

IMPLEMENTASI MODEL HYBRID MANAGEMENT SYSTEM DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ORGANISASI PENDIDIKAN

Putri Ananda ^{a*)}, Syafa'atul Habib ^{a)}, Ismawati ^{a)}, Najma Qurrotul'Aini ^{a)}

^{a)} Institut Agama Islam Negeri Datuk Laksemana Bengkalis, Riau, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: ptrannd28@gmail.com

Article history: received 06 Mei 2026; revised 20 Mei 2026; accepted 29 June 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.199>

Abstrak. Pasca pandemi COVID-19, organisasi pendidikan dituntut untuk menerapkan sistem kerja yang fleksibel dan adaptif guna menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Perubahan dari pola kerja konvensional menuju pemanfaatan teknologi digital mendorong munculnya pendekatan hybrid management system, yaitu sistem pengelolaan organisasi yang memadukan kerja tatap muka dan kerja berbasis digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi model hybrid management system dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka melalui penelaahan jurnal ilmiah, buku, dan sumber relevan yang berkaitan dengan manajemen organisasi dan sistem kerja hybrid. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen hybrid mampu meningkatkan fleksibilitas kerja, optimalisasi pemanfaatan teknologi, serta efektivitas koordinasi. Namun, penerapannya masih menghadapi tantangan, terutama pada kesiapan infrastruktur, literasi digital sumber daya manusia, dan sistem pengelolaan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan strategis dan dukungan manajemen yang terintegrasi agar sistem hybrid dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Hybrid Management System, Efektivitas dan Efisiensi, Organisasi Pendidikan.

IMPLEMENTATION OF THE HYBRID MANAGEMENT SYSTEM MODEL IN INCREASING THE EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Abstract. Following the COVID-19 pandemic, educational organizations are required to implement flexible and adaptive work systems to adapt to changes in the work environment and technological developments. The shift from conventional work patterns to the use of digital technology has led to the emergence of a hybrid management system approach, an organizational management system that combines face-to-face and digital-based work. This study aims to examine the implementation of a hybrid management system model in improving the effectiveness and efficiency of educational organizations. This research uses a qualitative approach with a literature review method through a review of scientific journals, books, and relevant sources related to organizational management and hybrid work systems. The results indicate that implementing a hybrid management system can increase work flexibility, optimize technology utilization, and improve coordination effectiveness. However, its implementation still faces challenges, particularly in infrastructure readiness, human resource digital literacy, and performance management systems. Therefore, strategic planning and integrated management support are needed for the optimal and sustainable operation of the hybrid system.

Keywords: Hybrid Management System, Effectiveness and Efficiency, Educational Organizations.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berlangsung sangat cepat telah mendorong terjadinya transformasi besar dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Pemanfaatan teknologi digital tidak lagi sekadar menjadi pelengkap dalam proses pembelajaran, melainkan telah menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar lebih efektif, efisien, fleksibel, dan interaktif. Kehadiran berbagai platform pembelajaran digital, aplikasi konferensi video, serta sistem manajemen pembelajaran memungkinkan proses belajar mengajar berlangsung tanpa dibatasi ruang dan waktu. Kondisi ini menuntut pendidik dan peserta didik untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran yang semakin berbasis teknologi. Transformasi pendidikan semakin menguat setelah pandemi COVID-19 yang mendorong institusi pendidikan di seluruh dunia mengadopsi pembelajaran daring sebagai solusi keberlanjutan proses pendidikan. Perubahan tersebut tidak hanya bersifat sementara sebagai respons terhadap situasi darurat, tetapi telah menjadi titik awal lahirnya paradigma baru pendidikan digital. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk mengembangkan sistem pembelajaran

dan tata kelola organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan guna menjawab tantangan pendidikan abad ke-21.

Salah satu bentuk implementasi transformasi pendidikan digital yang banyak diterapkan saat ini adalah model pembelajaran hybrid learning. Model ini menggabungkan pembelajaran tatap muka secara langsung dengan pembelajaran daring melalui pemanfaatan teknologi digital sehingga mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih fleksibel dan adaptif. Dalam pendekatan hybrid learning, proses pembelajaran tidak berjalan secara terpisah antara sistem luring dan daring, melainkan saling melengkapi dalam satu kesatuan sistem yang terpadu. Melalui model ini, peserta didik dapat memperoleh akses pembelajaran yang lebih luas, sementara pendidik memiliki kesempatan untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan interaktif. Seiring dengan berkembangnya penerapan sistem hybrid dalam pembelajaran, organisasi pendidikan juga dituntut untuk melakukan transformasi dalam tata kelola manajemennya. Perubahan tersebut mencakup pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem komunikasi, serta mekanisme koordinasi kerja yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Dengan demikian, penerapan hybrid learning tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga memengaruhi sistem manajemen organisasi pendidikan secara menyeluruh sehingga diperlukan strategi pengelolaan yang mampu mendukung keberhasilan implementasi sistem tersebut.

Meskipun penerapan sistem hybrid menawarkan berbagai manfaat, kenyataannya banyak organisasi pendidikan yang belum sepenuhnya siap dalam mengimplementasikannya secara optimal. Kesiapan sumber daya manusia, terutama kompetensi digital tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, masih menjadi tantangan utama dalam proses transformasi organisasi berbasis teknologi. Selain itu, perubahan sistem kerja menuju model hybrid juga memerlukan penyesuaian budaya organisasi, pola komunikasi, dan mekanisme koordinasi yang lebih efektif. Apabila aspek-aspek tersebut tidak dikelola dengan baik, maka potensi sistem hybrid hanya akan menjadi formalitas administratif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas organisasi. Keterbatasan dalam mengoperasikan platform digital, memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta membangun kolaborasi yang efektif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi sistem hybrid tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara menyeluruh. Diperlukan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan untuk membangun lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi digital agar transformasi pendidikan dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan manfaat yang maksimal.

Dalam konteks sistem kerja hybrid, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab merancang kebijakan kerja yang fleksibel, menjaga produktivitas organisasi, memperkuat kolaborasi antaranggota, serta membangun budaya kerja yang adaptif dan inklusif. Penerapan sistem kerja hybrid secara permanen menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan organisasi, di mana keseimbangan antara aktivitas tatap muka dan aktivitas digital menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, berbagai tantangan masih sering ditemukan dalam implementasinya, seperti menurunnya efektivitas komunikasi, rendahnya keterlibatan pegawai, serta kesulitan dalam mempertahankan budaya organisasi yang kuat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan hybrid management system tidak hanya ditentukan oleh kebijakan kerja fleksibel semata, tetapi juga memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan. Dengan pengelolaan yang tepat, hybrid management system dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan, mempercepat proses kerja, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

faktor-faktor yang menentukan keberhasilan implementasi hybrid management system, sekaligus mengidentifikasi berbagai tantangan yang perlu diatasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi konseptual yang dapat dijadikan rujukan bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan sistem manajemen yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan tuntutan transformasi digital di era modern.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi hybrid management system dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Menurut John W. Creswell, penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial maupun kemanusiaan. Pendekatan ini menekankan pada pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui analisis data yang bersifat deskriptif dan interpretatif. Pemilihan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengkaji konsep, strategi, serta praktik implementasi sistem manajemen hybrid dalam organisasi pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun hambatan penerapan sistem hybrid. Selain itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan berbagai temuan berdasarkan konteks yang melatarbelakangi fenomena tersebut sehingga menghasilkan gambaran yang lebih utuh mengenai implementasi hybrid management system dalam organisasi pendidikan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi pustaka atau library research dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, buku, artikel

akademik, prosiding, serta berbagai publikasi yang membahas manajemen pendidikan, sistem kerja hybrid, transformasi digital, dan pengelolaan organisasi pendidikan. Studi literatur dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan konsep hybrid management system, strategi implementasi, manfaat yang diperoleh, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Melalui proses penelaahan literatur yang sistematis, peneliti dapat mengidentifikasi berbagai teori, model, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk dijadikan dasar analisis. Teknik pengumpulan data ini juga memungkinkan peneliti memperoleh informasi dari berbagai perspektif sehingga mampu memperkaya pemahaman mengenai fenomena yang dikaji. Dengan demikian, penggunaan studi pustaka tidak hanya berfungsi sebagai sumber data utama, tetapi juga menjadi landasan konseptual yang kuat dalam menjelaskan implementasi hybrid management system pada organisasi pendidikan.

Data yang diperoleh dari berbagai sumber literatur kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan yang berkaitan dengan implementasi hybrid management system dalam organisasi pendidikan. Fokus analisis diarahkan pada keterkaitan antara konsep sistem manajemen hybrid dengan indikator efektivitas dan efisiensi organisasi, seperti pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi digital, efektivitas proses kerja, kualitas koordinasi, serta peningkatan kinerja organisasi. Melalui analisis tersebut, peneliti berupaya memahami bagaimana sistem hybrid dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan secara lebih optimal. Hasil analisis diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan implementasi hybrid management system, sekaligus mengidentifikasi berbagai tantangan yang perlu diatasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi konseptual yang dapat dijadikan rujukan bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan sistem manajemen yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan tuntutan transformasi digital di era modern.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Budi Sugiarto, *hybrid management system* merupakan sistem pengelolaan organisasi yang mengintegrasikan pengaturan kerja tatap muka di kantor (*Work From Office* atau WFO) dengan kerja jarak jauh (*Work From Home* atau WFH) secara terstruktur, terencana, dan berkelanjutan. Sistem ini hadir sebagai respons terhadap perubahan pola kerja modern yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital serta tuntutan fleksibilitas dalam dunia kerja. Berbeda dengan sistem manajemen konvensional yang mengharuskan seluruh karyawan hadir secara fisik di tempat kerja atau sistem yang sepenuhnya mengandalkan kerja daring, *hybrid management system* mengombinasikan keunggulan dari kedua pendekatan tersebut. Melalui sistem ini, organisasi tetap dapat memperoleh manfaat dari interaksi langsung yang mendukung koordinasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan secara cepat, sekaligus memanfaatkan fleksibilitas kerja digital yang memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga mendukung keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

Pasca meredanya pandemi COVID-19, banyak organisasi di berbagai negara mulai mengadopsi *hybrid management system* sebagai strategi kerja jangka panjang. Implementasinya dilakukan melalui berbagai skema yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan pekerjaan. Beberapa organisasi menerapkan pola kerja terjadwal, misalnya dua hingga tiga hari bekerja dari rumah dan sisanya bekerja di kantor. Sementara itu, organisasi lain memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan untuk menentukan lokasi dan waktu kerja berdasarkan kebutuhan tugas yang sedang dijalankan. Penerapan sistem ini tidak hanya mengubah pola kerja, tetapi juga menuntut transformasi dalam berbagai aspek manajemen organisasi. Pemimpin dituntut mampu mengelola tim yang tersebar di berbagai lokasi, menjaga komunikasi yang efektif, serta memastikan proses pengawasan dan evaluasi kinerja tetap berjalan secara objektif. Selain itu, penggunaan teknologi digital menjadi faktor penting dalam mendukung koordinasi dan kolaborasi antaranggota organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan *hybrid management system* sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan pencapaian target dan produktivitas yang telah ditetapkan.

Menurut Firmanilah Kamil, *hybrid management system* adalah sistem pengelolaan organisasi yang mengombinasikan mekanisme kerja tatap muka secara langsung dengan pengelolaan kerja berbasis teknologi digital, baik yang dilakukan secara daring (*online*) maupun luring (*offline*). Dalam konsep ini, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung komunikasi, tetapi juga menjadi bagian integral dari proses manajemen organisasi. Kualitas penerapan *hybrid management system* tercermin dari kemampuan organisasi dalam menciptakan interaksi dan koordinasi yang efektif di antara seluruh anggota tim, meskipun mereka bekerja dari lokasi yang berbeda. Diskusi kerja, pertukaran informasi, penyelesaian masalah, serta pengambilan keputusan tetap dapat berlangsung secara optimal melalui pemanfaatan berbagai platform digital yang tersedia. Selain itu, sistem ini memungkinkan organisasi untuk mempertahankan budaya kerja kolaboratif sekaligus meningkatkan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya integrasi antara pertemuan langsung dan teknologi digital, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu merespons tantangan yang muncul secara cepat dan efisien.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, *hybrid management system* dapat disimpulkan sebagai sistem pengelolaan organisasi yang mengintegrasikan pola kerja tatap muka dan kerja berbasis teknologi digital secara terencana, fleksibel, serta adaptif terhadap kebutuhan organisasi maupun individu. Sistem ini menekankan pentingnya pengaturan kerja yang efektif, koordinasi yang berkesinambungan, pengawasan yang objektif, serta evaluasi kinerja yang mampu mengakomodasi berbagai bentuk pelaksanaan

pekerjaan. Tujuan utama penerapan *hybrid management system* adalah meningkatkan efektivitas organisasi melalui pencapaian target kerja yang terukur dan kolaborasi yang optimal di antara anggota organisasi. Selain itu, sistem ini juga bertujuan meningkatkan efisiensi dengan memanfaatkan waktu, sumber daya manusia, dan teknologi secara lebih tepat guna. Dalam praktiknya, organisasi dapat mengurangi berbagai hambatan yang selama ini muncul akibat keterbatasan ruang dan waktu kerja. Melalui dukungan teknologi digital, proses komunikasi, koordinasi, dan pelaporan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, *hybrid management system* menjadi salah satu pendekatan manajemen modern yang mampu menjawab kebutuhan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Model *hybrid management system* merupakan sistem pengelolaan kerja yang mengintegrasikan kehadiran fisik di kantor dengan pelaksanaan kerja jarak jauh sehingga memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam menentukan lokasi kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan tugasnya. Model ini berkembang sebagai alternatif yang mampu menjembatani kebutuhan organisasi akan koordinasi langsung dan kebutuhan individu terhadap fleksibilitas kerja. Selain berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi, model ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara lebih baik. Namun demikian, keberhasilan penerapan model hybrid tidak terlepas dari berbagai tuntutan yang harus dipenuhi. Karyawan dituntut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, kemampuan manajemen waktu yang efektif, serta komitmen terhadap pencapaian target kerja. Di sisi lain, organisasi harus menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai agar komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan pekerjaan dapat berjalan tanpa hambatan. Oleh karena itu, model hybrid memerlukan kesiapan yang matang baik dari aspek sumber daya manusia maupun dukungan teknologi.

Model hybrid juga menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat dalam proses pembelajaran sehingga mampu mengatasi berbagai kendala yang selama ini muncul akibat keterbatasan ruang dan jadwal belajar. Melalui kombinasi pembelajaran tatap muka dan pembelajaran berbasis teknologi digital, peserta didik dapat mengakses materi pembelajaran secara lebih mudah dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Pemanfaatan teknologi dalam model hybrid memungkinkan penyampaian materi dilakukan melalui berbagai media interaktif yang dapat meningkatkan pemahaman, keterlibatan, serta daya ingat peserta didik terhadap materi yang dipelajari. Pengembangan model hybrid dipandang sebagai langkah strategis dan inovatif dalam merancang sistem pendidikan masa depan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Di era disrupsi yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang sangat cepat menuju Society 5.0, model hybrid menjadi solusi yang mampu menjawab kebutuhan pembelajaran yang fleksibel, efektif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi abad ke-21. Tidak mengherankan jika model ini semakin populer di Indonesia, terutama sejak pandemi yang mendorong percepatan transformasi digital dalam dunia pendidikan.

Saat ini, program pembelajaran hybrid berkembang sebagai bagian integral dari *hybrid management system*, yaitu sistem manajemen pembelajaran yang mengintegrasikan aktivitas tatap muka dengan pembelajaran berbasis teknologi digital secara terencana, terkoordinasi, dan berkelanjutan. Dalam kerangka ini, pembelajaran tidak lagi dipandang sebagai aktivitas yang hanya berlangsung di ruang kelas, tetapi sebagai proses yang dapat dilakukan melalui berbagai media dan lingkungan belajar yang saling terhubung. Penerapan pembelajaran hybrid memungkinkan pendidik mengombinasikan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik materi, tujuan pembelajaran, dan kebutuhan peserta didik. Selain memberikan fleksibilitas yang lebih besar, pendekatan ini juga mendukung terciptanya pengalaman belajar yang lebih interaktif, kolaboratif, dan berpusat pada peserta didik. Dalam praktiknya, pembelajaran hybrid dapat dirancang melalui kombinasi satu atau beberapa dimensi, seperti perpaduan antara pembelajaran sinkron dan asinkron, pembelajaran daring dan luring, serta penggunaan berbagai platform digital sebagai sarana komunikasi dan evaluasi. Dengan demikian, pembelajaran hybrid menjadi salah satu inovasi penting dalam pengelolaan pendidikan modern yang relevan dengan tuntutan era digital.

- a. Pembelajaran Tatap Muka (Face-to-Face) Pembelajaran tatap muka dilaksanakan secara langsung di ruang belajar sebagai bagian dari pengelolaan pembelajaran konvensional dalam *hybrid management system*. Kegiatan ini mencakup penyampaian materi, diskusi, presentasi, latihan, praktikum, mentoring, maupun on-the-job training. Dalam perspektif manajemen sistem, pembelajaran tatap muka berfungsi sebagai sarana penguatan interaksi langsung, pengendalian proses, serta penjaminan mutu pembelajaran.
- b. Kolaborasi Virtual Sinkron (Synchronous Virtual Collaboration) Kolaborasi virtual sinkron merupakan bagian dari pengelolaan pembelajaran digital dalam *hybrid management system* yang melibatkan interaksi belajar secara real-time pada waktu yang sama. Aktivitas ini memanfaatkan teknologi komunikasi seperti video conference, instant messaging, atau chat, sehingga koordinasi, diskusi, dan umpan balik dapat berlangsung secara langsung dan terkontrol.
- c. Kolaborasi Virtual Asinkron (Asynchronous Virtual Collaboration) Kolaborasi virtual asinkron merupakan dimensi pembelajaran hybrid yang dikelola secara fleksibel dalam *hybrid management system*, di mana interaksi berlangsung pada waktu yang berbeda. Media yang digunakan meliputi forum diskusi daring, sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*), dan surat elektronik. Pendekatan ini mendukung efisiensi pengelolaan waktu serta perluasan partisipasi dalam proses pembelajaran.
- d. Pembelajaran Mandiri Asinkron (Self-Paced Asynchronous) Pembelajaran mandiri asinkron menekankan fleksibilitas dan kemandirian dalam mengakses serta mempelajari materi pembelajaran tanpa keterikatan waktu. Dalam kerangka *hybrid management system*, peran pengelola atau pendidik diarahkan pada perancangan, penyediaan, dan pengawasan sumber belajar digital, sementara proses belajar berlangsung secara mandiri sesuai kebutuhan dan ritme masing-masing individu.

Implementasi model hybrid management system secara fundamental mengubah dinamika organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan hubungan kerja. Salah satu dampak paling signifikan dari penerapan sistem ini adalah meningkatnya kompleksitas dalam manajemen organisasi.

Penerapan hybrid management system sejalan dengan prinsip-prinsip teori konstruktivisme, yang menekankan bahwa pengetahuan dan kompetensi dibangun secara aktif oleh individu melalui interaksi dengan lingkungan kerja serta pengalaman yang bermakna. Individu dapat memanfaatkan berbagai sumber pengembangan pengetahuan dan informasi, baik berbasis digital (online) maupun tatap muka (offline), untuk membangun kompetensi secara mandiri maupun kolaboratif. Sistem ini memungkinkan proses kerja dan pembelajaran organisasi berlangsung secara fleksibel, adaptif, dan kontekstual sesuai dengan tuntutan tugas dan dinamika lingkungan organisasi.

Penerapan hybrid management system saat ini tidak lagi dipandang semata-mata sebagai solusi sementara pada masa krisis, seperti pandemi COVID-19, melainkan telah berkembang menjadi pendekatan manajerial yang berkelanjutan dalam pengelolaan organisasi. Meskipun demikian, tidak semua organisasi mampu mengimplementasikan hybrid management system secara efektif. Keterbatasan infrastruktur teknologi, tingkat literasi digital sumber daya manusia yang belum merata, serta beragamnya respons individu terhadap pola kerja dan pengelolaan hybrid menjadi faktor penghambat utama.

Penerapan sistem kerja hybrid dilaksanakan dengan beberapa pertimbangan utama, seperti fleksibilitas kerja dan efisiensi biaya organisasi. Model kerja hybrid memberikan keleluasaan bagi individu dalam organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja tidak hanya di lingkungan kantor, tetapi juga dari rumah atau lokasi lain dengan memanfaatkan teknologi digital. Melalui pendekatan ini, tercipta keseimbangan antara kehadiran fisik dan kerja jarak jauh yang lebih adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Di beberapa negara maju, penerapan sistem kerja hybrid umumnya dilakukan dengan pengaturan kehadiran terbatas, misalnya tiga hari kerja dalam satu minggu. Sistem kerja hybrid menawarkan fleksibilitas lokasi dan waktu kerja yang berpotensi meningkatkan kenyamanan dan mengurangi tekanan kerja. Fleksibilitas yang disediakan dalam sistem hybrid dapat mendukung kesejahteraan individu apabila disertai kebijakan yang mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Melalui kemampuan bekerja dari rumah atau lokasi alternatif, individu memiliki peluang lebih besar untuk mengintegrasikan tanggung jawab pribadi dan profesional, seperti menghemat waktu perjalanan, memiliki waktu luang yang lebih berkualitas, serta mengatur jadwal kerja secara lebih mandiri.

Dalam implementasinya, hybrid management system juga mengadopsi pendekatan manajerial modern yang menekankan efektivitas pengelolaan, komunikasi yang terintegrasi, kolaborasi, serta pemanfaatan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Sistem ini dirancang tidak hanya untuk menjaga nilai dan prinsip organisasi, tetapi juga untuk memastikan proses operasional berjalan secara profesional, adaptif, dan responsif terhadap dinamika perubahan, khususnya dalam konteks digitalisasi pendidikan.

Penerapan hybrid management system dalam pengelolaan proses pembelajaran dan kerja organisasi memiliki kelebihan yang mendukung efektivitas dan efisiensi. Sistem ini memudahkan penyampaian dan akses materi melalui sistem terintegrasi, peningkatan fleksibilitas waktu dan tempat pelaksanaan, terjadinya interaksi dua arah melalui tatap muka dan daring, memperluas jangkauan pelaksanaan kegiatan, menyesuaikan berbagai kebutuhan dan karakteristik pengguna, memungkinkan eksplorasi konsep secara lebih luas, tersedianya umpan balik secara langsung dan terstruktur, memungkinkan pengulangan materi kapan saja dan di mana saja, meningkatkan daya tarik pelaksanaan kegiatan melalui pemanfaatan teknologi.

Sistem kerja hybrid memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja organisasi melalui peningkatan fleksibilitas waktu dan pengurangan gangguan operasional. Pengaturan kerja yang lebih adaptif memungkinkan individu bekerja dengan fokus yang lebih tinggi, sehingga penyelesaian tugas terutama yang bersifat rutin dan membutuhkan ketelitian menjadi lebih cepat. Selain itu, keleluasaan dalam mengatur ritme kerja mendorong peningkatan produktivitas karena proses kerja dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan.

Hybrid management system memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan fleksibilitas, kualitas kinerja, dan pemanfaatan teknologi digital. Sistem ini mendorong interaksi dan kolaborasi yang lebih efektif, meningkatkan literasi digital, membentuk kemandirian, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola proses kerja secara adaptif dan berkelanjutan.

Sistem ini menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, namun di sisi lain juga berpotensi menurunkan etos kerja dan kegigihan apabila tidak dikelola secara optimal. Tantangan yang kerap muncul meliputi menurunnya tingkat fokus dan keseriusan dalam menjalankan tugas, kejenuhan akibat pola kerja yang monoton, serta lemahnya keterikatan emosional dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja digital. Selain itu, kendala teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil, tingginya biaya akses teknologi, serta keterbatasan literasi digital dan sosial dapat menghambat efektivitas sistem ini.

Dalam implementasi hybrid management system, organisasi menghadapi tantangan pada aspek personal, teknis, dan kelembagaan yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Berikut penjelasannya:

- a. Aspek Personal: Pengaturan waktu dan disiplin kerja menjadi tantangan utama akibat gangguan lingkungan non-formal, sehingga menuntut kemampuan manajemen diri yang lebih baik.
- b. Sisi Teknis: Keterbatasan infrastruktur seperti koneksi internet, perangkat kerja, serta akses sistem internal menghambat kelancaran proses kerja jarak jauh dan menurunkan efisiensi operasional.

Aspek Kelembagaan: Belum optimalnya sistem monitoring, evaluasi kinerja berbasis hasil, serta keterbatasan digitalisasi arsip menunjukkan perlunya penguatan tata kelola dan integrasi sistem digital. Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan hybrid

management system dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kejelasan sistem evaluasi, serta transformasi manajemen dan budaya kerja secara menyeluruh.

VI. SIMPULAN

Hybrid management system merupakan sistem pengelolaan organisasi yang mengintegrasikan pola kerja tatap muka dan kerja berbasis teknologi secara terencana dan fleksibel, dengan menekankan pengaturan kerja, koordinasi, pengawasan, serta evaluasi kinerja yang adaptif. Penerapan sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pencapaian target kerja yang terukur dan kolaborasi yang optimal, serta meningkatkan efisiensi organisasi melalui pemanfaatan waktu, sumber daya manusia, dan teknologi lebih tepat guna.

Model ini terdiri dari pembelajaran tatap muka (face-to-face), kolaborasi virtual sinkron (synchronous virtual collaboration), kolaborasi virtual asinkron (asynchronous virtual collaboration), dan pembelajaran mandiri asinkron (self-paced asynchronous). Model pembelajaran hybrid menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat belajar sehingga mampu mengatasi permasalahan keterbatasan waktu. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam model pembelajaran hybrid dapat meningkatkan pemahaman dan daya ingat.

Sistem kerja hybrid memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja organisasi melalui peningkatan fleksibilitas waktu dan pengurangan gangguan operasional. Pengaturan kerja yang lebih adaptif memungkinkan individu bekerja dengan fokus yang lebih tinggi, sehingga penyelesaian tugas terutama yang bersifat rutin dan membutuhkan ketelitian menjadi lebih cepat. Sistem ini menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, namun di sisi lain juga berpotensi menurunkan etos kerja dan kegigihan apabila tidak dikelola secara optimal. Dalam implementasi hybrid management system, organisasi menghadapi tantangan pada aspek personal, teknis, dan kelembagaan yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

V. REFERENSI

- Aimah, Siti dan Chintia Nur Safitri. (2025). Paradigma Kepemimpinan Hybrid Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Sintesis Klasik dan Modern, *IJoEd: Indonesian Journal on Education*, Vol. 2, No. 4.
- Ashadi, Firman. (2022). Critical Factor Pembelajaran Hybrid pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 7, No. 1.
- Asyari, Akhmad dan Muhammad Ahmar Rasidi. (2022). Tantangan Pembelajaran Hybrid di Perguruan Tinggi, *Islamika: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 4, No. 4.
- Ernawati, Septiana dan Dian Jani Prasinta, (2026). Implementasi TQM Dalam Pengelolaan Pembelajaran Hybrid untuk Menjamin Kualitas Lulusan, *IIDARA (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Vol. 1, No. 1.
- Gerawati, Adela Putri. dkk. (2025). Efektivitas Model Hybrid Learning Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, *Jurnal Riset Ilmi*, Vol. 2, No. 7.
- Grahani, Firsty Oktaria dan Surya Priyambudi. (2024). Model Pembelajaran Hybrid Menggunakan Aplikasi Virtual Class guna Meningkatkan Literasi Digital Mahasiswa, *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, Vol. 13, No. 2.
- Hendrayati, Heny dan Budhi Pamungkas. (2021). Implementasi Model Hybrid Learning pada Proses Pembelajaran Mata Kuliah Statistika II di Prodi Manajemen FPEB UPI, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 13, No. 2.
- Kamil, Firmanilah. (2022). Analisis Penerapan Pembelajaran Hybrid pada Hasil Belajar Kognitif Mahasiswa, *Jurnal Pendidikan Sains dan Terapan*, Vol. 1, No. 1.
- Mahesti, Tika dan Firmansyah. (2025). Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance dan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Startup, *JAME: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompur*, Vol. 1, No. 3.
- Nazla. dkk. (2025). Strategi Hybrid Learning Dalam Pengembangan Pembelajaran Pendidikan Islam di Era Society 5.0 Studi Kasus di SMA Darussalam Blokagung, *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 4, No. 2.
- Ningsih, Nurul Indah Wahyu dan Fitri Yuliana. (2024). Blended Learning and Hybrid Learning, *Journal of International Multidisciplinary Research*, Vol. 2, No. 5.
- Putri, Wahyu Nengsri. dkk. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Model Kerja Hybrid: Telaah Kritis dan Agenda Penelitian Masa Depan, *Jurnal Sains dan Teknologi*, Vol. 25, No. 2.
- Rahmi, Eka Maryati. dkk. (2025). Analisis Digitalisasi Sekolah Program Kelas Maya Berbasis Learning Management System (LMS) Model Hybrid Learning di SMA Negeri 18 Palembang, *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, Vol. 4, No. 2.
- Rumahorbo, Graciela Magdalena, dkk. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Administrasi Pemerintahan di Kementerian Dalam Negeri, *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 4.
- Sugiarto, Budi. dkk. (2025). Kepemimpinan di Era Kerja Hybrid: Tantangan, Peluang, dan Strategi Efektif, *Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, Vol. 3, No. 7.

- Suryanto, Endik. dkk. (2025). Integrasi Kompetensi Digital dan Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Pembelajaran Hybrid di Era Transformasi Pendidikan Digital, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 4.
- Suwandi. dkk. (2025). Konflik Organisasi di Era Kerja Hybrid: Tantangan Baru Dalam Manajemen SDM, *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, Vol. 19, No. 3.