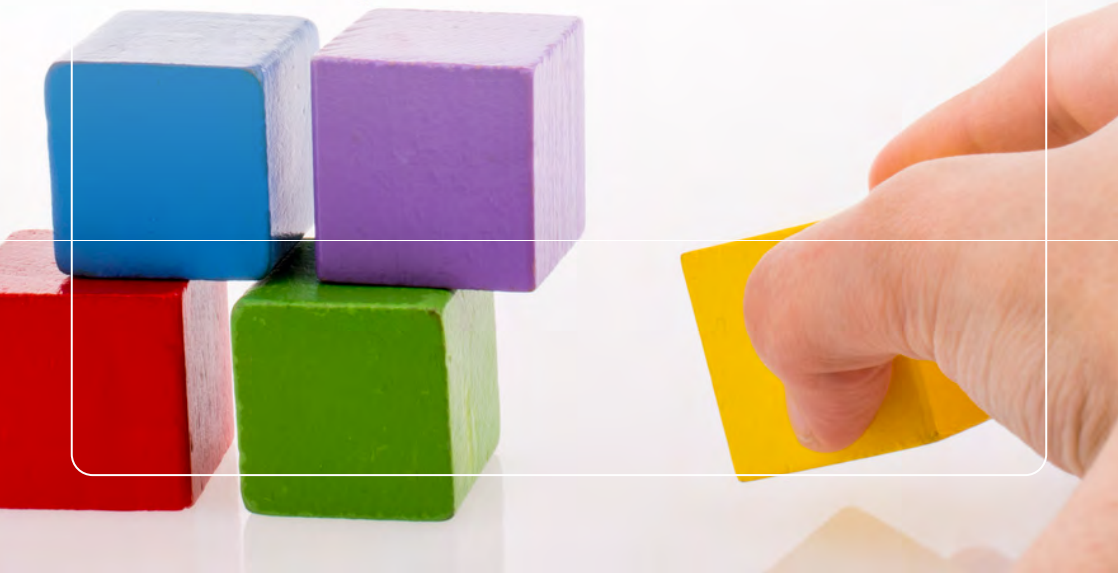




MENDEFINISIKAN ULANG KEKUASAAN

MENULIS ULANG DRAMA





LEADING SELF

Menguasai Kisah Kepemimpinan Anda
Sendiri: Panduan untuk Pemimpin Wanita

1

LEADING TOGETHER

Kemitraan dalam Tindakan: Seperti Apa
Wujud Para Juara Sejati bagi Perempuan?

2

LEADING BEYOND

Membayangkan Kembali Kepemimpinan
untuk Generasi Berikutnya

3

WELLNESS CORNER

Renungan: Pola Makan yang Membangkitkan
Energi Kepemimpinan

4

SPECIAL EDITION – INTERNATIONAL WOMEN'S DAY

Kepemimpinan Tidak Harus Kesepian:
Menciptakan Koneksi yang Bermakna

5

IN
THIS
ISSUE:

MENGUASAI KISAH KEPEMIMPINAN ANDA SENDIRI: PANDUAN UNTUK PEMIMPIN WANITA

Kepeimpinan sering diukur berdasarkan gelar dan hasil kinerja. Namun, salah satu alat kepeimpinan yang paling ampuh dan kurang dimanfaatkan adalah narasi pribadi.

Menghayati kisah kepeimpinan Anda berarti memahami, mengartikulasikan, dan dengan percaya diri membagikan pengalaman, nilai-nilai, dan momen-momen penting yang membentuk cara Anda memimpin. Ini jauh melampaui ringkasan karier. Ini mencerminkan siapa Anda sebagai seorang pemimpin – perjuangan dan kekuatan Anda, kemunduran dan pencapaian Anda. Setiap kisah kepeimpinan yang bermakna dibentuk oleh emosi, orang-orang, keberanian, dan nilai-nilai.

Ketika seorang pemimpin wanita menghubungkan pengalamannya dengan pelajaran yang dipetik dan nilai yang dibawanya, pengaruhnya semakin dalam, dan kepercayaan pun tumbuh. Setiap kisah kepeimpinan dimulai dengan refleksi yang jujur.



EMOSI

Kesadaran emosional bukanlah kelemahan; melainkan kekuatan kepeimpinan. Banyak pemimpin perempuan, terutama ibu bekerja, memikul tanggung jawab ganda antara kinerja profesional dan pengabdian kepada keluarga. Naik turunnya emosi adalah hal yang wajar, dan momen-momen keraguan diri, pikiran untuk berhenti bekerja, dan perasaan menyalahkan diri sendiri mungkin muncul.

Sebagai ibu bekerja yang memiliki anak kembar laki-laki, saya juga pernah mengalami ketegangan antara tanggung jawab pekerjaan dan perawatan keluarga. Saya masih ingat betapa bahagiannya keluarga saya ketika mengetahui kami akan memiliki anak kembar. Itu adalah momen paling membahagiakan dalam hidup saya, tetapi diikuti oleh kesadaran yang perlahan bahwa menyeimbangkan karier dan peran sebagai ibu tidak akan mudah.

Ada hari-hari di mana aku mengurung diri di kamar untuk menangani panggilan klien yang mendesak sementara bayi-bayiku menangis di luar, memanggil ibu mereka, meskipun keluargaku sedang merawat mereka. Pada saat-saat itu, aku bertanya pada diri sendiri: Apakah aku ibu yang baik? Ada kalanya aku lupa menyiapkan pulpen warna-warni untuk TK, dan aku datang terlambat menjemput mereka setelah kegiatan sekolah, melihat mereka sebagai anak-anak terakhir yang menunggu. Aku merasa bersalah dan ragu pada diri sendiri.

Namun, momen-momen itu menjadi kekuatan saya. Ketika anak-anak saya berlari memeluk saya meskipun ada keterlambatan, dengan bangga menyerahkan gambar-gambar pena berwarna mereka kepada saya, saya diingatkan bahwa cinta tidak diukur dengan kesempurnaan. Melalui pengalaman-pengalaman ini, saya belajar untuk berhenti sejenak daripada bereaksi, untuk bernapas daripada menyalahkan diri sendiri. Setiap tantangan emosional menjadi babak pertumbuhan dalam perjalanan kepeimpinan saya.

RAKYAT

Tidak ada pemimpin yang berhasil sendirian. Meskipun tanggung jawab keluarga terkadang terasa sangat berat, saya menyadari bahwa keluarga juga bisa menjadi sumber dorongan, motivasi, dan tujuan yang paling ampuh ketika saya memilih untuk melihatnya melalui kacamata pertumbuhan dan kasih sayang bersama.

Ada saat-saat ketika saya merasa kewalahan dari segala arah. Namun di saat-saat itulah, saya bisa berbagi perjuangan dan bahkan air mata saya dengan keluarga. Keluarga sayal yang mengingatkan saya mengapa saya terus bertahan. Kesabaran mereka, pengorbanan mereka yang diam-diam, dan bahkan senyuman sederhana mereka setiap hari menjadi bahan bakar bagi ketekunan saya.

Saya juga diberkati dengan rekan-rekan kerja jangka panjang di perusahaan saya di seluruh Asia Pasifik yang telah bersama saya selama lebih dari satu dekade. Bahkan tanpa pertemuan tatap muka yang sering, kami tetap terhubung melalui percakapan dan diskusi virtual. Mereka mendengarkan dengan jujur kesulitan-kesulitan saya. Beberapa telah menjadi teman doa saya, mendukung saya baik secara profesional maupun spiritual. Dorongan mereka telah memperkuat keberanian saya.

Kisah kepeimpinan saya tidak hanya ditulis oleh usaha saya sendiri. Kisah itu dibentuk oleh orang-orang yang berdiri di samping saya.



KEBERANIAN

Transisi karier, keputusan sulit, dan tantangan yang tidak dikenal semuanya membutuhkan keberanian. Profesor Harvard, Dr. Ranjay Gulati, mendefinisikan keberanian sebagai “kesediaan untuk mengambil tindakan berani dan berisiko untuk melayani tujuan yang Anda anggap layak, biasanya di tengah rasa takut yang terus-menerus.”

Keberanianlah yang memungkinkan para pemimpin perempuan untuk melangkah ke titik balik yang pada akhirnya membentuk kisah kepemimpinan mereka. Keberanian untuk bergerak maju sering kali berasal dari rasa semangat dan tujuan yang kuat terhadap karier, keluarga, dan masyarakat.

Sepanjang perjalanan kepemimpinan saya, saya mendapat kesempatan untuk menghadapi berbagai situasi yang jauh melampaui rencana atau harapan awal saya. Ketika pertama kali mengejar minat saya pada kesehatan mental dan Program Bantuan Karyawan (EAP) di Korea, pasar tersebut masih asing, dan stigma masih kuat. Ekspansi ke Jepang membawa ketidakpastian budaya dan bisnis yang baru. Tidak ada jaminan, hanya keyakinan. Keyakinan saya dalam mendukung individu dan membantu organisasi membangun ketahanan telah membawa saya maju.

Melihat ke belakang, saya menyadari bahwa momen-momen ketidakpastian itu telah menjadi bab-bab penting dalam kisah kepemimpinan saya. Momen-momen itu memperkuat ketahanan saya, mempertajam penilaian saya, dan memperdalam kredibilitas saya. Keberanian tidak menghilangkan tantangan; melainkan mengubahnya menjadi tonggak sejarah. Setiap kali kita memilih tujuan daripada rasa takut, kita menuliskan sebuah baris yang kuat dalam kisah kepemimpinan kita.

NILAI-NILAI

Apa yang kita hargai dalam diri orang lain sering kali mencerminkan bagaimana kita memimpin, bahkan lebih kuat daripada apa yang kita katakan. Ajak para pemimpin perempuan untuk mencoba satu latihan bermakna bersama-sama – menggunakan nama Anda untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan nilai-nilai kepemimpinan Anda melalui setiap huruf nama Anda, menciptakan identitas kepemimpinan yang personal dan mudah diingat.

Kisah kepemimpinan tidak pernah statis; kisah tersebut berkembang seiring dengan setiap tahapan kehidupan dan karier. Menguasai kisah kepemimpinan kita berarti dengan percaya diri mengklaim pengalaman, nilai-nilai, dan visi kita untuk menciptakan dampak yang bermakna. Melalui refleksi dan berbagi kisah, kita menemukan kembali tujuan dan inspirasi. Berbagi kisah kepemimpinan tidak hanya memperkuat kehadiran kepemimpinan individu tetapi juga mendorong dan memberdayakan orang lain untuk menempuh jalan mereka sendiri.

Terakhir, saya ingin menggunakan kesempatan ini untuk dengan rendah hati berbagi perjalanan kepemimpinan dan nilai-nilai saya, dengan harapan dapat menginspirasi koneksi, dorongan, dan pertumbuhan bersama di antara sesama pemimpin perempuan.



LINA – LEADING WITH INTEGRITY, NURTURING, AND AUTHENTICITY



Lina Lam

Kepala Bagian Transformasi,
Human Dynamic APAC

KEMITRAAN DALAM TINDAKAN:

SEPERTI APA WUJUD PARA JUARA SEJATI BAGI PEREMPUAN?



Jika Anda bertanya kepada saya investasi berdampak terbesar apa yang pernah saya lihat dilakukan oleh para pemimpin selama ini, jawabannya bukanlah teknologi baru. Bukan pula kerangka kerja atau metodologi yang lebih baik.

Ini tentang belajar membaca situasi, menemani seseorang dalam ketidaknyamanannya, dan mengajukan pertanyaan yang lebih baik.

Itulah bentuk kecerdasan emosional yang paling bermanfaat. Bukan sekadar soft skill yang membuat profil LinkedIn Anda terlihat bagus. Melainkan alat yang tepat yang mengubah kualitas setiap percakapan, setiap dinamika tim, dan setiap keputusan penting yang Anda buat saat berada di bawah tekanan yang besar.

Salah satu data yang paling menunjukkan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan berasal dari survei yang representatif secara nasional oleh Promundo-US (2019) terhadap 1.201 orang dewasa yang bekerja, yang menemukan bahwa 77% pria percaya bahwa mereka melakukan "segala yang mereka bisa" untuk mendukung kesetaraan gender di tempat kerja, sementara hanya 41% wanita yang setuju.

Tidak ada perbedaan pendapat mengenai kesenjangan 36 poin tersebut. Ini adalah kesenjangan dalam kepekaan emosional, yang berarti tidak benar-benar mendengar dan memahami apa yang dialami orang-orang di sekitar kita. Sebagian besar pria benar-benar percaya bahwa mereka adalah pasangan yang suportif. Sebagian besar dari kita percaya bahwa kita berbagi beban secara adil. Tetapi penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa perempuan memikul beban kerja tak terlihat yang tidak proporsional: beban mental dalam mengatur jadwal keluarga, beban emosional dalam menjaga hubungan, dan beban administratif dalam mengelola rumah tangga.

Babcock dkk. (2017), dalam sebuah studi yang diterbitkan di American Economic Review, mendokumentasikan pola serupa di tempat kerja: perempuan secara signifikan lebih cenderung daripada laki-laki untuk menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas yang tidak dapat dipromosikan dan tidak terlihat dalam kelompok campuran gender.

Ini bukan soal saling menyalahkan. Ini soal kesadaran. Dan kesadaran itulah yang dapat ditutup oleh kecerdasan emosional jika dipraktikkan secara konsisten.

Dukungan berbasis kecerdasan emosional tidak memerlukan tindakan besar. Hal itu terlihat dalam empat perilaku kecil dan konsisten:



1

Berikan kredit atas ide secara terbuka

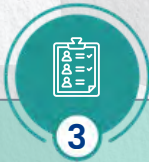
Ketika pendapat seorang kolega tidak disebutkan di ruangan, katakan dengan jelas: "Itu adalah pendapat Joyce, saya ingin memastikan kita memberikan kredit kepadanya." Empat detik. Dampak yang luar biasa. Di rumah: ketika pasangan Anda membawa sesuatu tanpa mengeluh, sebutkan namanya. "Saya melihat betapa beratnya beban yang Anda bawa sekarang. Terima kasih." Keduanya hanya membutuhkan beberapa detik. Keduanya mengubah segalanya.



2

Alihkan keheningan

Alih-alih memenuhi setiap ruangan dengan suara Anda sendiri, cobalah: "Saya ingin mendengar pendapat Joyce sebelum saya memberikan tanggapan." Ini menggeser siapa yang memegang otoritas dalam percakapan. Di rumah, cobalah untuk menunggu setelah Anda mengajukan pertanyaan. Biarkan ada jeda. Apa yang terjadi selanjutnya biasanya adalah hal yang benar-benar penting.



3

Periksa bagaimana Anda menetapkan tugas

Siapa yang mencatat hasil rapat? Siapa yang mengatur acara tim? Siapa yang akan mengerjakan pekerjaan rumah tangga? Jika polanya mengarah ke satu arah, sebutkan dan ubah. Pola tidak akan memperbaiki dirinya sendiri. Pola membutuhkan perhatian.



4

Berani bicara sebelum menjadi krisis

Penelitian dari inisiatif MARC (Mutual Accountability, Real Change) Catalyst menemukan bahwa hanya 31% pria merasa percaya diri untuk menghentikan perilaku bermasalah di tempat kerja sebelum program tersebut, sementara 74% alumni MARC mengatakan mereka lebih cenderung untuk campur tangan setelahnya (Catalyst, nd). Pergeseran itu bukan pada nilai-nilai. Melainkan pada memiliki panduan. Hal yang sama berlaku di rumah. Mengetahui cara mengatakan "Saya perhatikan ada jarak di antara kita akhir-akhir ini, bisakah kita bicara?" sebelum menjadi keretakan adalah sebuah keterampilan. Ini membutuhkan keberanian, tetapi dapat dipelajari.

Baik kita berbicara tentang kelelahan kerja, kepemimpinan tim, atau ketegangan terpendam dalam sebuah hubungan, pertanyaan yang sama selalu mendasari semuanya:

"Jika Anda memperlakukan diri sendiri dan orang lain dengan kebaikan yang tulus hari ini, seperti apa wujudnya?"

Anda tidak perlu mengubah semuanya sekaligus. Minggu ini, lakukan satu perubahan kecil dan jujur.

Di tempat kerja: lain kali seseorang di tim Anda ragu-ragu, tanyakan apa yang mendasari keraguan tersebut sebelum Anda menawarkan solusi.

At home: lain kali pasangan Anda atau orang yang Anda cintai mulai berbagi sesuatu, letakkan ponsel Anda, berhenti memikirkan respons, dan dengarkan saja sampai mereka selesai. Ini adalah dua hal kecil. Dan jika Anda melakukan keduanya, hal itu akan mengubah kualitas segala sesuatu di sekitar Anda.



Steven Khu

Manajer Pemasaran Korporat,
Human Dynamic APAC

References:

- Promundo-US (2019). So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know. Washington, DC: Promundo.
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747. <https://sites.gdt.edu/vesterlund/aw-promotability.pdf>
- Catalyst. (n.d.). MARC (Mutual Accountability, Real Change). <https://www.catalyst.org/solutions/marc>

MEMBAYANGKAN KEMBALI

Kepemimpinan untuk Generasi Berikutnya

Kepemimpinan untuk generasi mendatang bukan tentang mendobrak "batas kemampuan" tetapi tentang menciptakan kembali "batas kemampuan" itu sendiri. Model kepemimpinan hierarkis tradisional yang memberikan hampir seluruh wewenang kepada seorang pemimpin tunggal kini mulai digantikan oleh kepemimpinan kolaboratif, kecerdasan kolektif, dan visi strategis yang berpusat pada manusia. Hal ini menggambarkan tim kepemimpinan yang terhubung dalam jaringan di mana para pemimpin terlibat dalam memahami situasi, memfasilitasi pembelajaran, dan mengelola tujuan (McKinsey, 2023).

34% karyawan menyatakan bahwa pemimpin di tempat kerja adalah pemberi pengaruh utama yang membentuk kehidupan mereka (Gallup, 2025). Ini menunjukkan betapa pentingnya sifat dan perilaku kepemimpinan dalam memberikan dampak pada karyawan. Itu adalah tanggung jawab yang sangat besar! Saat ini, kepemimpinan yang hebat adalah tentang kecerdasan emosional yang membutuhkan kemampuan mendengarkan, mempertimbangkan pandangan, empati, dan kemampuan beradaptasi. Ini tentang memimpin dengan kerendahan hati.

Di era kemajuan teknologi yang pesat, kepemimpinan saat ini membutuhkan kelincahan untuk beradaptasi dan mengadopsi teknologi baru guna menjembatani kecerdasan berbasis data dan wawasan manusia untuk mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik dan hasil yang lebih kuat.

UNTUK MEMIMPIN TIM DENGAN SUKSES DI ERA KEPEMIMPINAN BARU, TIGA KUALITAS SANGAT PENTING:

➤ Kemampuan yang Berpusat pada Manusia

kemampuan untuk menunjukkan empati, kesadaran diri, dan pengaturan emosi, sambil mendorong kecerdasan budaya dan inklusivitas. Menciptakan lingkungan di mana individu merasa aman untuk mengambil risiko, memberikan ide, dan berinovasi.

➤ Ketangkasan Kognitif dan Strategis

kemampuan untuk mengubah strategi dengan cepat sebagai respons terhadap perubahan yang pesat, menerjemahkan tujuan menjadi prioritas yang jelas dan dapat ditindaklanjuti, mengoperasionalkan strategi dengan eksekusi yang disiplin sambil tetap fleksibel.

➤ Integrasi Teknologi

kemampuan untuk memimpin tim hibrida dan yang didukung secara digital, menggunakan teknologi dan AI untuk meningkatkan kemampuan manusia, bukan menggantikannya.

Yang juga menarik adalah bahwa semua "kualitas kepemimpinan baru" ini sebenarnya bukanlah hal baru bagi para pemimpin perempuan. Penelitian semakin menunjukkan bahwa para pemimpin perempuan memiliki semua kualitas ini, terutama dalam hal empati, pengambilan keputusan yang inklusif, dan inovasi kolaboratif. Di berbagai sektor seperti Barang Konsumsi Cepat Laku (FMCG), TI, dan Farmasi, organisasi dengan keragaman gender yang lebih besar di tingkat senior secara konsisten menunjukkan hasil inovasi dan kualitas pengambilan keputusan yang lebih kuat.

Bukti ini menunjukkan bahwa perempuan dalam kepemimpinan bukan hanya kemajuan simbolis tetapi juga katalisator bagi pertumbuhan ekonomi dan inovasi.



Sharmini Karim

Direktur Pelaksana:
Human Dynamic Malaysia,
Singapore, Australia & Selandia Baru

References:

- McKinsey & Company (2023). New leadership for a new era of thriving organizations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/new-leadership-for-a-new-era-of-thriving-organizations>
- Gallup. (2025). Leadership needs of followers: What followers want from leaders. <https://www.gallup.com/analysis/163816/leadership-needs-of-followers.aspx>
- Jing, Z., Hou, Q., Zhang, Y., & Zhao, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. Sustainability, 14(1), 6739. <https://www.mdpi.com/2077-0509/14/1/6739>

Renungan:

POLA MAKAN YANG MEMBANGKITKAN ENERGI KEPEMIMPINAN



MAKANLAH UNTUK MENSTABILKAN KONDISI, BUKAN UNTUK BERTAHAN HIDUP

Ketika Anda menunggu sampai kelaparan, bagian otak yang menangani keputusan cerdas dan kesabaran pada dasarnya akan berhenti berfungsi. Solusinya? Jangan menunggu. Makanlah secara teratur sepanjang hari sehingga Anda memiliki kesiapan mental yang dibutuhkan ketika keputusan besar muncul. Melewatkan makan seringkali проявляется sebagai sifat mudah marah, keputusan terburu-buru, atau kurangnya kesabaran. Jadi, usahakan untuk mengonsumsi makanan secara teratur dan stabil untuk menjaga stamina pengambilan keputusan.

NGEMIL DENGAN CERDAS (BUKAN SEKADAR MAKAN SEDIKIT-SEDIKIT)

Ngemil bukan berarti terus-menerus mengunyah; ini tentang mencegah penurunan energi di sore hari yang membuat segalanya terasa sepuluh kali lebih sulit. Triknya adalah memadukan protein dengan serat. Ambil beberapa irisan apel dengan selai almond, yogurt Yunani dengan beri, atau sayuran dengan hummus. Kombinasi ini menjaga energi Anda tetap stabil alih-alih membuat Anda mengalami naik turun energi akibat gula yang membuat Anda lemas satu jam setelah makan muffin.



HIDRASI SEBAGAI KIAT KEPEMIMPINAN

Sakit kepala, kabut otak, atau mudah tersinggung yang Anda salahkan pada stres? Mungkin itu disebabkan dehidrasi. Bahkan sedikit dehidrasi dapat mengganggu fokus dan suasana hati Anda sebelum Anda merasa haus. Sediakan air di dekat Anda dan minumlah. Jika perlu, gunakan aplikasi pengingat. Otak Anda terdiri dari 73% air, jadi ia membutuhkan pasokan yang stabil agar dapat bekerja optimal.

MAKANLAH DENGAN PENUH KESADARAN, SETIDAKNYA SEKALI SEHARI

Pilihlah hanya satu kali makan dalam sehari dan makanlah tanpa gangguan. Itu saja. Saat Anda makan sambil memeriksa email atau menggulir layar, tubuh Anda tetap dalam mode siaga tinggi. Tubuh tidak dapat mencerna dengan baik, dan otak Anda tidak dapat beristirahat. Bahkan 15 menit makan tanpa gangguan membantu sistem saraf Anda menjadi tenang, yang berarti Anda akan merasa lebih tenang dan jernih setelahnya. Makan singkat dan penuh kesadaran mendukung pengaturan emosi dan kejernihan pikiran.



Dalam lanskap bisnis yang serba cepat saat ini, para pemimpin diharapkan lebih responsif dan bertanggung jawab dari waktu ke waktu. Di antara rapat yang beruntun, email mendesak, dan keputusan penting, makan siang menjadi apa pun yang dapat diambil dalam sepuluh menit atau dimakan sambil melakukan banyak hal sekaligus. Dapat dimengerti mengapa nutrisi berada di urutan terbawah daftar prioritas yang sudah penuh sesak. Tetapi inilah yang tidak disadari banyak pemimpin, makan terburu-buru bukan hanya bahan bakar untuk tubuh.

Cara kita makan dan apa yang kita makan, secara langsung membentuk kemampuan kita untuk fokus selama momen-momen kritis, menjaga stabilitas emosional di bawah tekanan, dan mendapatkan tidur yang memulihkan yang sangat dibutuhkan pikiran kita. Ketika kita memperlakukan makanan sebagai hal yang dipikirkan belakangan, kita tanpa sadar menyabotase kejernihan mental dan ketahanan yang dibutuhkan kepemimpinan.

Energi kepemimpinan tidak hanya didukung oleh kemauan keras semata. Energi tersebut dibangun melalui kebiasaan-kebiasaan kecil yang konsisten, terutama bagaimana dan apa yang dimakan oleh para pemimpin. Dengan menyehatkan tubuh dengan penuh kesadaran, para pemimpin melindungi kejernihan pikiran, pengaturan emosi, dan daya tahan pengambilan keputusan mereka. Pola makan sederhana ini bukan tentang kesempurnaan, tetapi tentang menciptakan kapasitas untuk memimpin dengan keteguhan, kehadiran, dan ketahanan dari hari ke hari.



Ying Yin Lee
Konsultan,
Human Dynamic APAC

Kepemimpinan Tidak Harus Kesepian: MENCIPTAKAN KONEKSI YANG BERMAKNA

“

Kapan terakhir kali Anda berbicara dengan bebas di tempat kerja?

Saat Anda memasuki ruangan, apakah percakapan berubah secara halus?

Kapan orang lain masih terbuka kepada Anda seperti dulu?

”

Para manajer sering dikelilingi oleh tim, pemangku kepentingan, dan arus komunikasi yang konstan. Namun banyak yang mengalami bentuk keterputusan yang lebih tenang – perasaan halus berada sedikit di luar jalinan sosial organisasi mereka sendiri.

Kesepian kepemimpinan sering kali bersifat episodik dan bergantung pada konteks, paling sering muncul selama restrukturisasi, promosi, PHK, atau perubahan strategis. Hal itu muncul pada saat-saat ketika para pemimpin diharapkan untuk menstabilkan orang lain sambil diam-diam menyerap ketidakpastian sendiri.

MENGAPA KEPEMIMPINAN BISA TERASA MENGISOLASI

Pergeseran Kekuasaan

- Hierarki mengubah hubungan. Begitu Anda menjadi manajer, Anda tidak lagi sekadar “salah satu anggota tim.” Otoritas menciptakan penghalang tak terlihat di mana umpan balik menjadi tersaring, dan percakapan menjadi lebih hati-hati. Tanpa disadari, Anda mungkin mulai memimpin di dalam ruang gema.

Mandat Kekuatan

- Para pemimpin sering merasa tertekan untuk memproyeksikan kepercayaan diri dan kepribadian yang “tidak mudah goyah”. Mengakui keraguan bisa terasa berisiko. Seiring waktu, pengendalian diri itu membatasi koneksi otentik bukan karena hubungan menghilang, tetapi karena kerentanan terasa terlarang.

Menyusun Strategi dalam Keheningan

- Di awal karier Anda, Anda mungkin memiliki manajer atau kelompok rekan kerja untuk menguji ide-ide. Seiring bertambahnya tanggung jawab, kelompok itu menyusut. Anda diharapkan untuk memberikan kejelasan dan arahan, seringkali memproses kompleksitas sendirian.

KESENDIRIAN VS. ISOLASI

Tidak semua kesendirian itu berbahaya. **Kesendirian yang sehat** bersifat disengaja dan memulihkan; ia mempertajam pemikiran dan memperkuat ketahanan.

Namun, **isolasi yang berbahaya** bersifat tidak dipilih dan melelahkan. Isolasi muncul ketika menanggapi keputusan berat secara emosional, ketika keputusan kecil terasa diperbesar, atau ketika Anda menarik diri bukan untuk merenung, tetapi untuk mengatasi masalah. Perbedaannya terletak pada apakah koneksi tetap dapat diakses.



MENCIPTAKAN KONEKSI YANG BERMAKNA

Ketika para pemimpin secara terbuka membina hubungan, mencari umpan balik, dan mengakui ketidakpastian, mereka memberi sinyal keamanan psikologis. Mereka memperkuat ketahanan mereka sendiri dan menjadi teladan budaya keterbukaan.

Mulailah dengan niat:

Bangun lingkaran internal yang terpercaya

Pupuk kepercayaan profesional. Bagikan pujian, undang perbedaan pendapat yang jujur, dan ciptakan forum kepemimpinan di mana keputusan tidak dibuat secara terisolasi.

Cari perspektif eksternal

Pelatih, mentor, kelompok penasihat sejawat, dan lingkaran kepemimpinan untuk berbagi, menyediakan ruang rahasia yang “bebas dari kekakuan” untuk berpikir jernih dan berbicara terus terang.

Praktikkan empati yang seimbang

Kepemimpinan berkelanjutan membutuhkan empati terhadap tim Anda, empati terhadap organisasi, dan **empati terhadap diri** Anda sendiri. Para pemimpin paling rentan terhadap isolasi ketika mereka kelelahan.

Kepemimpinan tidak harus kesepian, tetapi koneksi yang bermakna membutuhkan usaha. Ini dimulai ketika para pemimpin menyadari bahwa membangun sistem pendukung adalah fondasi untuk kinerja berkelanjutan dan dampak yang langgeng.



Sheau Huey Ho

Konsultan, Inovasi & Keunggulan Solusi, Human Dynamic APAC