



Issue 257 - December 2025

Best of

2025

Terbaik di Tahun 2025:
Menelusuri Kenangan





IN THIS ISSUE:

01

THE BEST OF LEADING SELF

**Pola Pikir Itu Penting: Menghadapi
Percakapan Sulit: Keterampilan yang
Dibutuhkan Setiap Pemimpin**

02

THE BEST OF LEADING TOGETHER

**Konflik Tanpa Korban: Menyelesaikan
Perselisihan**

03

THE BEST OF LEADING BEYOND

**Modal Kepercayaan: Mata Uang yang
Harus Dilindungi Setiap Pemimpin**

04

THE BEST OF WELLNESS CORNER

**Panduan Kesehatan: Sisi Manusia AI:
Mengelola Kelebihan Beban Digital &
Kelelahan Pengambilan Keputusan**

05

THE BEST OF VISIONARY VOICE

**Refleksi Kepemimpinan: Mengelola
Transisi dari yang Lama ke yang Baru**

06

OUR BONUS READ OF THE YEAR

**Panduan Kepemimpinan: AI sebagai Alat
Kepemimpinan: Meningkatkan, Bukan
Menggantikan Penilaian Manusia**

07

HD'S INFLUENCER TEAM

Energi yang Memicu Buletin Kami!



MENAVIGASI PERCAKAPAN SULIT:

KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN SETIAP PEMIMPIN



Percakapan yang sulit merupakan bagian yang tak terelakkan dari kepemimpinan, namun banyak pemimpin yang kesulitan menghadapinya karena takut akan konflik dan ketidaknyamanan emosional. Konflik merupakan elemen alami dari semua hubungan. Sebagian orang mungkin takut ditolak, cenderung menghindari konflik, atau dilema saat membahas topik tertentu karena dinamika kekuasaan yang berbeda. Hal ini umum terjadi dalam percakapan yang sulit.

Sebagai seorang pemimpin, percakapan yang sulit mungkin terasa menakutkan karena Anda tidak pernah dapat memperkirakan tanggapan atau komentar apa yang akan Anda terima dari pihak lain. Orang-orang selalu dapat memiliki sudut pandang yang berlawanan atau luapan emosi yang tiba-tiba selama percakapan. Jika Anda tidak siap untuk itu, atau tidak yakin bagaimana cara mengatasinya, Anda cenderung menghindari daripada menerima tantangan untuk menavigasi percakapan.

Berikut adalah beberapa strategi untuk mempersiapkan diri dalam mengelola percakapan yang sulit.



Mendengarkan secara Aktif

Percakapan yang efektif selalu mengacu pada komunikasi dua arah. Selain menyampaikan pesan dengan jelas, mendengarkan secara aktif juga merupakan keterampilan penting untuk menavigasi percakapan yang sulit. Tidak ada seorang pun yang terlahir sebagai pendengar yang baik, pada kenyataannya, dibutuhkan usaha dan latihan untuk mendengarkan kebutuhan, pikiran, dan emosi orang lain. Anda dapat mengajukan pertanyaan dengan rasa ingin tahu yang tidak menghakimi untuk mengeksplorasi perspektif orang lain. Anda juga dapat mengulang ringkasan utama yang Anda pahami dari percakapan tersebut. Ini membantu membangun pemahaman dan memvalidasi emosi selama percakapan.



Komunikasikan fakta daripada opini. Terkadang, opini kita bisa bias, tetapi fakta biasanya dalam bentuk pernyataan yang netral. Mengomunikasikan fakta tidak hanya menyempurnakan nada bicara Anda, tetapi juga menyusun pesan secara lebih konstruktif. Jaga agar pesan Anda tetap sederhana, jelas, dan langsung sehingga tidak ada ruang untuk salah tafsir. Isi umpan balik Anda harus lebih berfokus pada masalah, bukan orangnya. Orang cenderung menanggapi konflik secara pribadi, dan itulah sebagian alasan mengapa komunikasi menjadi tidak efektif.

Menyampaikan Umpan Balik Secara Konstruktif



Mengelola Emosi

Sadarilah emosi Anda. Anda mungkin terpaku kuat oleh situasi tertentu, dan ada baiknya mencari tahu alasan di baliknya dan menenangkan diri sebelum memulai percakapan. Ada beberapa teknik untuk menenangkan diri dan mengelola emosi dengan lebih efektif. Setelah Anda menenangkan diri, luangkan beberapa menit untuk memvisualisasikan hasil ideal dari percakapan yang akan datang. Ini tidak hanya membantu membentuk arah yang rasional tetapi juga menumbuhkan keadaan emosional yang tenang agar percakapan dapat berkembang.

Mengelola Pembicaraan yang Sulit

Keterusterangan dapat menjadi tantangan untuk ditegakkan, terutama ketika berada dalam situasi di mana kita perlu menjaga empati pada saat yang sama. Dalam hal kepemimpinan diri, transparansi terbentuk ketika semua orang diberi tahu tentang tantangan dan perubahan terkin, yang mengarah pada keputusan yang tepat. Susun pesan Anda dengan rasa empati untuk menavigasi percakapan. Poin utamanya adalah bahwa orang lain merasa didengarkan dan dihormati.



Mempertahankan Akuntabilitas Sambil Menjaga Kepercayaan


Ying Yin Lee

Consultant / Senior Learning & Capacity Development Executive,
Human Dynamic APAC

Percakapan yang sulit dapat mengamankan atau menggagalkan kesepakatan, koneksi di tempat kerja, efektivitas pribadi, atau seluruh semangat dan dinamika tim. Setiap pemimpin memiliki gaya komunikasi yang berbeda, dan itu wajar saja. Ingatlah keterampilan di atas dan gunakan dalam komunikasi Anda – Anda mungkin merasa sulit untuk berlatih pada awalnya, tetapi pada akhirnya, Anda akan meletakkan dasar untuk memulai percakapan yang sulit yang mengarah pada hasil yang positif.

Referensi:

- <https://www.linkedin.com/pulse/navigating-difficult-conversations-one-skill-fc4kf/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/soft-skills-dealing-difficult-conversations-kim-tasso/>
- <https://www.smartbrief.com/original/overcome-barriers-difficult-conversations>



KONFLIK TANPA KORBAN:

MENYELESAIKAN PERSELISIHAN

Bagaimana Anda bereaksi ketika konflik muncul di tempat kerja? Apakah Anda mundur, mengalah, menekan dengan tegas, membagi perbedaan, atau mencari solusi bersama? Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) banyak digunakan karena menangkap lima pendekatan umum dalam kerangka yang jelas dan praktis. Setiap gaya memiliki tempatnya, tetapi hasilnya tergantung pada bagaimana itu diterapkan.

01 | Menghindari – Mundur untuk menenangkan diri

Kapan paling efektif:

Ketika emosi memuncak dan terus maju akan memperburuk situasi.

Tujuan:

Meredakan ketegangan agar orang bisa kembali dengan pikiran yang lebih jernih.

Keterampilan mikro – Pengakuan Emosi:

Mengutarakan perasaan secara terbuka membantu meredakan ketegangan.

Contoh:

Manajer berkata, "Saya rasa ini mulai memanas. Mari kita jeda di sini dan lanjutkan besok." Berhenti sejenak menurunkan suhu dan memungkinkan penyesuaian ulang.

02 | Mengakomodasi – Menjaga hubungan

Kapan paling efektif:

Ketika isu tersebut lebih penting bagi orang lain daripada bagi Anda.

Tujuan:

Menjaga niat baik dengan biaya pribadi yang rendah sambil menghindari kebencian diam-diam.

Keterampilan mikro – Mendengarkan Empati + Menetapkan Batasan:

Akui prioritas mereka sambil tetap menjaga kebutuhan Anda sendiri.

Contoh:

Dalam perencanaan anggaran, Anda melihat bahwa kebutuhan rekan kerja Anda lebih mendesak. "Saya mengerti kampanye ini sangat penting dan saya mendukung alokasi tambahan putaran ini. Kuartal depan, mari kita tinjau kembali juga pendanaan operasional agar perbaikan efisiensi tidak terabaikan."

03 | Bersaing – Bersikap jelas dan tegas

Kapan paling efektif:

Ketika keselamatan, etika, atau kepatuhan dipertaruhkan dan kompromi tidak mungkin.

Tujuan:

Melindungi standar kritis dengan hasil yang tegas.

Keterampilan mikro – Pernyataan "Saya" + Merujuk Standar:

Hindari bahasa "Anda" yang menuduh. Gunakan pernyataan "Saya" dan referensikan kebijakan untuk mempertahankan garis tanpa menyalahkan.

Contoh:

Ketika anggota tim mengusulkan untuk melewati langkah keselamatan, manajer menyatakan, "Saya tidak bisa menyetujui ini tanpa pemeriksaan keselamatan. Kebijakan kita mewajibkannya, bahkan jika itu menunda peluncuran."

04 | Berkompromi – Menemukan jalan tengah yang bisa diterapkan

Kapan paling efektif:

Ketika kedua belah pihak memiliki kebutuhan yang valid, tetapi kemajuan lebih penting daripada kesempurnaan.

Tujuan:

Mencapai kesepakatan yang adil yang menggerakkan segalanya.

Keterampilan mikro – Meringkas dan Memperjelas:

Menyatakan kembali kebutuhan kedua belah pihak menandakan keadilan dan mempersiapkan landasan untuk solusi yang seimbang.

Contoh:

Saat berdebat tentang tengat waktu, satu pihak butuh waktu pengujian, pihak lain harus memenuhi tengat eksekutif, manajer mengakui & kemudian mengusulkan opsi yang seimbang. Mengakui kedua kepentingan membuat kompromi terasa adil.

05 | Berkolaborasi – Menciptakan solusi yang lebih kuat bersama

Kapan paling efektif:

Untuk isu-isu kompleks, berisiko tinggi yang membutuhkan kreativitas dan dukungan.

Tujuan:

Mengembangkan solusi yang kuat yang memenuhi kebutuhan inti.

Keterampilan mikro – Membingkai Ulang: Mengalihkan fokus ke tujuan bersama dan mengundang kontribusi untuk membuka kolaborasi yang nyata.
Contoh:

Seorang pemimpin menyerukan kolaborasi: "Tujuan kita bersama adalah kualitas dan pengendalian anggaran. Ide apa yang bisa membantu kita mencapai keduanya?" Ide-ide mengalir, dan rencana akhir memadukan kontribusi dari seluruh tim.



Ines Wong
Senior Consultant,
Human Dynamic APAC



MODAL KEPERCAYAAN:

MATA UANG KEPEMIMPINAN YANG TAK PERNAH MENYUSUT

Kepercayaan adalah aset tak berwujud terbesar seorang pemimpin, sering kali membentuk hasil lebih dari sekadar strategi atau laporan. Kepercayaan membangun pengaruh lebih cepat daripada wewenang, dan ketika dipelihara secara konsisten, menjadi fondasi untuk kesuksesan jangka panjang. Setiap hari, para pemimpin memperdagangkan mata uang ini – modal kepercayaan.

Kepercayaan tumbuh melalui tindakan yang konsisten, komunikasi yang jelas, dan integritas di saat-saat penting. Berikut adalah cara para pemimpin dapat memperkuat aset penting ini.

YANG BOLEH DILAKUKAN: CARA MENUMBUHKAN MODAL KEPERCAYAAN ANDA

- Tepati Komitmen**

Setiap janji, besar atau kecil, adalah setoran ke rekening kepercayaan Anda. Seorang pemimpin penjualan berkomitmen untuk mendapatkan analis untuk presentasi klien bernilai tinggi dan menindaklanjutinya dengan mengalokasikan kembali bakat, sehingga mendapatkan kredibilitas baik dengan tim maupun klien.

- Bersikap Transparan tentang Keterbatasan**

Mengakui apa yang tidak Anda ketahui menunjukkan kepercayaan diri. Seorang kepala kepatuhan mengakui tidak siap menghadapi perubahan regulasi yang tiba-tiba dan menyusun peta jalan yang jelas. Keterusterangan para pemimpin menggalang karyawan dan meyakinkan klien, mengubah ketidakpastian menjadi kepercayaan yang baru.

- Akui Kesalahan dengan Cepat**

Pemimpin yang mengakui kesalahan menciptakan budaya di mana pembelajaran dihargai. Seorang manajer proyek di sebuah perusahaan teknologi mengoreksi kesalahan jadwal dalam panggilan lintas fungsi dan membagikan rencana yang direvisi. Alih-alih kehilangan kepercayaan, tim menghargai kejujuran dan tetap selaras.

- Lindungi Kerahasiaan**

Menjaga informasi sensitif menandakan rasa hormat. Dalam sesi mendengarkan karyawan, para pemimpin yang memastikan umpan balik pribadi tetap di dalam ruangan melihat partisipasi yang lebih tinggi dan kepercayaan yang lebih kuat seiring waktu.

YANG TIDAK BOLEH DILAKUKAN: PERILAKU YANG MENGURAS KEPERCAYAAN

- Berjanji Berlebihan di Bawah Tekanan**

Persetujuan jangka pendek sering kali menyebabkan kerusakan jangka panjang. Seorang pemimpin teknologi menjanjikan bonus agresif tanpa persetujuan anggaran. Ketika kebenaran terungkap, tingkat turnover melonjak dan pengaruhnya memudar.

- Menyembunyikan Informasi Penting**

Ketika pemimpin merahasiakan rencana restrukturisasi, karyawan pasti mendengarnya melalui rumor, yang menyebabkan ketidakstabilan dan kecemasan.

- Mengalihkan Kesalahan**

Melemparkan tanggung jawab ke departemen lain di depan klien mungkin melindungi reputasi sesaat, tetapi mengikis kredibilitas dan kerja tim.

- Memilih Kasih**

Seorang manajer keuangan berulang kali menugaskan proyek-proyek dengan visibilitas tinggi kepada beberapa orang yang sama, membiarkan yang lain tersingkir. Hasilnya: moral menurun dan inisiatif berkurang.

Kepercayaan melipatgandakan pengaruh. Ini mempercepat kolaborasi, memperkuat kemitraan dengan klien, dan menstabilkan organisasi melalui krisis. Sekali hilang, tidak ada wewenang yang bisa membelinya kembali.

Divya Khanna

Ex-Director,
Client Relationship Management,
Human Dynamic APAC





Sisi Manusia AI: MENGELOLA BEBAN DIGITAL YANG BERLEBIHAN & KELELAHAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN



Masuknya informasi yang dihasilkan AI secara terus-menerus, kebutuhan untuk mengelola perangkat AI baru, dan tekanan untuk beradaptasi dengan kemampuan AI yang berkembang pesat dapat membebani kapasitas kognitif kita. Para pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengurangi dampak negatif dari kelebihan beban digital. Kelebihan beban digital yang tidak terkendali merusak penilaian, meningkatkan stres, dan mengurangi kreativitas—kelemahan kritis dalam peran pengambilan keputusan. Mengabaikan risiko ini merusak kesehatan organisasi dan ketahanan pribadi. **Berikut adalah langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti untuk mencegah kelelahan akibat AI:**

- **1. TETAPKAN BATASAN UNTUK PENGGUNAAN DIGITAL:**
Dorong karyawan untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi.
- **2. PROMOSIKAN DETOKS DIGITAL:**
Dukunglah waktu istirahat rutin dari teknologi. Ini dapat mencakup penjadwalan hari-hari "bebas digital" atau mendorong karyawan untuk mengambil waktu istirahat singkat sepanjang hari guna melepaskan diri dari perangkat mereka.
- **3. DORONG PENGGUNAAN TEKNOLOGI YANG SADAR:**
Dorong budaya penggunaan teknologi yang disengaja. Dorong karyawan untuk hadir dan fokus saat menggunakan perangkat digital.
- **4. PRIORITASKAN TUGAS PENTING:**
Bantu karyawan memprioritaskan tugas dan fokus pada hal yang benar-benar penting. AI dapat membantu hal ini dengan menyaring informasi, tetapi para pemimpin harus memastikan bahwa karyawan tidak kewalahan dengan banyaknya data.
- **5. BERIKAN PELATIHAN DAN DUKUNGAN:**
Menawarkan pelatihan tentang penggunaan alat AI yang efektif dan mengelola informasi digital.
- **6. DORONG KOMUNIKASI TERBUKA:**
1.Ciptakan ruang aman tempat karyawan dapat secara terbuka mendiskusikan kekhawatiran mereka tentang kelebihan beban digital dan AI. Hal ini memungkinkan para pemimpin untuk mengatasi masalah secara proaktif dan membangun kepercayaan.
- **7. PIMPIN DENGAN MEMBERI CONTOH:**
1.Pemimpin harus menjadi contoh kebiasaan digital yang sehat. Ini termasuk menetapkan batasan untuk penggunaan teknologi dan memprioritaskan kesejahteraan mereka.

Dengan menerapkan kebiasaan digital yang berkelanjutan dan mempromosikan budaya kesejahteraan, para pemimpin dapat memanfaatkan kekuatan AI tanpa mengorbankan kesehatan mental dan produktivitas tim mereka. Ini tentang menemukan keseimbangan dan menggunakan AI sebagai alat untuk meningkatkan, bukan membebani, pengalaman manusia.


Leeann Dio

Managing Director, Human Dynamic Philippines



Mengelola Transisi



dari yang Lama ke

»»»» YANG BARU ««««

Dalam memimpin perubahan organisasi, para pemimpin bisnis akan menghadapi dilema "menghancurkan dan membangun kembali" identitas perusahaan dan strategi bisnis mereka. Banyak model manajemen bisnis seperti siklus pengembangan organisasi, siklus pengembangan produk, dan Boston Consulting Group (BCG) Grid, digunakan untuk menganalisis organisasi dan produk dengan mengacu pada siklus tersebut dan mengembangkan strategi pasarnya yang tepat di berbagai tahapan. Yang lama dan yang baru selalu tumpang tindih.



Kita dapat menyebutnya "transisi" atau "pembaharuan" atau "transformasi". Yang lama telah membuat perusahaan sukses di masa lalu dan dengan demikian identitas perusahaan yang ada sangat terikat pada citra perusahaan dan model bisnis lama. Namun, lingkungan terus berubah, dan perusahaan telah mengembangkan produk baru untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan tersebut atau "repositori" internal mereka di pasar.

Jika kita menilik industri otomotif, kita mungkin melihat perubahan pesat dalam 15 tahun terakhir, dari mesin bensin ke kendaraan listrik, dan kini ke mesin hidrogen. Banyak perusahaan seperti Toyota dan BMW telah mengumumkan bahwa mereka tidak akan memasuki pasar kendaraan listrik karena pasar tersebut telah didominasi oleh perusahaan-perusahaan kendaraan listrik Tiongkok. Mereka telah membuang kendaraan listrik murah mereka yang diproduksi secara berlebihan di Eropa dan Amerika Utara, sehingga mematikan pasar kendaraan listrik bagi perusahaan-perusahaan otomotif lama seperti Nissan, Honda, Ford, dan GM. Setiap perusahaan di industri apa pun akan menghadapi pertanyaan ini, yaitu tentang penggantian kendaraan lama dengan yang baru.

Untuk Human Dynamic, kami telah sukses di pasar Work Life Coaching, dan kami memutuskan untuk keluar dari pasar MURAH (pasar program bantuan karyawan kelas bawah) yang telah menjadi "lautan merah" dengan persaingan ketat dan perang harga yang sengit. Kami memposisikan ulang diri sebagai penyedia terkemuka regional untuk "Solusi Terpadu untuk Kepemimpinan dan Perubahan". Namun, kami telah melewati "masa sulit" atau transisi yang menyakitkan ketika pendapatan utama kami dari yang lama menurun dan pendapatan dari yang baru tidak meningkat cukup cepat. Selalu ada godaan untuk kembali ke yang lama dan meninggalkan yang baru karena transisi atau transformasi tidak pernah mudah.

Setiap perusahaan harus bertanya pada diri sendiri tentang identitas dan strategi bisnis mereka. Pelanggan di masa depan akan menentukan bisnis di masa depan dan dengan demikian identitas perusahaan di masa depan. Ini mirip, meskipun tidak sama, dengan proses pertumbuhan manusia. Meskipun kita mungkin senang tetap berada di masa kanak-kanak, remaja, atau masa kuliah, kita telah tumbuh dewasa dan tahapan hidup kita telah berubah. Hidup akan terus berjalan dan bisnis akan terus berkembang, terlepas dari apakah kita ingin berubah atau tidak. Ini adalah proses yang dinamis, bukan posisi statis. Untuk menjaga keseimbangan, seperti mengendarai sepeda, Anda harus terus bergerak dan beradaptasi. "Menjadi atau tidak menjadi, itulah pertanyaannya."

Untuk menjaga keseimbangan, seperti mengendarai sepeda, Anda harus terus bergerak dan beradaptasi. "Menjadi atau tidak menjadi, itulah pertanyaannya."



AI SE BAGAI ALAT KEPEREMIMPINAN Meningkatkan, Bukan Menggantikan, Penilaian Manusia

AI telah menjadi bagian rutin dari cara saya bekerja akhir-akhir ini. Saya menggunakan AI untuk mempercepat penelitian, menyusun wawasan, atau membantu menyusun komunikasi saya. AI mempermudah banyak hal, terutama saat saya banyak bekerja dengan data dan pemangku kepentingan yang berbeda.

Namun, bahkan dengan semua kemudahan itu, terkadang terasa sedikit aneh. Hasil dari AI terlihat bagus dan profesional, tetapi nada atau maksudnya tidak selalu tepat. AI tidak menyampaikan perasaan dan keaslian di balik kata-kata.

Dan hal-hal yang bersifat rahasia itu penting. Hal itu memengaruhi cara kita berhubungan dengan orang lain dan bagaimana keputusan kita dipandang atau diterima oleh orang lain.

Itulah sebabnya saya lebih memperhatikan cara saya menggunakan AI, terutama dalam hal keputusan yang melibatkan orang, nilai, dan konteks.

Berikut adalah beberapa cara yang saya pelajari untuk menggunakan AI secara lebih bijaksana :

1. Melihat lebih jauh dari apa yang ditunjukkan oleh data

AI hebat dalam menemukan pola dalam data, tetapi tidak selalu melihat apa yang sebenarnya terjadi. AI tidak mengetahui riwayat hubungan, waktu, atau apa yang terjadi di balik layar. Klien mungkin muncul sebagai "nilai rendah" dalam laporan, tetapi mungkin mereka sedang dalam masa transisi, atau diam-diam bersiap memperbarui kemitraan besar. Konteks semacam itu tidak muncul di dasbor, tetapi benar-benar mengubah cara kita mendekati keputusan. Terkadang ada baiknya memperlambat langkah untuk bertanya, "Apa yang kita ketahui tetapi tidak diketahui sistem?" Karena sering kali, wawasan manusia yang mengubah keputusan.

**Xin Yuan Low**

Director, Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic Group, APAC

2. Gunakan AI untuk bertukar pikiran tetapi tidak untuk menentukan strategi



AI dapat menawarkan berbagai saran seperti apa yang sedang tren, apa yang dilakukan pesaing, atau apa yang mungkin "berhasil" berdasarkan data. Itu berguna, tetapi tidak selalu berarti idenya cocok. Mungkin waktunya tidak tepat, mungkin tim sudah kewalahan, atau mungkin tidak sejalan dengan apa yang benar-benar penting saat ini. AI sangat bagus untuk bertukar pikiran, tetapi tidak untuk memutuskan ke mana kita akan menuju. AI membantu kita berhenti sejenak dan bertanya, "Apakah ini benar-benar tepat untuk kita saat ini?"

3. Tetaplah hadir karena AI tidak dapat merasakan apa yang dibutuhkan orang



AI dapat membantu meringkas catatan atau menyusun pesan, tetapi tidak benar-benar menangkap sisi manusia dari berbagai hal. Dalam rapat, seseorang mungkin tetap diam atau menahan diri sedikit, bukan karena mereka selaras, tetapi karena mereka tidak yakin atau tidak nyaman. Itu tidak akan muncul dalam ringkasan, tetapi itu penting. Terutama dalam tim yang beragam budaya, orang mungkin tidak berbicara langsung, tetapi itu tidak berarti semuanya baik-baik saja. Hal yang sama berlaku untuk pesan yang ditulis AI. Mereka mungkin dipolis dan terstruktur, tetapi terkadang mereka tidak terasa benar. Kehangatan, niat, sentuhan kecil yang menunjukkan bahwa kita peduli, mudah untuk kehilangan itu. Sebelum melangkah maju, ada baiknya untuk bertanya, "Apakah ini terasa benar?" atau "Apakah ini terdengar seperti saya atau sesuatu yang benar-benar akan saya katakan?"

Secara keseluruhan, AI bisa sangat membantu, tetapi tetap saja itu hanyalah sebuah alat. Yang benar-benar membentuk kepemimpinan adalah bagaimana kita tampil, bagaimana kita terhubung, dan bagaimana kita membuat keputusan dengan hati-hati. Jangan lupakan hal yang paling penting. Orang tidak mengharapkan kita untuk menjadi sempurna. Mereka mengharapkan kehadiran, kejelasan, dan ketulusan dari kita.



Energi yang Memicu Buletin Kami!



Radhika Dahiya
Editorial Team



Sonia Hillary
Editorial Team



Xin Yuan Low
Editorial Team



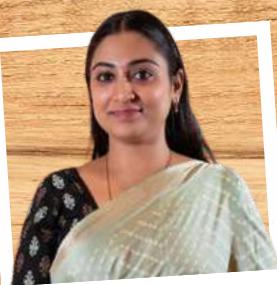
Sharmini Karim
Editorial Team



Ines Wong
Editorial Team



Rachel Kang
Designer



Mahanya Ramesh
Regional Co-ordinator,
APAC



Andrew Ching
Online Publication &
Technical Support



Anh Nguyen
Regional Co-ordinator
& Translator



Grace Cho
Regional Co-ordinator
& Translator



Tim Kuo
Regional Co-ordinator
& Translator



Samuel Cheng
Regional Co-ordinator
& Translator