

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

Issue 248 - March 2025



*Celebrating
International
Women's Day:
Special Feature Inside*

EMPOWERMENT IN ACTION



<https://www.myhdspace.com/>

SCAN TO READ

Read March issue of **INFLUENCER**:
"An Outlook on Leadership & Change" on the go!





01

LEADING SELF



Mindset Matters

Mengatasi Rasa Takut untuk Melepaskan

02

LEADING TOGETHER



Quick Strategies & Best Practices

Memberdayakan Tim:
Membangun Kepercayaan dan Kepemilikan

03

LEADING BEYOND



Leadership Playbook

Penganda Pemberdayaan:
Bagaimana Pemimpin Hebat Menciptakan Lebih Banyak Pemimpin

04

WELLNESS CORNER



Efficiency Edge

Kekuatan Penolakan:
Mendelegasikan untuk Melindungi Energi Anda

05

LEADERSHIP INSIGHTS



INTERNATIONAL WOMEN'S DAY SPECIAL ARTICLE

Memberdayakan Perempuan:
Merayakan Kepemimpinan dan Pertumbuhan

**IN
THIS
ISSUE:**



MENGATASI RASA TAKUT MELEPASKAN

Sebagai pemimpin, kita memahami pentingnya pendelegasian. Namun, mengapa kita masih menganggapnya sebagai tantangan?

Alice adalah seorang manajer yang sangat teliti. Ia lebih suka mengawasi setiap aspek proyek untuk memastikan proyek tersebut memenuhi standarnya yang tinggi. Namun, seiring dengan semakin rumitnya proyek, Alice merasa kewalahan dengan beban kerja yang ada.

Apakah Anda kesulitan mendelegasikan tugas sambil mempertahankan standar yang tinggi seiring dengan bertambahnya tanggung jawab Anda? Anda tidak sendirian dalam menghadapi tantangan pendelegasian yang umum:



Takut melakukan kesalahan

meragukan kemampuan tim Anda dapat diatasi dengan memulai dengan pendelegasian sederhana untuk membangun kepercayaan secara bertahap.



Takut kehilangan kewibawaan

transisi dari seorang pelaku menjadi seorang pemimpin kadang-kadang dapat terasa menurunkan motivasi, tetapi fokusnya harus bergeser ke dukungan, pengembangan, dan penetapan arah.



Takut akan perlawanan

mendelegasikan dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan pengembangan dapat memotivasi mereka untuk mengerjakan tugas. Mengomunikasikan maksud Anda dapat membantu anggota tim memahami alasan di balik upaya pendelegasian.

Mulailah perubahan pola pikir ini dengan meninjau kalender Anda dan memilih tugas yang akan datang. Tanyakan kepada diri Anda sendiri hal-hal berikut:

- Tugas mana yang menawarkan kesempatan belajar untuk pengembangan tim?
- Bagaimana memecah tugas menjadi langkah-langkah yang dapat dikelola agar dapat dicoba oleh tim?
- Tentukan garis waktu untuk langkah-langkah ini.

Berlatihlah bersabar dalam proses pendelegasian! Mengembangkan keterampilan pendelegasian yang efektif adalah perjalanan bertahap dengan hasil yang berharga. Ingat, kemampuan untuk mendelegasikan secara efektif sangat penting untuk kemajuan seorang pemimpin.

References:

<https://www.thoughtfulleader.com/why-leaders-dont-delegate/>
<https://hbr.org/2024/06/learning-to-delegate-as-a-first-time-manager>



Catherine Yuen
Regional Manager

"Jika Anda ingin melakukan beberapa hal kecil dengan benar, lakukanlah sendiri. Jika Anda ingin melakukan hal-hal besar dan memberi dampak besar, belajarlah untuk mendelegasikan."

– John Maxwell.



MEMBERDAYAKAN TIM: MEMBANGUN KEPERCAYAAN DAN KEPEMILIKAN

Pemberdayaan sangat penting bagi tim yang berkinerja tinggi. Pemberdayaan mengintegrasikan kepercayaan, otonomi, dan tanggung jawab untuk meningkatkan inovasi dan produktivitas. Di dunia BANI, kualitas-kualitas ini bahkan lebih penting untuk menavigasi ketidakpastian dan mencapai kesuksesan.

EMPAT PILAR PEMBERDAYAAN TIM

- 1 Kepercayaan dan keamanan psikologis.** Menciptakan "lingkaran keamanan" memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide dan masalah tanpa takut dihakimi. Komunikasi terbuka, keaslian, dan menghargai kesejahteraan anggota tim sangat penting untuk membangun kepercayaan ini.
- 2 Otonomi dan kepemilikan.** Pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan, sehingga mendorong inovasi dan efisiensi.
- 3 Peran yang jelas dan visi bersama.** Menetapkan peran memastikan setiap orang memahami kontribusi mereka, mengurangi kebingungan dan tumpang tindih. Visi bersama, yang selaras dengan tujuan organisasi, menghubungkan anggota tim dengan tujuan yang lebih besar, mendorong keterlibatan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang ambisius.
- 4 Pengembangan dan dukungan berkelanjutan.** Berinvestasi dalam pelatihan, memberikan umpan balik secara berkala, dan menciptakan lingkungan belajar yang memandang kegagalan sebagai peluang untuk berkembang sangat penting untuk memberdayakan individu agar unggul.

ENAM STRATEGI UNTUK MENUMBUHKAN PEMBERDAYAAN

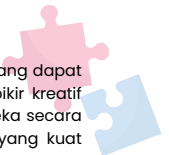
- 1 Dorong komunikasi terbuka dan keamanan psikologis:** Dorong dialog terbuka, umpan balik teratur, dan budaya di mana setiap orang merasa aman untuk berkontribusi.
- 2 Berikan otonomi dan dorong kepemilikan:** Delegasikan tugas dengan tujuan yang jelas tetapi biarkan anggota tim menentukan pendekatan mereka.
- 3 Memberikan pengembangan dan pelatihan berkelanjutan:** Berinvestasi dalam sumber daya dan ciptakan lingkungan yang mendukung untuk pembelajaran dan pertumbuhan.
- 4 Tetapkan peran, tanggung jawab, dan visi bersama yang jelas:** Pastikan setiap orang memahami kontribusi mereka dan bagaimana kontribusinya selaras dengan tujuan keseluruhan.
- 5 Mengakui usaha dan kontribusi:** Akui pencapaian dan rayakan tonggak sejarah untuk memperkuat perilaku positif.
- 6 Pimpin dengan memberi contoh dan tanamkan empati:** Teladankan perilaku yang diharapkan dan terhubung dengan anggota tim secara pribadi.



Leeann L. Dio
Managing Director

Tantangan Pemberdayaan 5 Menit:

Luangkan waktu lima menit untuk mengidentifikasi satu anggota tim dan tugas yang dapat mereka lakukan. Rumuskan pertanyaan terbuka untuk mendorong mereka berpikir kreatif dan mengambil inisiatif. Terlibat dalam percakapan, dengarkan tanggapan mereka secara aktif, dan hargai masukan mereka. Tindakan kecil ini dapat menjadi langkah yang kuat untuk memberdayakan tim Anda.



PENGGANDA PEMBERDAYAAN:

BAGAIMANA PEMIMPIN HEBAT MENCIPTAKAN LEBIH BANYAK PEMIMPIN

Kepemimpinan bukan tentang seberapa banyak yang Anda capai, tetapi tentang berapa banyak pemimpin yang Anda ciptakan.

Tenaga kerja yang benar-benar berdaya tidak bergantung pada satu pemimpin saja, tetapi berkembang melalui kepemilikan bersama, pengambilan keputusan strategis, dan budaya saling percaya. Berikut cara melipatgandakan kepemimpinan di setiap level:

Efek Berganda Pemberdayaan

- » Pengambilan keputusan yang lebih kuat – Pemimpin yang berdaya bertindak tegas tanpa pengawasan terus-menerus.
- » Kepemimpinan yang dapat ditingkatkan – Tim yang mandiri membebaskan para pemimpin untuk fokus pada strategi, bukan manajemen mikro.
- » Pertumbuhan berkelanjutan – Organisasi yang siap menghadapi masa depan membangun jalur kepemimpinan internal alih-alih merekrut secara eksternal.

Biaya Ketidakberdayaan

- » Pengambilan keputusan yang terhambat – Terlalu bergantung pada pimpinan puncak menyebabkan lambatnya pelaksanaan.
- » Kehilangan bakat – Karyawan berpotensi tinggi akan keluar ketika mereka tidak melihat peluang untuk berkembang.
- » Kelumpuhan inovasi – Keengganan untuk mengambil risiko dan takut gagal membunuh ide-ide yang berani dan mengubah permainan.

Cara Mengembangkan Pemimpin di Setiap Level

1

Beralih dari Otoritas ke Pengaruh

- Berhentilah menjadi pengambil keputusan akhir; sebaliknya, bimbing tim untuk mengevaluasi risiko dan membuat keputusan berkualitas tinggi sendiri.
- Gunakan pertanyaan Sokrates untuk mendorong mereka berpikir kritis daripada mencari persetujuan.

2

Delegasikan Kepemilikan, Bukan Hanya Tugas

- Alih-alih menugaskan pekerjaan, tetapkan masalah—biarkan pemimpin mengambil tanggung jawab penuh untuk menemukan solusi.
- Dorong pengambilan keputusan lintas fungsi untuk membangun kepemimpinan di luar silo.

3

Ciptakan Budaya Keamanan Psikologis

- Pastikan orang merasa aman untuk mengambil risiko yang diperhitungkan tanpa takut gagal.
- Tantang para pemimpin dan jadilah contoh untuk berbagi pelajaran dari kegagalan dalam menormalkan pertumbuhan melalui kemunduran.

4

Tetapkan Ulang Metrik Kinerja

- Selain mengukur keluaran individu, lacak juga perilaku kepemimpinan: siapa yang membimbing orang lain, mendorong inisiatif, dan memimpin perubahan?
- Berikan penghargaan atas pemberdayaan daripada kontrol: pemimpin yang membangun penerus harus diakui.

5

Teladan Kepemimpinan dengan Kepercayaan Tinggi

- Transparansi adalah kuncinya—bagikan tantangan strategis dengan para pemimpin baru dan libatkan mereka dalam pemecahan masalah nyata.
- Tunjukkan kerentanan: Akui ketika Anda tidak memiliki semua jawaban, tegaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah perjalanan, bukan gelar.

Refleksi:

Apakah Anda sedang membangun jalur kepemimpinan atau menciptakan ketergantungan? Organisasi yang paling kuat akan berkembang ketika para pemimpin mengembangkan pemimpin lain, bukan hanya pengikut.



Radhika Dahiya
Associate Konsultan



KEKUATAN PENOLAKAN

MENDELEGASIKAN UNTUK MELINDUNGI ENERGI ANDA



Sonia Hillary
Konsultan

Kelelahan sering kali muncul karena mencoba melakukan semuanya dan berjuang untuk mencapai kesempurnaan, sehingga hanya menyisakan sedikit ruang untuk fokus pada strategi tingkat tinggi atau kesejahteraan pribadi. Pendelegasian yang efektif, yang sering kali dilihat hanya sebagai alat produktivitas, sebenarnya dapat menjadi elemen kunci perawatan diri, menjaga energi Anda, dan meningkatkan kepemimpinan Anda.

Membingkai Ulang Delegasi: Sebuah Alat Kesehatan, Bukan Sekadar Peretasan Produktivitas

Pemimpin yang mendelegasikan tugas secara efektif mengalami peningkatan fokus, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan kejernihan mental yang lebih baik. Mendelegasikan tugas bukan hanya tentang melepaskan tugas demi efisiensi semata - ini tentang menciptakan ruang untuk mengisi ulang tenaga dan memastikan kinerja yang berkelanjutan. Dengan menetapkan batasan dan berkata "tidak" bila perlu, para pemimpin dapat menghindari kejenuhan dan memelihara kesejahteraan mereka sendiri.

Mengatasi Jebakan Delegasi

Untuk mengelola sisi negatif pendelegasian, seorang manajer harus fokus pada penyampaian harapan yang jelas, memilih orang yang tepat untuk tugas tersebut, menyediakan dukungan yang memadai untuk memudahkan transisi sambil mengatasi hambatan. Selain itu, manajer harus mengatasi masalah apa pun tentang beban kerja atau kemampuan, memastikan bahwa pendelegasian memberdayakan karyawan dengan memungkinkan mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka tanpa merasa kewalahan; ini termasuk mendengarkan umpan balik secara aktif, membimbing, dan menyesuaikan tugas sesuai kebutuhan.

Manfaat Profesional dari Delegasi Cerdas

Jika Anda mengerjakan tugas sendiri, Anda akan menyelesaikannya dengan cepat. Namun, jika Anda meluangkan waktu ekstra untuk mendelegasikan tugas, Anda mungkin akan memperoleh hasil dua kali lipat dari usaha Anda. Setelah pekerjaan didelegasikan, Anda dapat berfokus pada inisiatif strategis, pertumbuhan profesional, dan lebih banyak waktu untuk berpikir kreatif dan inovatif serta memecahkan masalah.

Perubahan Perspektif Pribadi

Mencegah manajemen mikro, mengatasi penolakan pribadi untuk melepaskan, dan dengan penuh kesadaran meluangkan waktu untuk perawatan diri dan kesejahteraan pribadi, dan yang terpenting, memahami bahwa pendelegasian tidak berarti melepaskan semua kendali, pengambilan keputusan, atau tanggung jawab.



Celebrating
International
Women's
Day:

#248

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

MEMBERDAYAKAN PEREMPUAN: MERAYAKAN KEPEMIMPINAN DAN PERTUMBUHAN

Hari Perempuan Internasional lebih dari sekadar perayaan, ini adalah ajakan untuk bertindak guna mengakui, mendukung, dan memberdayakan perempuan dalam kepemimpinan. Meskipun hampir 25% posisi manajemen senior kini dipegang oleh perempuan, pemberdayaan sejati bukan hanya tentang meningkatkan jumlah ini. Ini tentang menciptakan lingkungan tempat perempuan dapat memimpin dengan percaya diri, berkontribusi secara bermakna, dan membuat pilihan karier tanpa batasan. Perempuan memiliki banyak peran, sering kali menyeimbangkan aspirasi kepemimpinan dengan tanggung jawab pribadi, khususnya sebagai pengasuh. Banyak perempuan cerdas dan berprestasi tinggi memilih untuk memperlambat karier mereka, bekerja paruh waktu, atau meninggalkan dunia kerja untuk menghidupi keluarga dan pasangan mereka. Alih-alih hanya berfokus pada angka, kita harus memprioritaskan mengidentifikasi dan membina perempuan yang dapat berbingbing atau siap untuk melangkah ke peran kepemimpinan dalam waktu dekat.



Kondisi Perempuan dalam Kepemimpinan Saat Ini

Meskipun ada kemajuan, tantangan tetap ada. Perempuan sering menghadapi bias bawah sadar, ekspektasi masyarakat, dan hambatan internal seperti sindrom penipu. Secara umum, pria dan wanita memandang keberhasilan dan kegagalan secara berbeda. Pria cenderung mengaitkan keberhasilan dengan kemampuan mereka sendiri, sementara wanita sering menganggap faktor eksternal seperti keberuntungan atau kerja sama tim.

Sebaliknya, ketika menghadapi kegagalan, pria lebih cenderung menyalahkan keadaan eksternal, sedangkan wanita mungkin memendam keraguan pada diri sendiri. Kesenjangan persepsi diri ini dapat menghalangi wanita untuk mengejar peluang kepemimpinan, bahkan ketika mereka sangat mampu. Untuk benar-benar memberdayakan wanita, kita harus mengatasi hambatan ini melalui dukungan terstruktur, inisiatif membangun kepercayaan diri, dan praktik kepemimpinan yang inklusif.

Strategi Utama untuk Memberdayakan Perempuan di Tempat Kerja

1. Bimbingan & Pelatihan: Perempuan memiliki potensi kepemimpinan yang besar, namun banyak yang harus menangani banyak tanggung jawab yang dapat membuat kemajuan karier menjadi sulit. Memberikan bimbingan dan pelatihan kepemimpinan dapat membantu mereka menantang keyakinan yang membatasi dan mengembangkan kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka.

2. Fleksibilitas Tempat Kerja: Karier tidak boleh mengorbankan komitmen pribadi. Organisasi yang mendukung integrasi kehidupan kerja, tanpa mengorbankan kemajuan karier, akan mampu mempertahankan dan mengembangkan talenta wanita terbaik.

3. Kepemimpinan Inklusif dan Keputusan Berdasarkan Data: Peluang kepemimpinan harus diberikan berdasarkan kompetensi, bukan gender. Organisasi harus menanamkan praktik inklusif yang mendorong perempuan untuk melamar, dipromosikan, dan dievaluasi berdasarkan keterampilan, kontribusi, dan potensi mereka.

Salah satu contoh nyata pemimpin perempuan yang berdaya

Indra Nooyi, mantan CEO PepsiCo, tidak hanya memimpin perusahaan global, dia mengubahnya. Di bawah kepemimpinannya, pendapatan PepsiCo melonjak lebih dari 80%,

didorong oleh inisiatif Performance with Purpose yang inovatif, yang memperjuangkan keberlanjutan, produk yang lebih sehat, dan keberagaman di tempat kerja. Namun dampak Nooyi melampaui bisnis. Dia secara aktif membimbing dan mengangkat wanita, memastikan para pemimpin masa depan memiliki kesempatan untuk bangkit. Perjalanannya adalah bukti bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang hasil bisnis, ini tentang tetap setia pada nilai-nilai Anda dan mengangkat orang lain di sepanjang jalan. Dia pernah berkata, "Kepemimpinan sulit didefinisikan, dan kepemimpinan yang baik bahkan lebih sulit lagi. Tetapi jika Anda dapat membuat orang mengikuti Anda sampai ke ujung bumi, Anda adalah pemimpin yang hebat." Kisahnya adalah gambaran ketahanan, pembelajaran berkelanjutan, dan keberanian untuk mendobrak batasan.

Kesimpulan:

Memberdayakan perempuan bukan hanya tentang kesetaraan, tetapi juga tentang membuka potensi dan mendorong keberhasilan bisnis melalui kepemimpinan yang beragam dan inklusif. Organisasi yang secara aktif mendukung perempuan dalam kepemimpinan mendapatkan manfaat dari beragam perspektif yang mengarah pada keputusan yang lebih baik dan menyeluruh, memicu inovasi, dan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Kepada para wanita di luar sana - jadilah orang yang ingin tahu dan berpikir terbuka terhadap peluang dan pembelajaran baru. Katakan "Ya" lebih sering daripada "Tidak" karena pertumbuhan terjadi saat Anda melangkah maju, menghadapi tantangan, dan memercayai kemampuan Anda. Potensi Anda terungkap saat Anda melangkah maju!



Aveline Teh
Managing Director