



Isu 252 – Juli 2025

KOMUNIKASI YANG MENGENA

MENAVIGAS PEMANGKU KEPENTINGAN DENGAN KEJELASAN AND KEPERCAYAAN DIRI





01

MEMIMPIN DIRI SENDIRI



Panduan Self-Coaching (Petunjuk dan Teknik)

Kekuatan Kata: Mempengaruhi Tanpa Kewenangan

02

MEMIMPIN BERSAMA



Perbandingan Dua Perspektif (Kebutuhan Tim vs. Kepemimpinan)

Menjembatani Kesenjangan: Menyeimbangkan Ekspektasi Tim dan Kepemimpinan

03

MEMIMPIN MELAMPAUI



Buku Panduan Kepemimpinan (Larangan dan Anjuran)

Kolaborasi Tanpa Adu Kekuatan: Pengaruh Lintas Fungsi yang Efektif

04

POJOK KESEJAHTERAAN



Panduan Refleksi

Kelelahan Komunikasi: Saat Terlalu Banyak Bicara Menjadi Melelahkan

**IN
THIS
ISSUE:**

KEKUATAN KATA:

MEMPENGARUHI TANPA KEWENANGAN

Kepemimpinan sejati tidak ditentukan oleh jabatan—tetapi oleh kemampuan untuk menggerakkan orang lewat kata-kata. Saat otoritas formal tidak ada, komunikasi strategis menjadi kekuatan super Anda. Berikut cara menguasai pengaruh melalui bahasa yang disengaja:

TRIAD PERSUASI: LOGOS, PATHOS, ETHOS

Komunikator hebat menggabungkan tiga elemen untuk membangun argumen yang meyakinkan:

- **Logos (Logika):** Gunakan data dan alasan yang jelas
- **Pathos (Emosi):** Hubungkan melalui nilai bersama dan pengalaman manusia
- **Ethos (Kredibilitas):** Tunjukkan keahlian dan bangun kepercayaan



Contoh skrip nyata:

"Data kepuasan pelanggan kita menunjukkan penurunan 25% (Logos). Saya tahu betapa kerasnya semua orang telah bekerja untuk ini (Pathos). Berdasarkan pengalaman saya dengan masalah serupa (Ethos), saya sarankan kita..."

MEMBACA SITUASI

Influencer hebat peka terhadap isyarat halus:

- Bahasa tubuh (tangan disilangkan, anggukan, kontak mata)
- Pergeseran energi atau kehilangan fokus
- Ketegangan, antusiasme, atau resistensi



Tips:

Saat merasakan resistensi, alihkan ke pertanyaan: "Apa yang bisa membuat ini lebih berhasil untuk tim Anda?"

MEMBANGUN KREDIBILITAS TANPA JABATAN

Anda tidak butuh jabatan untuk membangun kepercayaan:

- Bagikan pengalaman atau kredensial secara alami
- Rujuk pada sumber atau data yang dihormati
- Tunjukkan kerendahan hati: "Saya belum tentu punya semua jawabannya, tapi..."
- Yang paling penting—konsisten dalam tindakan



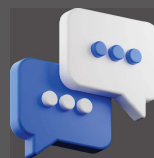
Contoh Tantangan:

Tantangan: "Ini bukan prioritas kami sekarang." Respons: "Saya sepenuhnya mengerti prioritas sedang ketat. Jika kita bisa menunjukkan efisiensi 15% dalam dua minggu tanpa gangguan besar, apakah layak untuk diijaki?"



Teknik yang Terbukti Efektif

- Gunakan pendekatan "Ya, dan..." untuk mengakui dan memperluas
- Gunakan keheningan strategis untuk memberi bobot pada poin penting
- Sesuaikan pesan dengan pola pikir dan kebutuhan setiap pemangku kepentingan



Inti Pembelajaran

- Strukturkan komunikasi Anda dengan logika, emosi, dan kredibilitas
- Baca dinamika kelompok dan sesuaikan secara real time
- Bangun kepercayaan secara konsisten—meskipun tanpa otoritas formal

Dalam lingkungan kerja kolaboratif saat ini, kemampuan untuk memengaruhi tanpa otoritas merupakan salah satu keterampilan kepemimpinan yang paling kuat yang bisa Anda kembangkan. Mulailah berlatih teknik-teknik ini dalam percakapan berisiko rendah hari ini—dan saksikan dampaknya tumbuh.



Sunny Zhang
Senior Consultant



Menjembatani Kesenjangan: **MENYEIMBANGKAN EKSPEKTASI TIM DAN KEPEMIMPINAN**

Manajer menengah bekerja di ruang paling kompleks dalam organisasi: di antara pimpinan puncak dan tim garis depan. Mereka diharapkan menyampaikan tujuan strategis sambil menjaga tim tetap termotivasi, selaras, dan didukung. Sering kali, tanggung jawab ganda ini menimbulkan ketegangan atau perasaan “terjebak di tengah.” Namun bagaimana jika mereka melihat diri mereka bukan sebagai yang terjebak, melainkan sebagai penerjemah strategis?

Berikut adalah gambaran tentang apa yang biasanya diharapkan oleh masing-masing pihak dan bagaimana manajer tingkat menengah dapat menjembatani kesenjangan tersebut:

EKSPEKTASI KEPEMIMPINAN:

- Menerjemahkan strategi ke dalam eksekusi
- Mendorong produktivitas dan hasil
- Cepat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis
- Menuntut kinerja dan akuntabilitas
- Selaras dengan arah dan visi organisasi



EKSPEKTASI TIM:

- Memberikan rasa aman psikologis dan empati
- Mengadvokasi tujuan dan beban kerja yang realistis
- Menyediakan bimbingan dan peluang pengembangan
- Komunikasi yang transparan dan sering
- Melindungi dari tekanan yang tidak perlu

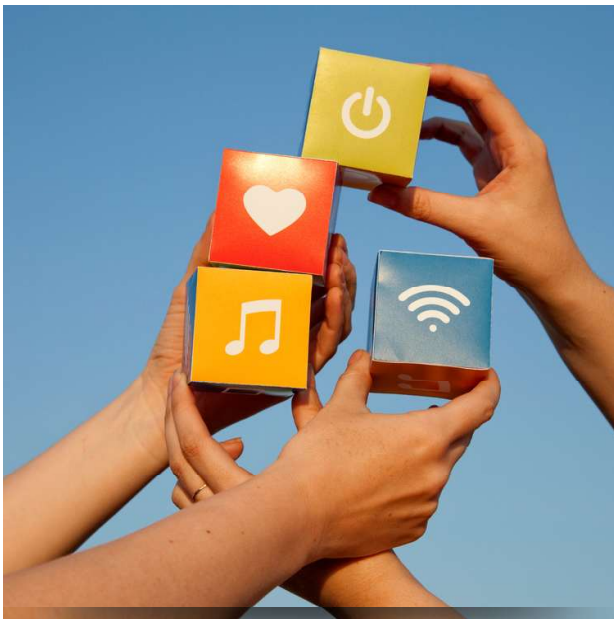
Untuk berhasil, manajer menengah harus mampu bergerak luwes di antara kedua dunia ini. Artinya, negosiasi strategis ke atas dan dukungan emosional ke bawah. Mereka harus menyampaikan “mengapa” di balik keputusan pimpinan dengan cara yang memotivasi. Dan juga menyuarakan kebutuhan tim dengan wawasan berbasis data ke atas.

Manajer menengah yang paling berdampak tidak sekadar mengelola—mereka menerjemahkan, menyeimbangkan, dan memimpin dengan konteks. Dengan memahami ketegangan antara kinerja dan kebutuhan manusia, mereka menjadi penghubung dalam organisasi, mengubah tekanan menjadi tujuan.



Radhika Dahiya
Associate Consultant

KOLABORASI TANPA ADU KEKUATAN:

PENGARUH LINTAS
FUNGSI YANG EFEKTIF

Kolaborasi lintas fungsi yang sukses dibangun di atas dasar kepercayaan, bukan kontrol. Kekuasaan mungkin menciptakan kepatuhan jangka pendek, tetapi tidak menghasilkan keterlibatan dan semangat seperti yang muncul dari rasa saling percaya, kredibilitas, dan penghargaan.

Semakin ramping tim, semakin penting kolaborasi. Fokus kita seharusnya pada tujuan kolektif. Menggabungkan tim dengan keahlian berbeda bisa menghasilkan wawasan, keterampilan, dan kekuatan untuk mencapai kesuksesan bersama.

Pengetahuan, komitmen, komunikasi yang penuh rasa hormat, serta perilaku yang bertanggung jawab adalah elemen-elemen yang benar-benar membangun pengaruh lintas fungsi yang kuat dan kolaboratif.



TIPS KOLABORASI YANG EFEKTIF:

1. PUNYA RENCANA JELAS

Tentukan tujuan bersama dan hasil yang ingin dicapai oleh tim. Setelah tujuan ditetapkan, Anda dapat mulai merancang detailnya, seperti jadwal, tugas, orang-orang yang terlibat, dan penugasan mereka terhadap tugas-tugas tersebut.

2. PIMPIN DENGAN RASA INGIN TAHU

Ketika Anda memimpin dengan rasa ingin tahu, Anda membuka ruang untuk diskusi, memungkinkan ide mengalir, mendengarkan dengan empati untuk memahami tantangan pihak lain, dan terbuka untuk bernegosiasi.

3. APRESIASI KONTRIBUSI

Berikan penghargaan yang pantas, akui kontribusi dan pencapaian anggota tim, serta rayakan keberhasilan tim secara keseluruhan.



HAL YANG HARUS DIHINDARI:

1. TIDAK TRANSPARAN

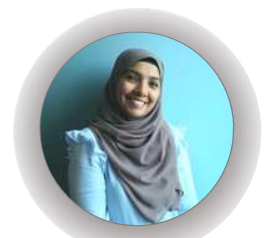
Kurangnya informasi tentang progres atau data proyek dapat menghambat keberhasilan. Gunakan dasbor bersama dan sistem cloud agar seluruh tim memiliki akses ke informasi yang dibutuhkan.

2. TIDAK SELARAS

Ketidaksejajaran dalam tim dapat menyebabkan kesalahan. Pastikan semua anggota tim mendapatkan pembaruan, memahami prosedur baru, dan mengetahui aturan berbagi informasi serta kerahasiaan.

3. KEPUTUSAN DALAM SILO

Mengambil keputusan tanpa melibatkan pihak terkait dapat menimbulkan konflik dan dianggap meremehkan peran anggota tim lainnya.



Sharmini Karim

Development Manager,
Solutions Innovation & Excellence



SAAT TERLALU BANYAK BICARA MENJADI MELELAHKAN

Apakah Anda sering merasa “selalu aktif” karena aliran email, pesan, dan panggilan tanpa henti? Beban komunikasi ini bukan sekadar gangguan kecil—tetapi bisa menguras energi mental, memicu stres, dan bahkan burnout. Untuk menavigasi tantangan ini, refleksi mendalam bisa membantu Anda menemukan kembali fokus dan ketenangan.

Luangkan waktu sejenak untuk merenungkan pertanyaan-pertanyaan kuat ini guna mengevaluasi pola komunikasi Anda:

- Apakah saya merasa perlu selalu merespons setiap pesan atau email secara instan, terlepas dari urgensi atau waktu pengirimannya?

Pertanyaan ini membantu mengungkap kebiasaan over-responsiveness (terlalu responsif), yakni kebiasaan umum yang menghambat fokus kerja dan mengaburkan batas antara waktu profesional dan pribadi, bahkan ketika respons cepat sebenarnya tidak diperlukan.

- Kapan terakhir kali serangkaian percakapan atau komunikasi membuat saya merasa sangat lelah, kelelahan mental, atau kehabisan energi secara emosional?

Refleksi ini mengungkap dampak emosional dan mental dari komunikasi yang berlebihan, membantu Anda mengidentifikasi interaksi atau saluran komunikasi mana yang paling menguras energi Anda.

- Seberapa sering notifikasi mengganggu pekerjaan mendalam atau momen pribadi saya, dan apa dampak emosional langsung dari gangguan tersebut?

Pertanyaan ini menyoroti kelelahan akibat notifikasi, memperlihatkan bagaimana bunyi notifikasi yang terus-menerus dapat memecah fokus, menurunkan produktivitas, dan seringkali menimbulkan perasaan kewalahan atau bahkan enggan membuka pesan baru.

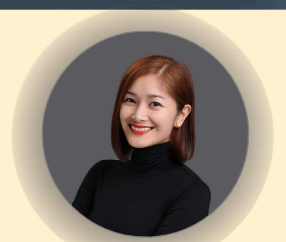
- Apakah saya sering berpindah konteks antar tugas karena komunikasi yang masuk, dan bagaimana hal ini memengaruhi efisiensi serta kualitas kerja saya secara keseluruhan?

Refleksi ini mengungkap dampak gangguan yang terus-menerus dan pergeseran konteks terhadap produktivitas serta pengambilan keputusan, termasuk risiko informasi penting yang bisa terlewatkan.

- Batasan komunikasi apa yang telah saya tetapkan untuk diri sendiri dan orang lain, dan seberapa konsisten saya menegakkannya dalam praktik?

Refleksi ini penting untuk menilai strategi proaktif Anda dalam mengelola beban komunikasi, mulai dari memilih saluran komunikasi yang tepat hingga menjadwalkan “hari detoks” komunikasi, demi melindungi waktu dan energi Anda.

Pilih satu refleksi yang paling menggugah Anda dan berkomitmenlah untuk bertindak berdasarkan hal itu minggu ini. Ingatlah, menciptakan batas komunikasi yang jelas dan konsisten bukan sekadar bentuk perawatan diri—namun merupakan elemen penting dan strategis dari kepemimpinan yang efektif di dunia yang serba terhubung ini.



Leeann L. Dio
Managing Director