



## Kepemimpinan Digital dalam Implementasi *Work Life Balance* di PT. Global Asia Sinergi

Vidi Pratama Jaya<sup>1</sup>, Rizky Wulan Ramadhani<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Gunadarma, Jln. Raya Bogor, Jakarta Timur, Indonesia, 13710

\*Email korespondensi: rizkywulan@staff.gunadarma.ac.id

### A B S T R A K

Kata kunci:  
*Adaptive  
Structuration  
Theory  
Kepemimpinan  
Digital  
Komunikasi  
Organisasi  
Prinsip Buy in  
Work-life  
Balance*

Perusahaan yang bergerak di sektor teknologi dan informasi (TI) semakin meningkat di Indonesia. Karyawan IT rentan mengalami kelelahan fisik dan mental (*burn-out*) karena tidak mendapatkan keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi (*work life balance*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan digital dalam penerapan *work-life balance* di PT. Sinergi Asia Global. Penelitian ini menggunakan Teori Strukturasi Adaptif dan Model ECAM (*E-Leadership Communication Adaption Model*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivis dimana peneliti melakukan wawancara, observasi dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Divisi Emerging dan Produk PT Global Asia Sinergi Windy Hendwiananda membentuk ekosistem kerja yang adaptif dan inklusif melalui kepemimpinan digital dengan menerapkan prinsip *buy in*. Penerapan prinsip *buy in* dapat menciptakan proses komunikasi dan koordinasi yang lebih fleksibel dimana Windy tidak hanya berperan sebagai pemimpin namun juga sebagai agen perubahan yang melibatkan tim dalam pembuatan aturan. Windy menerapkan kepemimpinan situasional untuk membangun komunikasi yang baik dan memotivasi karyawan, serta memperkuat hubungan interpersonal. Windy mempunyai hak veto namun tetap mempertimbangkan keputusan bersama untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan melalui forum diskusi santai dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif, adaptif dan berkelanjutan. PT. Global Asia Sinergi aktif memanfaatkan teknologi terkini untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memiliki keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi (*work life balance*).

### A B S T R A C T

Keyword:  
*Adaptive  
Structuration  
Theory  
Buy In  
Digital  
Leadership  
Organizational  
Communication  
Work-life  
Balance*

*Companies operating in technology and information (IT) sector have increased in Indonesia. IT employee are vulnerable to experiencing physical and mental exhaustion (burn-out) because they do not get a balance of work time and personal time (work life balance). This research aims to determine digital leadership in implementing work-life balance at PT. Global Asia Sinergi. This research uses the Adaptive Structuration Theory and the ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model). This research uses a qualitative approach with a constructivist paradigm where researchers conduct interviews, observations and document analysis. The results of this research show that the Head Division of Emerging and Product of PT Global Asia Sinergi, Windy Hendwiananda, is forming an adaptive and inclusive work ecosystem through digital leadership by applying the buy in principle. Applying the buy in principle can create a more flexible communication and coordination process where Windy not only acts as a leader but also as a change agent who involves the team in making rules. Windy applies situational leadership to build good communication and motivate employees, as well as strengthen interpersonal relationships. Windy has veto rights but still considers joint decisions to achieve a balance between the needs of the company and employees through a relaxed discussion forum in creating an inclusive, adaptive and sustainable work atmosphere. PT. Global Asia Sinergi actively uses the latest technology to optimize employee performance so that employees can have a balance of work time and personal time (work life balance).*



## PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi informasi yang berlangsung dengan masif dan pesat telah berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk mengubah kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang saat ini mengarah ke kepemimpinan digital. Rudito & Sinaga (2017) mendefinisikan kepemimpinan digital sebagai sebuah kombinasi dari budaya dan kompetensi pemimpin dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya teknologi digital untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Kepemimpinan digital akhirnya merubah gaya kepemimpinan yang berdampak signifikan terhadap keefektifitasan atau kinerja organisasi (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014). Pemimpin yang mampu mengaplikasikan kepemimpinan digital dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memimpin organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kepemimpinan digital penting untuk diterapkan di perusahaan information and technology karena rawan akan *burn-out*. Riset yang dilakukan oleh ACG Technical Editors Team (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang kurang efektif mendominasi sebagai penyebab utama *burn-out* karyawan, diikuti oleh beban kerja yang berat dan budaya organisasi yang toxic. Penelitian Peralta (2021) juga menunjukkan bahwa perusahaan teknologi seperti Oracle, Apple, dan T-Mobile menempati tiga peringkat teratas dalam masalah *burn-out* karyawan. Kepemimpinan digital yang dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya teknologi digital memungkinkan pekerja untuk tidak harus bekerja di kantor sehingga dapat memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang kerap disebut sebagai *work-life balance*.

*Work-life balance* mengacu pada kondisi dimana individu memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti mendapatkan waktu luang untuk bersantai, menghabiskan waktu dengan keluarga, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

(Vyas & Shrivastava, 2017). *Work life balance* yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Larasati et al., 2019). Salah satu perusahaan IT yang menerapkan kepemimpinan digital sehingga berdampak pada *work-life balance* karyawan adalah PT Global Asia Sinergi (GAS) yang berfokus pada bidang *IT Service Management* dengan basis operasional di Jakarta dan Singapura yang pernah menangani beberapa klien terkemuka seperti BRI, BNI, DANAMON, BPJS Kesehatan, Krakatau Steel, dan Pertamina.

*Division of Emerging and Product* di PT. Global Asia Sinergi memanfaatkan beberapa fasilitas teknologi seperti Zoom Meeting sebagai "kantor kedua" untuk memfasilitasi komunikasi ketika karyawan melakukan *Work from Home*. Berdasarkan penelitian Dwipa & Dahmiri (2023), *Work-Life Balance* dan *Work from Home* berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan implementasi kepemimpinan digital di PT. Global Asia Sinergi, para karyawan dapat merasakan *work-life balance* sehingga terhindar dari *burn-out*. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ***Kepemimpinan Digital dalam Implementasi Work Life Balance di PT. Global Asia Sinergi*** yang bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan digital dalam implementasi work life balance di PT. Global Asia Sinergi melalui sudut pandang *Adaptive Structuration Theory* dan *ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)*.

*Adaptive Structuration Theory* (AST) diperkenalkan dan dikembangkan oleh DeSanctis dan Poole pada tahun 1994 (Luckandi, 2019) sebagai turunan dari *Giddens's Structuration Theory* untuk menganalisis interaksi kelompok dan organisasi dengan teknologi informasi (TI). Giddens (dalam Griffin, 2018) menyatakan bahwa tindakan manusia adalah proses produksi dan reproduksi dalam berbagai sistem sosial. Reproduksi sosial terjadi melalui dualitas struktur dan praktek sosial, yang selalu melibatkan interaksi antara sarana-sarana. Struktur bukan

hanya alat (*medium*), melainkan juga hasil dari praktik yang diatur diorganisasikan secara berulang (*recursive*), yang dalam teori strukturasi dikenal sebagai dualitas struktur. Dualitas struktur dalam teori Anthony Giddens, yang dirumuskan oleh DeSanctis dan Poole dalam Adaptive Structuration Theory (AST), dapat dijelaskan sebagai “*the production and reproduction of the social systems through members’ use of rules and resources in interaction*” (Griffin, 2018). Menurut West & Turner (2010) terdapat tiga asumsi dari teori strukturasi adaptif yaitu: 1) Kelompok atau perusahaan diproduksi dan direproduksi melalui aturan dan sumber daya; 2) Aturan Komunikasi berfungsi baik sebagai medium untuk maupun hasil dari interaksi; 3) Struktur kekuasaan ada di dalam organisasi dan menuntun proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi mengenai strategi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

ECAM (*E-Leadership Communication Adaption Model*) adalah adaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Venkatesh et al (dalam Liu et al., 2018) yang berfokus pada pola adopsi teknologi oleh anggota organisasi melalui upaya sistematis dalam penyebaran teknologi dengan mempertimbangkan efek teknologi, difusi industri dan dukungan organisasi, serta bagaimana individu akan menerima atau menolak adopsi teknologi. Liu et al. (2018) mengemukakan bahwa penggunaan ICT untuk keperluan kepemimpinan di tingkat individu bergantung pada sejumlah sifat dan keterampilan tertentu (*Select Leadership Traits and Skills or STS*). Sifat dan keterampilan tertentu ini mempengaruhi *active awareness* pemimpin terhadap teknologi, mengevaluasi mutu dari teknologi, dan keinginan untuk melakukan upaya lebih.

**Gambar 1.** ECAM (E-Leadership Communication Adaption Model)



Sumber: Liu et al. (2018)

ECAM (*E-Leadership Communication Adaption Model*) memiliki fokus pada aspek kepemimpinan digital, khususnya dalam konteks adopsi teknologi secara individual (Ajabar et al., 2021). Sementara *adaptive structuration theory* (AST) lebih umum membahas interaksi manusia dengan teknologi dalam konteks struktur sosial dan organisasi (Kharisma & Sujono, 2018). Meskipun keduanya memiliki fokus yang berbeda, namun ada beberapa titik persamaan yang dapat digunakan untuk menganalisis kepemimpinan digital dalam implementasi *work-life balance* yaitu: 1) Pentingnya interaksi manusia dengan teknologi; 2) Faktor individu dan lingkungan; 3) Adaptasi dan pembentukan struktur.

Penelitian mengenai kepemimpinan digital dan implementasi *work-life balance* pernah dilakukan oleh Köffer (2015) dengan judul

*Designing the digital workplace of the future – what scholars recommend to practitioners*. Penelitian ini mengumpulkan jurnal penelitian kemudian menganalisis hasil penelitian tersebut untuk dapat diimplementasikan dalam merancang ruang kerja digital. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa saran yang diberikan scholars kepada para practitioners dalam merancang ruang kerja digital dengan mempertimbangkan empat konsep yaitu collaboration, compliance, mobility dan stress and overload. Köffer (2015) kemudian merekomendasikan tiga peraturan yang dapat diimplementasikan di perusahaan yaitu *maintain organizational control, foster user autonomy* dan *develop individual workplace designs*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Widowati et al. (2023) dengan judul

*Organisational communication towards work-life balance in achieving working homeostatic at JOOX Indonesia.* Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan JOOX Indonesia belum merasakan *work-life balance* karena terdapat hierarki yang membuat komunikasi organisasi menjadi lebih terbatas. Para manajer memiliki *work-life balance* yang lebih baik dibandingkan dengan para karyawan yang banyak kerja lembur namun tidak mendapatkan upah yang layak. Karyawan menyatakan bahwa mereka harus mendapatkan *work-life balance* karena dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Cahyarini (2021) dengan judul *IMPLEMENTASI DIGITAL LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL PADA PELAYANAN PUBLIK*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mendorong pemanfaatan teknologi informasi yang maksimal sehingga menghasilkan perbaikan pelayanan publik berbasis digital yang tercermin dari berbagai capaian prestasi. Penggunaan teknologi juga berdampak dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelayan publik. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan digital mampu memecahkan permasalahan secara kolaboratif dan dengan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggotanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif. Paradigma konstruktivisme menekankan pada pemahaman individu dan interpretasinya mengenai dunia di sekitarnya (Kivunja & Kuyini, 2017). Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menafsirkan permasalahan atau fenomena secara sistematis dari sudut pandang individu atau populasi yang diteliti (Mohajan, 2018). Peneliti melakukan wawancara kepada Windy Hendwiananda sebagai key informant selaku *Head Division of Emerging and Product* serta kepada Edwin Sandhi dan Misbahul Huda sebagai narasumber triangulasi. Peneliti

juga melakukan observasi dan dokumentasi secara langsung untuk melihat kepemimpinan digital yang diterapkan oleh key informant. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan *Adaptive Structuration Theory* dan *ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)*. Hasil penelitian kemudian dianalisis dengan mengadaptasi analisis Miles dan Huberman yang melalui empat tahapan yaitu: pengumpulan data; penyajian data; reduksi data dan penarik simpulan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan digital dalam implementasi *work-life balance* di PT. Global Asia Sinergi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Global Asia Sinergi (GAS) merupakan perusahaan konsultasi TI yang didirikan oleh Jul Darmawan, Sim Bong, dan Teddy Pohan pada tahun 2013. Perusahaan ini berfokus pada IT Service Management dengan menawarkan sejumlah produk lain seperti Uila, InvGate, Hexnode, Unitrends, dan NeuShield. Divisi *Emerging and Product* menjadi salah satu divisi yang menerapkan kepemimpinan digital dengan memanfaatkan berbagai macam teknologi sehingga karyawan bisa bekerja dimana saja. Implementasi kepemimpinan digital di PT. Global Asia Sinergi, para karyawan dapat merasakan *work life balance* sehingga terhindar dari *burn-out*. Penelitian ini menganalisis implementasi kepemimpinan Windy Hendwiananda selaku *Head Division of Emerging and Product* melalui analisis teori *Adaptive Structuration* dan *ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)*.

### ***Produksi dan Reproduksi Aturan dalam Implementasi Work-life Balance***

Windy Hendwiananda, *Head Division of Emerging and Product*, menjelaskan bahwa dalam proses produksi dan reproduksi aturan kolaboratif, ia menggunakan prinsip reward and punishment dan prinsip *buy in*. Prinsip ini merupakan strategi komunikasi dan kepemimpinan yang bertujuan untuk mendapatkan keterlibatan aktif dari anggota

tim atau karyawan terkait aturan yang akan diimplementasikan atau memodifikasi yang sudah ada di dalam perusahaan. Prinsip ini diterapkan untuk menanamkan rasa memiliki dan keterlibatan aktif dari seluruh tim. Hal ini bertujuan agar saat implementasi aturan, semua orang dapat menjalani aturan tersebut dengan baik tanpa adanya tekanan.

Prinsip *buy in* dilakukan dengan cara mengadakan forum diskusi santai, dimana pemimpin memperkenalkan ide terkait aturan yang akan diimplementasikan dan mengajukan pertanyaan kepada timnya mengenai perspektif mereka terhadap aturan tersebut. Dalam forum diskusi tersebut, terjadi dialog dan komunikasi antara anggota tim yang dapat memunculkan ide-ide baru. Pemimpin mempertimbangkan saran dari para karyawan dengan melihat dampak saran tersebut. Jika saran dianggap memberikan dampak negatif, pemimpin akan membuka diskusi ulang untuk menyesuaikan aturan sehingga dapat memenuhi kebutuhan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin digital harus memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dan kolaboratif dengan para anggota (Cahyarini, 2021).

Prinsip *buy in* tidak hanya terbatas pada penyusunan kebijakan atau aturan, melainkan juga diterapkan saat memilih teknologi untuk mendukung efisiensi aturan tersebut. Keterbukaan pemimpin terhadap berbagai teknologi memungkinkan pengaruhnya dalam pembentukan aturan. Lebih lanjut, Windy menggunakan prinsip *buy in* untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan tim dalam melakukan riset untuk menentukan teknologi yang paling efektif dan efisien. Windy menjadikan Zoom sebagai “kantor kedua” tanpa harus bertemu secara langsung dalam melakukan *buy in*. Divisi *Emerging and Product* memiliki satu akun Zoom untuk meeting internal dan satu akun Zoom yang berbeda untuk meeting dengan client. Penggunaan Zoom akhirnya membuat para karyawan dapat melakukan *Work form Anywhere* pada Senin

hingga Kamis dan *Work from Office* pada Hari Jumat.

Prinsip *buy in* yang diterapkan bukan hanya sebagai alat untuk membentuk suatu aturan yang mengikat di dalam organisasi tetapi juga sebagai medium yang membebaskan kreativitas dan partisipasi tim, menggambarkan dinamika kompleks antara struktur dan agensi sebagaimana dijelaskan oleh Teori Strukturasi Giddens. Prinsip *buy in* akan berpengaruh pada pemenuhan indikator *work-life balance*, khususnya Involvement Balance dan Satisfaction Balance. Dalam skenario ini, prinsip *buy in* mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tanpa adanya intervensi yang berlebihan dari seorang pemimpin, dan prinsip ini akan berdampak positif terhadap aktualisasi diri karyawan. Karyawan akan merasa terlibat dan dihargai partisipasinya, yang pada akhirnya dapat memenuhi indikator *Satisfaction Balance*.

Penggunaan teknologi di Divisi *Emerging and Product* tidak hanya terbatas pada aplikasi Zoom namun juga beberapa aplikasi lainnya yang dapat meningkatkan teknologi mendukung kesejahteraan karyawan. Penggunaan teknologi digital dapat menciptakan ruang kerja digital yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Köffer, 2015). Beberapa aplikasi dan teknologi yang digunakan dalam operasional PT. Global Asia Sinergi ditunjukkan dalam daftar di bawah ini:

1. *Collaboration Company-Wide* menggunakan Zoho Clip
2. *Internal and External Meeting* menggunakan Zoom dan Zoho clip
3. *Monitoring Employees Work and Team Collaboration* menggunakan Zoho project
4. *Client service, Task assignment and Progress monitoring by clients* menggunakan Invgate service desk dan e-ticketing
5. *Documents Repository* menggunakan Filerun

6. *Secure Credentials Repository* menggunakan Google Keep
7. *Sketch Collaboration* menggunakan Excalidraw
8. *Diagram Collaboration* menggunakan Lucidchart
9. *Sandbox Server* menggunakan VMWare Esxi 7
10. *Cloud Instance* menggunakan Linode
11. *Finance and Accounting* menggunakan Zoho Books
12. *Sales and Marketing CRM* menggunakan Hubspot
13. *Interactive Presentation* menggunakan Canva.com
14. *Internal Tools (expense/perf appraisal/visit report)* menggunakan asiasinergi.com
15. *Internal Screen Sharing Collab* menggunakan screego.net
16. *Asset Management* menggunakan Invgate Insight
17. *PC/Server Remoting* menggunakan MS RDP/Anydesk/VNC
18. *Team Collab Discussion* menggunakan discord dan WA Group
19. *HR Management* menggunakan Hadirr.com dan Gadjian.com
20. *Repository Source Code Development* menggunakan Gitlab.com
21. *Secure Network Access* menggunakan tailscale.com

### ***Aturan Komunikasi Sebagai Medium dan Hasil Interaksi dalam implementasi Work-life Balance PT Global Asia Sinergi***

Aturan komunikasi memiliki peran ganda yaitu sebagai medium atau alat yang digunakan dalam interaksi. Aturan komunikasi yang dilakukan dapat mempengaruhi norma yang akhirnya membatasi aturan komunikasi itu sendiri. Prinsip *buy in* merupakan bentuk aturan yang memandang bahwa karyawan dan pemimpin memiliki suara yang sama, dan hak berbicara yang sama tanpa adanya interupsi, aturan ini kemudian

dijadikan medium saat tim berkomunikasi dan berinteraksi secara daring maupun luring, serta aturan ini menjadi hasil atau produk dari interaksi, dimana ketika anggota yang berbicara, tim akan mengetahui dan mengenali bahwa penting untuk memberikan hak bicara yang adil kepada setiap anggota.

Dalam implementasi prinsip *buy in*, Windy menggunakan metode situational leadership untuk pendekatan yang lebih interpersonal. Dengan menjalankan metode situational leadership, aturan komunikasi yang efektif terbentuk secara alami sebagai respon terhadap kebutuhan dan tahapan perkembangan individu dalam tim. Metode situational leadership yang diterapkan oleh Windy mencerminkan keahliannya dalam menyesuaikan pendekatan komunikasi interpersonal yang efektif sesuai dengan tahapan perkembangan individu di dalam tim. *Situasional leadership* diterapkan oleh Windy mencerminkan keahliannya dalam menyesuaikan pendekatan komunikasi interpersonal yang efektif sesuai dengan tahapan perkembangan individu di dalam tim. Situasional leadership secara tidak langsung memberikan dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan dengan mencegah terjadinya *burn-out* melalui penyesuaian strategi dalam berkomunikasi.

Pemanfaatan metode kepemimpinan situasional secara tidak langsung turut memenuhi salah satu indikator *work-life balance*, yakni keseimbangan kepuasan. Hal ini tergambar dari perkembangan karyawan melalui berbagai tahapan yaitu tahap directing dan delegating. Pencapaian tahap delegasi dianggap sebagai indikator kepuasan karena mencerminkan kepercayaan penuh terhadap anggota tim, memberikan tanggung jawab sepenuhnya tanpa intervensi langsung. Keberhasilan mencapai tahap ini diartikan bukan hanya sebagai kepuasan penyelesaian tugas, melainkan juga dari perkembangan soft skill dan hard skill karyawan yang terus berkembang. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya mengoptimalkan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga

meningkatkan kepuasan karyawan melalui pengembangan individu.

**Struktur Kekuasaan sebagai Pihak Pengambilan Keputusan dalam Memperkuat Implementasi Work-life Balance PT Global Asia Sinergi**

Struktur kekuasaan hadir untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dan menyediakan informasi strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Windy sebagai *Head Division of Emerging and Product* memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Namun ia menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis melalui penerapan prinsip *buy in*. Meskipun ia memiliki kekuasaan mutlak (hak Veto), pendekatan demokratis tetap dijunjung tinggi, dimana keputusan yang menyangkut banyak orang dibahas secara terbuka melalui forum diskusi bersama tim. Windy akan mengambil keputusan sepihak saat mengambil keputusan yang tidak

berkaitan dengan tim serta keputusan yang bersifat rahasia. Dengan menerapkan prinsip *buy in*, Windy memastikan bahwa keputusan yang diambil sejalan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

**Analisis Kepemimpinan Digital PT. Global Asia Sinergi melalui ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)**

ECAM Model (*E-Leadership Communication Adaption Model*) menjelaskan bahwa untuk mencapai tingkat adopsi teknologi secara individu, seorang pemimpin perlu memiliki intensi atau keinginan kuat untuk menggunakan teknologi digital. Intensi tersebut berasal dari tiga aspek kunci, yaitu kesadaran aktif terhadap teknologi, evaluasi kualitas teknologi, dan keinginan untuk melakukan usaha lebih yang ditunjukkan gambar di bawah ini:

**Gambar 2.** ECAM (E-Leadership Communication Adaption Model)



Sumber: Liu et al. (2018)

*Head of Division Emerging and Product* PT Global Asia Sinergi menunjukkan kesadaran aktif terhadap penggunaan teknologi dengan mengumpulkan informasi terkini seputar teknologi. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian disampaikan melalui saluran komunikasi internal perusahaan untuk dibahas bersama dengan para karyawan. Kesadaran ini juga diterapkan pada karyawan yang harus selalu mengikuti perkembangan teknologi dan membagikannya melalui saluran komunikasi perusahaan. Melalui pendekatan ini, Windy tidak hanya menjaga relevansinya dalam menghadapi dinamika perkembangan teknologi, tetapi juga menciptakan lingkungan dengan kesadaran aktif yang diterapkan secara kolektif. Kesadaran aktif

bukan hanya menjadi prinsip individu, tetapi juga menjadi fondasi tim untuk tetap responsif terhadap perkembangan teknologi.

Windy Hendwiananda dan timnya melakukan riset untuk menentukan teknologi yang paling efektif dan efisien dalam mendukung kebutuhan tim melalui proses evaluasi yang dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek, seperti potensi penggunaan teknologi untuk kebutuhan internal perusahaan atau untuk dijual di pasar. Selain itu, ia harus mempertimbangkan aspek finansial, dampak pada pelanggan, dan potensi kompleksitas yang mungkin muncul. Evaluasi yang komprehensif memastikan bahwa teknologi yang dipilih bukan hanya memenuhi kebutuhan tim, tapi juga sesuai dengan strategi

keseluruhan perusahaan. Penggunaan teknologi dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang sehingga karyawan dapat merasakan *work-life balance*.

Windy Hendwiananda menyatakan bahwa teknologi adalah passionnya, dan salah satu cara untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi selain dengan aktif mencari dan mencoba teknologi baru adalah belajar teknologi tersebut. Windy juga menegaskan bahwa begadang untuk belajar dengan teknologi baru merupakan bagian dari semangatnya, karena teknologi menjadi sumber kegembiraan dan minat baginya. Semangat ini mendorongnya untuk melakukan usaha lebih, seperti begadang, guna mempertahankan relevansinya terhadap perkembangan teknologi terbaru.

Windy Hendwiananda menyatakan bahwa teknologi adalah minatnya sehingga ia selalu aktif mencari dan mencoba teknologi baru. Sebelum memperkenalkan teknologi baru kepada karyawan, ia akan mempelajari teknologi tersebut untuk mengetahui dampak positif dan negative ketika digunakan. Minatnya terhadap teknologi akhirnya mendorongnya untuk melakukan usaha lebih, seperti begadang, guna mempertahankan relevansinya terhadap perkembangan teknologi terbaru. Ia tidak merasa terbenan karena merasa bahwa teknologi adalah bagian dari dirinya yang dapat bermanfaat bagi para karyawan.

*Active awareness*, evaluasi mutu dan keinginan untuk melakukan usaha ekstra akhirnya mendorong Windy dalam mengimplementasikan suatu teknologi di divisi dan perusahaannya. Berdasarkan *ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)*, intensi pemimpin digital dapat mengarah kepada kepemimpinan digital yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Maka berdasarkan *ECAM Model (E-Leadership Communication Adaption Model)*, Windy sudah menerapkan kepemimpinan digital di *Division of Emerging and Product* karena memiliki *active awareness*, evaluasi mutu dan keinginan untuk melakukan usaha ekstra dalam menggunakan teknologi terbaru. Kepemimpinan

digital ini memungkinkan para karyawan untuk bekerja dimana saja sehingga memiliki *work-life balance* yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Division of Emerging and Product PT Global Asia Sinergi membentuk ekosistem kerja adaptif dan inklusif melalui kepemimpinan digital dengan menerapkan prinsip *buy in*. Penerapan prinsip *buy in* dapat menciptakan proses komunikasi serta koordinasi yang lebih fleksibel dimana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemimpin namun juga sebagai agen perubahan yang melibatkan tim dalam pembuatan aturan. Pemimpin juga menerapkan situational leadership untuk membangun komunikasi yang baik dan memotivasi karyawan, serta memperkuat hubungan interpersonal. Pemimpin memiliki hak veto namun tetap mempertimbangkan keputusan bersama untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan melalui forum diskusi santai yang menjadi ruang kreatif dalam menciptakan suasana kerja inklusif, adaptif dan berkelanjutan. PT. Global Asia Sinergi aktif menggunakan teknologi terbaru untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan *work life balance*. *Active awareness*, evaluasi mutu dan keinginan untuk melakukan usaha ekstra akhirnya mendorong pemimpin dalam mengimplementasikan suatu teknologi yang disebut sebagai kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital ini memungkinkan para karyawan untuk bekerja dimana saja sehingga memiliki *work life balance* yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## Acknowledgment

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada para narasumber yaitu Windy Hendwiananda sebagai key informant serta kepada Edwin Sandhi dan Misbahul Huda sebagai narasumber triangulasi dari PT. Global Asia Sinergi.



## References

- ACG Technical Editors Team. (2023, June 8). *Tech worker burnout: What it is, and how to deal with it*. <https://www.pluralsight.com/resources/blog/cloud/tech-it-worker-burnout>
- Ajabar, Daisy Iriany, Erny Sundah, David Tjahjana, Diena Dwidienawati Tjiptadi, Johnny Natu Prihanto, Laila Refiana Said, Meldasari Said, Muhammad Arif Surana, Nancy Henrietta, Jessamine Mandey, Nopriadi Saputra, Prio Utomo, S. H., & Wulan Purnamasari. (2021). *HRM Essentials: Win your workplace, Win your marketplace* (GCAINDO, Ed.). diandra creative.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Dwipa, M., & Dahmiri, D. (2023). WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(03), 782–792.
- Griffin, E. (2018). *A First Look at Communication Theory* (10th Edition). McGraw-Hill.
- Kharisma, T., & Sujono, F. K. (2018). ANALYSIS OF ADAPTIVE STRUCTURATION: IMPLICATION OF USING INFORMATION TECHNOLOGY IN PUBLIC INFORMATION SERVICES OF GOVERNMENT INSTITUTION. *JURNAL PENELITIAN KOMUNIKASI DAN OPINI PUBLIK*, 22(2). <https://doi.org/10.33299/jpkop.22.2.1515>
- Kivunja, C., & Kuyini, A. B. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 26. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p26>
- Köffer, S. (2015). Designing the digital workplace of the future - what scholars recommend to practitioners. *Thirty Sixth International Conference on Information Systems*.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, I. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., Van Wart, M., Wang, X., McCarthy, A., & Kim, S. (2018). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 826–843. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0297>
- Luckandi, D. (2019). ANALISIS TRANSAKSI PEMBAYARAN MENGGUNAKAN FINTECH PADA UMKM DI INDONESIA: PENDEKATAN ADAPTIVE STRUCTURATION THEORY. *Jurnal Informatika Dan Komputer (JIKO)*, 4(1).
- Mohajan, H. (2018). Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subject. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(01), 23–48. [https://mpr.aub.uni-muenchen.de/85654/1/MPRA\\_paper\\_85654.pdf](https://mpr.aub.uni-muenchen.de/85654/1/MPRA_paper_85654.pdf)
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Journal Advances In Management*, 7(2).
- Peralta, P. (2021, March 2). *10 companies with the worst employee burnout*. <https://www.benefitnews.com/list/10-companies-with-the-worst-employee-burnout>
- Rudito, P., & Sinaga, M. (2017). *Digital mastery membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International Volume 9 Issue 7, Jan.*, 9(7). [http://www.pbr.co.in/2017/2017\\_month/Jan/20.pdf](http://www.pbr.co.in/2017/2017_month/Jan/20.pdf)
- West, R., & Turner, L. H. (2010). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. McGraw Hill.
- Widowati, D., Alisya, V., Rahayu, Y., Salim, M., & Sakasasmita, S. (2023). Organisational communication towards work-life balance in achieving working homeostatic at JOOX Indonesia. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 7(2), 383–400. <https://doi.org/10.25139/jsk.v7i2.6231>

