

---

## Training "Leadership in Me: Strength to Endure" on all Heads of Divisions and Work Units of Siloam Karawaci Hospital

**Gandadinata Thamrin**

Universitas Pelita Harapan

gandadinata.thamrin@uph.edu

### Abstract

A leader must possess the ability to lead and motivate teams, departments, businesses, or organizations to accomplish a task. One method used by businesses or organizations in hiring and promoting individuals is by considering their leadership qualities, as these individuals are seen as valuable assets for the future growth and success of the organization or business. In order for heads of work units at lower levels (unit heads), middle levels (supervisors and head nuns), and upper levels (managers) in all divisions and departments to grow resilient in facing all challenges, problems, threats, and changes from the outside, Leadership in Me: Strength to Endure training or workshops are required, according to the Holistic Care Department. To meet this need, the Siloam Karawaci Hospital Holistic Care Department asked Pelita Harapan University Karawaci lecturers to organize this workshop at Siloam Karawaci Hospital during a gathering for leaders at Siloam Karawaci Hospital. The aim of this workshop is for divisional and departmental leaders at Siloam Karawaci Hospital to improve their leadership skills and high fighting spirit. This workshop activity received a positive response from the workshop participants both in terms of deepening the material, discussion groups and questions and answers and this workshop was also supported by LPPM UPH and provided excellent outputs where participants received additional knowledge and leadership skills that can be applied in their respective divisions and departments. at Siloam Karawaci Hospital.

**Keywords:** *leadership in me, strength to endure*

---

**Pelatihan “Leadership in Me: Strength to Endure” pada  
seluruh Pimpinan Divisi dan Unit Kerja RS Siloam Karawaci**

**Gandadinata Thamrin**

Universitas Pelita Harapan

gandadinata.thamrin@uph.edu

**Abstrak**

Kemampuan dalam kepemimpinan organisasi sangat diperlukan seorang pemimpin dalam memimpin dan menggerakkan divisi atau unit kerja atau organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan atau organisasi dalam mencari dan mempromosikan orang-orang atau karyawannya, salah satunya dengan melihat kemampuan kepemimpinan yang dimiliki orang-orang tersebut sebab mereka dipercaya dapat menjadi asset berharga bagi perkembangan dan keuntungan organisasi atau perusahaan di masa depan. Bidang Holistic Care Department melihat hal ini menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting bagi perusahaan nirlaba seperti rumah sakit Siloam ini sehingga perlu adanya pembekalan atau workshop Leadership in Me: Strength to Endure” agar kepala atau pimpinan unit kerja tingkatan bawah (kepala unit), tingkatan menengah (supervisor dan kepala suster) dan tingkatan atas (manajer) pada seluruh divisi dan departemen dapat menumbuhkan kekuatan bertahan dalam menghadapi segala tantangan, persoalan, ancaman dan perubahan dari luar. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka bidang Holistic Care RS Siloam Karawaci meminta dosen Universitas Pelita Harapan Karawaci untuk menyelenggarakan kegiatan workshop ini diselenggarakan di RS Siloam Karawaci pada saat gathering bagi para leader yang ada di Rumah Sakit Siloam Karawaci. Tujuan dari workshop ini agar para pimpinan atau leader divisi dan departemen yang ada di RS Siloam Karawaci dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya dan semangat daya juang yang tinggi. Kegiatan workshop ini ditanggapi positif oleh peserta workshop baik dalam pendalaman materi, kelompok diskusi dan tanya jawab dan workshop ini juga didukung oleh LPPM UPH dan memberikan luaran yang sangat baik dimana peserta mendapat tambahan pengetahuan dan keahlian kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam divisi dan departemennya masing-masing di RS Siloam Karawaci.

**Kata kunci:** leadership in me, strength to endure.

## PENDAHULUAN

Menurut Hutahaean, kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong dan mengajak orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompok dan mempunyai keahlian secara khusus secara tepat pada situasi yang khusus (Hutahaean, 2021).

Kemampuan dan pengetahuan kepemimpinan pada saat ini sangat dibutuhkan dalam memimpin suatu organisasi, kegiatan-kegiatan, unit-unit kerja dan divisi atau departemen agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kebutuhan ini dirasakan sangat mendesak sehingga Departemen Holistic Care RS Siloam Karawaci mengundang pembicara sebagai dosen Universitas Pelita Harapan dalam hal ini juga LPPM UPH untuk melaksanakan pelatihan atau workshop sebagai suatu kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang diadakan pada pimpinan Divisi dan unit Kerja RS Siloam, Karawaci.

Tujuan pelatihan ini adalah supaya peserta workshop khususnya para pemimpin (leaders) Divisi dan Unit Kerja dari tingkatan bawah (kepala unit), tingkatan menengah (supervisor dan kepala suster) dan tingkatan atas (manajer) pada seluruh divisi dan departemen dapat menumbuhkan kekuatan untuk bertahan dalam menghadapi segala tantangan, persoalan, ancaman dan perubahan dari luar.

Sen Sendjaya mengatakan dalam bukunya Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership (Sendjaya, 2015) menjelaskan bahwa Servant Leadership saat ini sudah banyak digunakan pada perusahaan laba maupun nirlaba dan banyak memberikan efek besar pada kreativitas dan inovasi, tingkat kepercayaan pemimpin, perilaku organisasi dan pemimpinnya selain daripada kepuasan kerja (Job Satisfaction) dan keterlibatan kerja karyawan (employee work engagement). Sehingga perusahaan nirlaba sekalipun termasuk pelayanan Kesehatan masyarakat diperlukan pengembangan kemampuan kepemimpinan yang baik dan tujuan perusahaan atau organisasi pun dapat tercapai dengan maksimal (Wicaksono & Ayuningtyas, 2022).

Beberapa peneliti dari Universitas Pelita Harapan juga pernah meneliti dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku kerja pada pekerja Kesehatan Puskesmas kabupaten Pati di Indonesia memberikan hal yang signifikan pada Kepemimpinan dan Budaya Organisasinya (Purwanto, Agus dkk, 2020).

Richard Boyatzis dan Annie McKee dalam bukunya Resonant Leadership (Boyatzis, 2005) menjelaskan seorang pemimpin yang baik harus memiliki frekwensi yang sama dengan team, staf atau bawahannya dimana yang dimaksudkan hal ini adalah mengenali siapa teamnya dari latar belakangnya, pendidikannya, kemampuannya, keahliannya dan kapasitasnya sehingga sumber daya ini dapat digunakan maksimal oleh para pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan, Tentunya pengalaman dari pemimpin juga membantu dalam proses kepemimpinan (Hughes, 2006), tidak ada peristiwa kegagalan yang tidak memberikan arti pembelajaran dalam proses kepemimpinan dan itu didapatkan dari pengalaman dalam perusahaan atau organisasi (Hughes, Ginnet, Cuperhey, 1993).

Selanjutnya selain dari yang dijelaskan diatas maka yang tidak kalah penting dari proses kepemimpinan adalah wawasan dunia seorang pemimpin menentukan visi dan misi yang menjadi tujuan pemimpin tersebut, wawasan dunia yang dimiliki seorang pemimpin akan melahirkan kepercayaan yang baik (beliefs) dan dengan kepercayaan yang baik akan melahirkan nilai (value) yang baik sehingga value yang baik akan melahirkan juga karakter (behavior) yang baik juga (Nanus, 1992). Dengan karakter-karakter yang baik yang dimiliki pemimpin tersebut maka seorang pemimpin akan menjadi panutan atau teladan bagi pengikutnya (Maxwell, 2003).

Koutzes dan Posner dalam bukunya Leadership Challenge (Koutzes & Posner, 1995) menjelaskan tantangan yang terbesar bagi seorang pemimpin adalah membangun Visi dan Misi, dalam hal ini dibutuhkan wawasan dunia yang benar dan baik, hal ini dikarenakan seorang pemimpin bukan saja melakukan fungsinya memimpin team atau menjadi ketua, memenangkan suara tetapi juga menuntun,

memandu dan melatih anggota team dan bawahannya.

## METODE

Metode yang digunakan adalah pelatihan dengan pemberian materi Leadership kemudian peserta dibagi menjadi beberapa kelompok dan mengerjakan projek atau kasus-kasus persoalan leadership dan mempresentasikan hasilnya didepan kelas.

Workshop pelatihan ini dilakukan secara onsite pada hari Jumat 19 Mei 2023 secara online dari pukul 08.30 – 11.30 pagi di ruang Ballroom lantai 11, Rumah Sakit Siloam Lippo Village, Karawaci, Tangerang.

Peserta yang hadir sebanyak 39 orang yang terdiri dari Kepala Perawat, Kepala Divisi atau departeman dan supervisor RS Siloam Karawaci dan kegiatan ini diinisiasi oleh bapak Aksi Bali sebagai Pimpinan Departemen Holistic Care RS Siloam Karawaci yang memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan dan mendukung Departemen Sumberdaya Manusia RS Siloam Karawaci dan pelatihan ini dikoordinir oleh team yang dipimpin oleh ibu Melinda sebagai penghubung RS Siloam dengan UPH Karawaci.

Adapun pelatihan atau workshop diberikan oleh dosen Universitas Pelita Harapan, pengajar mata kuliah Manajemen, Leadership dan Entrepreneurship yaitu bapak Gandadinata Thamrin.

Sebelum pelatihan dilakukan, narasumber terlebih dahulu melakukan survey dan diskusi dengan Ibu Melinda, koordinator lapangan Departemen Holistic Care RS Siloam Karawaci membahas materi pelatihan yang akan dibawakan narasumber dan prosedur teknisnya di lapangan sehingga terjalin kerjasama dan rencana kegiatan pelatihan tersebut.

Dari hasil pertemuan tersebut maka direncanakan kegiatan pelatihan akan berlangsung Jumat, tanggal 19 Mei 2023 dan narasumber memiliki tugas tanggung jawab sebagai berikut:

Ketua Tim sekaligus anggota : Gandadinata Thamrin (20100009)

- Menyusun proposal, laporan dan poster PkM.
- Menjadi pembicara pelatihan PkM.
- Menyusun materi PPT pelatihan PkM.
- Menyusun hasil *feedback* kuesioner
- Merekam kegiatan webinar dan dokumentasi kegiatan dibantu team Holistic Care RS Siloam Karawaci.
- Mencatat dan merekap laporan mengenai pertanyaan dari peserta dan jawabannya dibantu team Holistic Care RS Siloam Karawaci.
- Membuat absensi peserta webinar dan pendataan peserta dan rekап hasil survey dan luaran webinar.

Selanjutnya dari pihak departemen Holistic Care mempersiapkan spanduk dan pamlet online diberikan kepada peserta Pelatihan dan rekan-rekan peserta untuk mendaftar mengikuti workshop pelatihan tersebut.



Gambar 1. Pamlet atau poster online.

Iklan pamlet dibagikan secara online kepada seluruh peserta yang sudah dicatat oleh departemen Holistic Care seluruh RS Siloam Karawaci dan juga RS Siloam lainnya di daerah Jakarta seperti di kebon jeruk dan daerah lebak bulus dan yang dapat hadir mereka mendaftar pada panitia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pelatihan dilaksanakan pada pukul 08.30 – 11.30 dengan rincian sebagai berikut:

NO	ACTIVITIES	TIME	DESCRIPTION	INVOLVED IN LEADERSHIP	
				LEADER	MEMBER
1	Coffee Break	08.30-08.45	00'	Coffee break with all participants at the right time.	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
2	Opening by DR.	08.45-08.45	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
3	Opening Prayer	08.45-08.45	00'	One and participant who participant invited in Prayer	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
4	Group Discussion	08.45-09.00	15'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
5	WIS.WI.	09.00-09.25	25'	WIS.WI. lead this discussion with a place to invite TS. DR. SRIWIWI	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
6	Remarks Session (Sharing Management)	09.00-09.30	30'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader
7	Opening Session Area Activity (Key Note Speaker)	09.30-09.55	25'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	NO.TP
8	Discussion	09.30-09.55	25'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader
9	Inter-departmental Form (Dr. G. Thamrin)	09.45-09.45	00'	As participant and as a member of newest approach index (NAMI)	NAMI
10	Breakout	09.45-09.45	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
11	Speaker Session	09.45-10.00	15'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
12	Photo Session	10.00-10.00	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader
13	Commitment Form	11.00-11.25	25'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
14	Session (Q&A)	11.00-11.25	25'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader
15	Announcement for New Advisor	11.45-11.45	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	All (DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN)
16	Closing Session	11.45-11.45	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader
17	Closing Prayer	11.45-11.45	00'	DR. GANDADINATA THAMRIN, M.A., M.M., D.MIN	No Leader

Gambar 2. Susunan acara PkM.

Acara yang dikemas dalam acara gathering pemimpin perawat, divisi dan departemen RS Siloam Karawaci.

Keperilmimpinan  
pimpinan/pemimpin/ kepimpinan/leader/pemimpin/ dalam keadaan dibentuk; diatur; yang bukti tentang ... jadi berpengaruh (berpengaruh) terhadap ...  
memimpin/leader/pemimpin/ v. 1 mengutus atau mengajak (jajat, perbaikai, dan pengajuan) atau menyajikan ... resmi dsb. 2 memerlukan paling bareng; fungsi = "represent, setting, prior, orientation"; 3 memerlukan seseorang siap diambil tugas/tugas, memperbaiki jalur, dan mengajukan pertimbangan; 4 kelebihan sumber = "analisis", 4 memerlukan sumber = "kualitas etisitas"; 5 memilih (memilih, memperhatikan, dan setia) agar siapa dapat mengajukan sendiri; si (bahasa etimologis untuk "pimpin/rule/choose/lead")

Kepemimpinan/leader/pemimpin/ a profile of leadership, one enterprise making up tetapi memiliki cara "nasional Presiden"

Gambar 3. Materi penjelasan bahwa Pemimpin sebagai penuntun, pemandu dan pelatih.

Awal pelatihan narasumber menjelaskan mengenai pemimpin sebagai penuntun, pemandu dan pelatih bagi team dan pengikutnya dimana pemimpin harus memiliki Visi dan Misi sebagai Goal yang akan dicapainya (Nanus, 1992), pemimpin harus juga memiliki wawasan dunia yang baik sehingga melahirkan karakter yang baik juga, Bass mengatakan Leadership as Personality and its effects, seorang pemimpin yang dilihat adalah kepribadian dan karakternya dan ini yang membawa dampak besar (Bass, 1995).



Gambar 4. Penjelasan materi mengenai pemimpin harus memiliki tujuan (goal).

**Wawasan dunia adalah Visi/Orientasi paling mendasar (tidak nampak) untuk hidup; dan bukan visi tentang hidup**

- Akan menentukan nilai-nilai seseorang
- Akan membantu untuk mendirikan lingkungan sekitar
- Akan membantu untuk memilih yang penting dan tidak penting
- Akan menentukan behavior/karakter seseorang



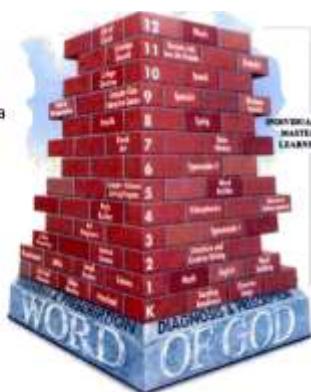
Gambar 5. Pola gunung es wawasan dunia seorang pemimpin.

Northouse menjelaskan bahwa karakter atau kepribadian yang muncul di permukaan dalam pola gunung es dimulai dari wawasan dunia yang ada di dalamnya (Northouse, 2007).

## Karakter

"Karakter adalah fondasi dimana kita membangun segalanya. Setiap kegagalan besar sebenarnya adalah kegagalan karakter."

Zig Ziglar



Gambar 6. Karakter menjadi tujuan akhir seorang pemimpin.

Kellerman menjelaskan dalam leadership, seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dan karakter baik yang akan dilihat pengikutnya (follower) dan ini menjadi standar hidupnya walaupun sudah tidak memegang jabatan apapun tetapi pengikutnya akan menganggapnya sebagai seorang pemimpin yang hebat (Kellerman, 2006).



Gambar 7. Video pendek kisah nyata Bill Porter.

Setelah materi disampaikan oleh narasumber maka diadakan diskusi kelompok yang sebelumnya diputarkan video pendek tentang kisah nyata Bill Porter mengenai karakter yang ditanamkan oleh ibunya pada Bill Porter hingga menjadi orang yang sukses.

Hasil dari pelatihan Leadership ini memberikan dampak yang baik bagi peserta dalam bekerja dalam kelompok menyelesaikan projek yang diberikan pembicara dan mendapatkan metode penyelesaian kasus yang ada dan kekurangannya adalah waktu yang singkat dalam pelatihan tersebut.

## Pembahasan

Para peserta pelatihan mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir juga memberikan tanggapan dari kuesioner yang diberikan kepada mereka dan hasil dari kuesioner dijelaskan bahwa mereka mendapatkan banyak manfaat dari pelatihan ini dan memberikan respon yang positif pada akhir pertemuan. Kuesioner ini berisi pertanyaan

mengenai isi materi workshop, model penyampaiannya serta narasumbernya. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa para peserta mendapatkan pandangan baru, pengetahuan dan manfaat dari pelatihan ini.

Kuesioner dengan pertanyaan mengenai Materi pelatihan, Narasumber, dan Sarana Prasarana dengan beberapa rincian mengenai pemahaman terhadap materi pelatihan, kemampuan menyampaikan materi, memberikan contoh yang sesuai, memberikan Jawaban yang tepat dan membantu diskusi dengan peserta. Hasil dari kuesioner adalah sebagai berikut:

#### I. Materi Pelatihan

No.	Aspek yang dinilai	Nilai rata-rata (Max: 5)	Persentase			
			Sangat tidak baik	Tidak baik	Cukup	Baik
1.	Materi mudah dimengerti	4,80	0,00%	0,00%	0,00%	19,40% 80,60%
2.	Materi terstruktur dengan baik	4,66	0,00%	0,00%	2,80%	27,80% 69,40%
3.	Materi sesuai kebutuhan saya	4,72	0,00%	0,00%	2,80%	22,20% 75,00%
4.	Materi dapat diterapkan di tempat kerja	4,66	0,00%	0,00%	0,00%	33,30% 66,70%
5.	Percayaan diri dalam gathering	4,58	0,00%	0,00%	2,80%	36,10% 61,10%
6.	Efisiensi penggunaan waktu	4,66	0,00%	0,00%	0,00%	33,30% 66,70%
7.	Metode gathering yang digunakan	4,66	0,00%	0,00%	2,80%	27,80% 60,40%

Gambar 8. Hasil kuesioner mengenai materi pelatihan.

#### II. Pembicara (Drs. Gadedinata Thamrin, M.A.,M.M.,D.Min)

No.	Aspek yang dinilai	Nilai rata-rata (Max: 5)	Persentase			
			Sangat tidak baik	Tidak baik	Cukup	Baik
1.	Pengalaman pembicara akan materi yang disampaikan	4,69	0,00%	0,00%	2,80%	25,00% 72,20%
2.	Kemampuan pembicara dalam membangun materi	4,69	0,00%	0,00%	2,80%	25,00% 72,20%
3.	Pembicara memberikan contoh yang sesuai	4,69	0,00%	0,00%	5,60%	19,40% 75,00%
4.	Kemampuan pembicara dalam menjawab pertanyaan/pertimbangan peserta	4,63	0,00%	0,00%	5,60%	27,80% 66,70%
5.	Pembicara memberikan kesempatan kepada peserta	4,55	0,00%	0,00%	2,80%	16,90% 58,30%

Gambar 9. Hasil kuesioner mengenai Narasumber.

#### III. Sarana/Prasarana

No.	Aspek yang dinilai	Nilai rata-rata (Max: 5)	Persentase			
			Sangat tidak baik	Tidak baik	Cukup	Baik
1.	Kualitas/kognitif soal	4,66	0,00%	0,00%	0,00%	33,30% 66,70%
2.	Media pelatihan yang disajikan (PPT, Video, dsb)	4,66	0,00%	0,00%	0,00%	33,30% 66,70%
3.	Sikap/pelajaran atas pelatihan sejak pendekarannya hingga peleksasaran	4,66	0,00%	0,00%	0,00%	33,30% 66,70%

No	Aspek yang dinilai	Ya	Tidak
1	Apakah anda merekomendasikan agar program ini diadakan secara rutin?	100%	0,00%

Gambar 10. Hasil kuesioner mengenai Sarana Prasarana selama pelatihan.

Beberapa komentar peserta yang muncul dari kuesioner tersebut seperti: 1) Pelatihan yang didapatkan membuka pikiran bagi peserta; 2) Peserta mendapatkan pengetahuan yang berguna mengenai wawasan dunia; 3) Peserta menjadi mengerti mengenai leadership dan karakter yang baik; 4) Pelatihan ini memberikan pandangan baru dengan diskusi kelompok sehingga mereka lebih mantap dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin; 5) Pelatihan ini membuat pengetahuan peserta bertambah dari sebelumnya.



Gambar 11. Narasumber memberikan materi pada pelatihan.



Gambar 12. Masing-masing Ketua kelompok maju mempertahankan pendapat kelompoknya.



Gambar 13. Foto bersama.

Pelatihan ini memberikan kemampuan kepada peserta untuk mencari solusi atas pemecahan kasus atau projek yang dikerjakan secara kelompok dan walaupun pelatihan ini durasinya singkat tetapi dapat memberikan nilai karakter ‘bertahan’ dan ‘berjuang’ dalam kerja tim atau kelompok sehingga diperlukan program berkelanjutannya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### **Simpulan**

Pelatihan ini ditanggapi positif peserta RS Siloam Karawaci yang hampir semuanya adalah para pemimpin RS Siloam dan simpulan yang didapat adalah:

1. Memberi motivasi pada pemimpin kelompok kerja dan kepala perawat RS Siloam
2. Sangat bermanfaat dan berguna bagi pemimpin kelompok
3. Tetap semangat dalam setiap tantangan dalam lingkungan pekerjaan khususnya dalam kelompok kerja
4. Berusaha menyadari setiap proses pekerjaan semuanya utk kebaikan pasien dan org yg kita temui
5. Membuat pemimpin atau leaders RS Siloam menjadi lebih mendalami karakter ‘bertahan’ dan ‘berjuang’
6. Bagaimana membentuk *mindset* atau konsep pikir, cara bersikap, dan mengambil tindakan atau keputusan
7. Memotivasi pemimpin untuk terus memiliki semangat kegigihan dan kesabaran
8. Menyadari diri akan makna hidup dan kepemimpinan dalam diri sendiri dan orang lain
9. Sangat bermanfaat dalam peningkatan karakter leader & mengenali diri sendiri dalam membangun value & belief
10. Memperkuat kerja kelompok dan saling membantu dalam mencari solusi persoalan yang dihadapi

Kemudian Luaran yang ingin dicapai dari pelatihan ini adalah memberikan kekuatan untuk bertahan sebagai pemimpin dan supervisor terhadap masalah, pergumulan, tantangan dan ancaman yang akan dihadapi dan dapat memberikan contoh sebagai pemimpin yang memiliki wawasan dunia yang baik dan memiliki tujuan yang jelas dalam visi dan misinya. Dan memiliki program yang berkelanjutan untuk mempersiapkan leadership yang kuat pada sektor lain RS Siloam.

### **Saran**

Berdasarkan beberapa masukan dari peserta selama pelatihan, yang menginginkan agar kegiatan ini dapat berkelanjutan dengan materi yang berbeda berkaitan dengan leadership dapat dijadikan luaran yang bagus adanya kerjasama antara dosen-dosen UPH dengan departemen Holistic Care RS Siloam

Karawaci pembimbing atau mendukungnya dalam rangka mendukung Pengabdian kepada Masyarakat.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Universitas Pelita Harapan yang telah mendukung kegiatan ini melalui kegiatan PkM No.: PM-023-M/FPsi/IV/2023 dan kepada semua pihak yang telah turut bekerjasama dalam kegiatan ini.



#### REFERENSI

- B.M. Bass. 1995. Leaders and the Leadership Process, Chicago: Aysteen Press. Hal 5-13.
- Boyatzis, Richard. McKee Annie, 2005. Resonant Leadership, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Hughes, et.al. 2006. Leadership. Enhancing the Lessons of Experience, Singapore: McGraw-Hill.
- Hughes, R. L. Ginnet, R. C. & Curphy, G.J. 1993. Leadership: Enhancing the lessons of Experience, Homewood, IL: Irwin.
- Hutahaean, Wendy Sepmady, 2021. Teori Kepemimpinan, Malang: Ahli Media Press, hal. 2.
- John Maxwell, 2003. The Right to Lead, Jakarta: Interaksara.
- Kotter, James M and Posner, Barry Z., 1995. The Leadership Challenge, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Kellerman, Barbara, 2008. Followership, Boston: Harvard Business Press, hal. 75-93.
- Nanus, Burt, 1992. Visionary Leadership, San Francisco: Jossey-Bass.
- Purwanto, Agus. Prameswari, Mirza. Asbari, Masduki. Ramdan, Muhamad. Setiawan, Samuel. Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas, Jakarta: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 9 (1) hal. 19-27.
- Sendjaya, Sen, 2015. Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership, Australia: Springer International Publishing.
- Wicaksono, Guruh. Ayuningtyas, Dumilah, 2022. Telaah Kepemimpinan Organisasi Kesehatan di Masa Pandemi dengan analisis V.U.C.A Kesehatan, Jakarta: PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol 6, no.2 hal. 1346-1362.