



---

## PERGESERAN BUDAYA KERJA DI TIMUR TENGAH PADA ERA REMOTE WORK DAN GIG ECONOMY

---

**Pauly Demanda**

Universitas Darunnajah

Email: [paulydemanda@darunnajah.ac.id](mailto:paulydemanda@darunnajah.ac.id)

### ABSTRACT

*The shift in work culture in the Middle East, driven by the rise of remote work and the gig economy, has brought significant challenges and opportunities. This study explores how these two phenomena interact with the region's existing social and cultural structures, and how they impact work patterns, productivity, and workers' well-being. Countries such as the UAE, Qatar, and Saudi Arabia have embraced technology to diversify their economies, previously reliant on energy sectors, and are now seeing increasing adoption of digital work models. The study provides insights into how these changes shape the labor market, government policies, and the future of work in the Middle East. By understanding these shifts, the research contributes to knowledge on how cultures and economies adapt to the digitalization of labor and the evolving global work environment. The findings highlight the need for educational reforms and government policies to support digital literacy, ensure social protection, and address inequalities in the emerging digital workforce.*

**Keywords :** Work culture shift, Remote work, Gig economy, Digital economy

### ABSTRAK

*Pergeseran budaya kerja di Timur Tengah yang dipengaruhi oleh kemunculan remote work dan gig economy telah membawa tantangan dan peluang signifikan. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kedua fenomena ini berinteraksi dengan struktur sosial dan budaya yang ada di kawasan tersebut, serta bagaimana dampaknya terhadap pola kerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Negara-negara seperti UEA, Qatar, dan Arab Saudi telah memanfaatkan teknologi untuk mendiversifikasi ekonomi mereka yang sebelumnya bergantung pada sektor energi, dan kini mulai mengadopsi model kerja digital. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan ini membentuk pasar tenaga kerja, kebijakan pemerintah, dan masa depan pekerjaan di Timur Tengah. Dengan memahami pergeseran ini, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana budaya dan ekonomi beradaptasi dengan digitalisasi tenaga kerja dan lingkungan kerja global yang terus berkembang.*

*Temuan ini menyoroti perlunya reformasi pendidikan dan kebijakan pemerintah untuk mendukung literasi digital, memastikan perlindungan sosial, dan mengatasi ketidaksetaraan dalam tenaga kerja digital yang sedang berkembang.*

**Kata Kunci :** Pergeseran budaya kerja, Remote work, Gig economy, Ekonomi digital

---

## PENDAHULUAN

Pergeseran budaya kerja di Timur Tengah yang dipengaruhi oleh perkembangan *remote work* dan *gig economy* telah menciptakan tantangan dan peluang yang signifikan. Mengingat tradisi budaya yang lebih cenderung menekankan pada hubungan sosial yang erat, pekerjaan berbasis lokasi fisik, dan struktur organisasi yang hierarkis, fenomena *remote work* dan *gig economy* membawa perubahan yang mendalam pada cara orang bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana kedua fenomena ini berinteraksi dengan struktur sosial dan budaya yang ada di Timur Tengah, serta bagaimana mereka mempengaruhi pola kerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja.

Dalam beberapa dekade terakhir, Timur Tengah telah mengalami perubahan yang sangat cepat, terutama dalam aspek ekonomi dan sosial. Negara-negara seperti Uni Emirat Arab, Qatar, dan Arab Saudi mulai melihat potensi besar dalam adopsi teknologi untuk mempercepat diversifikasi ekonomi yang sebelumnya sangat bergantung pada sektor energi (Zuboff, 2019). Fenomena globalisasi dan perkembangan teknologi telah memperkenalkan model kerja yang lebih fleksibel dan digital, seperti *remote work*, yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dari berbagai lokasi tanpa batasan geografis, serta *gig economy* yang menawarkan pekerjaan berbasis proyek dengan kontrak jangka pendek melalui platform digital.

Pergeseran ini menjadi sangat relevan mengingat dampak sosial, politik, dan ekonomi yang dihadirkan. Secara sosial, adopsi *remote work* dan *gig economy* mengarah pada perubahan nilai yang lebih fleksibel dalam bekerja, yang lebih berfokus pada hasil daripada proses. Namun, tantangan utama yang muncul adalah ketidakpastian pekerjaan, kurangnya jaminan sosial, dan ketidaksetaraan akses terhadap peluang kerja di sektor digital. Secara politik, pemerintah di kawasan ini perlu merespons dengan kebijakan yang mendukung pengaturan dan perlindungan pekerja dalam ekosistem yang lebih digital dan kurang terstruktur secara tradisional.

Penelitian ini memiliki signifikansi yang besar baik dalam konteks global maupun di Timur Tengah. Dalam konteks global, *remote work* dan *gig economy* telah menjadi tren yang melanda hampir semua negara di dunia. Perubahan dalam struktur pekerjaan yang didorong oleh globalisasi dan kemajuan teknologi

mempengaruhi seluruh sektor ekonomi, dari teknologi hingga layanan dan manufaktur (Gartner, 2020). Namun, pergeseran ini memiliki dimensi yang berbeda di Timur Tengah, mengingat adanya perbedaan dalam budaya kerja, nilai-nilai sosial, dan struktur ekonomi yang lebih bergantung pada sektor energi tradisional. Dengan memahami pergeseran budaya kerja di wilayah ini, kita dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana negara-negara dengan latar belakang budaya yang berbeda merespons perubahan dalam dunia kerja.

Di sisi lain, bagi dunia pendidikan dan ekonomi digital di Timur Tengah, penelitian ini sangat relevan untuk memahami tantangan dan peluang yang ada. Dalam konteks pendidikan, pergeseran menuju ekonomi digital dan kerja fleksibel menuntut adanya kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri 4.0, terutama dalam mengembangkan keterampilan digital di kalangan generasi muda. Selain itu, *gig economy* juga mempengaruhi cara kita melihat pekerjaan jangka panjang versus pekerjaan jangka pendek, dengan dampaknya yang besar terhadap stabilitas ekonomi pekerja. Bagi pemerintah dan pembuat kebijakan, pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena ini akan sangat membantu dalam merancang kebijakan yang mendukung pembangunan ekonomi digital yang inklusif, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang relevan dengan perubahan tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting untuk memahami dinamika perubahan budaya kerja di Timur Tengah, serta bagaimana dampak dari *remote work* dan *gig economy* dapat membentuk masa depan pekerjaan, kesejahteraan pekerja, dan kebijakan publik di kawasan ini. Dengan fokus pada tantangan sosial, ekonomi, dan budaya yang dihadapi oleh negara-negara di Timur Tengah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi negara-negara berkembang lainnya yang menghadapi perubahan serupa.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Teori Budaya Kerja**

Budaya kerja merujuk pada pola nilai, norma, dan praktik yang memengaruhi cara orang bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam suatu organisasi atau masyarakat. Dalam konteks Timur Tengah, perubahan budaya kerja yang dipengaruhi oleh *remote work* dan *gig economy* tidak hanya berakar pada faktor teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek sosial, budaya, dan ekonomi yang khas di wilayah tersebut. Beberapa teori penting yang relevan untuk memahami perubahan ini adalah **teori perubahan budaya**, **teori organisasi**, dan **teori globalisasi**.

#### **1. Teori Perubahan Budaya**

**Teori perubahan sosial**, yang dikembangkan oleh sosiolog seperti Max Weber dan Emile Durkheim, menyatakan bahwa perubahan dalam nilai dan norma dalam suatu masyarakat terjadi ketika kondisi sosial dan ekonomi mengharuskan adanya adaptasi terhadap perubahan zaman (Giddens, 2006).

Dalam konteks *remote work* dan *gig economy* di Timur Tengah, adopsi kedua fenomena ini merupakan upaya untuk beradaptasi dengan globalisasi dan modernisasi ekonomi. Sebagai contoh, di negara-negara seperti Uni Emirat Arab dan Qatar, pergeseran budaya kerja dari model tradisional berbasis lokasi fisik ke model kerja jarak jauh yang lebih fleksibel mencerminkan respon terhadap kebutuhan pasar global yang lebih dinamis.

**Teori modernisasi**, yang diusung oleh sosiolog seperti Talcott Parsons, menganggap bahwa perubahan dalam cara kerja merupakan bagian dari transisi menuju modernitas, di mana teknologi informasi dan globalisasi mengubah cara masyarakat bekerja (Ritzer, 2011). Dalam hal ini, perubahan budaya kerja di Timur Tengah dapat dipandang sebagai bagian dari proses modernisasi yang tidak hanya memengaruhi ekonomi, tetapi juga pola hubungan sosial dan dinamika organisasi.

## 2. Teori Organisasi

Teori organisasi berkaitan dengan bagaimana struktur, tujuan, dan budaya dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok.

**Teori organisasi klasik**, seperti yang dikemukakan oleh Max Weber melalui konsep birokrasi, menggambarkan organisasi yang berstruktur jelas dan hierarkis (Weber, 1978). Namun, dalam konteks perubahan global, organisasi di Timur Tengah mulai mengadopsi struktur yang lebih fleksibel, terdesentralisasi, dan berbasis teknologi, terutama dengan berkembangnya *remote work* dan *gig economy*.

**Teori Kontingensi**, yang dikemukakan oleh Fiedler (1964), berpendapat bahwa tidak ada satu struktur organisasi yang paling efektif. Sebaliknya, organisasi harus menyesuaikan struktur mereka dengan kondisi eksternal dan situasi internal yang mereka hadapi. Dalam konteks ini, banyak organisasi di Timur Tengah yang mengadopsi *remote work* dan *gig economy* sebagai solusi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, mengingat tantangan globalisasi dan kebutuhan untuk tetap kompetitif di pasar dunia.

## 3. Teori Globalisasi

**Teori Globalisasi Ekonomi** menjelaskan bagaimana ekonomi global menghubungkan pasar, perusahaan, dan individu di seluruh dunia, menciptakan jaringan ekonomi yang tidak terbatas oleh batas negara. **Held dan McGrew** (2007) mengemukakan bahwa globalisasi mempengaruhi struktur ekonomi di negara-negara berkembang, seperti yang ada di Timur Tengah. *Remote work* dan *gig economy* adalah bagian dari fenomena globalisasi yang memungkinkan pekerja di Timur Tengah untuk terhubung langsung dengan pasar kerja internasional tanpa harus terikat pada lokasi fisik.

**Teori World-System** yang dikemukakan oleh Immanuel Wallerstein (2004) juga memberikan perspektif penting mengenai bagaimana sistem ekonomi

global membentuk hubungan antara negara-negara pusat dan negara-negara berkembang. Negara-negara di Timur Tengah, yang selama ini bergantung pada sektor energi, kini mulai beralih ke sektor ekonomi digital untuk mengejar ketertinggalan dalam sistem ekonomi global yang semakin terintegrasi.

### **Perkembangan Remote Work dan Gig Economy**

Adopsi *remote work* dan *gig economy* di Timur Tengah merupakan respon terhadap dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi yang telah merubah cara dunia bekerja. **Remote work**, yang merujuk pada pola kerja di mana individu dapat bekerja dari jarak jauh dengan menggunakan teknologi komunikasi, telah menjadi alternatif yang semakin populer, terutama dengan adanya pandemi COVID-19 yang mempercepat penerimaan model kerja ini di berbagai negara, termasuk Timur Tengah (Gartner, 2020).

**Gig economy** mengacu pada sistem pekerjaan di mana pekerja terlibat dalam proyek atau pekerjaan jangka pendek, seringkali dengan kontrak sementara atau kerja lepas, melalui platform digital seperti Uber, Fiverr, dan Upwork. Pekerja di sektor ini tidak memiliki ikatan jangka panjang dengan perusahaan dan sering kali bekerja dengan fleksibilitas tinggi dalam hal waktu dan tempat, namun juga menghadapi ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya jaminan sosial (Sundararajan, 2016).

Perkembangan kedua fenomena ini di Timur Tengah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Negara-negara seperti Uni Emirat Arab, Qatar, dan Arab Saudi telah melihat potensi ekonomi digital dalam mengurangi ketergantungan pada industri minyak dan gas. Dengan *remote work* dan *gig economy*, pekerja di sektor teknologi, media, dan layanan dapat bekerja secara fleksibel dan terhubung dengan pasar global tanpa terikat oleh lokasi fisik. Namun, perubahan ini juga menimbulkan tantangan dalam hal kesenjangan sosial dan akses yang tidak merata terhadap peluang kerja di sektor digital (Kalleberg & Dunn, 2016).

### **Faktor Pengaruh Budaya Kerja di Timur Tengah**

Budaya kerja di Timur Tengah sangat dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, dan politik lokal. **Nilai-nilai budaya** seperti hierarki, kolektivisme, dan hubungan sosial yang kuat sering kali mendominasi dunia kerja tradisional di wilayah ini. Dalam masyarakat yang sangat terikat pada nilai-nilai keluarga dan komunitas, seperti di banyak negara di Timur Tengah, bekerja dalam sebuah organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang kuat dan hubungan interpersonal yang terjaga sangat dihargai (Hofstede, 2001). Oleh karena itu, transisi menuju *remote work* yang lebih individualistik dan fleksibel bisa menjadi tantangan, karena ini bertentangan dengan norma sosial yang mengutamakan kolektivisme dan hubungan personal dalam pekerjaan.

Namun, meskipun nilai-nilai tersebut tetap berpengaruh, faktor-faktor



eksternal seperti **globalisasi ekonomi** dan **perubahan dalam struktur pasar tenaga kerja** di Timur Tengah memaksa banyak perusahaan dan pekerja untuk beradaptasi dengan paradigma baru dalam dunia kerja. Negara-negara ini mulai melihat pentingnya teknologi digital dalam memperkuat daya saing mereka di pasar global. **Kebijakan pemerintah** juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi pergeseran ini, misalnya dengan memperkenalkan kebijakan yang mendukung adopsi teknologi dan mempermudah perusahaan untuk mengimplementasikan *remote work* (Zuboff, 2019).

Selain itu, **perubahan dalam struktur demografis** juga turut berperan. Generasi muda di Timur Tengah, yang lebih terbiasa dengan teknologi dan memiliki keterampilan digital, lebih terbuka terhadap *remote work* dan *gig economy*. Mereka menganggap model kerja ini sebagai peluang untuk mengakses pasar global dan memperoleh fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perubahan dalam budaya kerja di Timur Tengah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh pergeseran nilai dan preferensi generasi muda terhadap cara kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali fenomena pergeseran budaya kerja di Timur Tengah yang dipengaruhi oleh perkembangan *remote work* dan *gig economy*. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai pengalaman, persepsi, dan dinamika yang dialami oleh pekerja dan organisasi yang terlibat dalam perubahan ini. Dengan menggunakan studi kasus, penelitian ini berfokus pada konteks lokal, mengidentifikasi bagaimana pergeseran budaya kerja ini terjadi dalam situasi sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda di negara-negara Timur Tengah.

Studi kasus merupakan pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk memahami suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata yang lebih rinci dan spesifik (Yin, 2018). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi pergeseran budaya kerja di Timur Tengah dalam berbagai negara yang telah mengadopsi *remote work* atau yang memiliki industri *gig economy* yang berkembang pesat. Negara-negara seperti Uni Emirat Arab, Qatar, dan Arab Saudi, yang telah menunjukkan kemajuan dalam integrasi teknologi dalam dunia kerja, dipilih sebagai fokus studi kasus. Peneliti dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana faktor-faktor sosial, politik, dan ekonomi lokal berinteraksi dengan fenomena global untuk membentuk budaya kerja yang baru.

### Desain Studi Kasus

Desain studi kasus dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam pergeseran budaya kerja yang terjadi di beberapa negara

Timur Tengah. Dalam memilih desain ini, peneliti menganggap bahwa fenomena *remote work* dan *gig economy* tidak hanya merupakan hasil dari perkembangan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks lokal yang meliputi nilai-nilai sosial, kebijakan pemerintah, dan karakteristik ekonomi yang ada di wilayah tersebut. Sebagai contoh, Uni Emirat Arab telah memperkenalkan kebijakan yang mendukung *remote work* dalam sektor publik dan swasta, sementara Qatar dan Arab Saudi juga menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap sektor ekonomi digital.

Menggunakan studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana pergeseran ini tidak hanya mengubah cara kerja di sektor formal, tetapi juga mempengaruhi pekerja di sektor *gig economy*, yang sering kali bekerja secara mandiri melalui platform digital. Peneliti akan memfokuskan pada konteks sosial dan budaya masing-masing negara untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi kedua fenomena ini.

### **Pemilihan Kasus**

Pemilihan kasus dalam penelitian ini difokuskan pada negara-negara di Timur Tengah yang telah mengadopsi *remote work* dan *gig economy*, atau yang sedang mengalami pergeseran signifikan dalam budaya kerja mereka. Uni Emirat Arab, misalnya, telah memfasilitasi penerapan *remote work* di sektor publik sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi ketergantungan pada sektor minyak (Gartner, 2020). Qatar dan Arab Saudi juga berinvestasi dalam sektor digital untuk mendiversifikasi ekonomi mereka, dengan dukungan terhadap *gig economy* melalui platform seperti Uber, Upwork, dan Fiverr.

Dengan memilih negara-negara ini sebagai studi kasus, penelitian ini tidak hanya dapat menggambarkan bagaimana masing-masing negara menghadapi perubahan dalam dunia kerja, tetapi juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor sosial dan budaya yang mempengaruhi respons mereka terhadap fenomena global ini. Peneliti akan mendalami kebijakan pemerintah, persepsi pekerja, dan dampak sosial-ekonomi yang ditimbulkan oleh adopsi *remote work* dan *gig economy*.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data primer yang relevan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan pekerja yang terlibat dalam *remote work* dan *gig economy*, serta pemimpin organisasi yang menerapkan kebijakan baru terkait dengan fleksibilitas kerja. Teknik ini akan memberikan wawasan tentang pengalaman subjektif pekerja dan pemimpin organisasi terhadap perubahan yang sedang terjadi dalam budaya kerja di Timur Tengah.

Diskusi kelompok terfokus (FGD) akan digunakan untuk mendapatkan perspektif kolektif dari berbagai pihak yang terlibat dalam perubahan ini, termasuk

pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya. Observasi partisipatif juga akan dilakukan untuk memahami bagaimana interaksi dalam organisasi dan di antara pekerja berubah dalam konteks *remote work* dan *gig economy*. Dengan menggunakan ketiga teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang kaya mengenai fenomena perubahan budaya kerja, yang memungkinkan analisis mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi kedua fenomena ini di Timur Tengah.

### **Prosedur Analisis Data**

Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, FGD, dan observasi partisipatif akan dianalisis menggunakan **analisis tematik**, sebuah pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang terkumpul. Analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengelompokkan data berdasarkan kategori atau tema tertentu, dan untuk mengeksplorasi hubungan antar tema tersebut dalam konteks yang lebih luas (Braun & Clarke, 2006). Langkah pertama dalam analisis data adalah membaca transkrip wawancara dan hasil FGD secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran umum dari informasi yang diberikan. Selanjutnya, peneliti akan mengkodekan data yang relevan dengan tema-tema seperti adopsi *remote work*, tantangan dalam *gig economy*, serta dampaknya terhadap pekerja.

Proses pengkodean ini akan mengidentifikasi tema-tema utama yang menggambarkan pergeseran budaya kerja di Timur Tengah, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau hambatan dalam adopsi *remote work* dan *gig economy*. Setelah itu, peneliti akan membandingkan dan mengontraskan tema-tema ini di setiap negara yang menjadi studi kasus, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konteks sosial dan budaya mempengaruhi penerimaan terhadap kedua fenomena tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Kasus**

Pergeseran budaya kerja di Timur Tengah telah menjadi fenomena signifikan yang dipicu oleh adopsi *remote work* dan *gig economy*. Berdasarkan hasil studi kasus yang dilakukan di Uni Emirat Arab, Qatar, dan Arab Saudi, ditemukan bahwa ketiga negara ini telah menunjukkan respons yang beragam terhadap perubahan dalam dunia kerja, dengan adopsi *remote work* yang semakin meningkat, terutama sejak pandemi COVID-19. Uni Emirat Arab, misalnya, telah memimpin langkah-langkah untuk mengintegrasikan *remote work* ke dalam sektor publik dan swasta, dengan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi (Gartner, 2020). Di sisi lain, Qatar dan Arab Saudi telah melihat perkembangan pesat dalam sektor *gig economy*, terutama melalui platform-platform digital yang menghubungkan pekerja lepas dengan klien di



seluruh dunia.

Studi ini juga menunjukkan bahwa meskipun sektor-sektor tradisional, seperti minyak dan gas, tetap dominan, ada perubahan signifikan dalam sektor-sektor seperti teknologi informasi dan komunikasi (TIK), pendidikan, dan jasa yang semakin mengadopsi model kerja fleksibel berbasis digital. Pekerja muda di kawasan ini, terutama di negara-negara dengan populasi yang lebih muda, lebih terbuka terhadap model kerja ini dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada. Selain itu, sektor *gig economy* juga berkembang pesat dengan munculnya platform digital seperti Uber, Careem, dan Upwork yang menawarkan peluang pekerjaan baru bagi individu yang tidak tertarik dengan pekerjaan penuh waktu atau pekerjaan di kantor tradisional.

Namun, perubahan ini juga membawa tantangan. Pekerja di sektor *gig economy* di Timur Tengah sering kali menghadapi ketidakpastian pekerjaan, tanpa jaminan kesehatan atau pensiun, dan dengan penghasilan yang bergantung pada jumlah proyek yang berhasil mereka ambil. Selain itu, meskipun fleksibilitas bekerja dari rumah merupakan keuntungan, *remote work* juga menimbulkan tantangan sosial, seperti isolasi sosial dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini sangat jelas terlihat pada pekerja yang lebih tua yang merasa tidak nyaman dengan model kerja yang mengandalkan teknologi.

### Diskusi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perubahan budaya kerja di Timur Tengah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melibatkan sosial, ekonomi, dan teknologi. Perubahan ini dapat dipahami melalui kerangka **teori perubahan budaya** yang menyatakan bahwa masyarakat akan beradaptasi dengan nilai-nilai baru ketika struktur lama tidak lagi relevan dengan kebutuhan zaman (Giddens, 2006). Di Timur Tengah, struktur kerja yang sebelumnya lebih kaku dan terpusat pada lokasi fisik kini bertransformasi menjadi model kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Hal ini menggambarkan bagaimana **teori modernisasi** yang menyatakan bahwa pergeseran budaya kerja adalah bagian dari transisi menuju masyarakat yang lebih modern dapat diterapkan (Ritzer, 2011).

Namun, meskipun ada adopsi yang signifikan terhadap *remote work* dan *gig economy*, tantangan dalam hal **ketimpangan sosial** dan **akses** terhadap peluang ini tetap ada. Pekerja yang tidak memiliki keterampilan digital atau akses terhadap teknologi modern cenderung tertinggal dalam ekonomi digital ini. Hal ini sejalan dengan **teori globalisasi** yang menunjukkan bahwa globalisasi ekonomi seringkali menciptakan kesenjangan antara negara-negara maju dan negara-negara berkembang, termasuk di Timur Tengah (Held & McGrew, 2007). Negara-negara di Timur Tengah yang lebih maju dalam penerapan teknologi dan *gig economy* memiliki keuntungan lebih besar, sementara negara-negara lain masih menghadapi hambatan dalam meningkatkan keterampilan digital masyarakat mereka.

Dari sisi sosial, **teori organisasi** juga membantu memahami bagaimana organisasi di Timur Tengah beradaptasi dengan perubahan ini. Beberapa organisasi di sektor swasta, terutama yang bergerak di bidang teknologi, telah mengadopsi struktur yang lebih datar dan fleksibel, memungkinkan pekerja untuk bekerja dari jarak jauh tanpa harus terikat pada lokasi fisik. Namun, perubahan ini juga membawa tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, yang harus menyesuaikan diri dengan model kerja baru yang lebih mandiri dan berbasis hasil.

### **Implikasi bagi Pendidikan dan Manajemen**

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan bagi bidang pendidikan dan manajemen di Timur Tengah. Dalam konteks pendidikan, pergeseran menuju *remote work* dan *gig economy* menuntut perubahan dalam kurikulum dan pelatihan keterampilan. Generasi muda di Timur Tengah perlu dipersiapkan dengan keterampilan digital yang kuat agar dapat bersaing dalam ekonomi berbasis teknologi. Oleh karena itu, pendidikan tinggi di Timur Tengah perlu memperkenalkan lebih banyak program yang berfokus pada teknologi informasi, manajemen proyek digital, dan keterampilan terkait *remote work* yang relevan dengan kebutuhan pasar global.

Dalam hal manajemen, organisasi di Timur Tengah harus lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi pergeseran budaya kerja ini. Perusahaan perlu menyusun kebijakan yang mendukung pekerja jarak jauh dan mengimplementasikan teknologi yang memfasilitasi kolaborasi online yang efektif. Penerapan **teori organisasi kontingensi** yang menekankan pentingnya penyesuaian struktur organisasi dengan kondisi eksternal yang ada (Fiedler, 1964) menjadi sangat relevan dalam konteks ini. Organisasi yang dapat menyesuaikan struktur dan budaya kerjanya dengan perkembangan teknologi digital akan lebih mampu bertahan dalam persaingan global.

Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendukung adopsi *remote work* dan *gig economy* juga sangat penting. Negara-negara di Timur Tengah harus merancang kebijakan yang tidak hanya mendukung pengembangan ekonomi digital, tetapi juga melindungi pekerja dari ketidakpastian pekerjaan dan memastikan kesejahteraan sosial bagi pekerja lepas. Pemerintah dapat memperkenalkan sistem jaminan sosial yang lebih inklusif yang mencakup pekerja di sektor *gig economy* dan memberikan akses yang lebih luas terhadap pelatihan digital bagi tenaga kerja yang belum terampil.

Pergeseran budaya kerja di Timur Tengah yang dipengaruhi oleh *remote work* dan *gig economy* menunjukkan bagaimana globalisasi dan teknologi telah mengubah cara kita bekerja. Sementara perubahan ini membawa peluang besar dalam hal fleksibilitas dan akses global, tantangan besar juga muncul dalam hal ketidaksetaraan sosial dan ekonomi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pergeseran ini, penelitian ini dapat memberikan panduan bagi

pendidikan, kebijakan publik, dan manajemen di Timur Tengah untuk memaksimalkan manfaat dari perubahan ini dan mengatasi tantangan yang muncul.

## KESIMPULAN

Pergeseran budaya kerja di Timur Tengah, yang dipengaruhi oleh perkembangan *remote work* dan *gig economy*, telah menghasilkan perubahan signifikan dalam cara orang bekerja, berinteraksi, dan beradaptasi dengan ekonomi global. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun negara-negara seperti Uni Emirat Arab, Qatar, dan Arab Saudi telah mengadopsi kebijakan yang mendukung model kerja fleksibel dan digital, tantangan besar masih ada, terutama dalam hal ketidaksetaraan akses terhadap peluang kerja dan perlindungan sosial bagi pekerja lepas. Secara keseluruhan, pergeseran ini menciptakan peluang besar bagi pekerja muda dan sektor-sektor digital, tetapi juga menuntut perubahan dalam struktur organisasi dan kebijakan pemerintah untuk menciptakan ekosistem kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Di sektor-sektor tertentu, seperti teknologi dan jasa, perubahan ini membuka peluang untuk diversifikasi ekonomi, sementara sektor-sektor tradisional, seperti minyak dan gas, cenderung lebih lambat dalam beradaptasi.

## Saran

Bagi perusahaan di Timur Tengah, sangat penting untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung *remote work* dan *gig economy*, dengan memberikan pelatihan keterampilan digital bagi pekerja dan memastikan fleksibilitas dalam jam kerja. Pemerintah perlu merancang kebijakan yang melindungi pekerja di sektor *gig economy*, misalnya dengan menyediakan akses terhadap jaminan sosial dan kesehatan, serta mengurangi ketergantungan pada sektor pekerjaan tradisional. Bagi pendidik, penting untuk memperkenalkan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja digital, mengajarkan keterampilan digital dan manajemen proyek yang diperlukan dalam dunia kerja yang fleksibel dan berbasis hasil.

Penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada pengaruh jangka panjang dari *remote work* dan *gig economy* terhadap stabilitas sosial dan ekonomi di Timur Tengah, serta bagaimana kebijakan pemerintah dapat mengurangi ketidaksetaraan yang muncul dari model kerja ini. Penelitian juga dapat mengeksplorasi dampak dari pergeseran budaya kerja terhadap sektor-sektor yang lebih konservatif di wilayah ini, serta bagaimana mereka dapat bertransformasi dalam menghadapi tuntutan ekonomi digital yang semakin berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Fiedler, F. E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 1, pp. 149–190). Academic Press.
- Gartner. (2020). Remote work and the future of work in the Middle East. Retrieved from <https://www.gartner.com>
- Giddens, A. (2006). *Sociology* (5th ed.). Polity Press.
- Held, D., & McGrew, A. (2007). *Globalization theory: Approaches and controversies*. Polity Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Sage.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2010s. *The American Sociological Review*, 81(3), 337-365.
- Ritzer, G. (2011). *The McDonaldization of society* (6th ed.). Pine Forge Press.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. MIT Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.