

Strategi Self-Management para Pekerja Remote

¹Siska Ayudia Adiyanti, ²Granit Agustina, ³Riva NurNatasya
^{1,2,3}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia
Bandung, Indonesia

¹ayudia.siska@gmail.com, ²granitagustina22@gmail.com, ³rivanurnatasya813@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 19/12/2025
Diterima : 01/01/2025
Dipublikasi : 02/01/2026

ABSTRAK

Perkembangan sistem kerja remote menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan self-management yang efektif guna menjaga produktivitas dan keberlanjutan karier di tengah minimnya pengawasan langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *self-management* para pekerja remote yang tergabung dalam Komunitas Freelancer Bandung dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT. Metode penelitian yang digunakan adalah *mix method concurrent research* dengan pendekatan studi kasus terhadap 30 responden. Data dianalisis melalui analisis SWOT kualitatif dan kuantitatif untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi *self-management* pekerja remote. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal berupa kemandirian kerja, fleksibilitas waktu, disiplin diri, penguasaan teknologi, dan motivasi intrinsik menjadi kekuatan utama dalam penerapan self-management. Sementara itu, kelemahan yang dihadapi meliputi ketidakkonsistenan jam kerja, prokrastinasi, serta batas kerja dan kehidupan pribadi yang kurang jelas. Dari sisi eksternal, peluang muncul dari meningkatnya kebutuhan jasa digital dan akses ke *platform freelance global*, sedangkan ancaman berasal dari persaingan ketat dan praktik banting harga jasa. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan nilai IFAS sebesar 3,04 dan EFAS sebesar 3,04, yang menempatkan strategi *self-management* para pekerja remote pada Kuadran I (*Strength-Opportunities*). Posisi ini mendukung penerapan strategi agresif, yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk merespons peluang eksternal secara optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa *self-management* merupakan strategi adaptif yang berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan karier pekerja remote di era kerja *digital*.

Kata Kunci: *freelancer*, pekerja remote, *self-management*, strategi, SWOT

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat pada era Revolusi Industri telah mendorong terjadinya transformasi signifikan dalam sistem dan pola kerja. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah munculnya sistem kerja *remote* atau *work from anywhere* (WFH), yang memungkinkan individu untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus berada di lokasi kerja konvensional (Ipsen et al., 2021). Di Indonesia, meskipun masih relatif baru, pekerjaan *remote* mulai menyebar terutama di sektor *digital* dan jasa, sehingga menuntut pekerja untuk meningkatkan kemampuan *self-management* guna mempertahankan produktivitas dalam hal kerja yang minim pengawasan langsung (Hastini et al., 2024).

Fleksibilitas kerja pada pekerja *remote* memberi peluang besar bagi individu untuk mengatur pekerjaan mereka secara *independent*, tetapi sekaligus menimbulkan tantangan dalam pengaturan *work-life balance* dan disiplin diri. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa sistem kerja remote menawarkan fleksibilitas jam kerja dan peluang pendapatan yang relatif tinggi. Fleksibilitas tersebut terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja *remote*, terutama ketika didukung oleh sistem pengupahan yang kompetitif (S. A. Adiyanti & Sari, 2024). Namun demikian, fleksibilitas kerja yang tinggi juga menuntut pekerja *remote* untuk mampu mengelola waktu, tanggung jawab, dan beban kerja secara mandiri, mengingat minimnya pengawasan langsung dari organisasi atau *klien*.

Pekerja *remote* menerapkan berbagai strategi *boundary management* dan *energy management* untuk menyesuaikan kehidupan kerja dan pribadi, seperti negosiasi waktu kerja, penepatan batasan ruang kerja, dan pengaturan energi untuk mencegah kelelahan (*burnout*). Hal ini menunjukkan bahwa *self-management* bukan sekedar kemampuan teknis, namun juga strategi individu yang kompleks untuk mengoptimalkan keseimbangan kerja dan kesejahteraan (Arntz et al., 2020). Beberapa penelitian juga menyoroti peran *career self-management* sebagai bagian strategi individu dalam hal *remote work* yang lebih luas. Sebagai contoh, model *career self-management* menekankan peran persepsi kontrol karier dan *self-efficacy* terhadap perilaku strategis yang memengaruhi kepuasan karier pekerja *remote*. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sotto-Mayor et al., 2025a) yang menjelaskan bahwa kemampuan internal individu seperti keyakinan diri dan keinginan untuk mengendalikan jalur kariernya menjadi faktor penting dalam strategi *self-management* di lingkungan kerja yang fleksibel.

Selain itu, meskipun banyak penelitian telah meneliti aspek produktivitas dan persepsi kerja *remote*, fokus pada pengalaman pekerja sendiri dalam mengelola pekerjaan jarak jauh masih terbatas. Penelitian menurut (Hastini et al., 2024) menjelaskan bahwa *remote* kerja di Indonesia menunjukkan bahwa upaya *work-life balance* pekerja *remote* berkaitan erat dengan pengaturan waktu dan batasan tugas, seperti pembuatan jadwal kerja rutin dan pembagian tugas rumah tangga yang merupakan bentuk nyata dari strategi *self-management* dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka **rumusan masalah** dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi *self-management* para pekerja *remote* yang tergabung dalam Komunitas *Freelancer* Bandung ditinjau dari faktor internal dan eksternal?
2. Faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan (internal) dalam penerapan *self-management* para pekerja *remote*?
3. Faktor apa saja yang menjadi peluang dan ancaman (eksternal) bagi pekerja *remote* dalam mengelola *self-management* di tengah persaingan kerja *digital*?
4. Bagaimana *positioning* strategi *self-management* para pekerja *remote* berdasarkan hasil analisis SWOT kualitatif dan kuantitatif?

Serta, **tujuan dari penelitian** ini adalah:

1. Untuk menganalisis kondisi *self-management* para pekerja *remote* yang tergabung dalam Komunitas *Freelancer* Bandung.
2. Untuk mengidentifikasi faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan dalam penerapan *self-management* pekerja *remote*.
3. Untuk mengidentifikasi faktor eksternal berupa peluang dan ancaman yang memengaruhi strategi *self-management* pekerja *remote*.
4. Untuk menentukan *positioning* strategi *self-management* para pekerja *remote* melalui analisis SWOT kualitatif dan kuantitatif sebagai dasar perumusan strategi yang tepat.

Dari uraian-uraian yang telah dikemukakan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Strategi Self-Management Para Pekerja Remote**.

II. STUDI LITERATUR

Strategi

Strategi adalah sebuah rencana yang menyeluruh atau terarah yang dibuat untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan kata lain, strategi merupakan cara memanfaatkan seni, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai sasaran lewat cara-cara yang lebih efektif dan efisien demi mencapai keuntungan yang diharapkan. Pengertian strategi dapat pula diartikan sebagai tindakan

yang menyesuaikan diri terhadap reaksi ataupun situasi lingkungan yang terjadi. Baik itu situasi yang didasari ataupun yang tidak disadari (Elisa, 2024).

Mengutip dari (Wardhana, 2024), Pada saat ini, strategi yang efektif melibatkan komponen kunci sebagai berikut:

1. Diagnosis kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan kompetitif yang melibatkan analisis lingkungan eksternal dan internal untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan bertahan dan bersaing.
2. Pengaruh Perubahan Teknologi.
 - Tantangan: Perkembangan teknologi baru seperti 5G dan kecerdasan buatan (*artificial intelligent* atau AI).
 - Implikasi: Harus berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D) untuk terus mengembangkan dan memperkenalkan teknologi.

Manajemen Strategi

Dikutip dari (Ali Tanjung et al.,2024) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu usaha pemanfaatan segala sumber daya yang dipunya baik sumber manusia maupun sumber material yang dilakukan dalam rangka membantu organisasi mewujudkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan teori di atas dapat dipahami bahwa manajemen dimaksudkan sebuah proses memimpin, mengarahkan serta mengendalikan sebuah organisasi dengan terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber yang sama menjelaskan bahwa strategi merupakan serangkaian komitmen dan tindakan terpadu serta terkoordinasi yang dirancang untuk memaksimalkan kompetensi inti dan mendapatkan keunggulan kompetitif pada organisasi.

Self-Management

Dikutip dari (Pertiwi Citra Hemas Rayi, 2018). Manajemen diri atau *self-management* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya.

Dikutip dari (Jazimah SMA & Magelang, 2014), *self-management* dapat digunakan sebagai proses mencapai kemandirian (*personal autonomy*). Maka, pada dasarnya manajemen diri merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada penghindaran diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar. Manajemen diri adalah sebuah proses merubah “totalitas diri” baik itu dari segi intelektual, emosional, spiritual, dan fisik agar apa yang kita inginkan (sasaran) tercapai.

Pekerja Remote

Dikutip dari (S. Adiyanti & Rosmiati, 2024). Kerja *remote* adalah kegiatan produktif untuk mencari penghasilan yang bisa dilakukan di mana saja tanpa harus datang ke kantor. *Remote working* dapat dideskripsikan sebagai situasi dimana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan pada tempat kerja alternatif yaitu selain di tempat kerja seperti *Work from Anywhere* (WFA) pada umumnya dengan mempertimbangkan profesi dan status dalam pekerjaan. Saat ini, sistem kerja *remote* atau *work from anywhere* menjadi cukup populer lantaran karyawan bisa menyelesaikan tugas kantor dengan lebih fleksibel. *freelancer* adalah orang yang bekerja berdasarkan waktu yang ditetapkan sendiri dan tidak dibatasi oleh perjanjian kerja. Mereka dapat mengerjakan berbagai proyek seperti pemrograman, desain grafis, pengembangan situs web, dan penulisan artikel. *Freelancer* biasanya bekerja dari rumah, atau secara *remote* sehingga perusahaan tidak perlu menyediakan tempat kerja dan peralatan.

Remote work saat ini sangat beragam, apalagi dengan kemajuan media sosial, kita bisa dapat pekerjaan dari jarak jauh jauh lebih mudah dengan akses sosial saat ini. Hal ini sejalan dengan (Roulet & Laker, 2020) yang berpendapat bahwa mengingat kondisi kehidupan sosial kita saat ini, komunikasi melalui *platform* digital telah memungkinkan untuk mengaktifkan kembali sejarah dan ikatan bersama. Dengan kata lain, *platform* digital membuka peluang yang lebih luas dan lebih besar untuk ke depan dalam fenomena bekerja dari jarak jauh *atau remote work*

Dikutip dari (Tamba Debora Riris, 2025), ada beberapa jenis kerja jarak jauh, yang umumnya dibedakan berdasarkan fleksibilitas lokasi dan waktu, yaitu:

1. *Full remote work*, yaitu karyawan bekerja dari jarak jauh, tanpa keharusan datang ke kantor secara fisik. Pekerjaan ini biasanya bersifat tetap atau jangka panjang.
2. *Hybrid work*, yaitu gabungan antara bekerja di kantor (*on site*) dan bekerja dari jarak jauh (*remote*). Model ini memungkinkan karyawan untuk fleksibel mengatur tempat kerja mereka, baik di kantor maupun tidak sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.
3. *Freelance Job*, jenis pekerjaan ini biasanya bekerja secara independen dari jarak jauh dan dapat berhubungan dengan beberapa klien sekaligus. Pekerjaan ini dapat dilakukan secara lepas, kontrak atau pun berdasarkan proyek.
4. Pekerjaan temporer atau paruh waktu, jenis pekerjaan seperti ini ialah dimana pekerja memilih untuk bekerja jarak jauh secara rutin atau paruh waktu di samping pekerjaan kantor utama mereka.

Tantangan Pekerja Remote

Dikutip dari (Leonardi et al., 2025) menunjukkan bahwa pekerja *remote* sering mengalami “*loneliness*” dan penurunan motivasi akibat kurangnya interaksi tatap muka. Selain itu, penelitian dari *International Labour Organization* (ILO, 2021) menyatakan bahwa 30% pekerja *remote* melaporkan *burnout* karena kesulitan dalam mengatur batas kerja.

III. METODE

Partisipan Penelitian

Penelitian ini melibatkan **30 responden** yang tergabung dalam **Komunitas Freelancer di Bandung**, dengan karakteristik sebagai pekerja remote yang bergerak di berbagai bidang jasa (desain, penulisan, *IT*, *digital marketing*, dan jasa kreatif lainnya). Hasil analisis SWOT disusun berdasarkan persepsi dan pengalaman responden dalam menerapkan *self-management* selama bekerja secara remote.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah *mix method concurrent research*, yaitu suatu metode penelitian yang menggabungkan antara metode kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan dan mengintegrasikan hasil kedua studi untuk mendapat gambaran lebih menyeluruh (Asih Febriyanti & Rahmandani, 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, dimana dalam (Ilhami et al., 2024), Pendekatan studi kasus (*case study*) adalah salah satu bentuk penelitian kualitatif yang berbasis mengenai kejadian atau situasi pemahaman dan perilaku manusia berdasarkan pada opini manusia. Studi kasus sebagai bagian metode penelitian memberikan kerangka tertentu pada tahapan-tahapan prosesnya, diantaranya. menentukan tema dan subjek penelitian, menentukan tempat, menentukan metode yang akurat, menentukan teknik pengumpulan data yang relevan, menganalisis hasil data yang di peroleh dari subjek penelitian, membuat kesimpulan dan laporan penelitian. Hasil temuan dapat di katakan ilmiah jika memenuhi standar objektif, sistematis dan mengikuti prosedur ilmiah.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan (*concurrent*). Data dikumpulkan melalui beberapa teknik berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Mengutip dari (Fei et al., 2022), kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif dari responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan terbuka yang berkaitan dengan pengalaman responden dalam menerapkan *self-management* selama bekerja secara remote.

- o Pertanyaan tertutup digunakan untuk menilai tingkat kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dirasakan responden.

- Pertanyaan terbuka digunakan untuk menggali pandangan dan pengalaman responden secara lebih mendalam terkait tantangan dan strategi *self-management*.
2. **Wawancara Singkat dan Diskusi Informal**
Untuk memperkuat data kualitatif, peneliti juga melakukan wawancara singkat dan diskusi informal dengan beberapa anggota Komunitas Freelancer Bandung. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai kondisi kerja *remote* dan praktik *self-management* yang dijalankan oleh responden (Iba & Wardhana, 2023).
 3. **Studi Dokumentasi**
Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah sumber-sumber pendukung seperti artikel ilmiah, laporan penelitian, dan referensi terkait kerja *remote* dan *self-management* guna memperkuat landasan teoritis dan interpretasi hasil penelitian (Pola Anto et al., 2024).

Teknik Olah Data dan Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif SWOT dan teknik analisis kuantitatif SWOT. Sebagaimana dituliskan oleh (Fadlurrohmah & Firdaus, 2024), teknik analisis data kualitatif SWOT dilakukan untuk menganalisis empat aspek dalam SWOT yaitu aspek kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam strategi *self-management* bagi para pekerja *remote*. Sementara itu analisis Kuantitatif SWOT dilakukan untuk mengetahui *positioning* strategi *self-management* bagi para pekerja *remote* dalam matriks kuadran SWOT.

Dasar Penentuan Bobot dan Rating dalam Matriks SWOT

Dituliskan dalam (Palazzo, 2024), penentuan bobot dan rating dalam matriks SWOT dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dan analisis peneliti terhadap tingkat pengaruh masing-masing faktor.

1. Penentuan Bobot

Bobot diberikan untuk menunjukkan tingkat kepentingan relatif dari setiap faktor internal dan eksternal terhadap strategi *self-management* pekerja *remote*. Nilai bobot berkisar antara **0,00–1,00**, dengan ketentuan bahwa total bobot dalam matriks IFAS dan EFAS masing-masing berjumlah **1,00**. Faktor yang dianggap memiliki pengaruh lebih besar terhadap *self-management* diberikan bobot yang lebih tinggi dibandingkan faktor lainnya.

2. Penentuan Rating

Rating diberikan untuk menunjukkan kondisi atau respons pekerja *remote* terhadap setiap faktor SWOT, dengan skala sebagai berikut:

- 4 = sangat kuat / peluang sangat besar
- 3 = kuat / peluang besar
- 2 = lemah / ancaman cukup besar
- 1 = sangat lemah / ancaman besar

3. Perhitungan Skor

Skor masing-masing faktor diperoleh dari hasil perkalian antara bobot dan rating. Total skor IFAS dan EFAS digunakan untuk menentukan posisi strategi *self-management* pekerja *remote* dalam matriks kuadran SWOT.

Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terkontrol, maka ditetapkan beberapa batasan penelitian sebagai berikut:

1. Subjek penelitian dibatasi pada **30 pekerja remote** yang tergabung dalam **Komunitas Freelancer Bandung**.
2. Penelitian ini hanya meninjau aspek ***self-management* individu**, tidak mencakup kebijakan organisasi atau manajemen perusahaan.
3. Analisis strategi dibatasi pada penggunaan **analisis SWOT kualitatif dan kuantitatif**, tanpa membandingkan dengan metode analisis strategis lainnya.
4. Data yang digunakan merupakan data persepsi responden pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak dimaksudkan untuk mengukur perubahan perilaku dalam jangka panjang.

Dengan adanya batasan tersebut, hasil penelitian diharapkan tetap relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT Kualitatif

Untuk mendapatkan strategi *self-management* pada para pekerja remote, dilakukan analisis SWOT secara kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan aspek-aspek kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*). Deskripsi tersebut terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dituliskan dalam **Tabel 1** dibawah ini:

Tabel 1
Analisis SWOT Kualitatif

Faktor Internal		Faktor Eksternal	
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	Peluang (<i>Opportunities</i>)	Ancaman (<i>Threats</i>)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemandirian kerja yang tinggi, karena mayoritas responden terbiasa mengelola pekerjaan tanpa pengawasan langsung. 2. Kemampuan mengatur waktu secara fleksibel sesuai dengan target dan <i>deadline</i> proyek. 3. Kesadaran personal terhadap pentingnya disiplin diri untuk menjaga kepercayaan klien. 4. Kemampuan adaptasi terhadap berbagai platform kerja digital dan tools pendukung produktivitas. 5. Motivasi intrinsik yang kuat untuk mempertahankan kualitas kerja demi keberlanjutan karier sebagai <i>freelancer</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan menjaga konsistensi jam kerja, terutama ketika tidak ada struktur kerja formal. 2. Tingginya potensi prokrastinasi akibat fleksibilitas waktu yang berlebihan. 3. Batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sering kabur, sehingga memicu kelelahan kerja. 4. Kurangnya perencanaan kerja jangka panjang, terutama dalam mengelola banyak proyek sekaligus. 5. Perbedaan tingkat <i>self-control</i> antar anggota komunitas, yang memengaruhi stabilitas performa kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kebutuhan pasar terhadap jasa berbasis <i>digital</i> dan <i>remote work</i>. 2. Akses yang luas terhadap platform freelance global seperti Fiverr, Upwork, dan sejenisnya. 3. Tersedianya berbagai komunitas, pelatihan, dan forum daring yang mendukung pengembangan skill dan manajemen diri. 4. Fleksibilitas lokasi kerja yang memungkinkan efisiensi waktu dan biaya operasional. 5. Perubahan pola kerja organisasi yang semakin menerima sistem kerja berbasis output. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan yang sangat ketat antar sesama <i>remote worker</i>, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. 2. Fenomena banting harga jasa, terutama di platform freelance global, yang menekan nilai kerja freelancer. 3. Ketidakstabilan pendapatan akibat sistem kerja berbasis proyek. 4. Tuntutan klien terhadap respons cepat dan jam kerja yang tidak menentu. 5. Ketergantungan pada platform <i>digital</i> yang memiliki sistem penilaian dan algoritma tertentu.

Dari **Tabel 1** diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Kekuatan (*Strengths*) : menunjukkan bahwa *self-management* menjadi modal utama bagi pekerja *remote* dalam komunitas *freelancer* untuk bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang kompetitif.
- Kelemahan (*Weaknesses*) : menunjukkan bahwa meskipun pekerja *remote* memiliki kebebasan tinggi, tidak seluruh individu memiliki kemampuan *self-management* yang merata.
- Peluang (*Opportunities*) : memberikan ruang bagi pekerja *remote* untuk mengembangkan *self-management* sebagai strategi *personal* dalam meningkatkan daya saing.
- Ancaman (*Threats*) : menuntut pekerja *remote* untuk memiliki *self-management* yang kuat agar mampu bertahan secara profesional dan psikologis.

Kemudian berdasarkan analisis kualitatif dua faktor pada **Tabel 1** tersebut, dapat disusun strategi-strategi kunci dengan menyandingkan empat aspek dari SWOT, yaitu:

- Strategi Kekuatan-Peluang / *Strengths-Opportunities* (SO),
- Strategi Kekuatan-Ancaman / *Strengths-Threats* (ST),
- Strategi Kelemahan-Peluang / *Weaknesses-Opportunities* (WO), dan
- Strategi Kelemahan-Ancaman / *Weaknesses-Threats* (WT).

Berikut deskripsi analisis kualitatif SWOT terkait strategi *self-management* pada para pekerja *remote work*, yang dikenal dengan nama "*Matching SWOT Matrix*", digambarkan pada Gambar 1 berikut ini:

<u>IFAS</u>	<u>STRENGTHS (S)</u>	<u>WEAKNESSES (W)</u>
<u>EFAS</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemandirian kerja yang tinggi, karena mayoritas responden terbiasa mengelola pekerjaan tanpa pengawasan langsung. 2. Kemampuan mengatur waktu secara fleksibel sesuai dengan target dan <i>deadline</i> proyek. 3. Kesadaran personal terhadap pentingnya disiplin diri untuk menjaga kepercayaan klien. 4. Kemampuan adaptasi terhadap berbagai platform kerja digital dan tools pendukung produktivitas. 5. Motivasi intrinsik yang kuat untuk mempertahankan kualitas kerja demi keberlanjutan karier sebagai <i>freelancer</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan menjaga konsistensi jam kerja, terutama ketika tidak ada struktur kerja formal. 2. Tingginya potensi prokrastinasi akibat fleksibilitas waktu yang berlebihan. 3. Batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sering kabur, sehingga memicu kelelahan kerja. 4. Kurangnya perencanaan kerja jangka panjang, terutama dalam mengelola banyak proyek sekaligus. 5. Perbedaan tingkat <i>self-control</i> antar anggota komunitas, yang memengaruhi stabilitas performa kerja.
<u>OPPORTUNITIES (O)</u>	<u>Strategi SO</u>	<u>Strategi WO</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kebutuhan pasar terhadap jasa berbasis <i>digital</i> dan <i>remote work</i>. 2. Akses yang luas terhadap platform freelance 	<p>(Memanfaatkan kekuatan untuk merebut peluang)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan kemandirian dan disiplin diri untuk meningkatkan kualitas layanan jasa agar 	<p>(Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti pelatihan <i>self-management</i> dan <i>time management</i> untuk mengatasi

<p>global seperti Fiverr, Upwork, dan sejenisnya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Tersedianya berbagai komunitas, pelatihan, dan forum daring yang mendukung pengembangan skill dan manajemen diri. 4. Fleksibilitas lokasi kerja yang memungkinkan efisiensi waktu dan biaya operasional. 5. Perubahan pola kerja organisasi yang semakin menerima sistem kerja berbasis output. 	<p>mampu bersaing di pasar <i>freelance global</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mengoptimalkan fleksibilitas waktu kerja dengan bantuan teknologi manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas dan ketepatan penyelesaian proyek. 3. Mengembangkan kompetensi melalui pelatihan daring dan komunitas profesional guna memperkuat daya saing individu. 4. Membangun <i>personal branding</i> dan reputasi profesional melalui portofolio <i>digital</i> dan testimoni klien. 	<p>jam kerja yang tidak konsisten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Memanfaatkan <i>tools digital</i> untuk mengurangi prokrastinasi dan meningkatkan pengelolaan tugas. 3. Mengadopsi pola kerja berbasis target <i>output</i> guna memperjelas batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 4. Menggunakan komunitas <i>freelancer</i> sebagai sarana berbagi pengalaman dan praktik kerja efektif.
<p>THREATS (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan yang sangat ketat antar sesama <i>remote worker</i>, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. 2. Fenomena banting harga jasa, terutama di platform <i>freelance global</i>, yang menekan nilai kerja <i>freelancer</i>. 3. Ketidakstabilan pendapatan akibat sistem kerja berbasis proyek. 4. Tuntutan klien terhadap respons cepat dan jam kerja yang tidak menentu. 5. Ketergantungan pada platform <i>digital</i> yang memiliki sistem penilaian dan algoritma tertentu. 	<p>Strategi ST</p> <p>(Menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan kualitas kerja dan disiplin diri untuk menghadapi persaingan ketat antar <i>remote worker</i>. 2. Fokus pada diferensiasi layanan guna menghindari persaingan harga akibat praktik banting harga jasa. 3. Mengelola waktu dan energi secara efektif untuk menghadapi tuntutan klien yang tinggi dan respons cepat. 4. Memperkuat hubungan profesional dengan klien untuk menjaga stabilitas proyek dan pendapatan. 	<p>Strategi WT</p> <p>(Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun jadwal kerja yang lebih terstruktur untuk mencegah kelelahan kerja dan burnout. 2. Membatasi jam kerja dan komunikasi di luar waktu kerja guna menjaga keseimbangan kehidupan kerja. 3. Mengurangi ketergantungan pada satu platform <i>freelance</i> dengan memperluas jejaring klien. 4. Meningkatkan perencanaan kerja jangka menengah untuk mengantisipasi ketidakstabilan pendapatan.

Gambar 1
Matching SWOT Matrix

Analisis SWOT Kuantitatif

Setelah mengetahui data kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman strategi *self-management* para pekerja remote, tahap selanjutnya ialah pengukuran matrik SWOT dengan menghitung bobot dan rating tiap-tiap faktor internal dan eksternal. Analisis internal atau IFAS (*Internal Factor Analysis System*) dilakukan untuk mengetahui dan mengukur faktor kekuatan dan kelemahan strategi *self-management* para pekerja remote. Sedangkan analisis eksternal atau EFAS (*Eksternal Factor Analysis System*) dilakukan untuk mengetahui dan mengukur faktor peluang dan ancaman strategi *self-management* para pekerja remote.

Tabel 2
Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Strengths				
1	Kemandirian kerja yang tinggi	0,15	4	0,60
2	Fleksibilitas pengaturan waktu kerja	0,14	4	0,56
3	Disiplin diri menjaga kepercayaan klien	0,13	4	0,52
4	Adaptasi terhadap platform & tools digital	0,12	3	0,36
5	Motivasi intrinsik keberlanjutan karier	0,11	3	0,33
Weaknesses				
6	Jam kerja tidak konsisten	0,10	2	0,20
7	Prokrastinasi akibat fleksibilitas	0,09	2	0,18
8	Batas kerja pribadi tidak jelas	0,08	2	0,16
9	Lemah perencanaan kerja jangka panjang	0,05	2	0,10
10	Self-control individu tidak merata	0,03	1	0,03
Total		1,00		3,04

Nilai total IFAS sebesar **3,04** ($> 2,5$) menunjukkan bahwa kondisi internal pekerja remote dalam Komunitas Freelancer Bandung **cukup kuat**, sehingga kekuatan internal mampu menutupi kelemahan yang ada.

Tabel 3
Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary)

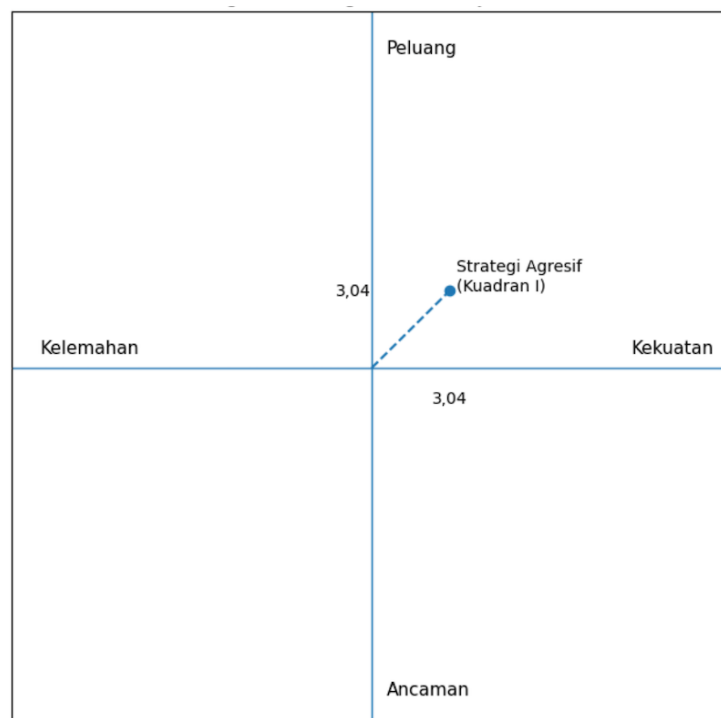
No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Opportunities				
1	Tingginya permintaan jasa digital	0,18	4	0,72
2	Akses platform freelance global	0,17	4	0,68
3	Pelatihan & komunitas daring	0,14	3	0,42
4	Fleksibilitas lokasi & efisiensi biaya	0,11	3	0,33
5	Orientasi pasar pada output kerja	0,10	3	0,30
Threats				
6	Persaingan ketat sesama remote worker	0,13	2	0,26
7	Banting harga jasa di platform global	0,09	2	0,18
8	Pendapatan tidak stabil	0,05	2	0,10
9	Tuntutan klien tinggi & respons cepat	0,02	2	0,04
10	Ketergantungan pada sistem platform	0,01	1	0,01
Total		1,00		3,04

Skor EFAS sebesar **3,04** menunjukkan bahwa pekerja remote memiliki **peluang eksternal yang besar**, meskipun tetap dihadapkan pada ancaman serius seperti persaingan global dan praktik banting harga jasa.

Setelah mengetahui skor faktor internal dan skor faktor eksternal, selanjutnya dilakukan tahap *positioning*, yaitu tahapan untuk menentukan posisi salah satu dari empat kuadran analisis SWOT. Hal ini untuk menentukan strategi *self-management* para pekerja *remote*. Teknis analisis matrik IFAS dan EFAS ini adalah penghitungan sumbu X dan sumbu Y dalam analisis SWOT, dengan ketentuan:

- Sumbu X (positif) merupakan aspek kekuatan,
- Sumbu -X merupakan aspek kelemahan.
- Sumbu Y (positif) merupakan aspek peluang, dan
- sumbu -Y merupakan aspek ancaman.

Berikut penghitungan positioning analisis matrik SWOT terhadap strategi *self-management* para pekerja *remote*:



Gambar 2
Matriks Positioning Analisis SWOT

Berdasarkan hasil perhitungan matriks IFAS dan EFAS, diperoleh nilai IFAS sebesar **3,04** dan EFAS sebesar **3,04**. Hasil pemetaan tersebut menempatkan strategi *self-management* para pekerja *remote* berada pada **Kuadran I**, yang menunjukkan bahwa pekerja *remote* yang tergabung dalam Komunitas *Freelancer* Bandung berada pada kondisi **internal yang kuat** serta menghadapi **peluang eksternal yang besar**. Kekuatan internal berupa kemandirian, fleksibilitas kerja, disiplin diri, dan penguasaan teknologi mampu dimanfaatkan secara optimal untuk merespons peluang pasar kerja digital yang terus berkembang.

Dengan posisi ini, strategi yang tepat diterapkan adalah **strategi agresif (SO)**, yaitu memaksimalkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal. Dalam konteks *self-management*, pekerja *remote* dituntut untuk secara aktif mengembangkan pengelolaan waktu, pengendalian diri, serta peningkatan kompetensi agar mampu bersaing di tengah tingginya persaingan dan praktik banting harga jasa pada *platform freelance global*.

Penguatan Teoretis

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa *self-management* para pekerja *remote* yang tergabung dalam Komunitas *Freelancer* Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh faktor

internal dan eksternal. Temuan ini sejalan dengan teori *self-management* yang memandang individu sebagai aktor utama dalam mengendalikan perilaku, waktu, dan sumber daya pribadi untuk mencapai tujuan kerja. Dalam konteks kerja remote yang minim pengawasan, kemampuan mengatur diri menjadi prasyarat utama bagi keberlangsungan kinerja (Mahesh, 2024).

(Sotto-Mayor et al., 2025b) menyatakan bahwa *self-management* berfungsi sebagai proses pembentukan kemandirian individu dalam mengendalikan pikiran dan tindakan. Temuan ini juga mendukung pandangan *career self-management* yang menekankan peran motivasi intrinsik dan kontrol diri dalam mengelola jalur karier secara mandiri, terutama pada pekerja *remote* yang berstatus *freelancer*. Namun demikian, kelemahan internal seperti ketidakkonsistenan jam kerja, prokrastinasi, serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berdampak positif apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan diri yang memadai (S. A. Adiyanti & Sari, 2024b).

Dalam peluang dari sisi eksternal berupa meningkatnya kebutuhan jasa digital dan akses ke *platform freelance global* menunjukkan bahwa lingkungan kerja *remote* menyediakan ruang yang luas bagi pengembangan karier. Temuan ini mendukung perspektif *remote work* yang menekankan pergeseran orientasi kerja dari kehadiran fisik menuju hasil kerja (*output-based performance*). Namun, ancaman seperti persaingan global yang ketat dan praktik banting harga jasa menegaskan bahwa pekerja *remote* menghadapi tekanan kompetitif yang tinggi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi *self-management* para pekerja *remote* yang tergabung dalam Komunitas *Freelancer Bandung* dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kemandirian kerja, fleksibilitas waktu, disiplin diri, penguasaan teknologi, dan motivasi intrinsik merupakan kekuatan utama yang mendukung efektivitas *self-management*. Sementara itu, kelemahan seperti ketidakkonsistenan jam kerja, prokrastinasi, serta batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kurang jelas masih menjadi tantangan bagi sebagian pekerja *remote*. Dari sisi eksternal, meningkatnya kebutuhan jasa *digital* dan akses ke *platform freelance global* memberikan peluang besar bagi pekerja *remote* untuk mengembangkan karier. Namun, ancaman berupa persaingan global yang ketat, praktik banting harga jasa, serta ketidakstabilan pendapatan menuntut pekerja *remote* untuk memiliki strategi *self-management* yang adaptif dan berkelanjutan. Hasil analisis SWOT kuantitatif menunjukkan nilai IFAS dan EFAS masing-masing sebesar 3,04, yang menempatkan strategi *self-management* para pekerja *remote* pada Kuadran I (*Strength–Opportunities*). Posisi ini menegaskan bahwa strategi agresif merupakan pendekatan yang tepat, yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk merespons peluang eksternal secara optimal.

Kontribusi Penelitian

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku kerja, khususnya terkait *self-management* dalam konteks kerja *remote*. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menghadirkan pendekatan analisis SWOT berbasis mixed method pada komunitas *freelancer*, yang selama ini masih relatif terbatas dalam kajian akademik. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa *self-management* merupakan strategi adaptif yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh dinamika lingkungan kerja digital.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual *self-management* pekerja *remote* yang dapat dijadikan dasar bagi pekerja, komunitas *freelancer*, maupun pihak terkait dalam merancang strategi pengelolaan diri yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja *Remote*

- Pekerja *remote* disarankan untuk memperkuat *self-management* melalui pengelolaan waktu yang lebih terstruktur, pemanfaatan teknologi produktivitas, serta penetapan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, peningkatan kompetensi dan diferensiasi layanan perlu dilakukan untuk menghadapi persaingan dan praktik banting harga jasa.
2. **Bagi Komunitas Freelancer**
Komunitas freelancer diharapkan dapat berperan aktif dalam menyediakan ruang berbagi pengetahuan, pelatihan *self-management*, serta dukungan psikososial bagi anggotanya. Komunitas juga dapat menjadi sarana kolaborasi dan peningkatan daya saing kolektif di tengah pasar kerja digital yang kompetitif.
 3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian agar hasilnya lebih *generalizable*.

VI. REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024a). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja para Pekerja Remote. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024b). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja para Pekerja Remote. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Adiyanti, S., & Rosmiati, Y. (2024). *Pengaruh Konsistensi dan Disiplin Diri Terhadap Kompetensi Para Pekerja Remote (Studi Pada Agency Freelancer X)*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Ali Tanjung, L., Safitri Situmorang, M., Mukhlisin, A., Marsella Dyastami, S., Ramadhan, S., & Pendidikan, M. (n.d.). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri 060857*.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Asih Febriyanti, D., & Rahmandani, A. (2024). Perspektif Siswa Sekolah Dasar Adiwiyata mengenai Perilaku Peduli Lingkungan Hidup: Sebuah Studi Mixed-methods Concurrent Explanatory Students' Perspectives on Pro-Environmental Behavior in Adiwiyata Elementary School: A Mixed-methods Concurrent Explanatory Study. *Jurnal Teknologi Lingkungan*, 25(1), 126–136.
- Fadllurrohman, F., & Firdaus, R. (2024). Analisis Swot Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Melalui Permainan Edukatif. *Al Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiya*, 8(3), 1416. <https://doi.org/10.35931/am.v8i3.3570>
- Fei, J., Wolff, J. S., Hotard, M., Ingham, H., Khanna, S., Lawrence, D., Tesfaye, B., Weinstein, J., Yassenov, V., & Hainmueller, J. (2022). *Automated Chat Application Surveys Using Whatsapp: Evidence from Panel Surveys and a Mode Experiment*. <https://www.jstor.org/stable/resrep64566>
- Hastini, L. Y., Chairael, L., Eka, M., & Fitri, Y. (2024). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja Remote Working di Indonesia. In *Bisnis Dharma Andalas* (Vol. 26, Issue 1).

- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *METODE PENELITIAN* (CV. EUREKA MEDIA AKSARA, Trans.). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/382052387_Wawancara_Kuesioner_dan_Observasi
- Ilhami, M. W., Vera Nurfajriani, W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- ILO. (2021). *Working from home From invisibility to decent work Executive summary*.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jazimah SMA, H. N., & Magelang, K. (2014). *Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa dalam Pendidikan Islam*.
- Leonardi, P. M., Parker, H., & Shen, R. (2025). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior How Remote Work Changes the World of Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2024, 11, 12. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922>
- Mahesh, D. (2024). Remote Work: Challenges and Strategies for Effective Management. *International Journal of Management*, 11(1), 145–151. <https://doi.org/10.34293/management.v11i1S1>
- Palazzo, M. (2024). The SWOT Analysis: An Evolving Decision-Making Model. *Rethinking Decision-Making Strategies and Tools: Emerging Research and Opportunities*, 53–70. <https://doi.org/10.1108/978-1-83797-204-320241004>
- Pertiwi Citra Hemas Rayi. (2018). *23443-47786-1-SM*.
- Pola Anto, R., Nikmatullah Nur, Ms., Si, S., Sc Yusriani, M., Fenni Kurniawati Ardah, Mk., Juwita Desri Ayu, Sp., Adi Nurmahdi, Mk., Baiq Ahda Razula Apriyeni, M., Purwanti, Ms., Narita Yuri Adrianingsih, M., & Miftah Fariz Prima Putra, Ms. (2024). *METODE PENELITIAN KUALITATIF: TEORI DAN PENERAPANNYA*. Tahta Media Group.
- Roulet, T., & Laker, B. (2020). *Now Is the Time to Reconnect With Your Dormant Network*.
- Sotto-Mayor, J. D., Simão, C., & Carneiro Pinto, J. (2025a). The new dynamics of career self-management: a study with remote workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25(2), 447–464. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09611-0>
- Sotto-Mayor, J. D., Simão, C., & Carneiro Pinto, J. (2025b). The New Dynamics of Career Self-Management: a Study with Remote Workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25(2), 447–464. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09611-0>
- Tamba Debora Riris. (2025). *133-141*.
- Wardhana, A. (2024). Pengertian Strategi dan Kebijakan Bisnis di Era Digital. In *Eureka Media Aksara* (Issue July).