sudah ada. Setelah itu, tahap inisiasi dan klarifikasi menjadi sangat penting, di mana

pekerja dan klien membahas detail pekerjaan, jadwal, metode kerja, serta sistem pembayaran. Komunikasi biasanya dimulai dengan pesan teks di platform penyedia pekerjaan atau email untuk mendokumentasikan kesepakatan awal, yang kemudian bisa berlanjut ke komunikasi sinkron seperti panggilan video apabila penjelasan teknis atau diskusi lebih lanjut diperlukan. Pemilihan media pada tahap ini disesuaikan dengan urgensi dan kompleksitas topik, mengacu pada Teori Kekayaan Media yang mengutamakan kecocokan antara kompleksitas pesan dan kemampuan media untuk menyampaikan isyarat yang diperlukan (Daft & Lengel, 1986). Social Information Processing Theory (Walther, 1992) menggarisbawahi bahwa hubungan interpersonal dapat berkembang melalui komunikasi termediasi selama ada pertukaran pesan yang konsisten dan terstruktur. Keberhasilan tahap inisiasi dan klarifikasi sangat dipengaruhi oleh kejelasan instruksi, pemilihan media yang tepat, serta kemampuan pekerja untuk menyeimbangkan antara dimensi profesional dan relasional. Tahap ini membangun dasar yang sangat penting untuk kelancaran proses kerja selanjutnya.

Tahap pelaksanaan adalah fase di mana seluruh kesepakatan yang dibuat sebelumnya mulai diimplementasikan. Komunikasi antara pekerja dan klien pada tahap ini berfokus pada koordinasi teknis, pemantauan progres, dan penyelesaian tugas sesuai standar yang telah disepakati. Interaksi pada tahap ini biasanya intensif, baik melalui komunikasi sinkron seperti konferensi video maupun komunikasi asinkron melalui pesan teks atau email. Alat komunikasi dan perangkat kerja menjadi elemen penting untuk memastikan kolaborasi berjalan lancar. Setelah pekerjaan selesai, tahap penyampaian hasil menjadi momen yang krusial dalam menilai kepuasan klien dan juga menjadi tolak ukur profesionalisme pekerja *remote*. Proses penyampaian hasil dapat dilakukan melalui media yang telah disepakati, seperti fitur *submission* di platform penyedia pekerjaan, pengiriman melalui email, atau unggahan di layanan penyimpanan cloud seperti Google Drive atau Dropbox (Kilson & Tavares, 2024). Pada tahap ini, komunikasi bukan hanya untuk memenuhi kewajiban penyerahan output, tetapi juga untuk membangun kepercayaan jangka panjang dengan klien. Pekerja yang menjaga ritme komunikasi yang teratur,

responsif, dan memberikan penjelasan yang jelas tentang hasil kerja cenderung memperoleh pengakuan profesional serta peluang proyek di masa depan. Dengan demikian, tahap penyampaian hasil bukan hanya menutup siklus produksi, tetapi juga membuka kesempatan kerja sama jangka panjang. Fase terakhir dalam siklus kerja adalah evaluasi dan pemeliharaan hubungan kerja, di mana kedua belah pihak mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi keberhasilan, dan menentukan area yang perlu diperbaiki. Proses ini sangat penting untuk menentukan potensi kerjasama di masa depan dan menjaga kualitas hubungan profesional yang berkelanjutan (Kilson & Tavares, 2024). Tahap ini menekankan bahwa komunikasi termediasi tidak hanya berfungsi secara teknis, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dan langgeng. Secara keseluruhan, dinamika komunikasi termediasi antara pekerja *remote* dan klien menunjukkan bahwa kesuksesan kolaborasi dalam pasar kerja digital tidak hanya bergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada bagaimana komunikasi dikelola secara strategis melalui media digital. Mekanisme komunikasi yang mencakup tahap inisiasi, klarifikasi, pelaksanaan, dan evaluasi membentuk fondasi kepercayaan, efisiensi, dan kesinambungan hubungan kerja. Pemilihan media yang tepat, kemampuan untuk beradaptasi dengan algoritma platform, serta keseimbangan antara dimensi profesional dan relasional menjadikan komunikasi sebagai keunggulan kompetitif. Dengan demikian, komunikasi termediasi berperan sebagai penghubung yang memungkinkan pekerja *remote* berpartisipasi secara efektif dalam ekosistem global yang semakin fleksibel, terdesentralisasi, dan berbasis teknologi.

Tantangan dalam Komunikasi Termediasi pada Pekerja Remote

Salah satu tantangan utama yang dihadapi pekerja *remote* dalam komunikasi termediasi adalah perbedaan zona waktu. Faktor ini memengaruhi sinkronisasi jadwal komunikasi dan berdampak pada ketepatan waktu pelaksanaan tugas yang bersifat mendesak, seperti pengiriman dokumen, pelaporan hasil kerja, atau penjadwalan unggahan konten digital. Dengan interaksi yang lebih terbatas, jumlah komunikasi yang sedikit memperbesar jarak informasi antara klien dan pekerja, yang pada akhirnya menimbulkan

ketidakpastian dalam pengambilan keputusan teknis atau arah kerja. Hal ini seringkali memaksa pekerja untuk membutuhkan waktu lebih lama untuk klarifikasi atau revisi (Kilson & Tavares, 2024). Selain itu, keterbatasan akses terhadap teknologi dan platform kerja digital juga menjadi kendala tersendiri. Akses terhadap informasi sangat vital dalam kerja jarak jauh, terutama untuk pekerja yang menjalankan fungsi administratif dan riset seperti asisten virtual. Sayangnya, beberapa situs atau platform masih memberlakukan pembatasan geografis (*geo-restriction*), sehingga tidak semua informasi dapat diakses secara universal (Oktavianoor, 2020). Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan digital, di mana perbedaan infrastruktur dan batasan geografis menyebabkan ketidakmerataan akses terhadap teknologi dan informasi global (Kapriadi, 2020). Dalam kerangka *Computer-Mediated Communication* (CMC), hambatan ini dapat digolongkan sebagai *media barriers*, yang mencakup keterbatasan perangkat atau sistem teknologi yang mengganggu kelancaran komunikasi jarak jauh.

Selain masalah teknis, pekerja *remote* juga sering menghadapi ketidaksesuaian batas tugas dalam interaksi kerja. Situasi ini muncul ketika instruksi atau permintaan klien tidak sepenuhnya selaras dengan ruang lingkup pekerjaan yang telah disepakati dalam kontrak. Ketidakjelasan batas tugas ini menggarisbawahi pentingnya kejelasan instruksi dalam komunikasi termediasi, karena media digital tidak selalu bisa menyampaikan batasan pekerjaan dengan tegas dan eksplisit. Hal ini berisiko menimbulkan ekspektasi yang tidak realistis dari klien dan berpotensi menambah beban kerja atau menciptakan konflik bagi pekerja (Shin *et al.*, 2025). Fenomena ini berhubungan dengan teori *Role Ambiguity*, yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dan ekspektasi kerja terjadi ketika individu tidak memperoleh informasi yang cukup mengenai tanggung jawab dan batasan pekerjaannya (Kahn, 1964). Dalam komunikasi digital, kerentanannya semakin besar karena pesan singkat atau instruksi yang tidak terstruktur dengan baik bisa diinterpretasikan secara berbeda, terlebih ketika isyarat nonverbal yang biasanya membantu memperjelas makna tidak tersedia. Secara keseluruhan, tantangan dalam komunikasi termediasi pada pekerja *remote* menunjukkan bahwa hambatan

yang dihadapi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga struktural dan relasional. Perbedaan zona waktu, kesenjangan akses teknologi, dan ketidakjelasan batasan peran menekankan bahwa kolaborasi jarak jauh memerlukan strategi komunikasi yang adaptif, pemahaman kontekstual, serta kesepakatan kerja yang jelas sejak awal. Mengatasi tantangan ini tidak hanya melibatkan pemilihan media komunikasi yang tepat, tetapi juga kemampuan untuk membangun kepercayaan, menjaga kejelasan instruksi, dan menegosiasikan ekspektasi agar hubungan kerja tetap produktif, efisien, dan saling menguntungkan dalam ekosistem pasar kerja digital yang semakin berkembang.

Upaya Adaptif untuk Menyelesaikan Kendala Komunikasi Termediasi

Pekerja *remote* dituntut untuk mengembangkan strategi adaptif guna menjaga efektivitas komunikasi dan memastikan keberhasilan pekerjaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa para informan memiliki berbagai pendekatan dalam mengatasi kendala komunikasi, baik dari sisi teknis, waktu, maupun aspek interpersonal. Strategi-strategi ini tidak hanya memastikan kelancaran kolaborasi virtual antara pekerja dan klien internasional, tetapi juga menggambarkan tingkat kompetensi komunikasi masing-masing individu dalam memahami karakteristik media digital, menyesuaikan waktu dan metode komunikasi, serta membangun hubungan kerja yang efektif meskipun terbatas oleh jarak (Kilson & Tavares, 2024).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah perbedaan zona waktu, yang dapat menghambat koordinasi. Untuk mengatasinya, pekerja *remote* mengadopsi strategi seperti menyepakati jadwal komunikasi bersama atau memanfaatkan fitur pesan terjadwal (*schedule message*), yang memungkinkan pesan tetap sampai pada jam kerja klien. Ini merupakan contoh perilaku adaptif yang memanfaatkan dukungan teknologi, di mana penggunaan media asinkron tidak hanya mempermudah pertukaran informasi, tetapi juga menunjukkan kompetensi digital pekerja dalam mengelola komunikasi lintas zona waktu (Oktavianoor, 2020).

Selain perbedaan waktu, pemahaman pesan juga menjadi tantangan. Pekerja *remote* mengatasi ini dengan dua strategi utama: klarifikasi informasi dan revisi bertahap. Klarifikasi dilakukan dengan meminta

penjelasan tambahan atau mengulang poin-poin tertentu melalui pesan teks atau email. Revisi bertahap melibatkan pembagian pekerjaan menjadi beberapa bagian, sehingga klien dapat memberikan umpan balik sepanjang proses. Kedua strategi ini sejalan dengan prinsip *Computer-Mediated Communication* (CMC), yang menekankan pentingnya pengelolaan pesan dalam komunikasi asinkron dan mendukung temuan de Vries *et al.* (2018) bahwa klarifikasi dan revisi bertahap dapat meningkatkan kejelasan, mengurangi beban kognitif, dan memperkuat kolaborasi virtual lintas negara. Pemilihan media komunikasi juga merupakan strategi adaptif yang penting. Berdasarkan *Media Richness Theory* (Daft & Lengel, 1986), *Social Presence Theory* (Short *et al.*, 1976), dan perspektif CMC (Walther, 2011), pekerja menyesuaikan media dengan kebutuhan tugas dan kualitas hubungan yang ingin dijalin. Sebagai contoh, *Telegram* dipilih karena fleksibilitasnya dalam mengirim file dan memberikan respons cepat, sementara *Asana* digunakan untuk komunikasi yang lebih terstruktur, manajemen proyek, dan notifikasi antar platform. Strategi ini sejalan dengan temuan Carroll & Conboy yang menyatakan bahwa media kolaboratif meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam kerja tim virtual, sehingga pemilihan media bukan hanya keputusan teknis, tetapi juga strategi untuk memperkuat hubungan profesional (Carroll & Conboy, 2020).

Selain itu, penyaringan informasi menjadi strategi penting dalam komunikasi digital yang seringkali melibatkan informasi berlebihan atau tidak relevan. Berdasarkan wawancara, pekerja *remote* aktif memilah isi dan media komunikasi untuk menjaga fokus dan efisiensi, sekaligus memastikan bahwa batas tugas tetap jelas agar tidak terjadi kelebihan beban kerja. Misalnya, seorang Manajer Media Sosial menghindari informasi yang tidak relevan, seorang penulis menanyakan detail tambahan saat informasi yang diberikan tidak cukup, dan seorang Asisten Virtual memilih *Asana* daripada media pribadi untuk menjaga profesionalisme. Strategi ini sejalan dengan perspektif CMC yang menekankan pentingnya seleksi dan klarifikasi pesan agar komunikasi digital lebih efektif (Kilson & Tavares, 2024). Aspek relasional juga menjadi fokus dalam strategi adaptif ini. Karena komunikasi tidak dilakukan secara tatap muka, pekerja berusaha untuk membangun kedekatan

melalui gaya komunikasi yang ramah, responsif, dan terbuka. Penggunaan emoji atau gaya bahasa yang hangat, misalnya, membantu menciptakan suasana akrab yang diterima positif oleh klien. Konsep *Mediated Interpersonal Communication* dan *Hyperpersonal Communication* menunjukkan bahwa kedekatan interpersonal tetap bisa terjalin melalui media digital (Walther, 1992). Terakhir, hambatan teknis seperti akses terbatas atau kegagalan sistem juga diatasi dengan strategi adaptif, seperti menggunakan VPN atau aplikasi alternatif. Strategi ini mencerminkan kemampuan pekerja *remote* dalam mengatasi keterbatasan media untuk mendukung komunikasi yang lancar (Spitzberg, 2006). Dengan demikian, upaya adaptif dalam komunikasi termediasi mencakup pengelolaan waktu, penyaringan informasi, pemilihan media, klarifikasi pesan, pembangunan relasi interpersonal, dan adaptasi terhadap hambatan teknis. Semua strategi ini menggambarkan bagaimana pekerja *remote* dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan memanfaatkan teknologi untuk menjaga komunikasi yang efektif, produktivitas kerja, dan kualitas hubungan profesional dalam kerja jarak jauh.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Pekerja Remote

Salah satu keunggulan utama dari bekerja *remote* adalah fleksibilitas dalam menentukan jam kerja. Berbeda dengan pola kerja konvensional yang terikat pada jam operasional tertentu, sistem kerja jarak jauh memungkinkan pekerja untuk mengatur ritme kerja sesuai dengan preferensi pribadi dan kebutuhan proyek. Fleksibilitas ini memberi kebebasan bagi pekerja untuk memilih waktu bekerja saat mereka merasa paling produktif, seperti pada malam hari bagi mereka yang lebih aktif secara kognitif di luar jam kerja standar. Selain itu, penyesuaian jam kerja juga memungkinkan pekerja untuk lebih mudah menyeimbangkan kewajiban profesional dengan kebutuhan pribadi atau keluarga, yang menciptakan harmoni antara *work-life balance* dan tuntutan produktivitas. Namun, meskipun fleksibilitas ini memiliki banyak keunggulan, hal tersebut juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam membedakan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Kebebasan untuk menyesuaikan jam kerja sering kali menyebabkan batas antara aktivitas profesional dan pribadi menjadi kabur, sehingga pekerja bisa terjebak dalam pola kerja yang berlangsung hampir sepanjang

waktu, bahkan mendekati 24 jam. Kondisi ini, sebagaimana dijelaskan oleh Wahono *et al.* (2025), dapat memicu stres, tekanan psikologis, dan penurunan produktivitas (Wahono *et al.*, 2025). Di sisi lain, intensitas komunikasi digital yang tinggi sering kali menyebabkan *communication overload*, yang mengganggu fokus dan memperlambat penyelesaian tugas (Shin *et al.*, 2025). Risiko lain yang muncul adalah kesalahpahaman pesan akibat keterbatasan isyarat nonverbal, yang dapat menyebabkan revisi berulang dan keterlambatan proyek. Oleh karena itu, mengombinasikan komunikasi sinkron dan asinkron menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan antara efektivitas kerja dan kesejahteraan mental pekerja jarak jauh.

Pembahasan

Komunikasi termediasi antara pekerja remote dan klien multinasional menunjukkan tantangan yang lebih kompleks daripada komunikasi tatap muka biasa. Seiring dengan adopsi sistem kerja jarak jauh yang semakin meluas, komunikasi melalui media digital menjadi fondasi utama dalam interaksi profesional lintas negara. Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah perbedaan zona waktu, yang mempengaruhi sinkronisasi komunikasi. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam respons, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan yang bersifat urgent, sebagaimana diungkapkan oleh Kilson dan Tavares (2024) dalam penelitian mereka mengenai kualitas komunikasi internal dalam konteks telecommuting. Selain perbedaan waktu, hambatan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil juga turut menghambat kelancaran komunikasi, sejalan dengan temuan Sarker, Chatterjee, dan Lau (2018) yang mencatat adanya tantangan teknostres pada pekerja dalam kolaborasi virtual. Selain itu, perbedaan budaya juga menjadi isu penting dalam komunikasi pekerja remote dengan klien multinasional. Kesalahpahaman yang terjadi akibat perbedaan dalam interpretasi bahasa atau makna pesan seringkali tidak terhindarkan. Menurut penelitian oleh Laelawati (2025), budaya komunikasi yang berbeda dapat memengaruhi efektivitas interaksi antara pekerja remote dan klien, sehingga perlu ada strategi adaptasi yang jelas dari kedua belah pihak. Salah satu strategi yang diadopsi pekerja remote adalah pemilihan media yang tepat sesuai dengan kebutuhan tugas dan hubungan yang ingin

dibangun. Media berbasis teks, suara, dan video memiliki fungsi yang berbeda sesuai dengan konteks pekerjaan yang dijalankan, dan pemilihan media ini sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi, sejalan dengan teori Media Richness yang dikembangkan oleh Daft dan Lengel (1986). Pemilihan media komunikasi yang tepat tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada preferensi komunikasi dan ekspektasi klien. Seperti yang disarankan oleh Walther (2011) dalam teori Computer-Mediated Communication (CMC), meskipun komunikasi terjadi tanpa tatap muka langsung, keberhasilan interaksi tergantung pada seberapa baik pekerja remote dan klien dapat beradaptasi dengan platform yang digunakan. Pekerja remote juga dihadapkan pada tantangan pengelolaan informasi yang berlebihan atau tidak relevan, yang dapat mengurangi efektivitas komunikasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian oleh de Vries *et al.* (2018), yang menunjukkan bahwa strategi klarifikasi dan revisi bertahap dapat meningkatkan pemahaman dan memperkecil kemungkinan miskomunikasi dalam komunikasi digital. Dalam hal ini, kemampuan pekerja untuk menyesuaikan gaya komunikasi dan strategi yang digunakan sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang efektif, meskipun dibatasi oleh jarak dan perbedaan budaya. Penelitian oleh Chandra dan Santoso (2025) juga menekankan pentingnya komunikasi yang hangat dan responsif untuk membangun kedekatan interpersonal dalam komunikasi digital, meskipun tidak ada interaksi tatap muka langsung. Oleh karena itu, keberhasilan komunikasi termediasi dalam pekerjaan jarak jauh tidak hanya ditentukan oleh pemilihan media komunikasi yang tepat, tetapi juga oleh kemampuan pekerja dan klien untuk beradaptasi dengan perubahan konteks komunikasi dalam ekosistem digital yang semakin berkembang. Secara keseluruhan, penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menekankan bahwa komunikasi yang efektif dalam konteks kerja jarak jauh membutuhkan strategi adaptif yang melibatkan pemilihan media yang sesuai, penyesuaian terhadap perbedaan zona waktu dan budaya, serta pengelolaan hubungan profesional yang terstruktur dengan baik.

4. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi termediasi antara pekerja remote dan klien multinasional bersifat adaptif dan dinamis, yang sesuai dengan prinsip Marshall McLuhan tentang "the medium is the message." Para pekerja memilih berbagai jenis media komunikasi, seperti email, aplikasi pesan instan, hingga video conference, dengan mempertimbangkan faktor efektivitas, kemudahan akses, dan relevansi terhadap konteks pekerjaan. Pemilihan media ini membentuk cara pesan diterima dan direspon, dengan media digital berperan tidak hanya dalam koordinasi teknis, tetapi juga dalam membangun hubungan interpersonal yang penting dalam kerja jarak jauh. Keberhasilan komunikasi tidak hanya ditentukan oleh isi pesan, tetapi juga oleh kemampuan pekerja untuk beradaptasi dalam memanfaatkan media digital sesuai dengan karakteristiknya, menciptakan komunikasi yang efektif dalam lingkungan global dan lintas budaya. Penelitian ini juga menemukan bahwa hambatan komunikasi seperti perbedaan zona waktu, keterbatasan sinyal, dan potensi miskomunikasi dapat diatasi melalui strategi adaptif yang diterapkan oleh pekerja dan klien.

Strategi tersebut meliputi penetapan jam komunikasi yang fleksibel, klarifikasi instruksi secara tertulis, serta penggunaan kombinasi media untuk memastikan pesan tersampaikan dengan jelas. Hal ini mendukung teori *Computer-Mediated Communication* (CMC), yang menegaskan bahwa meskipun komunikasi terjadi tanpa tatap muka langsung, kualitas hubungan profesional tetap dapat terjaga jika media komunikasi dimanfaatkan dengan tepat. Komunikasi termediasi dalam konteks pekerja remote dengan klien multinasional menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan komunikasi interpersonal. Dalam komunikasi tatap muka, pesan disampaikan, diterima, dan direspon secara langsung dengan adanya isyarat nonverbal yang memperkuat makna pesan. Sebaliknya, komunikasi termediasi lebih bersifat adaptif dan dinamis, dengan pemilihan media yang disesuaikan dengan konteks pekerjaan, karakteristik klien, dan kendala teknis, seperti perbedaan zona waktu dan keterbatasan jaringan. Misalnya, penggunaan email atau jadwal pesan memungkinkan koordinasi lintas zona waktu,

sementara video call digunakan untuk membangun kedekatan interpersonal atau menyampaikan informasi kompleks. Selain itu, komunikasi termediasi memerlukan penerapan strategi tambahan, seperti klarifikasi pesan, revisi bertahap, penyaringan informasi, dan penyesuaian gaya komunikasi digital. Strategi-strategi ini jarang ditemukan dalam komunikasi tatap muka karena komunikasi langsung memungkinkan umpan balik instan dan koreksi langsung. Komunikasi termediasi tidak hanya mendukung pertukaran informasi, tetapi juga membentuk mekanisme adaptif yang menjaga hubungan profesional tetap efektif dan harmonis meskipun dilakukan secara jarak jauh melalui media digital. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi termediasi berperan penting dalam memastikan kelangsungan kerja jarak jauh, di mana penggunaan teknologi komunikasi yang tepat mampu meminimalkan hambatan lintas budaya, geografis, dan zona waktu, serta meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas hubungan antara pekerja dan klien multinasional.

5. Daftar Pustaka

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja (studi pada agency virtual assistant Jakarta). *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 66–72. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>.
- Ahmetya, A. R., & Setyaningrum, I. (2023). Era baru ketenagakerjaan: Fleksibilitas pekerja digital pada era revolusi industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001–1015. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i4.4495>
- Boyraz, M., & Gilbert, R. (2024). Is the future of work hybrid? Examining motivations and expectations related to working from home in knowledge workers' lived experiences. *Employee Relations: The International Journal*, 46(5), 1086–1111. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2023-0478>.

- Candrasari, Y. (2020). Mediated interpersonal communication: A new way of social interaction in the digital age. In *Proceedings of the 2nd International Media Conference 2019 (IMC 2019)*. Surabaya. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200325.041>.
- Carroll, N., & Conboy, K. (2020). Normalising the 'new normal': Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55, 102186. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>.
- Chandra, C. L. S., & Santoso, H. (2025). Strategi komunikasi digital Virtual Assistant Course dalam meningkatkan kesiapan kerja di era digital. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 415–425. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v4i2.4536>.
- De Vries, J. R., Van Bommel, S., & Peters, K. (2018). Trust at a distance—Trust in online communication in environmental and global health research projects. *Sustainability*, 10(11), 4005. <https://doi.org/10.3390/su10114005>.
- Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola komunikasi pekerja full remote working (studi kasus pada pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.35842/massive.v2i1.59>.
- Hamzah, R. E. (2015). Penggunaan media sosial di kampus dalam mendukung pembelajaran pendidikan. *Wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 14(1), 89. <https://doi.org/10.32509/wacana.v14i1.89>.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. Y. (2024). Persepsi karyawan terhadap sistem kerja remote working di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 26(1), 73–82. <https://doi.org/10.47233/jebd.v26i1.1294>.
- Kamarudin, O., & Arif. (2024). Ekonomi gig: Peluang dan tantangan di era kerja fleksibel. *Currency (Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah)*, 3(1), 362–373. <https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.321>.
- Kapriadi. (2020). Implementasi *Computer Mediated Communication* dalam digital staffing berbasis mobile application dan online platform di perusahaan startup. *Jurnal Unbas*, 9(3).
- Kilson, G. A., & Tavares, P. (2024). Internal communication quality in a telecommuting context: A phenomenological exploration of telecommuters' communication experiences. *Social Sciences*, 13, 286–296. <https://doi.org/10.3390/socsci13060286>.
- Koponen, J., Turunen, M., Laajalahti, A., Julkunen, S., & Spitzberg, B. H. (2025). Managers' technology-mediated communication competence: A theoretical framework. *Journal of Business and Technical Communication*, 39(3). <https://doi.org/10.1177/10506519251326558>.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang produktif di era kerja fleksibel: Analisis tantangan dan solusi dalam pengelolaan remote dan hybrid work. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566–576. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>.
- Masakazu, K. M., Sisdianto, E., & Nugroho, D. S. (2023). Peran digital freelancer marketplace dan media sosial terhadap perkembangan gig economy worker. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 214–245. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.61469>.
- Oktavianoor, R. (2020). Kesenjangan digital akibat kondisi demografis di kalangan masyarakat rural. *Palimpsest: Jurnal Ilmu Informasi dan Perpustakaan*, 11(1), 10–67. <https://doi.org/10.20473/pjil.v11i1.21888>.
- Sarker, S., Chatterjee, S., & Lau. (2018). Understanding the nature and implications of technostress in virtual collaboration: Insights

- from an interpretive field study. *Information Systems Research*, 29(2), 520–523.
- Shin, I., Riforgiate, S. E., Godager, E. A., & Coker, M. C. (2025). Remote worker communication technology use related to role clarity, coworker support, and work overload. *Sustainability*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/su17072830>.
- Van Zoonen, W., & Sivunen, A. E. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2002299>.
- Wahono, P., Usman, O., & Arofani, A. B. (2025). *Digital Nomad di era jarak jauh: Tren dan strategi*. Bandung: Widina Media Utama.
- Yulia, R., & Sidharta. (2023). Model komunikasi kegiatan remote working. *JIKA (Jurnal Ilmu Komunikasi Andalan)*, 6(2), 145–154. <https://doi.org/10.31949/jika.v6i2.6729>.