

ANALISIS KOMPARATIF: PENGARUH INFORMASI DIGITAL TERHADAP KEPUTUSAN KARIR GENERASI Z ANTARA KERJA REMOTE DAN KONVENSIONAL

Roza Elfira¹; Muhammad fajri²

Program Studi Manajemen Universitas Pasir Pengaraian Rokan Hulu, Riau
Jln. Tuanku Tambusai, Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
E-mail : roza.elfira5512@gmail.com (Koresponding)

Submit: 11 Nopember 2025

Review: 11 Nopember 2025

Publish: 26 Nopember 2025

*) Korespondensi

Abstract: The development of digital technology has brought significant changes to the mindset and work preferences of Generation Z. This study aims to comparatively analyze the influence of digital information on Generation Z's career decisions when choosing between remote and traditional (face-to-face) work. The research method used was a quantitative approach, using an online questionnaire survey distributed to 120 Generation Z respondents in various regions. Data analysis was conducted using linear regression and independent sample t-tests to examine differences in the influence of the two groups on career choices. The results show that digital information, particularly that obtained through professional social media and job search platforms, has a positive and significant influence on Generation Z's career decisions. Respondents who more actively access digital information tend to prefer remote work because it is perceived as more flexible, efficient, and in line with their digital lifestyle. Meanwhile, some respondents still prefer traditional work because they consider stability, direct social interaction, and clearer career development opportunities. In conclusion, digital information plays a significant role in shaping Generation Z's career perceptions and decisions. Therefore, companies and educational institutions are advised to optimize the dissemination of digital-based career information to effectively reach the younger generation

Keywords: *Digital Information, Generation Z, Career Decisions, Remote Work, Conventional Work*

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Akses informasi yang semakin mudah melalui internet dan media sosial membuat proses pengambilan keputusan karir menjadi lebih dinamis, terutama bagi generasi Z yaitu generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan tumbuh dalam lingkungan yang serba digital. Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti keterbukaan terhadap teknologi, keinginan akan fleksibilitas, dan orientasi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Baihaqi, 2020)

Di era digital, informasi mengenai peluang karir dapat diperoleh dengan cepat melalui berbagai platform seperti LinkedIn, Jobstreet, Instagram, hingga TikTok. Informasi tersebut tidak hanya menyajikan lowongan kerja, tetapi juga memberikan gambaran mengenai budaya perusahaan,

sistem kerja, serta testimoni karyawan. Akses terhadap informasi menurut (Heradhyaksa, 2022) digital ini kemudian memengaruhi cara generasi Z dalam menentukan pilihan karir, termasuk dalam memilih antara kerja remote (jarak jauh) atau konvensional (tatap muka di kantor).

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara individu mengelola informasi. Di era digital ini, setiap generasi memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dalam memanfaatkan teknologi, terutama dalam konteks manajemen informasi. Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1996, tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sudah didominasi oleh teknologi digital seperti internet, media sosial, dan perangkat mobile.

Dalam konteks konvensional sering disebut sebagai "digital natives" karena

sejak kecil sudah akrab dengan berbagai perangkat teknologi, yang membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan digital dan cenderung menganggap teknologi sebagai bagian alami dari kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, Generasi Millennials, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, mengalami transisi dari era analog ke digital. Mereka mengenal teknologi secara bertahap, mulai dari internet awal hingga perkembangan pesat smartphone dan media sosial. (Mulyono, 2023) Pengalaman ini membuat mereka memiliki pendekatan yang lebih seimbang dalam menggunakan teknologi. Mereka sering disebut sebagai "digital immigrants" karena harus beradaptasi dengan perubahan digital yang terjadi saat mereka tumbuh dewasa.

Adaptasi ini menjadikan Millennials lebih selektif dan cenderung mempertimbangkan aspek keamanan serta kestabilan sebelum menerima teknologi baru. Perbedaan latar belakang ini menghasilkan variasi dalam perilaku manajemen informasi antara kedua generasi tersebut. Generasi Z lebih mengutamakan akses cepat dan interaktif melalui platform digital seperti media sosial, sementara Millennials menggabungkan penggunaan platform digital dengan sumber informasi yang lebih tradisional seperti website dan email. Keduanya memiliki peran penting dalam dunia kerja dan masyarakat luas, terutama dalam hal pengambilan keputusan berbasis data dan pemanfaatan teknologi informasi (Rahmawati, 2023)

Akibatnya, pengambilan keputusan karir bisa menjadi bias karena terlalu banyak terpengaruh oleh narasi digital, tren media sosial, atau persepsi umum yang tidak selalu sesuai dengan kenyataan di dunia kerja. Misalnya, banyak konten digital menggambarkan (Taufik, 2023) kerja remote sebagai gaya hidup bebas, tanpa tekanan, dan fleksibel sepenuhnya, padahal kenyataannya tetap memerlukan kedisiplinan tinggi, kemampuan komunikasi jarak jauh, dan tanggung jawab yang besar.

Informasi Digital

Informasi digital merupakan hasil dari transformasi data analog menjadi bentuk elektronik yang dapat diakses, disimpan, dan disebarluaskan melalui perangkat teknologi seperti komputer, smartphone, serta jaringan internet. Menurut (Laudon, 2020) informasi digital adalah kumpulan data yang telah diolah sehingga memiliki makna dan nilai bagi penggunaannya, serta dapat diakses secara instan melalui sistem berbasis teknologi. Perkembangan teknologi informasi memungkinkan terjadinya diseminasi informasi secara cepat dan luas, terutama melalui media sosial, situs web, dan platform profesional. Dalam konteks karir, informasi digital mencakup berbagai bentuk, seperti:

- 1) Lowongan kerja di situs pencarian kerja (LinkedIn, Jobstreet, Glassdoor);
- 2) Konten edukatif karir di media sosial (YouTube, TikTok, Instagram);
- 3) Forum diskusi profesional (Reddit, Quora, komunitas daring);
- 4) Artikel dan ulasan mengenai perusahaan, budaya kerja, serta tren karir masa kini.

Keputusan Karir

Keputusan karir didefinisikan sebagai proses individu dalam memilih arah pekerjaan, profesi, atau jalur karir yang sesuai dengan minat, nilai, kemampuan, dan kesempatan yang dimiliki. Menurut (Super, 1990) pengambilan keputusan karir merupakan bagian dari perkembangan karir yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kepribadian, nilai, minat) dan faktor eksternal (seperti lingkungan, ekonomi, serta teknologi).

Selain itu, (Krumboltz, 2009) melalui *Social Learning Theory of Career Decision Making* menekankan bahwa pengalaman belajar sosial, terutama yang diperoleh melalui media dan interaksi digital, dapat memengaruhi pilihan karir seseorang. Generasi Z yang tumbuh dengan teknologi digital memiliki peluang lebih besar untuk membentuk keputusan karir

berdasarkan informasi dan pengalaman virtual yang mereka peroleh di dunia maya.

Kerja Remote (*Remote Work*)

Kerja remote atau kerja jarak jauh adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugasnya dari luar kantor dengan bantuan teknologi komunikasi dan kolaborasi digital. Menurut (Gartner, 2021) kerja remote didefinisikan sebagai model kerja di mana karyawan dapat bekerja dari lokasi mana pun tanpa harus hadir secara fisik di tempat kerja utama. Keunggulan kerja remote antara lain:

- 1) Fleksibilitas waktu dan lokasi;
- 2) Penghematan biaya transportasi;
- 3) Produktivitas yang dapat disesuaikan dengan gaya kerja individu;
- 4) Akses global terhadap peluang kerja.

Dalam konteks generasi Z, kerja remote dianggap menarik karena memberikan kebebasan dan fleksibilitas yang sejalan dengan gaya hidup digital mereka. Banyak generasi muda memilih pekerjaan remote karena dapat dikerjakan dari rumah, kafe, atau bahkan saat bepergian, selama mereka memiliki koneksi internet yang stabil.

Hubungan antara Informasi Digital dan Keputusan Karir Generasi Z

Paparan terhadap informasi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karir generasi Z. Melalui media digital, generasi ini dapat mengakses informasi tentang gaji, lingkungan kerja, peluang pengembangan diri, hingga testimoni karyawan dari berbagai perusahaan. Informasi tersebut membentuk persepsi mereka terhadap kelebihan dan kekurangan antara kerja remote dan konvensional.

Menurut dalam *Technology Acceptance Model (TAM)*, penerimaan seseorang terhadap teknologi dipengaruhi oleh *perceived usefulness* (manfaat yang dirasakan) dan *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan). Dalam konteks karir, generasi Z lebih mudah menerima model kerja remote karena mereka menilai sistem ini lebih berguna dan mudah dijalankan dengan bantuan teknologi digital.

Selain itu, teori *Planned Behavior* dari (Ajzen, 1991) menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol diri. Informasi digital berperan dalam membentuk sikap positif terhadap kerja remote dengan menampilkan pengalaman sukses pekerja digital dan gaya hidup fleksibel yang menarik.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis komparatif. Pendekatan kuantitatif dipilih bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh informasi digital terhadap keputusan karir generasi Z, serta membandingkan preferensi antara dua kelompok pilihan kerja, yaitu kerja remote dan kerja konvensional (Sugiyono, 2019)

HASIL

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden dari kalangan generasi Z yang berusia antara 20 hingga 27 tahun, dengan latar belakang pendidikan mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru (fresh graduate). Berdasarkan hasil survei, sebanyak 55% responden adalah perempuan dan 45% laki-laki. Sebanyak 60% responden berdomisili di wilayah perkotaan, sementara sisanya 40% tinggal di daerah semi-perkotaan dan pedesaan.

Dari segi pengalaman kerja, 45% responden telah memiliki pengalaman bekerja baik secara remote maupun konvensional, sementara 55% lainnya belum memiliki pengalaman kerja formal namun sedang dalam proses menentukan pilihan karir. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas generasi Z berada pada tahap eksplorasi karir dan sangat bergantung pada informasi digital sebagai sumber utama dalam proses pengambilan keputusan.

Pengaruh Informasi Digital terhadap Keputusan Karir

Hasil analisis menunjukkan bahwa

informasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karir generasi Z, baik yang memilih kerja remote maupun konvensional. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,62, yang berarti bahwa 62% variasi dalam keputusan karir generasi Z dapat dijelaskan oleh faktor informasi digital, sementara 38% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan sosial, keluarga, dan nilai-nilai personal.

Informasi digital yang paling berpengaruh berasal dari:

- 1) Media sosial (Instagram, TikTok, YouTube) sebesar 45%
- 2) Platform profesional (LinkedIn, Jobstreet, Glints) sebesar 35%
- 3) Artikel dan situs karir daring (blog, portal berita ekonomi, dan HR platform) sebesar 20%

Data ini memperlihatkan bahwa media sosial menjadi kanal utama bagi generasi Z dalam memperoleh referensi karir, baik melalui pengalaman orang lain, testimoni, maupun konten motivasi yang menggambarkan kehidupan profesional secara visual dan menarik.

Analisis Komparatif antara Kerja Remote dan Konvensional

Untuk mengetahui perbedaan pengaruh informasi digital terhadap dua pilihan karir (remote dan konvensional), dilakukan analisis uji-t independen. Hasil uji menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,47 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara kedua kelompok tersebut.

a. Kelompok Kerja Remote

Generasi Z yang cenderung memilih kerja remote menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Memiliki tingkat literasi digital yang tinggi.
- 2) Menilai fleksibilitas waktu dan lokasi sebagai faktor utama dalam memilih karir (73% responden).
- 3) Menganggap pekerjaan remote

memberi kebebasan dalam mengatur ritme kerja, keseimbangan hidup, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan secara mandiri.

- 4) Lebih terpengaruh oleh konten digital yang menonjolkan gaya hidup digital nomad, kebebasan finansial, dan keseimbangan hidup (work-life balance).

Hasil wawancara mendalam juga menunjukkan bahwa kerja remote dipersepsikan sebagai bentuk pekerjaan masa depan yang modern dan efisien. Responden menganggap bahwa dengan perkembangan teknologi, kemampuan bekerja jarak jauh justru menjadi simbol profesionalitas baru.

Namun, sebagian responden (sekitar 27%) juga mengakui adanya tantangan berupa isolasi sosial, kesulitan manajemen waktu, dan keterbatasan kolaborasi langsung yang dapat memengaruhi produktivitas.

b. Kelompok Kerja Konvensional

Sementara itu, kelompok generasi Z yang memilih kerja konvensional menilai bahwa stabilitas karir dan struktur organisasi masih menjadi faktor penting dalam memilih pekerjaan. Mereka menganggap bahwa bekerja di kantor memungkinkan:

- 1) Pembelajaran langsung dari rekan kerja dan atasan.
- 2) Interaksi sosial yang nyata.
- 3) Kesempatan pengembangan karir yang lebih jelas dan sistematis.

Sekitar 68% responden dalam kelompok ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan gambaran positif tentang dunia kerja konvensional melalui konten digital profesional, seperti artikel motivasi karir, testimoni dari pegawai perusahaan besar, dan konten edukatif tentang etika kerja serta pengembangan karir. Namun demikian, beberapa responden juga menyoroti bahwa kerja konvensional dianggap kurang fleksibel, dengan tekanan jam kerja dan rutinitas yang bisa mengurangi keseimbangan kehidupan pribadi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informasi digital tidak hanya menjadi sumber pengetahuan karir, tetapi juga membentuk persepsi dan aspirasi profesional generasi Z. Pola konsumsi informasi mereka sangat visual, cepat, dan berbasis pengalaman orang lain yang ditampilkan di ruang digital. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z tidak hanya memproses informasi secara kognitif, tetapi juga secara emosional, berdasarkan citra dan narasi yang mereka lihat di media sosial.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Teori Stimulus-Organism-Response (SOR), di mana informasi digital bertindak sebagai stimulus yang memengaruhi organisme (individu) untuk merespons dalam bentuk keputusan karir. Informasi yang dikemas menarik di media sosial dapat menimbulkan persepsi positif terhadap gaya kerja tertentu dan akhirnya membentuk preferensi individu.

Selain itu, dari perspektif Teori Difusi Inovasi (Everett Rogers), kerja remote dapat dianggap sebagai bentuk inovasi yang mulai diadopsi secara luas oleh generasi Z. Proses adopsi ini sangat bergantung pada saluran komunikasi digital, di mana informasi tentang manfaat, fleksibilitas, dan gaya hidup kerja remote tersebar cepat melalui media sosial.

Dari sisi perbandingan, perbedaan utama antara kedua kelompok dapat dilihat dari nilai-nilai kerja yang dianut:

- 1) Generasi Z yang memilih kerja remote lebih menekankan kemandirian, fleksibilitas, dan kreativitas, serta memiliki orientasi pada kualitas hidup dan kebebasan.
- 2) Sedangkan mereka yang memilih kerja konvensional cenderung berorientasi pada keamanan, kestabilan, dan struktur organisasi yang jelas.

Faktor latar belakang juga berpengaruh. Responden dari kota besar lebih memilih kerja remote karena akses internet cepat dan lingkungan kerja yang adaptif terhadap teknologi, sementara responden dari daerah semi-perkotaan masih lebih nyaman

dengan kerja konvensional yang memiliki interaksi sosial langsung.

Implikasi Penelitian

Temuan ini memiliki implikasi strategis bagi berbagai pihak:

- 1) Bagi perusahaan, penting untuk menyesuaikan strategi rekrutmen dan employer branding melalui kanal digital yang sesuai dengan gaya komunikasi generasi Z.
- 2) Bagi lembaga pendidikan, perlunya peningkatan literasi digital dan pemahaman tentang dunia kerja digital agar mahasiswa dapat membuat keputusan karir yang realistis dan berbasis data.
- 3) Bagi pembuat kebijakan, perlu adanya dukungan infrastruktur digital serta kebijakan fleksibilitas kerja agar pilihan antara kerja remote dan konvensional dapat berjalan seimbang sesuai kebutuhan generasi muda

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa informasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karir generasi Z, dengan tingkat pengaruh yang lebih besar pada mereka yang memilih kerja remote dibandingkan kerja konvensional. Generasi Z menggunakan informasi digital bukan hanya sebagai referensi, tetapi juga sebagai sarana pembentukan identitas karir dan gaya hidup profesional yang diidamkan.

Dengan demikian, peran informasi digital dalam pembentukan orientasi kerja generasi Z menjadi sangat penting dan perlu terus dikaji seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan budaya kerja global.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa informasi digital memiliki pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap keputusan karir generasi Z, baik dalam memilih kerja remote maupun kerja konvensional. Perkembangan

teknologi dan mudahnya akses terhadap informasi melalui berbagai platform digital menjadikan generasi Z sebagai kelompok yang sangat bergantung pada media digital dalam mencari, membandingkan, dan menilai peluang karir.

1. Informasi digital menjadi faktor dominan dalam proses pengambilan keputusan karir. Generasi Z memperoleh referensi dan inspirasi karir melalui media sosial seperti TikTok, Instagram, dan YouTube, serta platform profesional seperti LinkedIn dan Glints. Akses cepat terhadap informasi tersebut membentuk persepsi dan preferensi mereka terhadap dunia kerja.
2. Terdapat perbedaan yang jelas dalam orientasi dan nilai-nilai kerja antara generasi Z yang memilih kerja remote dan konvensional.
3. Informasi digital berperan dalam membentuk citra dan persepsi terhadap gaya kerja tertentu. Konten digital sering kali menampilkan kerja remote sebagai bentuk pekerjaan yang ideal, bebas, dan modern, sementara kerja konvensional digambarkan sebagai pola kerja tradisional namun stabil. Narasi-narasi ini secara tidak langsung membentuk persepsi generasi Z tentang jenis pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup mereka.
4. Pengaruh informasi digital bersifat dua sisi (positif dan negatif). Di satu sisi, informasi digital memperluas wawasan generasi Z tentang peluang karir dan tren dunia kerja global. Namun di sisi lain, banjir informasi (information overload) dapat menyebabkan kebingungan dan bias persepsi terhadap realitas kerja yang sebenarnya.
5. Secara keseluruhan, kerja remote lebih banyak diminati oleh generasi Z, terutama mereka yang memiliki literasi digital tinggi dan berorientasi pada kebebasan serta fleksibilitas. Sementara itu, kerja konvensional

masih menjadi pilihan bagi mereka yang mengutamakan stabilitas dan interaksi sosial yang nyata.

DAFTAR RUJUKAN

- Baihaqi, M. A., Aribowo, D., & Hamid, M. A. (2020). Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Prakerin Berbasis Android di Jurusan Elektronika Industri SMKN 1
- Cikande. *Jurnal Edukasi Elektro*, 4(1).
- Devi, S. D., Setiawati, S., Ma'arif, M. N., Ardiansah, D., & Fauzi, U. A. (2024). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Era Digital (Implementasi dalam Pembelajaran dan Hambatannya). *Cendekia Inovatif dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 288-293.
- Heradhyaksa, B. (2022). Implementasi Investasi Emas Syariah Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Hukum Ekonomi Islam (JHEI)*, 6(1), 35-51.
- Meistoh, S., & Hadita, H. (2022). Impact of Hedonic Lifestyle Through Brand Image on Interest of Gopay Users in Generation Z in Bekasi City. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(5), 703-712.
- Mulyono, S., Sawir, M., Surahman, B., Hendrawati, E., & Nurhidayati. (2023). Peningkatan Keputusan Berinvestasi melalui Literasi Keuangan pada Generasi Z sebagai Upaya Persiapan Resesi 2023. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(02), 1-5.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1-13.
- Prasanti, D. (2017). Potret Media Informasi Kesehatan Bagi Masyarakat Urban

- di Era Digital. *Iptek-Kom*, 19(2), 149-162.
- Purwanto, H., Sumbaryadi, A., & Sarmadi. (2018). E-Crm Berbasis Web Pada Sistem Informasi Penjualan Furniture. *Jurnal PILAR Nusa Mandiri*, 14(1), 15-20.
- Rahmawati, N. K., Muslinawati, R., & Susilowati, D. (2023). Analisis Pengaruh Iklan Aplikasi Bibit Reksadana dan Literasi Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Bagi Masyarakat Kota Bojonegoro. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 23(1), 118-128.
- Rinwatin. (2022). Generasi Z Berinvestasi Syariah: Ikuti Pelatihan, Tingkatkan Pengetahuan. *Jurnal EK&BI*, 5(2), 373-378.
- Rinwatin, & Setiyono, T. A. (2021). Minat Generasi Z dalam Berinvestasi Tabung Emas pada Pegadaian Digital Syariah. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 203-211.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image, Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Journal of Applied Management and Business*, 3(2), 46-54.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18-25.
- Taufiq, Z., Purwanto, S., & Fathihani. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Investasi pada Generasi Z. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 3(4), 602-610.
- Sugiyono. (2016). "Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro