



Professional Identity Communication of Remote Workers in Palu City: An Identity Based Analysis

Komunikasi Identitas Profesional Pekerja Remote di Kota Palu: Analisis Identity

Pusparani Sahran Putri^{1*}, Febriany¹, Mohammad Iqbal Maulana¹, Giska Mala Rahmarini¹, Andi Febri Herawati¹, Fitriani Puspa Ningsih¹

¹Universitas Tadulako, Sulawesi Tengah, Indonesia

Keywords

*Remote work,
Professional identity;
Communication Theory of
Identity;
Palu City;
Digital communication*

ABSTRACT

Remote workers in Palu City face unique challenges such as unreliable digital infrastructure, frequent power outages, unstable internet, limited co-working spaces, and local social stigma toward remote employment. This study aims to analyze how these workers communicate and negotiate their professional identity in the global labor market. Using a qualitative case study approach and the Communication Theory of Identity (CTI) framework, data were collected through in-depth interviews with three purposively selected informants, participatory observation, and digital document analysis. Findings reveal that remote workers in Palu construct a resilient hybrid (local-global) professional identity through the dynamic interpenetration of CTI's four layers: personal, enactment, communal, and relational. Despite infrastructural constraints, strategic digital communication enables effective identity negotiation. The study concludes that professional identity in this peripheral urban context is dynamically formed through communicative negotiation across CTI layers.

Kata Kunci

Kerja remote,
Identitas profesional,
Teori Komunikasi Identitas,
Kota Palu,
Komunikasi digital

ABSTRAK

Pekerja remote di Kota Palu menghadapi tantangan khas berupa keterbatasan infrastruktur digital, pemadaman listrik berkala, koneksi internet tidak stabil, minimnya ruang kerja bersama, serta stigma sosial terhadap kerja jarak jauh. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pekerja remote di Palu mengkomunikasikan dan menegosiasikan identitas profesional mereka di pasar kerja global. Dengan pendekatan studi kasus kualitatif dan kerangka Communication Theory of Identity (CTI), data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tiga informan terpilih secara purposive, observasi partisipatif, dan analisis dokumen digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja remote di Palu membentuk identitas profesional hybrid (lokal-global) yang resilien melalui interpenetrasi dinamis empat lapisan CTI: personal, enactment, communal, dan relational. Meskipun terdapat keterbatasan infrastruktur, komunikasi digital yang strategis memungkinkan negosiasi identitas yang berhasil. Penelitian ini menyimpulkan bahwa identitas profesional di konteks kota perifer terbentuk secara dinamis melalui negosiasi komunikatif lintas lapisan CTI.

*Corresponding author

Pusparani Sahran Putri, Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Tadulako Jl. Soekarno-Hatta Km. 9, Tondo, Kec. Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94148

Email: pusparanisahranputri@gmail.com

<https://doi.org/10.22487/ejk.v13i1.2789>

Received 29 March 2026; Received in revised form 08 May 2026; Accepted 09 May 2026

Published 10 May 2026; Available online 10 May 2026

2302-2035 | 3047-9614 / © 2026 The Authors. Managed by the Department of Communication Studies, Faculty of Social and Political Sciences, Tadulako University. Published by Tadulako University.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

1. Pendahuluan

Istilah Kerja *remote* bukanlah hal baru. Tapi istilah ini benar – benar meledak pada situasi darurat *covid -19* yang memaksa jutaan karyawan kantor berpindah dari meja kerja ke sudut – sudut rumah dengan laptop dan koneksi internet sebagai pengganti gedung perkantoran. Kerja *remote* adalah pekerjaan jarak jauh yang dilakukan dimana saja oleh karyawan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung fleksibilitas kerja (Ng et al., 2022). Perpindahan aktivitas ini tidak sekedar soal lokasi, namun menjadi sebuah kebiasaan baru selepas *covid – 19*. Alih – alih bekerja secara tatap muka di kantor pusat, karyawan semakin banyak bekerja dari rumah dan berkolaborasi dengan rekan kerja mereka melalui teknologi konektivitas digital yang semakin canggih (Shi et al., 2024). Ruang digital menggantikan ruang fisik bukan hanya sebagai tempat bekerja tapi juga sebagai panggung tempat seseorang menampilkan dirinya sebagai seorang profesional. Ketika seseorang tidak lagi harus berpakaian rapi setiap pagi, tidak lagi merasakan tatapan rekan kerja atau atasan dan tidak lagi terlihat sibuk di meja kantor. Mereka membangun dan memperlihatkan identitas profesionalnya yang bergeser. Pergeseran ini menjadi dasar cara orang memaknai serta menciptakan identitas yang mengacu pada informasi individual dan organisasi menggunakan teknologi digital (Hidayat et al., 2025)

Li dalam (Oktaviani et al., 2023) pernah menggambarkan transformasi digital sebagai ‘perjuangan bertahan hidup’ di era disrupsi digital. Kalimat ini erasa cukup tepat untuk menggambarkan situasi banyak pekerja, khususnya mereka yang tinggal di kota – kota yang secara infrastruktur belum benar – benar siap. Teknologi berbasis *cloud* pun membuka peluang bagi siapa saja untuk terhubung dengan pasar tenaga kerja global tanpa harus melakukan mobilitas fisik ke kota besar.

Pada observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan November tahun 2025 terhadap grup *WhatsApp Sulteng Professional Abroad* memperlihatkan ragam platform yang digunakan oleh anggotanya : *Google Meet (38,5%), Slack (38,5%), Microsoft Teams (30,8%), WhatsApp/Telegram (23,1%), Email (23,1%), Zoom (15,4%), Line (15,4%), hingga WeChat dan Dingtalk (7,7%)*. Daftar ini memang terlihat seperti statistik biasa, tetapi di balik itu ada cerita bagaimana platform – platform itu bukan sekedar alat komunikasi, melainkan juga arena di mana identitas profesional di bangun, di tampilkan dan dinegosiasikan setiap harinya. Dengan demikian, media komunikasi daring tidak hanya mengatasi hambatan geografis, tetapi juga berperan sebagai arena enactment identitas profesional sesuai enactment layer dimana identitas dipahami melalui apa yang dia lakukan, apa yang dia miliki dan bagaimana dia bertindak.

Soal tren, angkanya memang berbicara, seperti dalam tulisan Shi et al., 2024 dimana para ahli memperkirakan bahwa 2027 lebih dari 25% pekerja profesional di Amerika Serikat (dalam Roubinson, 2022), Eropa (dalam Ahrendt et al., 2020), dan Asia (dalam Afuang et al., 2022) akan bekerja secara jarak jauh, baik melalui skema *working-from-home* maupun *working-from-anywhere*. Di Indonesia sendiri, berdasarkan survei Decoding Global Talent ((Tempo, 2023)), minat pekerja untuk bekerja secara *remote* naik signifikan dari 55% pada 2020 menjadi 71% pada 2023.

Tren ini juga terasa hingga wilayah non – metropolitan. Dari 23 anggota aktif grup ‘*Sulteng profesional* yang semuanya berdomisili di Sulawesi Tengah termasuk Kota Palu. 13 orang menyatakan sedang atau pernah bekerja di perusahaan asing secara *remote*. Melalui kuisioner daring yang dibagikan pada periode yang sama.

November 2025, hasil survey menunjukkan fleksibilitas kerja (84,6%) menjadi daya tarik utama pada pola kerja *remote*. Sementara keterbatasan terjadi pada kurangnya penguasaan bahasa asing oleh 38,5% responden. Temuan ini sejalan dengan (Mungkasa, 2020 yang menekankan bahwa fleksibilitas merupakan karakter mendasar kerja jarak jauh, serta Kurnia dalam (Adiyanti & Sari, 2024) yang menjelaskan bahwa pola kerja *remote* memberikan kebebasan lokasi dan peluang menjadi *digital nomad* dengan penghasilan lebih baik dibanding pekerjaan konvensional. Data ini bersifat eksploratif dan tidak dimaksudkan sebagai generalisasi populasi, melainkan untuk mengindikasikan adanya pola yang relevan di konteks lokal Kota Palu.

Di sisi lain, ketika tren kerja *remote* terus berkembang, realitas pelaksanaannya di daerah seperti Palu menunjukkan tantangan tersendiri. Tantangan lokal seperti infrastruktur digital terbatas dan stigma sosial menjadi salah satu faktor dalam memengaruhi pembentukan identitas pekerja *remote* kota Palu. Seperti yang dikemukakan oleh seorang pekerja *Remote* asal Palu, Aryafianto saat wawancara pra penelitian yang mengatakan pemadaman listrik tanpa informasi sebelumnya sangat memengaruhi profesionalitas mereka sebagai pekerja *remote* karena mereka harus berpindah ke tempat yang tidak terjadi pemadaman listrik dan tentu saja hal ini membutuhkan tambahan waktu yang mengakibatkan keterlambatan. Belum lagi permasalahan listrik ini juga berimbas pada stabilitas koneksi internet. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan infrastruktur digital dan fasilitas pendukung menjadi hambatan utama dalam menjaga profesionalitas dan efektivitas kerja para pekerja *remote* di Kota Palu.

Faktor lain yang turut memengaruhi pembentukan identitas *professional* pekerja *remote* di kota Palu adalah tidak optimalnya ekosistem digital di kota Palu. Sejak 2017, Pemerintah Kota Palu telah merintis ekosistem digital melalui program Palu Smart City (Pemerintah Kota Palu, 2017) sebagai upaya menjembatani kesenjangan infrastruktur di luar kawasan metropolitan. Namun, Upaya ini tidak begitu membuahkan dampak positif. Aryafianto, menegaskan bahwa belum terbentuknya industri teknologi informasi yang memadai di Palu membuat lulusan IT sulit memperoleh pekerjaan sesuai kompetensi. Bahkan, profesi di bidang teknologi informasi kerap dipersempit hanya pada fungsi teknisi, operator, atau desainer, dengan imbalan yang minim. Situasi ini mendorong pekerja digital di Palu memilih jalur kerja *remote* agar kompetensi mereka dapat diakui di pasar kerja global.

Penelitian mengenai kerja *remote* pada masa *covid-19* sudah cukup banyak dilakukan, terutama dengan focus pada aspek produktivitas kerja, *work life balance*, serta adaptasi terhadap teknologi digital di lingkungan metropolitan. Namun, kajian yang secara khusus menganalisis proses komunikasi dalam pembentukan dan negosiasi identitas profesional pekerja *remote* masih terbatas, khususnya dalam konteks kota kecil atau terluar di Indonesia. Minimnya studi tentang pekerja *remote* di daerah dengan keterbatasan infrastruktur digital seperti pemadaman listrik berkala, koneksi internet tidak stabil, dan kurangnya fasilitas pendukung menjadi celah penelitian yang signifikan. Lebih lanjut, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana pekerja di wilayah perifer tersebut menegosiasikan identitas profesional mereka melalui komunikasi digital guna mengatasi hambatan struktural dan bersaing di pasar kerja global. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menyusun pola identitas profesional yang relevan dan adaptif dalam konteks kerja *remote*

Untuk mengisi celah penelitian tersebut, studi ini mengadopsi Communication Theory of Identity (CTI) yang dikembangkan oleh Michael Hecht (1993) sebagai kerangka analisis utama.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis secara mendalam dari proses pembentukan dan negosiasi identitas *professional* dari sudut pandang pelaku (Pekerja *Remote*) kota Palu dalam konteks sosial – kultural dan infrastruktur local menggunakan kerangka *Communication Theory of Identity* (CTI) yang terdiri dari empat lapisan: *personal layer*, *enactment layer*, *communal layer*, dan *relational layer*. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat interpretatif yang melibatkan banyak metode dalam menelaah penelitiannya (Mulyana & Solatun, 2020).

Pendekatan studi kasus adalah metode riset yang menggunakan berbagai sumber data (sebanyak mungkin data) yang bisa digunakan untuk meriset, menguraikan dan menjelaskan secara komperensif berbagai aspek individu, kelompok, suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis (Kriyantono Rachmat, 2022) Pada penelitian ini focus pada pekerja *remote* yang berdomisili di kota Palu sebagai unit analisis, dengan sumber data primer berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif (*virtual/lapangan*) dan analisis dokumen digital (profil *LinkedIn*, *portofolio*, *chat grup*). Lokasi penelitian di kota Palu, Sulawesi Tengah.

Subjek dipilih melalui *purposive sampling* untuk memastikan relevansi. *Purposive sampling* adalah Teknik yang mencakup orang – orang diseleksi atas dasar kriteria – kriteria tertentu yang dibuat periset berdasarkan tujuan riset (Kriyantono Rachmat, 2022). Kriteria sample pada penelitian ini adalah pekerja *remote* asal Kota Palu yang pernah atau sedang aktif bekerja untuk klien atau perusahaan global dengan kriteria Berdomisili di kota Palu, Bekerja secara *remote* untuk mitra internasional dan Memiliki *portofolio* daring atau kehadiran profesional digital. Analisis data menggunakan analisis domain berdasarkan CTI untuk mendapatkan Gambaran seutuhnya dari objek yang diriseti, tanpa harus membuat perincian secara detail unsur – unsur yang ada dalam keutuhan objek riset itu sendiri (Kriyantono Rachmat, 2022) yaitu proses pembentukan dan negosiasi identitas *professional* dari sudut pandang pelaku (Pekerja *Remote*) kota Palu.

3. Hasil Penelitian

Wawancara mendalam dilakukan terhadap tiga orang yaitu Ady Rahmansyah, seorang Senior Frontend Developer; Mudafir, seorang arsitek freelance; dan Aryafianto, UI/UX Designer. Ketiganya berdomisili di Kota Palu dan bekerja untuk klien atau perusahaan di luar Indonesia. Dari percakapan-percakapan panjang bersama mereka, muncul gambaran yang cukup kaya tentang bagaimana identitas profesional dibangun di tengah segala keterbatasan lokal.

3.1. Motivasi Personal dan Konstruksi Diri sebagai Pekerja Global (*Personal Layer*)

Ady Rahmansyah memilih kerja remote bukan karena perencanaan matang, melainkan karena keadaan. Di tengah pandemi Covid-19 yang makin tak menentu, satu hal yang dia pikirkan adalah keluarganya di Palu. Seperti yang dia ceritakan saat wawancara November 2025, remote dengan alasan rasa khawatir itulah yang akhirnya

mendorongnya. covid-19. Di tengah wabah, Ady merasa was – was dan ingin dekat dengan keluarga. Seperti pengungkapannya pada saat Wawancara November 2025 yang mengatakan

“Saya mulai bekerja remote sekitar akhir tahun 2021, pas pandemi Covid- 19 lagi gawat – gawatnya.. Saya memutuskan resign dan bekerja remote karena saya ingin dekat dengan keluarga”

Pindah ke Palu berarti melepas ekosistem teknologi Jakarta yang jauh lebih berkembang. Tapi situasi memaksanya pulang. Ady tahu betul soal kemampuannya dan dia juga sadar bahwa pasar Palu belum bisa mengakomodir itu. Informasi dari teman-temannya soal kerja remote akhirnya membuka jalan, sehingga bekerja secara remote menjadi sebuah solusi. Sebagaimana hasil wawancaranya yang mengatakan

“... awalnya saya bekerja sebagai developer secara offline di Jakarta karena ekosistem teknologi informasi di Palu belum berkembang. Tapi pas, pandemi tambah parah, saya khawatir dengan kondisi keluarga saya di Palu. Jadi Saya mulai sudah cari - cari peluang kerja remote, akhirnya dapat informasi dari teman - teman dan senior”

Di bulan – bulan awal, Ady berusaha membangun profesionalitasnya dengan menjadi *people pleaser* yang lebih banyak mengangguk dan mengikuti kemauan klien. Dia tidak pernah protes dan tidak pernah mengusulkan sesuatu yang berbeda. Dia menyebutnya sebagai fase ‘*yes man*’. Lama kelamaan dia sadar bahwa sikap itu bukannya membuat klien puas namun justru sebaliknya, karena dia tidak memberikan nilai tambah apapun. Profesionalitas, menurut pemahamannya yang berkembang kemudian, justru mensyaratkan keberanian untuk berpendapat.

“...awal – awal saya itu cenderung jadi "yes man", takut menyampaikan pendapat, takut memberikan masukan. Tapi lama kelamaan pas sudah membaur, Saya belajar bahwa sikap tersebut justru merugikan karena tidak memberikan kontribusi yang berarti. Sekarang, saya berusaha lebih proaktif dalam memberikan masukan untuk menunjukkan profesionalitas saya..”

Lain halnya Mudafir sebagai seorang pekerja *remote* di bidang arsitek yang punya karakter yang berbeda. Dia memiliki efikasi diri sejak awal, dia tidak terlalu peduli dengan pandangan orang-orang sekitarnya yang meragukan kerja remote. Baginya, perdebatan itu tidak perlu dijawab dengan kata-kata, cukup dengan hasil. Ketika dia diundang hadir proyek di Australia meski akhirnya terkendala visa, itu sudah cukup baginya sebagai konfirmasi bahwa karya yang ia kerjakan dari Palu diakui di level yang lebih tinggi. Bagi Mudafir, dorongan utamanya sederhana yaitu ingin lebih baik dari yang lain. Pekerjaan ini tidak membiarkannya berdiam diri, ada saja hal baru yang harus dipelajari untuk tetap relevan di bidangnya.

"Saya cuek saja. Tidak perlu klarifikasi berlebihan. Saya biarkan hasil karya saya yang berbicara... Motivasi saya adalah ingin menjadi lebih baik dari yang lain. Saya terus belajar untuk meningkatkan keterampilan."

Sedangkan Aryafianto memulai dari titik yang berbeda lagi yaitu perasaan frustrasi sulitnya menemukan pekerjaan di Palu yang benar-benar cocok dengan spesialisasinya di UI/UX design. Pasar lokal menyerap desainer, tapi yang dibutuhkan umumnya sebatas desain grafis untuk keperluan marketing. Sangat jauh dari standar global profesinya. Remote work membuka pintu yang di pasar lokal tertutup.

“...Motivasi utama saya adalah sulitnya mencari pekerjaan di bidang UI/UX design di Kota Palu yang sesuai dengan pengalaman saya.

Namun frustrasi itu pelan-pelan berubah jadi rasa syukur. Kerja *remote* membuka pintu yang di pasar lokal tertutup rapat. Aryafianto yang kerap di sapa Arya mengatakan

“Profesi ini membuatnya merasa senang dan bersyukur karena pekerjaan ini dapat membawanya bergabung bekerja bersama team asing yang berasal dari berbagai macam negara ... tidak semua orang bisa memperoleh kesempatan untuk mendapatkan posisi ini.” (Wawancara pada bulan November tahun 2025).

Dipilih dari sekian banyak kandidat yang punya keahlian serupa itu bukan hal kecil bagi Arya. Baginya, kesempatan itu terbuka untuk siapa saja yang mampu menunjukkan *value* dan kompetibel dirinya sesuai dengan kebutuhan global dan Arya merasa dia memenuhi dan memilikinya. Seperti pernyataannya

“...tidak semua orang bisa memperoleh kesempatan untuk mendapatkan posisi ini. ini bukanlah hal yang mudah, mereka harus mampu menunjukan Value dan kompetibel yang sesuai dengan role global dan saya memenuhinya”.

Rasa bangga ini terus berkembang ketika nominal gaji menjadi sebuah *value* atas sebuah pencapaian nilai yang melebihi ekspektasinya. Upah di atas ekspektasi menjadi sebuah apresiasi untuk profesionalitasnya yang dianggapnya lebih dari sekedar design grafis. Menurutnya Profesionalitasnya hari ini kurang cocok bersaing dengan pasar Palu. Arya mengatakan :

“Saya merasa kurang cocok bersaing di pasar lokal karena yang mereka cari adalah profesi yang fokus pada design grafis untuk pemasaran. Profesi UI/UX design di pasar global sangat booming, saya merasa bisa mendapatkan peluang belajar lebih dari sekedar design konten pemasaran dan penghasilan yang lebih baik dibandingkan pasar lokal.”

3.2. Strategi Representasi Diri melalui Media Digital (Enactment Layer)

Satu hal yang langsung mencolok dari ketiga narasumber ini adalah obsesi mereka terhadap ketepatan waktu. Bukan sekedar kebiasaan baik, namun ini sudah menjadi semacam identitas, sesuatu yang membedakan mereka dari pola kerja lokal yang lebih longgar soal waktu. Arya bahkan selalu bersiap 15 menit sebelum jadwal Zoom dimulai.

“.... Orang – orang itu sudah memiliki jadwal yang padat dalam sehari, sehingga apabila meeting online telat, dapat dipastikan kegiatan lainnya juga akan berantakan. Jadi Biasanya saya standby untuk join zoom meeting 15 menit sebelum waktu yang ditetapkan. Kalaupun sampai mepet – mepet tidak pernah lebih dari 5 menit”

Mudafir juga merasakan perubahan manajemen waktu yang menjadi lebih baik ketika dia bergabung menjadi pekerja *remote*. Ketepatan waktu ini menjadi diferensiasi antara dirinya dengan team lokal (Indonesia)

“...salah satu perubahan yang sangat terasa pada pola kerja saya adalah manajemen waktu yang semua serba on time. Kalau dengan team local baku janji jam berapa dimulai nanti jam berapa”

Ady pun merasakan hal yang sama. Di awal kariernya, rasa terikat pada jadwal ini bahkan sampai membuat dia mengurangi sosialisasi:

“....di awal karena merasa terikat dengan meja kerja, takut ketinggalan panggilan penting.”

Soal platform kerja, masing-masing punya pendekatan sendiri. Ady misalnya, menggunakan LinkedIn dan website pribadinya secara aktif. Simbol *Enactment layer* juga terlihat dari platform kerja mereka. Semisal pada Ady yang menggunakan LinkedIn dalam mempromosikan portofolio kerjanya dan media berbagi tips pemrograman yang ditujukan untuk menarik interaksi dari audiens atau klien potensial. Menurutnya LinkedIn dan website pribadi adalah platform yang tepat karena dia focus pada profesionalitas dan personal branding di dunia kerja.

“Saya menggunakan LinkedIn dan website pribadi sederhana. Di LinkedInku, saya masukan portofolio proyek yang sudah saya kerjakan terus saya pakai juga untuk bagi - bagi tips pemrograman supaya menarik audiens dan klien potensial. Saya tidak menggunakan Instagram karena menurutku itu lebih cocok untuk media sosial umum, sedangkan LinkedIn lebih berfokus pada profesionalitas dan branding diri untuk dunia kerja.”

Bukan hanya portofolio, Ady juga secara eksplisit menampilkan penguasaan bahasa pemrograman JavaScript atau Golang di profile LinkedIn sebagai alat untuk membangun personal brandingnya. Seperti yang dia sampaikan pada saat wawancara

“Di LinkedIn, saya masukan portofolio proyek yang sudah selesai saya kerja. Saya juga kasih lihat keahlian teknisku, kayak penguasaan bahasa pemrograman JavaScript atau Golang, biar nanti klien dapat melihat apakah keahlian saya sesuai tidak dengan kebutuhan mereka. Saya coba membangun branding sebagai developer yang kompeten dan profesional.”

Dan dia melakukan itu secara konsisten di LinkedIn

“Saya selalu update portofolioku habis saya kerjakan proyek. Tapi kalau saya sibuk kerja, frekuensinya jadi jarang - jarang, Cuma tetap saya pastikan untuk perbaharui terus portofolioku kalau sudah selesai saya kerjakan proyek - proyekku”

LinkedIn juga punya peran strategis bagi Ady bukan sekadar memajang portofolio, tapi untuk membuka koneksi ke level pengambil keputusan. Google Meet dan Slack, dua platform itu sudah ditetapkan perusahaan. Dan Ady mengikutinya dengan senang hati, karena fitur-fiturnya memang mendukung:

“Untuk komunikasi profesional dengan perusahaan asing, saya sering pakai Google Meet sama Slack. Ini saya pakai karena perusahaan memang gunakan ini, jadi saya mengikuti mereka saja. Terus Slack menariknya karena ada fitur thread, jadi bikin diskusi terfokus sama satu isu, tidak baganggu pesan lainnya, jadi komunikasi lebih terorganisir.

Mudafir punya ekosistem platform sendiri yang disesuaikan dengan alur kerjanya. Platform LINE untuk komunikasi teks, Google Meet digunakan saat rapat tim, Google Drive untuk berbagi file desain dan juga email untuk menerima feedback dari kliennya. Seperti yang dia paparkan saat wawancara

“Saya itu paling sering pakai LINE untuk komunikasi teks. Kalau Google Meet nanti pas rapat tim, Google Drive biasanya saya pakai kalau mau kirim desain, sama email itu biasanya untuk terima balasan dari klien. Biasanya klien kasih input atau masukan itu lewat bos, nanti bos yang teruskan di emailku.”

Berbeda dari Ady yang bertumpu pada keahlian teknis di LinkedIn, Mudafir menggunakan strategi bidding harga dan menampilkan portofolio detail design yang fungsional di platform Upwork, Fiverr. Seperti yang diungkapkannya

“Saya biasanya dapat klien global itu lewat Upwork atau Fiverr, kadang juga rekomendasi dari teman, macam proyek dari Australia itu....Strategi utamaku Cuma bermain di portfolio sajasama bidding harga. Saya tawari harga tidak terlalu murah tapi tidak juga terlalu mahal yang penting bersaing begitulah. Sama biasanya saya itu kasih kelebihan di desain. Kalau lokal biasanya yang penting estetik, kalau saya yang saya tonjolkan desain yang detail sama fungsional karena orang luar suka yang fungsional daripada estetik.”

Arya, dengan timnya yang tersebar di berbagai negara, menggunakan Slack sebagai sarana komunikasi internal sehari - hari dengan tim lintas negaranya dan Zoom pada saat rapat terjadwal bersama team ataupun klien. .

“...Untuk rapat yang sudah dijadwalkanl, kita itu pakai Zoom atau Google Meet. Kalau Slack itu nanti dipakai untuk diskusi chat sehari-hari, tapi kalau rapat dengan klien itu paling sering pakai Zoom”

Sedangkan LinkedIn digunakan oleh Arya sebagai media untuk membantu menghubungkannya dengan CEO atau Founder. Sama seperti Ady, Arya rutin

memposting portofolio ataupun informasi edukasi yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dan membuka peluang kolaborasi. Seperti yang dipaparkannya

“...LinkedIn itu bisa dipakai untuk posting informasi formal, kayak portofolionya kita atau kita mau kasih edukasi, jadi orang – orang profesional kayak CEO atau founder bisa langsung lihat kalau dorang akses LinkedInnya kita. Makanya saya rutin baposting di LinkedIn, harapannya yah itu ketika orang liat profileku dia tertarik dan percaya untuk buka peluang kolaborasi dengan saya”

3.3. Peran Komunitas dalam Memperkuat Identitas Profesional (Communal Layer)
Ady cukup dalam keterlibatannya di komunitas Hammer Code Sulawesi Tengah dan pernah menjabat sebagai ketua komunitasnya selama satu tahun. Ady menganggap komunitas ini adalah wadah tempat belajar, berbagi pengetahuan dan tempat untuk memperkuat identitas profesionalnya sebagai seorang developer. Seperti dia sampaikan pada wawancaranya bulan November 2026. Ady mengatakan

“... saya bergabung dengan komunitas Hammer Code Sulawesi tengah pas dorang sudah aktif dan jalan sekitar 2016 kalau tidak salah. Saya pernah jadi ketuanya satu tahun. Komunitas ini penting menurutku sih karena lewat komunitas ini saya bisa kasih bimbingan sama dapat peluang belajar.”

Di sana pula Ady menemukan sesuatu yang menarik soal komunitas Hammer Code yang mendorong anggotanya untuk saling berbagi pengetahuan. Melalui pengalaman tersebut, Ady menyadari bahwa kegiatan mengajar atau berbagi ilmu menjadi salah satu cara terbaik untuk memperkuat pemahaman dan membangun pondasi profesional. Ady mengatakan

“... kami diajarkan untuk berbagai pengetahuan. Saya menemukan bahwa mengajar adalah cara terbaik untuk belajar, dan terus terang itu membantu saya memperkuat pondasi profesionalku”

Mudafir membangun jaringannya lewat komunitas freelancer global melalui platform digital seperti Upwork dan Fiverr dan mendapatkan proyek melalui rekomendasi teman dan jaringan profesional.

”Saya dapat klien global di upwork dan Fiverr, kadang juga dapat dari rekomendasi dari teman”

Arya merasakan hal yang sama. Baginya komunitas bukan sekadar 1 tempat nongkrong digital:

”menurutku komunitas itu cukup membantu, terutama untuk berbagi informasi dan referensi”

Dan manfaatnya lebih konkret dari itu:

”... referensi dari komunitas itu cukup membantu saya untuk dapat proyek. Dorang juga biasa membantu basebarkan informasi tentang pekerjaan atau proyek yang saya kerjakan, kayak waktu peluncuran fitur baru perusahaanku, dorang bantu sebarkan lewat media sosialnya.”

3.4. Pembentukan Identitas melalui Relasi Interpersonal (Relational Layer)

Ketiga narasumber punya pengalaman yang hampir sama soal satu hal: dianggap pengangguran oleh orang-orang di sekitar mereka. Ady bercerita di rumah, Dia menghadapi dinamika yang berbeda. Keluarga dan lingkungannya tidak melihat aktivitas kerjanya. Yang terlihat hanya seseorang yang menghabiskan waktu di kamar. Sejak awal menjadi pekerja *remote* keluarga menyangka bahwa Ady adalah seorang pengangguran karena sehari - hari hanya menghabiskan waktu di kamar. Seperti pengungkapannya pada saat wawancara

“Awalnya, keluarga kira saya ini tidak bekerja karena di dalam kamar terus, Pas – pas disitu juga belum menikah. Adik – adikku pergi sekolah, orang tuaku pergi kerja, saya Cuma sendiri di rumah dalam kamar jadi dorang kira saya tidak produktif”

Ady tidak tinggal diam. Dia mencoba menjelaskan, dan pelan-pelan ada titik terang:

“...saya jelaskan sama keluargaku kalau saya itu bekerja remote, dorang tidak paham betul apa itu kerja remote tapi pelan – pelan dorang terima.”

Berdasarkan hasil wawancara, stigma serupa datang juga dari masyarakat sekitar tempat tinggalnya. Ady tidak memilih konfrontasi. Dia lebih memilih menarik diri dan membiarkan hasil kerjanya yang berbicara:

“...Di tetangga juga sama, dorang kira saya tidak kerja. Gara – gara itu saya jadi jarang bersosialisasi, ditambah juga perasaan terikat dengan meja kerja, saya takut takut sekali ketinggalan panggilan penting....Tapi dari situ saya berpikir komunikasi yang baik dengan tim sudah cukup, jadi saya tidak merasa perlu bajelaskan atau baklarifikasi lagi dengan orang lain.. Saya biarkan karya saya yang berbicara.”

Untuk menjaga kepercayaan klien, Ady selalu berusaha transparan soal kondisinya dari awal, termasuk soal skill nya pada bahasa untuk menjaga profesionalitasnya.

“...dari awal saya selalu kasih tau tentang konidisiku sama perusahaan. Saya jelaskan kalau saya ini dari kota kecil di Indonesia. Kotaku ini sering mati lampu jadi saya minta pengertiannya kalau saya perlu beberapa menit untuk pindah tempat kalau lagi mati lampu.”

Soal bahasa, Ady tidak pura-pura tidak ada masalah. Kalau ada yang terlewat, dia minta diulang:

“Tantangan utamaku bahasa Inggris, apalagi kalau klien sudah bicara cepat sekali, kadang saya itu susah menangkap maksudnya. Jadi saya biasanya minta klien untuk ulang penjelasannya”

Mudafir menghadapi situasi keluarga yang hampir sama. Orang tua tidak terbiasa dengan konsep kerja yang tidak kelihatan secara fisik dan kerja remote. Tetapi setelah mendapat penjelasan, keluarga mulai mendukung walaupun tidak sepenuhnya paham seperti yang terjadi pada keluarga Ady.

“...keluarga kira saya tidak bekerja karena di kamar terus. Apalagi orang tua an tidak tau apa itu kerja remote, kerja macam apa itu.. Tapi tetap saya jelaskan, pelan – pelan mereka dukung, yah walaupun menurutku dorang tetap tidak paham”

Dalam komunikasi kerjanya, Mudafir jarang berhadapan langsung dengan klien global. Dia menggunakan atasannya sebagai perantara dalam mengikuti rapat, kemudian atasannya akan meneruskan masukan klien ke Mudafir. Pola ini menurutnya lebih aman, karena perbedaan istilah teknis antara bahasa Inggris dan Indonesia bisa bikin salah tafsir:

“...Saya itu jarang bicara langsung dengan klien global; biasanya bos yang ikut rapat, baru nanti habis itu feedbacknya klien diteruskan ke saya lewat email atau LINE...kadang-kadang saya itu merasa sulit baartikan maksudnya klien karena saya rasa kayak beda bahasa teknisnya orang Inggris dengan Indonesia. Indikator efektivitas komunikasinya kalau minim revisi saja.”

Sedangkan pada Arya, Untuk kondisi infrastruktur di Palu, Arya memilih jalan yang sama dengan Ady terbuka sejak awal. Baginya itu bukan tanda kelemahan, tapi 34 cara menjaga kepercayaan:

“Tidak, karena saya selalu mengkomunikasikan situasi saya di awal kepada klien atau tim. Saya coba jelaskan kalau saya bekerja dari Palu salah satu kota kecil di Indonesia, yang kadang mengalami gangguan listrik atau internet, jadi saya minta pengertian perlu waktu untuk pindah tempat.”

Soal pilihan platform, Arya tidak memaksakan preferensinya sendiri. Dia ikut apa yang klien nyaman gunakan. Dan ada alasannya:

“Saya itu menyesuaikan dengan preferensi klien. Kalau klien Amerika Serikat atau Eropa biasanya minta untuk pakai Zoom karena menurut mereka katanya lebih aman daripada Google Meet. Saya mengikuti saja yang penting dorang rasa nyaman

4. Pembahasan

Communication Theory of Identity (CTI) yang dirumuskan oleh Hecht (1993) menjadi kerangka utama yang dipakai dalam penelitian ini. Teori ini mempunyai cara pandang yang berbeda soal identitas. Identitas bukan sesuatu yang statis melainkan sebagai proses dinamis yang terbentuk melalui empat lapisan saling terkait yaitu (1)

Personal layer (2) *Enactment Layer* (3) *Communal Layer* dan (4) *Relational Layer* (Santosa Diani Yasmine & Yuliana Nina, 2024)

Menurut Hecth (dalam (Tramontano et al., 2021) mendefinisikan *Personal layer* sebagai Lapisan personal merujuk pada individu sebagai pusat (lokus) identitas. Di antara keempat lapisan itu, personal layer adalah yang paling "dalam". Ini adalah tempat seseorang menyimpan gambaran tentang dirinya sendiri, siapa dia, bagaimana dia memandang dirinya, apa yang dia rasakan tentang keberadaannya, termasuk hal-hal yang sifatnya lebih spiritual. Dari lapisan inilah muncul pemahaman tentang diri sendiri, yang tidak selalu sama di setiap situasi. Dalam kondisi tertentu, seseorang bisa mendefinisikan dirinya secara berbeda dibanding kondisi lain dan itu wajar, bahkan manusiawi.

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan *Personal layer* para narasumber mencerminkan pergeseran *self-concept* dari “pekerja lokal terbatas” menjadi “profesional yang mampu bersaing global”. Ady melihat dirinya awalnya sebagai “*yes man*” yang kurang berkontribusi, kemudian bertransformasi menjadi individu proaktif yang memberikan masukan berarti. Pergeseran ini menandakan bahwa personal layer bersifat dinamis dan bentuk dari kognitif sosial dimana manusia sebagai agen yang memiliki keyakinan efikasi diri yang mampu memberi penilaian pribadi untuk mengelola sumber daya sendiri guna mendefinisikan dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta menghadaipi situasi spesifik secara efektif (Bentley et al., 2019). Mudafir menunjukkan *self-concept* yang resilien sejak awal, di mana pengakuan dari klien Australia (meski visa ditolak) memperkuat rasa “karya saya diakui”. Pengakuan ini menguatkan *self imagenya* sebagai arsitek kompetitif yang mampu bersaing meski dari kota kecil seperti Palu, tanpa bergantung pada infrastruktur metropolitan. Aryafianto merasakan kebanggaan dan syukur karena terpilih di antara banyak kompetitor, serta peluang belajar dan penghasilan yang tidak tersedia di pasar Palu. Hal ini sejalan dengan (Morgenroth et al., 2021) yang menyatakan bahwa kesesuaian identitas sosial individu dengan prototipe profesi dapat memperkuat motivasi dan rasa kelayakan karier. Dalam perspektif *personal layer*, pengalaman Aryafianto memperlihatkan bagaimana konsep diri dan makna personal terhadap profesi dibangun melalui refleksi atas pengalaman kerja global, pengakuan klien asing, serta pencapaian ekonomi. Aryafianto menginternalisasi standar global UI/UX sebagai bagian dari identitas dirinya, sehingga membentuk rasa percaya diri, kebanggaan, dan motivasi internal. Meskipun masyarakat Palu memaknai profesinya sebagai “desain grafis biasa”, Arya tidak mengadopsi definisi tersebut ke dalam personal layer-nya. Ia justru membangun pemaknaan personal yang berbeda, sehingga identitas profesional dan kebanggaannya tetap terjaga. Sebagaimana ditemukan dalam studi tentang identitas komunikasi yang menunjukkan bahwa lapisan personal sangat menentukan seberapa autentik dan konsisten seseorang dalam membangun citra dirinya. Hal yang sama juga terlihat pada para pekerja remote di Palu. Mereka berhasil menjaga keaslian diri sebagai profesional global, sehingga konsep diri mereka tetap kuat meski harus menghadapi berbagai keterbatasan infrastruktur dan pandangan masyarakat setempat. (Handoyo & Pamungkas, 2025)

Temuan ini menegaskan bahwa identitas profesional di *era remote work* bersifat *hybrid*, lokal sekaligus global. Di konteks perifer seperti Palu, *personal layer* menjadi arena utama *resiliensi* terhadap *identity gaps*, terutama *gap* antara *self-view* sebagai profesional global dengan realitas infrastruktur lokal (pemadaman listrik, koneksi tidak stabil) dan stigma sosial (“pengangguran di kamar”). Kuiper Kimberly,

2021 memperluas CTI dengan *material frame* (*territory*, infrastruktur fisik), yang sangat relevan di sini: keterbatasan wilayah Palu memengaruhi konstruksi diri, namun justru mendorong motivasi untuk keluar dari batasan lokal. Temuan ini sejalan dengan (LeBlanc Sarah Symonds et al., 2021) dalam studi *MotherScholar* selama pandemi, di mana *interpenetrasi identitas personal* (*mother-scholar*) memicu negosiasi dalam diri ketiga narasumber dan peningkatan motivasi (Motivasi dekat keluarga (Ady), percaya diri melalui hasil karya (Mudafir), kebanggaan terpilih di tim global (Aryafianto); transisi dari "yes man" ke proaktif), meski menimbulkan *gaps* yang harus dikelola. Namun, berbeda dengan konteks metropolitan di mana *supervisor identity leadership* lebih dominan (Shi et al., 2024) pekerja Palu lebih mengandalkan *self-negotiation* karena keterbatasan akses langsung ke tim global. Ini memperkaya CTI dengan menunjukkan bahwa di industri kerja remote dari konteks kota kecil di Indonesia seperti kota Palu, identitas profesional sering kali diperkuat oleh prestasi individual dan pasar global, bukan dukungan komunal local. Hal ini tentu saja mematahkan konsep identitas sosial Henri Tajfel dan John Turner (WF Novella Ane & S Nevriyarni, 2026) yang menekankan bahwa sebagian dari cara seseorang memandang dirinya sendiri berasal dari keterlibatannya dalam kelompok sosial sedangkan temuan pada penelitian ini menunjukkan personal layer Ady, Mudafir, dan Aryafianto justru menguat meski tanpa afiliasi kelompok lokal yang kuat.

Pada *enactment layer* CTI, identitas diwujudkan melalui proses petukaran dalam komunikasi. Beberapa aspek komunikasi seperti ekspresi identitas dianggap sebagai bagian dari identitas itu sendiri. Dengan demikian identitas memengaruhi komunikasi (Witari Putu Sita, 2023). Temuan menunjukkan bahwa pekerja remote di Palu melakukan *enactment* identitas profesional global melalui dua strategi utama: (1) disiplin waktu sebagai bentuk profesionalisme lintas budaya, dan (2) *personal branding* serta adaptasi *platform* digital.

Satu hal yang cukup mencolok dari ketiga narasumber yaitu mereka tidak tinggal diam. Ada kesadaran aktif untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi dunia kerja global, bahkan ketika itu artinya harus bergesekan dengan kebiasaan lokal yang sudah sangat melekat. Ambil contoh soal waktu. "Jam karet" bukan stereotip itu pengalaman nyata yang hampir semua orang Indonesia pernah rasakan, dari rapat kantor yang molor tanpa rasa bersalah, sampai janji hangout yang baru dimulai satu jam setelah waktu yang disepakati. Normalnya begitu. Tapi para pekerja ini memilih standar yang berbeda datang tepat waktu, bahkan lebih awal. Di sinilah *enactment layer* bekerja paling kentara, ada pergeseran nyata dari pola waktu lokal yang polychronic ke ritme kerja global yang monochronic dan terstruktur. Fenomena yang seolah sudah menjadi kebiasaan yang dapat ditemukan di setiap kegiatan masyarakat Indonesia setiap harinya, mulai dari kegiatan penting seperti meeting hingga kegiatan yang tidak begitu penting seperti berkumpul bersama teman (Parhan et al., 2022)

Aryafianto secara eksplisit membandingkan "orang luar" yang menghargai waktu dengan kebiasaan lokal, sementara Ady dan Mudafir menggunakan platform untuk "menunjukkan" kompetensi (portofolio, tips pemrograman, desain detail). Transparansi tentang pemadaman listrik bukan kelemahan, melainkan strategi untuk menjaga kepercayaan dan profesionalitas.

Proses identitas ini dimulai dari kesadaran akan perbedaan budaya waktu (*sequential vs synchronous time*), kemudian diwujudkan melalui perilaku konkret (*standby* dini, update portofolio rutin) dan pilihan media yang adaptif (mengikuti preferensi klien untuk keamanan atau kenyamanan). Kendala bahasa dan infrastruktur

diatasi dengan perantara pimpinan atau komunikasi terbuka sejak awal. Ini merupakan *identity negotiation* aktif di mana *enacted behavior* menjembatani personal layer (keinginan menjadi profesional kompetitif) dengan relational layer (persepsi klien global).

Temuan ini menunjukkan bahwa enactment layer di konteks perifer seperti Palu bersifat strategis dan resilien. Berbeda dengan studi di negara maju yang sering menyoroti *isolation* atau *reduced social presence* (misalnya dalam virtual teams), pekerja Palu aktif menggunakan *digital affordances* untuk membangun kredibilitas. Ini sejalan dengan (Blyth et al., 2024) tentang *self-branding freelancer di Upwork*, yang meliputi *boosting profile, showcasing skills, expanding presence, pursuing with clients outside* dan *individualizing brand*. Namun, di Palu, *enactment* juga dipengaruhi *material frame (territory & infrastruktur)* sebagaimana diperluas oleh (Kuiper Kimberly, 2021) dalam kerangka CTI kelima. sehingga transparansi tentang kondisi lokal menjadi bentuk *identity bridging* yang efektif untuk mengelola *identity gaps* antara personal layer (keinginan menjadi profesional kompetitif) dengan relational layer (persepsi klien global). Temuan ini didukung secara empiris oleh (Soundararajan et al., 2025) yang menemukan pola serupa pada pekerja IT di India: *infrastructural volatility* di Global South memaksa pekerja remote melakukan reorganisasi ruang dan komunikasi transparan sebagai strategi menjaga kredibilitas *enacted identity*.

Communal layer CTI adalah ketika identitas tersebut dibentuk terutama oleh komunitas yang lebih besar, tentang bagaimana munculnya rasa keterikatan dan keterkaitan individu pada suatu kelompok atau komunitas yang hal ini dapat memicu menguatnya rasa identitas Bersama dan yang terakhir ada (Hecht dalam Littlejohn dan Fosc dalam Santosa Diani Yasmine & Yuliana Nina, 2024).

Temuan menunjukkan komunitas berfungsi sebagai wadah penguatan identitas hybrid lokal-global. Ady aktif di *Hammer Code* Sulawesi Tengah (sebagai mantan ketua) dan menemukan bahwa kegiatan berbagi ilmu menjadi pondasi utama penguatan kompetensi sekaligus rasa *belonging*, sementara Mudafir dan Arya memanfaatkan komunitas freelancer global via Upwork/Fiverr serta rekomendasi teman dalam mendapatkan peluang kerja global dan validasi eksternal.

Temuan ini sejalan dengan (Dreher & Triandafyllidou, 2025) yang menyatakan bahwa komunitas digital nomad membentuk hybrid identity melalui kebebasan berkaitan dengan control atas pemilihan dan struktur pekerjaan, kebebasan spasial merujuk pada independensi lokasi dan kebebasan personal berkaitan dengan focus pada pengembangan dan penyeimbangan kembali prioritas hidup di mana partisipasi kolektif menjadi mekanisme utama negosiasi identitas di era kerja jarak jauh. Lebih lanjut, (Prester et al., 2023) dalam teori *identity performance* pada digital nomads menegaskan bahwa komunitas digital menjadi arena utama pembentukan identitas kolektif di lingkungan kerja yang “unsettled” (tidak stabil), di mana interaksi berkelanjutan melalui platform seperti Upwork dan forum lokal justru memperkuat rasa kompetensi meski berada di wilayah perifer. Dengan demikian, communal layer dalam konteks Kota Palu menjadi kekuatan strategis yang mengubah keterbatasan lokal menjadi modal sosial global.

Lapisan komunal ternyata memegang peranan yang sangat penting dalam memperkuat identitas. Melalui keterlibatan di *Hammer Code* Sulawesi Tengah, Ady mendapatkan rasa kebersamaan dan penguatan kompetensi. Sementara Mudafir dan Aryafianto lebih banyak mengandalkan komunitas freelancer global di Upwork dan Fiverr. Seperti hasil penemuan Handoyo & Pamungkas, 2025 yang mengemukakan

pengalaman ini menegaskan bahwa komunitas tidak hanya menjadi tempat berbagi informasi, tetapi juga menciptakan rasa belonging dan validasi sosial yang membantu mereka membangun identitas profesional yang lebih kuat dan relevan.

Relational Layer siapa diri individu tersebut dan apa kaitannya dengan individu lain, bagaimana identitas individu tersebut dapat dikenal sebagai bagian dari kelompok oleh masyarakat umum serta bagaimana individu tersebut dapat memposisikan dirinya dalam kelompok itu (Hecht dalam Littlejohn dan Fosco dalam Santosa Diani Yasmine & Yuliana Nina, 2024).

Temuan utama adalah *stigma relational* (dianggap “pengangguran” oleh keluarga & masyarakat karena bekerja di kamar) yang mencerminkan *clash* antara *ascribed identity* lokal (harus terlihat “bekerja secara fisik”) dengan *achieved identity global* sebagai profesional kompetitif. Stigma relational ini sejalan dengan temuan (Sukmana & Komalawati, 2023) yang menemukan yang menunjukkan bahwa norma budaya organisasi di Indonesia masih banyak memandang kerja dari rumah sebagai aktivitas yang kurang serius dan kurang produktif, bahkan kerap dianggap seperti “pengangguran terselubung”. Persepsi semacam ini kemudian memicu benturan identitas yang cukup kuat, yaitu antara identitas lokal yang mengharuskan seseorang terlihat secara fisik sedang bekerja dengan identitas profesional global yang lebih menekankan pada hasil dan kompetensi. Akibatnya, muncul konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta stigma sosial yang dirasakan dari keluarga dan lingkungan masyarakat sekitar. Namun mereka tetap melakukan negosiasi secara selektif. Kepada keluarga, Ady dan Mudafir akhirnya bicara. Mereka jelaskan apa yang sebenarnya mereka lakukan di balik pintu kamar itu dan hasilnya keluarga mulai bisa menerima meski kata “paham” mungkin belum sepenuhnya tepat untuk menggambarkannya. Tapi itu sudah cukup. Untuk lingkungan yang lebih luas seperti tetangga, kenalan, masyarakat sekitar ceritanya lain. Di sana mereka memilih diam. Tidak ada penjelasan, tidak ada pembelaan diri. Toh, kata-kata tidak selalu efektif mengubah persepsi orang. Biarkan saja hasil kerja yang berbicara. Tapi di hadapan klien dan tim internasional, sikap mereka berubah total, justru keterbukaan yang jadi andalan. Kondisi infrastruktur Palu disampaikan apa adanya sejak awal. Saat bahasa menjadi penghalang, atasan turun tangan sebagai jembatan. Cara-cara ini terdengar simpel, tapi itulah yang membuat kepercayaan klien tetap terjaga.

Berbeda dengan Ady dan Mudafir, Aryafianto tidak banyak mengalami stigma keluarga yang mendalam. Ia lebih fokus pada negosiasi relasional dengan tim dan klien global melalui komunikasi yang adaptif dan transparan. Aryafianto secara rutin menyesuaikan pilihan platform komunikasi (seperti Zoom untuk klien Amerika dan Eropa) sesuai preferensi klien demi menjaga kenyamanan dan kepercayaan. Ia juga secara proaktif mengkomunikasikan kondisi kerja di Palu, termasuk pemadaman listrik dan gangguan internet, sejak awal hubungan kerja. Transparansi ini menjadi strategi utama Aryafianto untuk mempertahankan citra profesionalitas meskipun berada di wilayah dengan keterbatasan infrastruktur. Pendekatan ini menunjukkan bahwa relational layer bagi Aryafianto lebih banyak terjadi pada level lintas budaya dan lintas negara daripada pada lingkungan keluarga dan masyarakat lokal.

Proses negosiasi pada relational layer bersifat kontekstual dan resilien. Stigma lokal menciptakan personal-relational gaps yang diatasi melalui *identity bridging* berupa komunikasi terbuka, penjelasan selektif kepada keluarga, dan transparansi kondisi kerja kepada klien global. Makna temuan ini adalah bahwa *relational layer* menjadi arena paling sensitif dalam pembentukan identitas pekerja

remote di daerah perifer seperti Palu. Ketegangan antara norma budaya lokal yang menekankan kehadiran fisik dengan tuntutan profesional global harus dinegosiasikan secara terus-menerus. Transparansi tentang pemadaman listrik dan keterbatasan bahasa bukan sekadar informasi teknis, melainkan upaya strategis untuk mengelola persepsi orang lain dan mempertahankan kepercayaan.

Temuan ini didukung oleh (Dailey et al., 2024) yang memperkenalkan konsep *occupational identity gaps* dan strategi *bridging* seperti penilaian ulang (*reappraisal*) terhadap nilai realitas sehari – hari mereka yang mencakup perubahan dalam cara mereka memandang aktivitas kerja harian mereka dan *repositioning* yang mirip dengan pendekatan narasumber yang membantu menjembatani kesenjangan identitas pekerjaan baik pada level *personal enacted* maupun *personal relation*. Komunikasi terbuka dan dukungan keluarga menjadi kunci mitigasi stigma pada profesi non-konvensional di konteks Indonesia. Praktisnya menurut pekerjaan remote memberikan fleksibilitas waktu yang lebih besar guna mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Namun fleksibilitas ini sering kali disertai dengan konsekuensi berupa kaburnya batas temporal dan spasial antara pekerjaan dan tugas rumah tangga yang justru dapat berujung pada konflik kerja–keluarga, bukan keseimbangan seperti stigma keluarga yang dialami Ady dan Mudafir.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keempat lapisan *Communication Theory of Identity* (CTI) tidak beroperasi secara terpisah, melainkan saling interpenetrasi secara dinamis dalam proses negosiasi identitas profesional pekerja *remote* di Kota Palu. Interpenetrasi ini menciptakan identitas *hybrid* yang resilien, di mana ketegangan antara lokalitas (keterbatasan infrastruktur, norma budaya “jam karet”, dan stigma sosial) dengan orientasi global (pasar kerja internasional, disiplin waktu, dan standar profesionalisme) menjadi kekuatan pendorong adaptasi.

Personal layer berfungsi sebagai fondasi utama. Ketiga narasumber mengalami pergeseran *self-concept* dari “pekerja lokal terbatas” menjadi “*profesional global kompetitif*”. Ady bertransformasi dari “*yes man*” menjadi proaktif, Mudafir membangun *self-concept resilien* melalui pengakuan klien Australia, dan Aryafianto menginternalisasi kebanggaan serta motivasi dari peluang global. *Personal layer* ini kemudian saling terkait erat dengan *enactment layer*. Keinginan menjadi profesional kompetitif (personal) diwujudkan melalui perilaku konkret seperti disiplin waktu, personal branding di *LinkedIn*, pembaruan portofolio rutin, dan adaptasi *platform komunikasi (enactment)*. *Enactment layer* menjadi “jembatan performatif” yang menghubungkan konsep diri dengan persepsi orang lain.

Enactment layer juga berinteraksi kuat dengan *relational layer*. Transparansi tentang pemadaman listrik dan gangguan internet bukan sekadar strategi komunikasi, melainkan *identity bridging* yang menghubungkan *personal layer* (keinginan kompetitif) dengan *relational layer* (persepsi klien global). Sementara itu, stigma *relational* yang dialami Ady dan Mudafir (“pengangguran di kamar”) menciptakan *personal-relational gaps* yang diatasi melalui fokus pada hasil kerja dan komunikasi terbuka. Aryafianto, yang mengalami stigma keluarga lebih ringan, lebih banyak melakukan negosiasi *relational* pada level lintas budaya dengan menyesuaikan platform komunikasi sesuai preferensi klien. Hal ini menunjukkan bahwa *relational layer* tidak statis, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks hubungan (lokal vs global).

Communal layer berperan sebagai penguat dan stabilisator antar lapisan. Komunitas lokal seperti *Hammer Code* memberikan pondasi skill dan rasa *belonging*

bagi Ady, yang kemudian memperkuat personal layer dan enactment layer (melalui *sharing knowledge*). Sementara komunitas global melalui Upwork dan Fiverr membantu Mudafir dan Aryafianto dalam validasi eksternal dan akses proyek, sehingga mengurangi *isolation* dan mendukung *relational layer* dengan memberikan bukti kompetensi yang dapat “dibicarakan” kepada keluarga atau masyarakat. *Communal layer* ini menjadi semacam “penyangga” yang membantu mengelola *identity gaps* yang muncul di personal-relational layer.

Secara keseluruhan, interpenetrasi keempat lapisan menghasilkan mekanisme negosiasi identitas yang kontekstual dan resilien. *Identity gaps* paling menonjol terjadi antara *personal layer* (*self-view* sebagai profesional global) dengan *relational layer* (stigma lokal sebagai “pengangguran”) serta antara *enactment layer* (*performa monochronic* dan transparansi) dengan norma lokal *polychronic*. Namun, gaps tersebut tidak menjadi penghancur, melainkan pendorong adaptasi melalui *identity bridging* berbasis komunikasi digital, transparansi, dan dukungan komunitas. *Material frame* (*territory* dan infrastruktur Palu) yang diperkenalkan (Kuiper Kimberly, 2021) semakin memperkuat interpenetrasi ini, karena keterbatasan fisik tidak hanya memengaruhi *enactment*, tetapi juga memperdalam negosiasi di *relational* dan *communal layer*.

Temuan ini memperkaya CTI dengan perspektif kota kecil (Kota Palu). Berbeda dengan konteks metropolitan di mana *supervisor identity leadership* sering menjadi faktor dominan (Shi et al., 2024), pekerja remote di Palu lebih mengandalkan *self-negotiation*, performa digital, dan komunitas *hybrid*. Identitas profesional mereka terbentuk bukan semata dari afiliasi kelompok lokal yang kuat, melainkan dari kemampuan mengintegrasikan keempat lapisan CTI dalam menghadapi ketegangan lokal-global. Hal ini menegaskan bahwa identitas dalam kerja remote di daerah perifer bersifat dinamis, performatif, dan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam melakukan negosiasi komunikatif lintas lapisan.

5. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pekerja remote di Kota Palu berhasil menegosiasikan identitas profesional mereka di pasar kerja global melalui proses komunikasi yang dinamis dan resilien meskipun menghadapi keterbatasan infrastruktur digital (pemadaman listrik berkala, koneksi tidak stabil, serta minimnya fasilitas *co-working space*) dan stigma sosial lokal. Dengan menggunakan kerangka *Communication Theory of Identity (CTI)* Michael Hecht (1993), penelitian ini menjawab rumusan masalah yang diajukan di bagian Pendahuluan: bagaimana pekerja remote di kota kecil seperti Palu membentuk dan menegosiasikan identitas profesional mereka melalui komunikasi digital dalam konteks sosial-kultural dan infrastruktur lokal yang terbatas.

Hasil analisis terhadap tiga narasumber (Ady Rahmansyah, Mudafir, dan Aryafianto) menunjukkan bahwa identitas profesional yang terbentuk bersifat *hybrid* — lokal sekaligus global. Melalui empat lapisan CTI yang saling interpenetrasi. *Personal layer* menggambarkan pergeseran *self-concept* dari “pekerja lokal terbatas” menjadi “profesional global kompetitif” yang resilien dan proaktif. *Enactment layer* terlihat dari strategi disiplin waktu (*monochronic*), personal branding melalui LinkedIn dan portofolio, serta transparansi komunikasi tentang kendala infrastruktur Palu. *Communal layer* berperan sebagai *anchor* melalui komunitas lokal (*Hammer Code*) dan platform global (*Upwork, Fiverr*) yang memperkuat rasa belonging dan

akses peluang kerja. *Relational layer* menunjukkan negosiasi stigma (“pengangguran di kamar”) dengan keluarga dan masyarakat, serta pembangunan kepercayaan dengan klien global melalui komunikasi terbuka dan adaptasi platform.

Temuan ini membuktikan bahwa pekerja remote di Palu tidak hanya mengatasi *identity gaps* antara identitas lokal dan global, tetapi justru menjadikan keterbatasan tersebut sebagai pendorong adaptasi melalui komunikasi digital yang strategis. Identitas profesional mereka terbentuk bukan dari dukungan infrastruktur metropolitan, melainkan dari kemampuan individu dalam melakukan negosiasi lintas lapisan CTI yang kontekstual dan performatif.

Peneliti memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya penelitian mendatang. Memperluas jumlah dan keragaman partisipan (misalnya termasuk pekerja *remote* perempuan, *fresh graduate*, atau dari bidang non-IT) agar hasil lebih generalisabel di konteks Sulawesi Tengah. Melakukan studi *longitudinal* untuk melihat dinamika negosiasi identitas seiring perubahan karir dan perkembangan infrastruktur *Palu Smart City*. Membandingkan proses komunikasi identitas pekerja remote antar kota perifer di Indonesia (misalnya Palu vs. daerah lain di luar Jawa) untuk melihat pengaruh variasi budaya dan infrastruktur. Mengkaji dampak kebijakan pemerintah daerah terhadap pembentukan ekosistem digital lokal serta implikasinya terhadap retention pekerja remote di daerah.

Rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan serta memperkaya teori CTI dalam konteks kerja remote di wilayah perifer Indonesia.

Referensi

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024).). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja para pekerja remote. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *8*(1), 1-10. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Bentley, S. V., Peters, K., Haslam, S. A., & Greenaway, K. H. (2019). Construction at Work: Multiple Identities Scaffold Professional Identity Development in Academia. *Frontiers in Psychology*, *10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00628>
- Blyth, D. L., Jarrahi, M. H., Lutz, C., & Newlands, G. (2024). Self-branding strategies of online freelancers on Upwork. *New Media & Society*, *26*(7), 4008–4033. <https://doi.org/10.1177/14614448221108960>
- Dailey, S. L., Pierce, C. S., Bailey, D. E., Leonardi, P. M., & Nardi, B. (2024). Being Creative Within (or Outside) the Box: Bridging Occupational Identity Gaps. *Management Communication Quarterly*, *38*(1), 86–116. <https://doi.org/10.1177/08933189231167385>
- Dreher, N., & Triandafyllidou, A. (2025). Understanding digital nomadism: a three-level framework for migration studies. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *51*(19), 4801–4820. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2517353>
- Handoyo, Z. R. A. K., & Pamungkas, I. N. A. (2025). Identitas Komunikasi pada Komunitas Pengusaha Fashion Casual di Jawa Barat sebagai Personal Branding. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *6*(5).

- Hidayat, D., Gustini, K. L., & Lampe iLYAS. (2025). *Komunikasi massa dan media digital*. Simbiosia Rekatama Media.
- Kriyantono Rachmat. (2022). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif* (2nd ed.).
- Kuiper Kimberly. (2021). *Bridging the gaps: Advancing the communication theory of identity*. Bowling Green State University.
- LeBlanc Sarah Symonds, Spradley Elizabeth L., Beal Heather K. Olson, Burrow Lauren E., & Cross Chrissy. (2021). Communication Theory of Identity, Identity Gap Theory, and MotherScholaring During COVID-19. *Iowa Journal of Communication*, 53(2), 7–27.
- Mulyana, D., & Solatun. (2020). *Metode penelitian komunikasi: Contoh-contoh penelitian kualitatif dengan pendekatan praktis*. Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja jarak jauh (telecommuting): Konsep, penerapan dan pembelajaran*. *Bappenas Working Papers*, 3(1). <https://workingpapers.bappenas.go.id>
- Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 102022. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Oktaviani, E., Asrinur, A., Prakoso, I. W. A., & Madiistriyatno, H. (2023). TTRANSFORMASI DIGITAL DAN STRATEGI MANAJEMEN. *OIKOS NOMOS JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS*, 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jkeb.v16i1.20322>
- Parhan, M., Maharani, A. J., Haqqu, O. A., Karima, Q. S., & Nurfaujiah, R. (2022). Orang Indonesia dan Jam Karet: Budaya Tidak Tepat Waktu dalam Pandangan Islam. *SOSIETAS*, 12(1), 25–34. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v12i1.48065>
- Pemerintah Kota Palu. (2017). *Masterplan Palu Smart City 2017–2022*.
- Prester, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Schlagwein, D. (2023). Toward a Theory of Identity Performance in Unsettled Digital Work: The Becoming of ‘Digital Nomads.’ *Journal of Information Technology*, 38(4), 442–458. <https://doi.org/10.1177/02683962231196310>
- Santosa Diani Yasmine, & Yuliana Nina. (2024). Gambaran Communication Theory of Identity: Membangun Identitas Seorang Cosplayer. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digita*, 1, 1–10.
- Shi, J., Feenstra, S., & van Vugt, M. (2024). Connecting work teams in a remote workplace: an identity leadership perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 643–657. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2362460>
- Soundararajan, V., Agarwal, P., & Tyagi, D. (2025). Remote work and reorganization of household infrastructure in the Global South: insights from the Indian information technology industry. *Journal of Economic Geography*. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbaf052>
- Sukmana, O., & Komalawati, E. (2023). Organizational Culture Transformation Work From Home (WFH) in Cross-View Generation. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.37535/101010120231>

- Tempo. (2023). Minat pekerja Indonesia ke luar negeri turun, 71 persen pekerja pilih remote working. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/minat-pekerja-indonesia-ke-luar-negeri-turun-71-persen-pekerja-pilih-remote-working-49849>
- Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100129. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100129>
- WF Novella Ane, & S Nevriyani. (2026). TEORI IDENTITAS SOSIAL, STEREOTIPE & PRASANGKA. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3.
- Witari Putu Sita. (2023). IDENTITY CONSTRUCTION BASED ON A COMMUNAL LAYER OF CTI: A CASE ON BOOKSTAGRAM. *Journal of English Language and Culture*, 14.