



LAPORAN HASIL SURVEI KEPEMIMPINAN

RUMAH SAKIT MATA BALI MANDARA PROVINSI BALI TAHUN 2023

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sang Hyang Widhi Wasa, atas terselesaikannya Laporan Survei Kepemimpinan Tahun 2023 pada Rumah Sakit Mata Bali Mandara Provinsi Bali yang merupakan bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program kerja yang ditetapkan. Kegiatan ini merupakan agenda rutin tahunan yang dilakukan untuk menilai peran pemimpin di masing-masing unit dan pemimpin institusi dalam manage dan mengkoordinasikan kegiatan pelayanan pelatihan untuk peningkatan mutu pelatihan yang berdampak terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Mata Bali Mandara kepada pengguna layanan.

Laporan ini memuat Hasil Survei kepemimpinan mengenai peran seorang pemimpin dalam mengimplementasikan visi misi, pengaturan sumber daya manusia dan langkah visioner jangka panjang dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya di masing - masing pimpinan. Adapun tujuan dari survei ini adalah mengukur kualitas dan kemampuan pemimpin dalam memahami arah dan tujuan organisasi dan mampu menciptakan organisasi dengan birokrasi bersih melayani yang menjadi landasan dalam memberi publik dan sekaligus menjadi dasar dalam menyusun rekomendasi untuk peningkatan kualitas pelayanan publik. Atas dasar untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, maka perlu dilakukan Survei Kepemimpinan yang dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2023.

Hasil dari survei diharapkan memberikan gambaran tentang peran pemimpin di masing masing unit dan institusi diklat sebagai bagian dari penilaian kinerja dan mengantisipasi terjadinya permasalahan dalam pelayanan publik di Rumah Sakit Mata Bali Mandara Provinsi Bali. Kami menyadari bahwa laporan ini masih terdapat kekurangan, kami sangat terbuka terhadap saran dan masukan dalam rangka penyempurnaan dan perwujudan akuntabilitas publik.

Bali, 20 November 2023

PIMPINAN INSTITUSI PENYELENGGARA
PELATIHAN BIDANG KESEHATAN,




NI PUTU YULI AYU HARIASTUTI, SE., MM
NIP. 196807191990032006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISI ii BA

I PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang1

1.2 Tujuan1

1.3 Sasaran1

1.4 Prinsip2

BAB III METODE SURVEY3

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian3

3.2 Pelaksanaan dan Teknik Survei3

3.3 Unsur Survei Kepemimpinan3

Adapun unsur yang dinilai dalam survei ini meliputi :3

3.4 Analisis Data4

BAB IV HASIL SURVEY5

4.1 Survey Kepemimpinan Kepala Seksi Penyelenggara Pendidikan Pelatihan.5

4.2 Survey Kepemimpinan Kepala Seksi Pengkajian Dan Pengendalian6

Mutu.....6

4.3 Survey Kepemimpinan Kepala SubBagian Tata Usaha dan Kepegawaian.. 8

4.4 Survey Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Mata Bali Mandara9

BAB V PEMBAHASAN.....12

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN14

6.1 KESIMPULAN14

6.2 SARAN14

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan oleh aparat pemerintah dalam berbagai sektor pelayanan. Melalui Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan kepada seluruh institusi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah untuk melakukan survei kepuasan masyarakat sebagai tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan pelayanan. Kedua produk hukum tersebut secara tersurat menegaskan bahwa kepuasan masyarakat merupakan ukuran untuk menilai kualitas layanan publik. Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, maka unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan pelayanan.

Tingkat kualitas kinerja pelayanan publik memiliki dampak (*impact*) yang luas dalam berbagai kehidupan, terutama untuk mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat juga acuan bagi kementerian/ lembaga untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelayanan publik sekaligus sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik, dengan itu upaya penyempurnaan pelayanan public (*public service*) harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survei kepemimpinan kepada bawahan/ staf sebagai penggerak layanan dengan mengukur peran pimpinan dalam peningkatan mutu diklat agar dapat memberi kepuasan masyarakat pengguna layanan.

1.2 Tujuan

Survey terhadap kepemimpinan dilaksanakan secara berkala dengan tujuan untuk mengetahui peran masing-masing pemimpin dalam mengarahkan dan memberi motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, sebagai inovator, dan tauladan dalam pencapaian mutu layanan Pendidikan pelatihan di Rumah Sakit Mata Bali Mandara Provinsi Bali dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis untuk kesinambungan kualitas diklat.

1.3 Sasaran

- a. Mendorong partisipasi seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Bali Mandara Provinsi Bali untuk menilai kinerja pimpinan penyelenggaraan pelayanan publik di Rumah Sakit Mata Bali Mandara.

- b. Mendorong penyelenggara pelayanan secara cepat dan akurat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- c. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik tentang Pelayanan Pelatihan.
- d. Mengukur kecenderungan peran aktif pimpinan terhadap peningkatan mutu pelayanan publik bidang Pelatihan.

1.4 Prinsip

Dalam melaksanakan survei, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

- a. Transparan, hasil survei harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Bali Mandara
- b. Partisipasif, dalam melaksanakan Survei harus melibatkan peran serta seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Bali Mandara untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.
- c. Akuntabel, hal-hal yang diatur dalam Survei harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku.
- d. Berkesinambungan, survei harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas kepemimpinan
- e. Keadilan, pelaksanaan Survei harus menjangkau seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Bali Mandara
- f. Netralitas, dalam melakukan Survei tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

BAB III METODE SURVEY

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan survey kepemimpinan dilaksanakan di Rumah Sakit Mata Bali Mandara bulan Juli 2023.

3.2 Pelaksanaan dan Teknik Survei

Pelaksanaan Survei Kepemimpinan terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan melalui tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengolahan dan penyajian hasil survei.

Survey dilakukan terhadap Kepala Bidang Diklit dan Sarpras, Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Pelatihan, dan Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana. Dilakukan dengan menyebarkan link survey berupa google form ke seluruh staf dan anggota tim kerja di Bidang Diklit dan Sarpras.

3.3 Unsur Survei Kepemimpinan

Adapun unsur yang dinilai dalam survei ini meliputi :

1. Memiliki visi dan misi jangka panjang
2. Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel
4. Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran
5. Komitmen pimpinan dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan
6. Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi
7. Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi
8. Integritas pimpinan
9. Mendorong profesionalisme pegawai
10. Memiliki mekanisme penyampaian feedback bagi manajemen lembaga pelatihan

3.4 Analisis Data

Data dianalisis secara deskriptif kemudian ditabulasi sesuai dengan pilihan jawaban responden dan dilanjutkan dengan perhitungan persentase menurut kategori jawaban

TABEL BOBOT PENILAIAN

Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
91-100	81-90	71-80	61-70	1 - 60

BAB IV
HASIL SURVEY

4.1 Survey Kepemimpinan Kepala Bidang Diklit dan Sarpras

Data-data yang digunakan berasal dari hasil survei yang dilakukan dengan menyebar angket/kuesioner kepada 1 orang ketua dan 7 anggota Tim Pendidikan dan Penelitian, serta 1 orang ketua dan 9 anggota Tim Pengelolaan Sarana dan Prasarana dengan pertanyaan terdiri dari 10 unsur pertanyaan kepemimpinan. Berikut adalah hasil survei kepemimpinan Kepala Bidang Diklit dan Sarpras di Rumah Sakit Mata Bali Mandara.

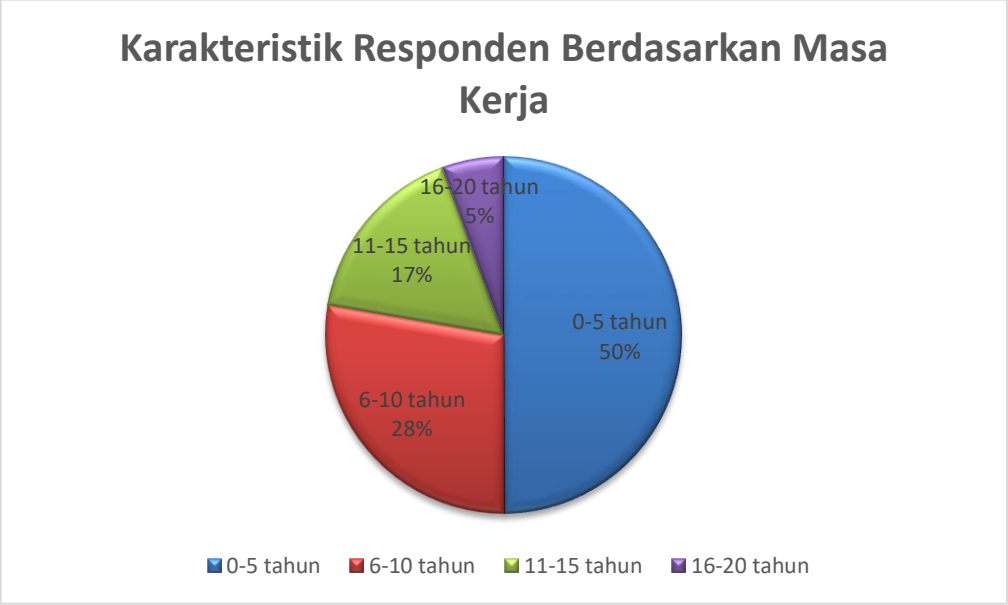
4.1.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin



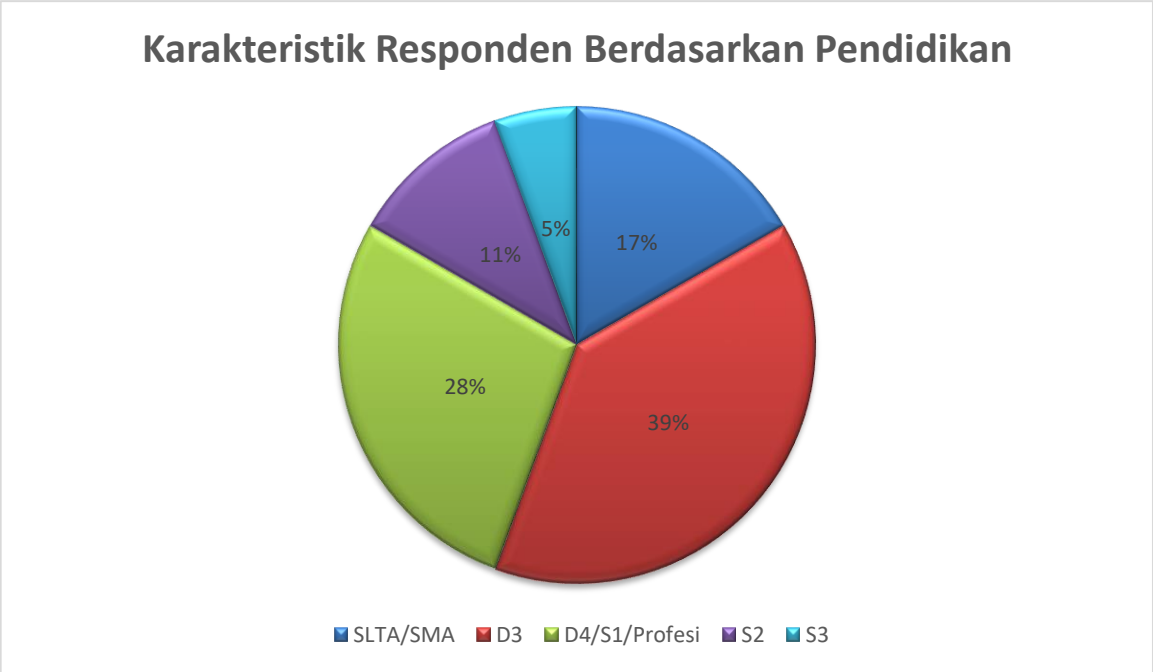
Berdasarkan hasil survei 61% responden atau sejumlah 11 orang berjenis kelamin laki-laki, serta 39% responden atau sejumlah 7 orang berjenis kelamin Perempuan.

2. Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan hasil survei 50% atau sejumlah 9 orang responden memiliki masa kerja 0-5 tahun, 27,8% atau sejumlah 5 orang responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, kemudian 16,7% atau sejumlah 3 orang responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, serta 5,6% atau sejumlah 1 orang responden memiliki masa kerja 16-20 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan hasil survei 39% atau sejumlah 7 orang responden dengan pendidikan D3, 28% atau sejumlah 5 orang responden dengan pendidikan D4/S1/Profesi, 17% atau sejumlah 3 orang responden dengan pendidikan SLTA/SMA, dan 11% atau sejumlah 2 orang responden dengan pendidikan S2, serta 5% atau sejumlah 1 orang responden dengan pendidikan S3.

4.1.2 Hasil Survei

No	PERTANYAAN	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Rata Rata	Nilai
1	Memiliki visi dan misi pengembangan jangka panjang	0	0	0	4 (22,2%)	14 (77,8%)	4,8	95,6
2	Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis	0	0	0	5 (27,8%)	13 (72,2%)	4,7	94,4
3	Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel	0	0	1 (5,6%)	3 (16,7%)	14 (77,8%)	4,7	94,4
4	Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran	06	0	0	4 (22,2%)	14 (77,8%)	4,8	95,6
5	Komitmen pemimpin dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan	0	0	0	4 (22,2%)	14 (77,8%)	4,8	95,6

6	Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi	0	0	0	4 (22,2%)	14 (77,8%)	4,8	95,6
7	Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi	0	0	0	3 (16,7%)	15 (83,3%)	4,8	96,7
8	Integritas pimpinan	0	0	0	4 (22,2%)	14 (77,8%)	4,8	95,6
9	Mendorong profesionalisme pegawai	0	0	0	3 (16,7%)	15 (83,3%)	4,8	96,7
10	Memiliki mekanisme penyampaian <i>feedback</i> manajemen Lembaga pelatihan	0	0	1 (5,6%)	3 (16,7%)	14 (77,8%)	4,7	94,4

Berdasarkan hasil survey Kepala bidang Diklit dan Sarpras menunjukkan nilai tertinggi pada unsur mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi, serta unsur mendorong profesionalisme pegawai dengan nilai yang dicapai yaitu 96,7 (Sangat Baik). Sedangkan nilai terendah pada unsur Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis, Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel, dan Memiliki mekanisme *feedback* manajemen Lembaga pelatihan dengan nilai 94,4 (Sangat Baik).

4.2 Survey Kepemimpinan Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian

Data-data yang digunakan berasal dari hasil survei yang dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada 7 anggota Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian dengan Pertanyaan terdiri dari 10 unsur pertanyaan kepemimpinan. Berikut adalah hasil survei kepemimpinan Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian di Rumah Sakit Mata Bali Mandara.

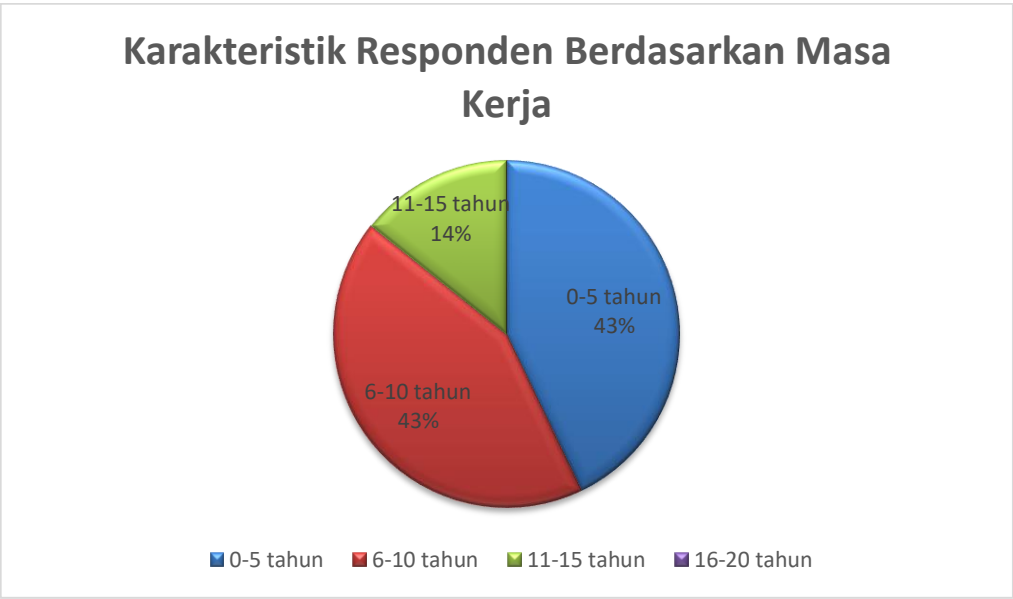
4.2.1 Karakteristik Responden

- 1. Berdasarkan Jenis Kelamin



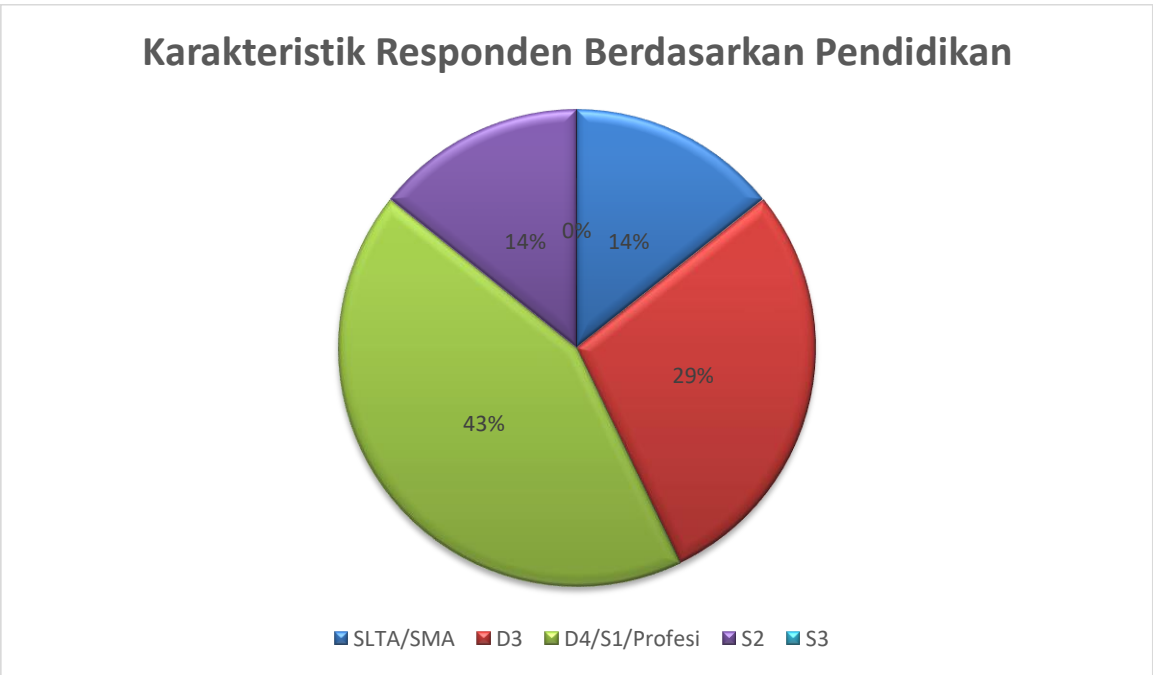
Berdasarkan hasil survei 100% sejumlah 7 orang responden kelamin Perempuan, dalam hal ini Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian tidak memiliki anggota laki-laki.

2. Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan hasil survei 43% atau sejumlah 3 orang responden memiliki masa kerja 0-5 tahun, 43% atau sejumlah 3 orang responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, kemudian 14,3% atau sejumlah 1 orang responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, serta pada Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian ini tidak ada respondenatau anggota tim yang memiliki masa kerja 16-20 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan hasil survei 43% atau sejumlah 3 orang responden dengan pendidikan D4/S1/Profesi, 29% atau sejumlah 2 orang responden dengan

pendidikan D3, 14% atau sejumlah 1 orang responden dengan pendidikan SLTA/SMA, dan 14% atau sejumlah 1 orang responden dengan pendidikan S2, serta pada Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian ini tidak ada anggota yang memiliki kualifikasi pendidikan S3.

4.2.2 Hasil Survei

No	PERTANYAAN	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Rata Rata	Nilai
1	Memiliki visi dan misi pengembangan jangka panjang	0	0	0	2 (26,8%)	5 (71,4%)	4,7	94,3
2	Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis	0	0	0	3 (42,9%)	4 (57,1%)	4,6	91,4
3	Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel	0	0	1 (14,3%)	1 (14,3%)	5 (71,4%)	4,6	91,4
4	Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran	0	0	0	2 (26,8%)	5 (71,4%)	4,7	94,3
5	Komitmen pemimpin dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan	0	0	0	2 (26,8%)	5 (71,4%)	4,7	94,3
6	Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi	0	0	0	2 (26,8%)	5 (71,4%)	4,7	94,3
7	Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan orhanisasi	0	0	0	1 (14,3%)	6 (85,7%)	4,9	97,1
8	Integritas pimpinan	0	0	0	2 (26,8%)	5 (71,4%)	4,7	94,3
9	Mendorong profesionalisme pegawai	0	0	0	1 (14,3%)	6 (85,7%)	4,9	97,1
10	Memiliki mekanisme penyampaian <i>feedback</i> manajemen Lembaga	0	0	1 (14,3%)	1 (14,3%)	5 (71,4%)	4,6	91,4

Berdasarkan hasil survey Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian menunjukkan nilai tertinggi pada unsur Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi, serta unsur Mendorong profesionalisme pegawai dengan nilai yang dicapai yaitu 97,1 (Sangat Baik). Sedangkan nilai terendah pada unsur Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis, Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel, dan Memiliki mekanisme *feedback* manajemen Lembaga pelatihan dengan nilai 91,4 (Sangat Baik).

4.3 Survey Kepemimpinan Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Data-data yang digunakan berasal dari hasil survei yang dilakukan dengan menyebar angket/kuesioner kepada 9 orang anggota Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana dengan pertanyaan terdiri dari 10 unsur pertanyaan kepemimpinan. Berikut adalah hasil survei kepemimpinan Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana di Rumah Sakit Mata Bali Mandara.

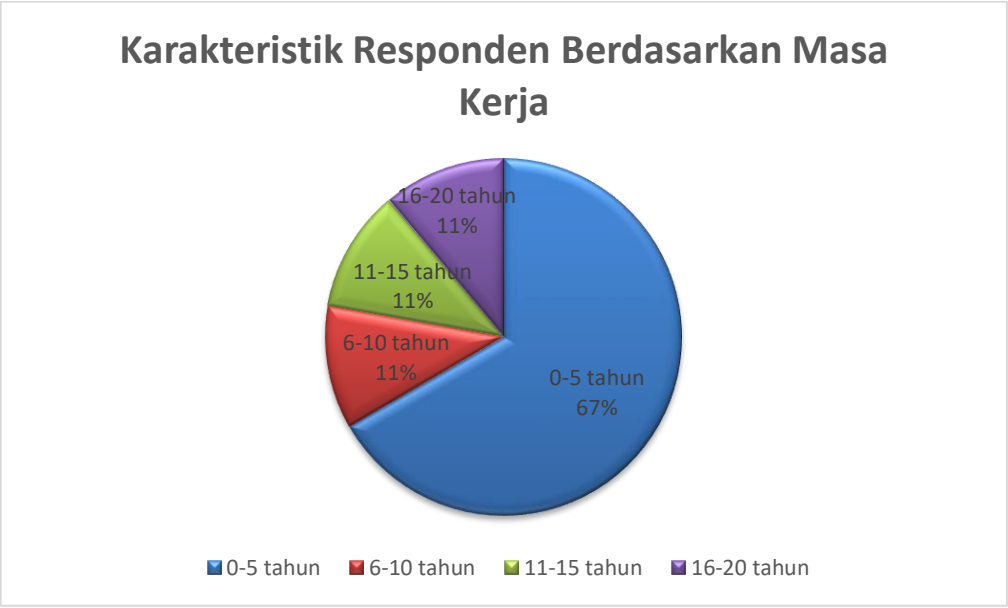
4.2.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin



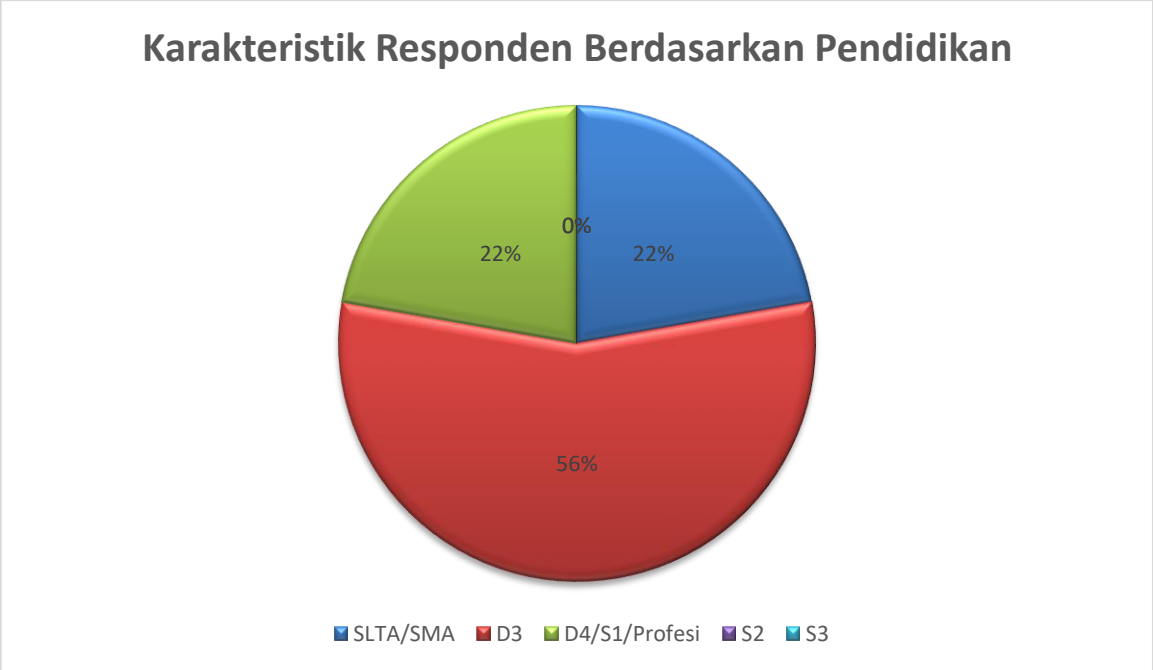
Berdasarkan hasil survei 100% sejumlah 9 orang responden kelamin Laki-laki, dalam hal ini Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian tidak memiliki anggota Perempuan.

2. Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan hasil survei 67% atau sejumlah 6 orang responden memiliki masa kerja 0-5 tahun, 11% atau sejumlah 1 orang responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, kemudian 11% atau sejumlah 1 orang responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, serta 11% atau sejumlah 1 orang responden memiliki masa kerja 16-20 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan hasil survei 56% atau sejumlah 5 orang responden dengan pendidikan D3, 22% atau sejumlah 2 orang responden dengan pendidikan D4/S1/Profesi, 22% atau sejumlah 2 orang responden dengan pendidikan SLTA/SMA, kemudian pada Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian ini tidak ada anggota yang memiliki kualifikasi pendidikan S2 dan S3.

4.2.2 Hasil Survei

No	PERTANYAAN	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Rata Rata	Nilai
1	Memiliki visi dan misi pengembangan jangka panjang	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
2	Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
3	Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
4	Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
5	Komitmen pemimpin dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
6	Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi	0 11	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
7	Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan orhanisasi	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6

8	Integritas pimpinan	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
9	Mendorong profesionalisme pegawai	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6
10	Memiliki mekanisme penyampaian <i>feedback</i> manajemen Lembaga	0	0	0	2 (22,2%)	7 (77,8%)	4,8	95,6

Berdasarkan hasil survey Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana menunjukkan nilai yang sama pada setiap unsurnya yaitu 95,6 (Sangat Baik).

BAB V

PEMBAHASAN

Organisasi kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas yang optimal, memerlukan para pemimpin untuk menantang status quo, menciptakan visi dan misi masa depan, dan menginspirasi para anggota untuk mencapai visi. Memerlukan manajer untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari.

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Bidang Diklit dan Sarpras Rumah Sakit Mata Bali Mandara dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dengan membawahi dua tim kerja yang masing-masing menjalankan kegiatan sesuai tugas dan fungsinya dalam mendukung peningkatan mutu penyelenggaraan Pendidikan pelatihan.

Penting di terapkan unsur-unsur kepemimpinan secara sinergis dengan arahan dari pimpinan tertinggi kepada semua tim kerja, masing-masing tim kerja dengan ketua tim kerja selaku pengawas pegawai dibawahnya dalam berkegiatan sehingga diperlukan peran pimpinan dalam mengatur, mengarahkan dan memberi petunjuk pada bawahan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi setiap pimpinan harus paham dan mampu sebagai tauladan bagi yang dipimpinnya sehingga nilai-nilai kepemimpinan yang tercakup dalam 10 unsur meliputi Memiliki visi jangka Panjang, Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis, Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel, Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, Komitmen pimpinan dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan, Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi, Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi, Integritas pimpinan, Mendorong profesionalisme pegawai, Memiliki mekanisme penyampaian feedback bagi manajemen lembaga pelatihan dapat menciptakan suatu system kerja yang terpola dan terukur untuk dapat mendukung kondisi kerja yang dinamis dan produktif.

Secara keseluruhan hasil survey menunjukkan kepemimpinan di lingkungan Rumah Sakit Mata Bali Mandara Provinsi Bali memberikan gambaran bahwa pemimpin di masing-masing Tim Kerja telah memiliki kapasitas dan kompetensinya yang sangat baik dalam setiap aspek unsur yang tertuang dalam survei. maka dalam hal ini Ketua Tim Kerja di Bidang Diklit dan Sarpras diharapkan agar dapat mempertahankan kinerja bila perlu lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil survey menunjukkan kepala Bidang Diklit dan Sarpras dalam setiap unturnya sudah sangat baik. Dalam hal ini Kepala Bidang Diklit dan Sarpras diharapkan agar dapat mempertahankan kinerja yang sangat baik ini bila perlu agar dapat lebih ditingkatkan lagi.

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki integritas atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Banyak sekali pemimpin memiliki kualitas tetapi ketika menjadi pimpinan formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode kepemimpinan yang baik tanpa menerapkan 10 unsur kepemimpinan diatas.

Pemimpin organisasi yang jelas mengkomunikasikan misi, visi dan kebijakan organisasi membangun semangat karyawan, memastikan operasi bisnis yang efisien, membantu karyawan tumbuh secara profesional dan berkontribusi secara positif terhadap misi organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN TINDAK LANJUT

6.1 KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau organisasi dan budayanya. Menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tetapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan. Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya.

Seorang pemimpin sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain. Pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang, kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

6.2 Tindak Lanjut

Dari hasil survey ada beberapa hal yang menjadi rekomendasi untuk ditindaklanjuti ke depannya agar operasionalisasi dalam peningkatan mutu Lembaga diklat dapat konsisten dan berkelanjutan yaitu :

- a. Kepala Bidang Diklit dan Sarpras dalam menjalankan fungsinya agar:
 1. Meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis.
 2. Melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel dalam Upaya peningkatan mutu pelatihan.
 3. Memiliki mekanisme *feedback* manajemen Lembaga pelatihan yang lebih baik.
- b. Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian dalam menjalankan fungsinya agar:
 1. Meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis.
 2. Melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel dalam Upaya peningkatan mutu pelatihan.
 3. Memiliki mekanisme *feedback* manajemen Lembaga pelatihan yang lebih baik
- c. Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana dan Prasarana dalam menjalankan fungsinya agar:
 1. Meningkatkan pemahaman visi dan misi institusi

2. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi untuk mendukung penyelesaian tugas dan tanggung dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan manajemen kepemimpinan
3. Menjadi panutan dengan berperilaku sesuai unsur unsur kepemimpinan
4. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan secara berkala sebagai bahan dalam memberikan pengarahan, umpan balik kegiatan dan bahan pengambilan keputusan dalam kegiatan berjalan
5. Agar dapat membagi tugas secara proporsional terhadap bawahan
6. Agar selalu menerapkan tata Kelola mutu yang berkesinambungan b.

Ketua Tim Kerja Pendidikan dan Penelitian agar:

1. Selalu memberikan pengarahan dan monitoring evaluasi kinerja pada bawahan
2. Menyampaikan pembenahan-pembenahan berdasarkan hasil monitoring evaluasi
3. Dapat membangun teamwork yang kompeten dan meningkatkan motivasi secara terus menerus
4. Menegakkan disiplin kerja dan budaya kerja organisasi
5. Meningkatkan advokasi dalam membangun jejaring kerja sama dengan mitra diklat
6. Melakukan pembinaan secara berkala dalam memnubuh kembangkan profesionalisme

FORMULIR SURVEI KEPEMIMPINAN
KUESIONER SURVEY KEPUASAN KEPEMIMPINAN IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
Masa Kerja :
Pendidikan : a. SLTA/SMA
b. D1, D2
c. D3
d. D4/S1/Profesi

Petunjuk Pengisian

Kami akan menjamin kerahasiaan identitas

- 1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
- 2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
- 3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
- 4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
Sangat baik, Baik , cukup,kurang, sangatkurang

Berilah tanda (V) pada kolom jawaban yang tersedia untuk mengukur peran pemimpin dalam meningkatkan mutu pelatihan.
Nama Lembaga Pelatihan :

No	Unsur-unsur yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1.	Memiliki visi dan misi pengembangan jangka panjang					
2.	Kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis					
3.	Pengelolaan sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel					
4.	Upaya pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran					

5.	Komitmen pimpinan dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan					
6.	Kemampuan membangun jejaring untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi					
7.	Mendorong inovasi untuk pencapaian tujuan organisasi					
8.	Integritas pimpinan					
9.	Mendorong profesionalisme pegawai					
10.	Memiliki mekanisme penyampaian <i>feedback</i> bagi manajemen lembaga pelatihan					
11.	Lain-lain (tambahan/masukan jika ada)					

Catatan/Saran:

Keterangan:

Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
91-100	81-90	71-80	61-70	1 - 60