



PENATAAN ULANG KEPEMIMPINAN

MERANCANG TAHUN
SEBELUM TAHUN ITU
MERANCANG ANDA





MEMIMPIN DIRI SENDIRI

90 Hari Pertama Tahun 2026: Mempersiapkan Diri untuk Kemenangan Kepemimpinan

1

MEMIMPIN BERSAMA

Dari Penyelarasan hingga Alkimia: Mengubah Tim Menjadi Katalis Inovasi

2

MEMIMPIN MELAMPAUI BATAS

AI dan Etika: Keseimbangan Kepemimpinan

3

POJOK KESEHATAN

Fokus di Era Gangguan: Kejernihan Mental untuk Tahun 2026

4

SUARA VISONER

Memetakan Lanskap Kepemimpinan Tahun 2026: Menghadapi Tahun Baru yang Penuh Ketidakpastian dan Tantangan dengan Tujuan dan Harapan

5

**IN
THIS
ISSUE:**

90 Hari Pertama Tahun 2026: Mempersiapkan Diri untuk Kemenangan Kepemimpinan



Ketika saya menengok kembali tahun 2025, saya menyadari banyak orang memikul beban yang melebihi kemampuan mereka. Dalam pekerjaan saya dengan para pemimpin dan karyawan, saya dapat merasakan campuran rasa takut, keraguan diri, dan ketidakpastian yang muncul seiring dengan perubahan organisasi yang cepat dan tekanan untuk mengikuti perkembangan AI. Bahkan bagi saya sendiri, ada saat-saat di mana saya merasa lebih berat dari yang diperkirakan.

Ketika kita memulai tahun dengan beban yang sudah berat, akan lebih sulit untuk tetap fokus dan tenang. Itulah mengapa saya percaya 90 hari pertama di tahun 2026 sangat penting karena memberi kita kesempatan untuk mengatur ulang, menemukan pijakan kita, dan memulai dari tempat yang lebih stabil.

Berikut beberapa kebiasaan yang selalu saya ingatkan pada diri sendiri, dan saya harap kebiasaan ini juga bermanfaat bagi Anda.

Atur ulang kompas batin Anda

Sebelum kita memutuskan apa yang akan kita lakukan di tahun 2026, ada baiknya kita memperjelas siapa diri kita sebenarnya. Mulailah dengan introspeksi diri sederhana dan tuliskan refleksi Anda:

- Bagian mana dari diri saya yang sudah saya tinggalkan, dan bagian mana yang siap muncul?
- Tindakan apa yang akan saya ambil jika saya lebih percaya pada diri sendiri?
- Perilaku saya mana, jika sedikit diperbaiki, akan membantu orang lain berkembang atau merasa lebih didukung?
- Apa yang berada dalam kendali saya yang belum sepenuhnya saya miliki?

Pilih satu keterampilan yang akan mengubah diri Anda di tahun 2026.

Dengan AI dan perubahan yang cepat, mempelajari segala hal bukanlah hal yang realistis. Yang lebih ampuh adalah memilih satu keterampilan yang mengubah jenis orang seperti apa yang Anda bentuk. Ini bisa berupa:

- Berani bersuara meskipun terasa tidak nyaman
- Mengatur emosi Anda saat tekanan meningkat
- Membangun kepercayaan diri untuk memimpin percakapan, bukan hanya mengikuti percakapan.
- Mempelajari cara menggunakan AI dengan cara yang memperluas cara Anda berpikir, memecahkan masalah, dan membuat keputusan, bukan hanya sekadar membuat pekerjaan Anda efisien.
- Memperkuat daya pertimbangan sehingga Anda membuat keputusan yang lebih jelas dan lebih mantap.

Singkirkan satu hambatan mental atau emosional yang selama ini Anda pikul.

Setiap orang membawa sesuatu dari tahun sebelumnya:

- Masalah yang belum terselesaikan
- Sebuah kekhawatiran yang terus Anda pikirkan berulang-ulang
- Percakapan sulit yang Anda hindari
- Sebuah keyakinan yang menghambatmu



Xin Yuan Low
Director, Solution
Innovation & Excellence
Human Dynamic Group,
APAC

Pilih satu dan ambil langkah kecil pertama. Anda bisa menuliskannya, berbicara dengan seseorang, atau memutuskan tindakan selanjutnya. Ini akan memberi ruang mental untuk sisa tahun ini.

90 hari pertama tidak harus sempurna. Yang penting adalah kesengajaan. Langkah-langkah kecil dan penyesuaian yang lebih jelas dapat menentukan arah untuk sisa tahun 2026. Apa pun peran Anda, Anda adalah seorang pemimpin dalam cara Anda memengaruhi keputusan, energi, dan lingkungan Anda sendiri. Bagaimana Anda memulai tahun ini menjadi sinyal untuk tahun yang ingin Anda ciptakan.



DARI PENYELARASAN HINGGA ALKIMIA:

Mengubah Tim Menjadi Katalis Inovasi

Banyak organisasi bekerja keras untuk menyelaraskan tim mereka dengan mengklarifikasi peran, menetapkan tujuan, dan memastikan setiap orang bergerak ke arah yang sama melalui pelatihan dan lokakarya pembangunan tim.

Namun, dalam lanskap yang berubah dengan cepat saat ini, penyelarasan saja bukan lagi keunggulan kompetitif. Tim sekarang ditantang untuk bergerak melampaui sekadar koordinasi dan penyelarasan menuju alkimia—suatu keadaan di mana kepercayaan, energi, dan ide-ide yang beragam berpadu menjadi kimia positif yang menghasilkan hasil yang jauh lebih besar daripada upaya individu mana pun.

Memimpin tim menuju keadaan ini tidak pernah mudah. Alkimia tim bukanlah sihir; ini adalah proses transformatif yang membutuhkan komitmen setiap individu untuk bekerja, belajar, dan tumbuh bersama untuk menciptakan terobosan kinerja.

MEMBANGUN BUDAYA ALKIMIA

Berikut beberapa kisah menggembirakan yang kami dengar dari para pemimpin yang dilatih untuk mengamati dinamika tim dan memanfaatkan sinergi tim, alih-alih terkuras energinya oleh tugas manajemen. Mengubah inovasi menjadi kenyataan bukanlah peristiwa sekali saja; ini adalah budaya yang dibangun secara sengaja dari waktu ke waktu.

Komitmen

Setiap anggota memahami peran mereka, berkomitmen untuk melaksanakannya, dan mendukung orang lain untuk melakukan hal yang sama.

Kepercayaan

Anggota tim percaya bahwa setiap orang dapat diandalkan dan berkomitmen untuk bekerja sama dengan lebih baik.

Konflik

Mengakui perbedaan dan menerima ketidaksepakatan, karena hal itu membantu tim melihat beragam perspektif.

Kepemilikan Bersama

Setiap orang bertanggung jawab, tidak hanya atas tindakan mereka sendiri tetapi juga atas hasil kolektif tim.

TRANSFORMASI TIM

Seorang Manajer yang Baru Dipromosikan Memimpin Rekan-rekannya

Amy, seorang manajer yang kami latih, kesulitan memimpin tim yang terdiri dari rekan-rekannya, beberapa di antaranya adalah atasannya. Amy menjadwalkan "diskusi singkat" mingguan di mana semua orang membahas hambatan dan menguji ide-ide di ruang yang aman. Pada akhirnya, meskipun terjadi konflik, dialog terbuka memperdalam kepercayaan dan memungkinkan tim untuk menyalakan perubahan positif. Tim mulai menciptakan solusi bersama daripada menunggu arahan, kecepatan inovasi mereka meningkat, dan Amy mendapatkan kredibilitas melalui upayanya dalam memfasilitasi diskusi tim daripada posisinya.



Tim yang Kreatif tetapi Kurang Berpengalaman

Tom, pemimpin lainnya, bertanggung jawab atas tim yang penuh dengan ide-ide kreatif tetapi kurang disiplin dalam pelaksanaannya. Dengan menetapkan norma pengambilan keputusan yang jelas, mengadakan retrospektif pembelajaran bulanan, dan merotasi peran tim dalam sprint proyek, ia memberikan struktur di sekitar kreativitas mereka. Tim tersebut belajar membuat prototipe dengan cepat, bertukar umpan balik yang konstruktif, dan memiliki tanggung jawab bersama. Setiap anggota tumbuh menjadi seorang "pemimpin," berkontribusi pada hasil kreatif kolektif.



Tim yang Lelah dengan Perubahan Mulai Mendapatkan Kembali Momentumnya

Ben, seorang pemimpin senior yang menghadapi berbagai inisiatif perubahan, memperhatikan meningkatnya frustrasi dan menurunnya keterlibatan dalam timnya. Alih-alih menekan tim, Ben menerapkan "pemeriksaan energi," merayakan kemenangan kecil, dan mengajak tim untuk memprioritaskan beban kerja mereka bersama. Hal ini mengembalikan kejelasan, otonomi, dan ruang psikologis yang mengurangi kelelahan dan membangun kembali momentum untuk kemajuan.



Tantangan

Anggota tim memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar, dan mereka merefleksikan keberhasilan dan kegagalan.

Katalis

Setiap anggota bersedia memimpin perubahan, mendorong orang lain, dan mendukung transformasi tim.

Kontinuitas

Tim terus bergerak maju, tumbuh bersama daripada tetap statis atau kembali ke zona nyaman.

Ketika tim mencapai alkimia, mereka tidak hanya menjalankan strategi—mereka meningkatkannya.

Survei Management Drives (MD) adalah alat penilaian yang digunakan Human Dynamic untuk mengidentifikasi dinamika tim dan mendukung para pemimpin melalui pelatihan satu lawan satu atau tim.

MD membantu menangkap apa yang memotivasi individu dan tim, dan bagaimana dorongan internal ini memengaruhi cara orang bekerja, memimpin, dan berhasil bersama. Alat ini memungkinkan para pemimpin untuk memahami tidak hanya perilaku, tetapi juga energi yang mendasarinya: apa yang memberi energi kepada orang-orang, apa yang menghambat mereka, dan mengapa. Wawasan ini memberikan fondasi yang kuat bagi para pemimpin untuk menafsirkan dinamika tim dengan lebih akurat dan memanfaatkan sinergi tim untuk mencapai alkimia tim.

Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic Group,
APAC



AI DAN
ETIKA:

AI

KESEIMBANGAN
KEPEMIMPINAN

Januari adalah saat banyak pemimpin mengatur ulang dasbor dan target mereka.

Pada tahun 2026, saya akan mengajukan pertanyaan yang berbeda untuk memulai: "Apa peran AI dalam tim saya saat ini, dan peran apa yang tersisa untuk manusia saya?" Salah satu artikel yang paling menarik dalam kumpulan bacaan saya, sebuah artikel tahun 2025 di Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology, membahas konflik lain: keadilan vs. kebebasan. Para penulis mengusulkan pendekatan dua lapis untuk berpikir:

- **Tingkat sistem:** Bagaimana AI dibuat. Apakah dilatih dengan data yang adil? Apakah diperiksa biasanya secara teratur?
- **Tingkat manusia:** Bagaimana perasaan orang tentang hal itu? Apakah ada kontrol yang mudah dan pilihan yang jelas sehingga mereka masih merasa memegang kendali?

Gagasan dua lapis itu juga sangat membantu para pemimpin.

Pada tingkat sistem, kita membutuhkan aturan yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan AI, di mana persetujuan manusia diperlukan, dan apa arti "baik" dalam hal keadilan dan privasi. Kita membutuhkan kebebasan untuk mengatakan, "Ini terasa tidak benar," dan menentang mesin. Semakin saya membaca dan memikirkannya, semakin saya menyadari bahwa perdebatan usang "inovasi versus etika" meleset dari intinya. Etika bukanlah rambu berhenti; etika adalah perangkat lunak yang memungkinkan AI berkembang tanpa kehilangan kepercayaan, membuat orang kelelahan, atau mengabaikan seluruh kelompok.

Komitmen kedua saya untuk tahun 2026 bersifat pribadi. Di dunia AI, menjadi pemimpin bukan hanya tentang menggunakan alat; tetapi juga tentang membangun karakter yang tahu cara menggunakannya dengan baik. Tradisi filosofis dan penelitian kepemimpinan kontemporer mengingatkan bahwa kerendahan hati, kesetaraan, dan akuntabilitas harus membimbing tindakan saya. Tanpa itu, AI akan diam-diam mendorong kita ke pekerjaan yang membosankan di mana kita tidak perlu membuat keputusan yang penting.

Jadi, saya memiliki satu aturan desain yang jelas: AI melakukan pekerjaan berat. Manusia melakukan pekerjaan yang lebih berat.

- **AI is responsible for:** options, speed, scale
- **Humans are responsible for:** judgment, escalation, exceptions

Kemudian, buat kolaborasi itu terlihat. Setiap kali keputusan yang dibantu AI disajikan, ajukan tiga pertanyaan dengan lantang:

- 1 **Apa yang dioptimalkan oleh sistem?**
- 2 **Perspektif atau data siapa yang mungkin hilang?**
- 3 **Apa yang kita pilih, dengan mempertimbangkan nilai-nilai kita?**

Pertanyaan-pertanyaan tersebut membuat manusia tetap terlibat.

Saya juga menghubungkan etika dengan manajemen energi: Aktivitas Januari yang bermanfaat - minta tim Anda untuk melengkapi kalimat,

"AI paling membantu saya ketika..." atau "AI paling membuat saya khawatir ketika..."

Biarkan wawasan tersebut memandu peningkatan yang bermakna, menyempurnakan cara kerja kita, cara melatih orang, dan aturan-aturannya.

Pada akhirnya, ini bukan tentang siapa yang lebih "melek teknologi" dalam menjembatani kesenjangan antara AI dan generasi berikutnya. Ini bergantung pada siapa yang bersedia mendengarkan, berbagi kekuasaan, dan menemukan cara untuk bekerja di mana rasa ingin tahu, kehati-hatian, dan kepedulian dapat hadir.

Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic Group, APAC



Fokus di Era Gangguan: Kejernihan Mental untuk Tahun 2026



Gangguan bukan lagi sekadar gangguan; itu adalah kebisingan latar belakang baru dalam pekerjaan. Para pemimpin saat ini menghadapi beban kognitif yang belum pernah terjadi sebelumnya: notifikasi tanpa henti, rapat hibrida, kelelahan pengambilan keputusan, dan tekanan untuk merespons secara instan terhadap segala sesuatu. Hasilnya? Rentang perhatian yang menurun, kebingungan digital, dan perasaan kabut mental yang berkelanjutan.

Yang benar adalah, fokus bukanlah sifat kepribadian, melainkan kemampuan yang dapat kita latih. Dan ketika para pemimpin belajar untuk melindungi perhatian mereka, mereka tidak hanya meningkatkan kinerja mereka sendiri; mereka juga menetapkan nada untuk budaya tempat kerja yang lebih tenang dan lebih terarah.

Jika Anda sering merasa pikiran Anda kacau, mudah teralihkan antar aplikasi, atau kelelahan meskipun "tidak melakukan banyak hal," Anda tidak sendirian. Tetapi Anda dapat mengatur ulang. Di bawah ini adalah perangkat praktis yang kami bagikan kepada para pemimpin di berbagai industri untuk membantu mereka mendapatkan kembali kejelasan di tengah kebisingan.



PANDUAN KEJERNIHAN MENTAL 2026

Whether you tend toward perfectionism or a "superhero complex," the solution is to set boundaries.

1 ATURAN RESET 10-2-2

Mulailah pagi Anda dengan 10 menit fokus tanpa gangguan. Lakukan dua kali reset sistem saraf singkat setelah makan siang. Kurangi input digital yang berat dua jam sebelum tidur untuk mengisi ulang bandwidth mental.

2 KEPEMIMPINAN SATU TAB

Hanya buka satu tab browser selama pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi. Ini menurunkan biaya peralihan kognitif dan menghemat energi.

3 MOMEN PEMULIHAN MIKRO

Setiap 90 menit, istirahatlah selama 3 menit – regangkan tubuh, lihat ke luar, bernapas. Reset singkat ini mengembalikan kejernihan dan mencegah kelelahan.

4 MENETAPKAN NIAT PAGI

Identifikasi satu prioritas Anda yang tidak dapat dinegosiasikan untuk hari itu. Tinjau kembali sebelum mengatakan ya pada permintaan baru.

5 BATASAN NOTIFIKASI

Matikan peringatan yang tidak penting selama blok kerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Bahkan 45 menit waktu tanpa gangguan dapat memperbarui kejernihan Anda.



Shalini Gunarajan

Senior Consultant,
Human Dynamic Group,
Malaysia

Quick Self-Check:

How Focused Are You Today?

Untuk melengkapi perangkat ini, luangkan waktu sejenak untuk melakukan pengecekan fokus singkat. Penilaian diri singkat ini membantu Anda mengukur di mana perhatian Anda saat ini berada dan mengidentifikasi praktik mana yang perlu diprioritaskan.

Instruksi: Pilih opsi yang paling mencerminkan seberapa sering setiap pernyataan benar bagi Anda.

1 Saya dapat berkonsentrasi pada satu tugas untuk waktu yang lama jika diperlukan.

☐ 1 Hampir Tidak Pernah ☐ 2 Terkadang ☐ 3 Sering ☐ 4 Hampir Selalu

2 Ketika saya terganggu, saya dapat kembali bekerja dengan cepat.

☐ 1 Hampir Tidak Pernah ☐ 2 Terkadang ☐ 3 Sering ☐ 4 Hampir Selalu

3 Saya dapat tetap fokus bahkan ketika banyak hal terjadi di sekitar saya.

☐ 1 Hampir Tidak Pernah ☐ 2 Terkadang ☐ 3 Sering ☐ 4 Hampir Selalu

4 Saya dapat mengendalikan pikiran saya sehingga tidak melayang selama tugas-tugas penting.

☐ 1 Hampir Tidak Pernah ☐ 2 Terkadang ☐ 3 Sering ☐ 4 Hampir Selalu

5 Setelah gangguan, saya dapat melanjutkan pekerjaan saya tanpa kehilangan momentum.

☐ 1 Hampir Tidak Pernah ☐ 2 Terkadang ☐ 3 Sering ☐ 4 Hampir Selalu



Panduan Penilaian:

Jumlahkan total skor Anda (rentang 5–20):

5–10: Perhatian Anda sedang tertekan. Mulailah dengan satu latihan harian untuk membangun kembali fokus.

11–16: Anda memiliki kontrol perhatian yang cukup baik. Perkuat konsistensi dan kurangi beban digital.

17–20: Kontrol perhatian yang kuat — Anda mencontohkan kepemimpinan yang fokus dan disengaja.

Dengan menggabungkan perangkat ini dengan pemeriksaan mandiri sederhana ini, Anda dapat mengidentifikasi kesenjangan perhatian, melindungi fokus Anda, dan bertindak dengan tujuan. Di era yang dirancang untuk memecah belah pikiran Anda, kejelasan menjadi kekuatan super kepemimpinan di tahun 2026.

Penilaian ini diadaptasi dari:

The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdmarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfreg_e.htm

The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and Its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/>



MEMETAKAN LANSKAP KEPEMIMPINAN TAHUN 20

Menghadapi Tahun Baru yang Penuh Ketidakpastian dan Tantangan dengan Tujuan dan Harapan



Saat saya menulis artikel ini, warga Hong Kong baru saja mengalami kehilangan nyawa dan harta benda terbesar akibat kebakaran tragis di Pengadilan Taipo Wang Fuk, yang menewaskan lebih dari 160 orang. Warga Hong Kong bersama-sama berduka, peduli, membantu, dan menghibur satu sama lain selama dan setelah bencana, yang sebenarnya bisa dihindari. Kini, perhatian masyarakat beralih untuk mempertanyakan mengapa bencana seperti itu bisa terjadi. Ada kekhawatiran publik yang semakin meningkat tentang masalah sistemik yang mendasarinya dan apakah akan ada ruang untuk dialog terbuka.

Itulah "situasi kehidupan" yang kita hadapi di akhir tahun 2025 di Hong Kong. Saat kita memulai Tahun Baru, kita tidak bisa begitu saja melupakan apa yang terjadi di tahun 2025 dan fokus pada apa yang ada di depan. Itulah realitas kehidupan dan bisnis, di mana pun Anda berada. Anda dan bisnis/karier Anda menghadapi ketidakpastian dan tantangan yang berbeda atau serupa. Anda merasakan kesedihan, kecemasan, dan mungkin rasa sakit dan kehilangan. Anda tidak memiliki kendali atas hidup dan bisnis/karier Anda yang telah membantu Anda fokus dan berkembang menuju tujuan Anda. Di sinilah saatnya untuk tenang dan beristirahat dalam tujuan dan harapan Anda.



"Kepemimpinan visioner" sering memberi kita kesan bahwa kita sedang menuju visi kita, dan kita selalu bergerak maju. Mungkin, mulai Tahun Baru 2026, kita bisa lebih tenang, merasakan, dan menghargai apa yang kita miliki. Itu mungkin termasuk hidup Anda, keluarga Anda, teman-teman Anda, kucing/anjing Anda, harta benda Anda, iman Anda, tujuan Anda, dan harapan Anda.

Dalam dunia bisnis/karier, kita sering terlalu fokus pada pertumbuhan dan inovasi dalam hal pendapatan, keuntungan, teknologi revolusioner, dan produk yang mendominasi sehingga kita gagal menghargai dan bersyukur atas apa yang kita miliki. Dalam kebakaran Taipo, lebih dari 2000 keluarga kehilangan rumah dan semua harta benda mereka; beberapa kehilangan keluarga dan orang yang mereka cintai. Kepemimpinan visioner terungkap ketika seluruh komunitas menunjukkan kepedulian dan perhatian mereka, mereka turun tangan untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang terdampak, mereka mengantar selama dua jam untuk memberi penghormatan kepada mereka yang meninggal dalam kebakaran, mereka menuntut keadilan untuk mengetahui penyebab kebakaran dan untuk meminta pertanggungjawaban kontraktor dan pemangku kepentingan yang terlibat atas korupsi dan kelalaian mereka. Cinta, perdamaian, dan keadilan adalah pendorong kepemimpinan visioner di Hong Kong.

**Eric Kung**Chairman & CEO
Human Dynamic Group, APAC