

Tulis suatu kasus Motivasi terhadap [Kinerja](#) di tempat organisasi bp/ibu masing-masing

Tugas

Motivasi Kepemimpinan

Contoh kasus motivasi ditempat bekerja :

Dikantor tempat saya bekerja sangat diperlukan motivasi dari pemimpin. Contohnya saja masalah absensi yang sangat dituntut tepat waktu, atasan atau pemimpin selalu memotivasi untuk absen tepat waktu itu tidak lain untuk kebaikan suatu organisasi yang dia pimpin.

Nama : Annisatul Mardiah

NIM : 182910029

Tugas ke 6

Buatlah contoh kasus di tempat saudara bekerja.

Menurut saya sendiri contoh yang dapat di ambil, di dalam kelas ketika mengajar dimana pada saat itu kita dapat memberikan motivasi-motivasi positif kepada mahasiswa. Kita dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kemampuan berfikir ataupun untuk meningkatkan produktivitas kinerja mereka.

A. DEFINISI KEPEMIMPINAN

Istilah kepemimpinan berasal dari kata *leader* yang menurut *THE OXFORD ENGLISH DICTIONARY (1933)* baru digunakan pada awal tahun 1300. Sedangkan kata *leadership* belum muncul sampai pertengahan abad ke-17.

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula, menurut Stoner, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan anggota kelompok.
3. Pemimpin juga dapat memberikan pengaruh bagaimana cara karyawan melaksanakan tugasnya.

Butir-butir pengertian dari definisi-definisi itu pada hakikatnya memberikan makna: A). Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), B). Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri, C). Kepemimpinan sebagai proses interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan situasi tertentu.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

B. MANFAAT DAN MACAM-MACAM KEPEMIMPINAN

Manfaat kepemimpinan

Teori kepemimpinan bermanfaat bagi setiap pemimpin dalam melaksanakan peranannya sebagai pemimpin pendidikan. Peranan sebagai pemimpin pendidikan antara lain sebagai seorang yang *Personal, Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Social, Leader, Enterpreneur, and Climator*.

1. Sebagai *personal*, ia harus memiliki integritas kepribadian yang mulia dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Sebagai *Educator*, ia berperan merencanakan melaksanakan hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih.

3. Sebagai *Manager*, ia melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
4. Sebagai *Administrator*, ia harus mampu mengelola ketatatusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
5. Sebagai *Supervisor*, ia merencanakan supervisi, melaksanakan dan menindaklanjuti hasil supervise untuk meningkatkan profesioanalisme.
6. Sebagai seorang yang *Social*, ia bekerja sama untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan dan memiliki kepekaan empati terhadap orang atau kelompok orang.
7. Sebagai *leader*, ia harus memimpin sekolah / madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal.
8. Sebagai *Entrepreneur*, ia harus kreatif, bekerja sama, ulet bekerja, dan naluri kewirausahaan.
9. Sebagai *Climator*, ia harus menciptakan iklim yang kondusif yaitu yang PAKEMB.

Macam-Macam Kepemimpinan

Pemimpin dapat bersifat baik formal maupun nonformal. Pemimpin formal diangkat oleh atasananya dengan surat keputusan resmi, sedangkan pemimpin nonformal diangkat oleh anggota lainnya tanpa surat keputusan resmi seorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan anggota lainnya. Esensi kepemimpinan seorang pemimpin ialah ia harus mampu tidak saja hanya sekedar member contoh. Tetapi yang lebih penting lagi adalah menjadi contoh teladan bagi bawahannya.

C. PENDEKATAN-PENDEKATANKEPEMIMPINAN

Pendekatan Studi Kepemimpinan

Penelitian-penelitian dan teori-teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional dalam studi tentang kepemimpinan.

Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (traits) yang tampak. Pendekatan kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (behaviors) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.

Pendekatan ketiga yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan (contingency) pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektivitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.

Ketiga pendekatan tersebut akan dibahas secara kronologis sebagai berikut:

| |
|--|
| sifat-sifat --)Perilaku --) Situasional --) contingency |
|--|

Pendekatan Perilaku Kepemimpinan

Pendekatan – pendekatan kesifatan dalam kenyataan tidak dapat menjelaskan apa yang menyebabkan kepemimpinan efektif. Oleh sebab itu pendekatan perilaku tidak lagi mencoba untuk mencari jawab sifat-sifat pemimpin, tetapi mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh para pemimpin efektif.

Pendekatan perilaku memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu *fungsi-fungsi* dan *gaya-gaya kepemimpinan*. Teori-teori dan penelitian-penelitian yang paling terkenal adalah:

1. Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor
2. Studi Michigan oleh ahli psikologis
3. Kisi-kisi manajerial
4. Studi Ohio State

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok tersebut berjalan dengan efektif, seorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok sosial

Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi, dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan dengan baik.

Gaya-Gaya Kepemimpinan

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih mengawasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan member kesempatan bawahannya untuk berpartisipasi dalam menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan yang saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Pendekatan Sifat-Sifat Kepemimpinan

Para teoritis kesifatan adalah kelompok pertama yang menjelaskan aspek kepemimpinan mereka percaya bahwa para pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebutkan mereka dapat memimpin para pengikutnya. Ada tiga cara untuk melakukan pendekatan tersebut yaitu :

Penelitian Awal Tentang Sifat Sifat Kepemimpinan

untuk sistematis pertama yang dilakukan oleh para psikolog dan para penelitian lainnya untuk memahami kepemimpinan adalah mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin sebagian besar penelitian-penelitian tentang kepemimpinan ini bermaksud untuk

1. Membandingkan sifat-sifat orang yang menjadi pemimpin dengan sifat-sifat yang menjadi pengikut (tidak menjadi pemimpin).
2. Mengidentifikasi ciri-ciri dan sifat-sifat yang dimiliki oleh para pemimpin.

Berbagai studi perbandingan sifat-sifat pemimpin dan bukan pemimpin sering menemukan bahwa para pemimpin cenderung lebih tinggi, mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi, lebih ramah, dan lebih percaya diri daripada yang lain dan mempunyai kebutuhan akan kekuasaan lebih besar.

Penemuan-Penemuan Lanjutan

Sorang peneliti, Edwin Ghiselli, dalam penelitian ilmiahnya sudah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut :

1. ***Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen***, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. ***Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan***, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. ***Kecerdasan, mencakup kebijakan***, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. ***Ketegasan atau kemampuan*** untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat.
5. ***Kepercayaan diri***, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. ***Inisiatif***, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara atau inovasi

Sedangkan Keith Davis mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi:

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi ,dan
4. Sikap-sikap hubungan manusia.

Keterbatasan Pendekatan Kesifatan

Ada banyak keterbatasan dalam pendekatan yang melihat sifat-sifat kepemimpinan sebagai contoh, telah banyak orang tau tentang tokoh seperti Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln, dan sebagainya, yang dalam berbagai hal berbeda satu dengan yang lain. Namun, pada semua tokoh-tokoh tersebut dalam kenyataannya banyak dari mereka yang mempunyai sifat-sifat yang berbeda. Ada juga berbagai kasus dimana seseorang pemimpin sukses dalam suatu situasi tetapi tidak dalam disituasi lain walaupun semua sifat yang dikemukakan para peneliti dapat menjadi yang diinginkan ada dalam diri pemimpin, tetapi tidak satupun sifat yang secara *absolute esensial* (kebutuhan mutlak).

D. KUALIFIKASI SEORANG PEMIMPIN

Seseorang yang memiliki posisi manajer, tidak selalu sekaligus menjadi pemimpin kualitas yang harus dimiliki seorang manajer dalam setiap sistem seringkali berbeda dengan system lain. Oleh karena itu, sangat sulit untuk menetapkan kualifikasi seorang pemimpin yang berlaku dalam segala zaman dan keadaan.

Chester I. Barnard (1968). Berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. *Pertama* adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang menyakinkan akan mampu memimpin bawahan. *Kedua* adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan.

Berbeda dengan Barnard, Hersey, dan Blanchard (1980). Berpendapat bahwa keahlian yang diperlukan bagi seorang manajer ada tiga yaitu :

1. Mengerti perilaku masa lampau
2. Memprediksi perilaku masa depan
3. Pengarahan, perubahan, dan pengendalian perilaku.

Terlepas dari dua pendapat di atas, pada esensinya kualifikasi kepemimpinan yang memungkinkan seorang manajer memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada meliputi hal-hal berikut:

1. Watak Dan Kepribadian Yang Terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi, seorang manajer harus memiliki watak dan kepribadian yang terpuji. Manajer adalah cermin bawahan. Dan ia adalah sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan

2. Prakarsa Yang Tinggi

Seorang pemimpin hendaknya seorang *self starter*, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

3. Hasrat Melayani Bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan, mendengarkan pendapat mereka, berkeinginan membantu, serta menimbulkan dan mengembangkan keterampilan agar karier mereka meningkat.

4. Sadar Dan Pahami Kondisi Lingkungan

Seorang manajer tidak hanya menyadari mengenai apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi lingkungan tersebut untuk kepentingan organisasi dan para bawahannya.

5. **Intelegensi Yang Tinggi**
Seorang manajer harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.
6. **Berorientasi Ke Masa Depan**
Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan prediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal mengenai kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat memengaruhi organisasi yang dikelola dan para bawahan yang terorganisir.
7. **Sikap Terbuka Dan Lugas**
Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka, ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu member nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.
8. **Widiasuara Yang Efektif**
Seorang manajer adalah penyampai berita kepada orang lain. Vertical ke bawah untuk memberikan instruksi dan perintah kepada bawahan dan Horizontal kepada pihak-pihak yang memiliki transaksi dengan organisasi. Keterampilan memainkan peran dalam hal ini sangat membantu efektivitas yang dipimpinnya.

E. TIPE DAN SYARAT-SYARAT KEPEMIMPINAN

Tipe Kepemimpinan

1. Tipe Kharismatik

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga mereka mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa.

2. Tipe Paternalistik

Tipe Kepemimpinan dengan sifat-sifat antara lain;
a. Menganggap bawahannya belum dewasa

- b. bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberi kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otoriter

Pemimpin tipe otoriter mempunyai sifat sebagai berikut:

- a. Pemimpin organisasi sebagai miliknya
- b. Pemimpin bertindak sebagai dictator
- c. Cara menggerakkan bawahan dengan paksaan dan ancaman.

4. Tipe Militeristik

Dalam tipe ini pemimpin mempunyai sifat-sifat:

- a. menuntut kedisiplinan yang keras dan kaku
- b. lebih banyak menggunakan system perintah
- c. menghendaki keputusan mutlak dari bawahan
- d. Formalitas yang berlebih-lebihan
- e. Tidak menerima saran dan kritik dari bawahan
- f. Sifat komunikasi hanya sepihak

5. Tipe Demokrasi

Tipe demokrasi mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsure organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan, disiplin.

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Ada tiga hal penting dalam konsepsi kepemimpinan antara lain:

1. Kekuasaan

Kekuasaan adalah otorisasi dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.

2. Kewibawaan

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan, keutamaan sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh padanya.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah sumber daya kekuatan, kesanggupan dan kecakapan secara teknis maupun social, yang melebihi dari anggota biasa.

Tanggung jawab, berani, tekun, mandiri, kreatif, ulet, percaya diri, partisipasi aktif, memiliki stabilitas tinggi, kooperatif, mampu bergaul.

F. CIRI-CIRI KEPEMIMPINAN YANG BAIK

WA. Gerungan menjelaskan bahwa seorang pemimpin paling tidak harus memiliki tiga ciri, yaitu:

1. *Penglihatan Sosial*

Artinya suatu kemampuan untuk melihat dan mengerti gejala-gejala yang timbul dalam masyarakat sehari-hari.

2. *Kecakapan Berfikir Abstrak*

Dalam arti seorang pemimpin harus mempunyai otak yang cerdas, intelegensi yang tinggi. Jadi seorang pemimpin harus dapat menganalisa dan memutuskan adanya gejala yang terjadi dalam kelompoknya, sehingga bermanfaat dalam tujuan organisasi.

3. *Keseimbangan Emosi*

Orang yang mudah naik darah, membuat ribut menandakan emosinya belum mantap dan tidak memiliki keseimbangan emosi. Orang yang demikian tidak bisa jadi pemimpin sebab seorang pemimpin harus mampu membuat suasana tenang dan senang. Maka seorang pemimpin harus mempunyai keseimbangan emosi.

Kepemimpinan local yaitu spirit local genius yang disepadankan maknanya dengan pengetahuan, kecerdikan, kepandaian, dan kebijaksanaan dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu local tentunya selalu diarahkan kehidupan yang selaras yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin.

Dalam rangka menjalankan tugas kewajibannya seorang pemimpin harus dapat menjaga kewibawaannya. Lebih-lebih dalam kemerdekaan dan pembangunan. Berhasilnya pembangunan nasional tergantung peran aktif rakyat Indonesia, dengan sikap mental, tekad semangat, ketaatan dan disiplin nasional dalam menjalankan tugas kewajibannya. Dengan demikian perlu dikembangkan motivasi membangun dikalangan masyarakat luas dan motivasi pengorbanan pengabdian pada unsur kepemimpinannya. Norma-norma yang tercakup dalam Pancasila itu sekaligus merupakan sistem nilai yang harus dihayati dan diamalkan oleh setiap warga Negara, khususnya para pemimpin. Kepemimpinan Pancasila adalah bentuk kepemimpinan yang selalu menggambarkan nilai-nilai dan norma-norma Pancasila.

Ada tiga Sumber-sumber kepemimpinan yang baik,yaitu:

1. Nilai-nilai positif dan modernisme
2. Refleksi hakekat hidup dan tujuan hidup bangsa pada era pembangunan dan zaman modern.
3. Intisari warisan pusaka berupa nilai-nilai dan norma-norma.

KESIMPULAN

Kata pemimpin atau kepemimpinan memiliki keterikatan yang tidak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya sekedar suka satu sama lainnya tetapi pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat, atau kewenangannya yang dimiliki dimana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

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.

SARAN

1. Diharapkan makalah ini dapat berguna bagi kita semua dalam pembelajaran kepemimpinan.
2. Diharapkan makalah ini dapat menjadi pembelajaran bagi teman-teman semua karena masih banyak hal yang belum kita pelajari dalam proses pentingnya kepemimpinan

Tulis suatu kasus Motivasi terhadap [Kinerja](#) di tempat organisasi bp/ibu masing-masing

Motivasi Hadiah untuk Mendongkrak Tingkat Kehadiran

Perusahaan kami dihadapkan pada persoalan tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi. Pada hari setiap Senin dan Jumat kurang lebih 26% pegawai tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rapat yang diikuti oleh para pimpinan, hal ini sudah membudaya dan sulit diperbaiki sebab banyak karyawan yang mempunyai pekerjaan tambahan di luar kantor .

Susi Yenuari sebagai Kabag Kepegawaian, baru saja mengikuti pelatihan mengenai pengembangan sumberdaya manusia pada salah satu perguruan tinggi ternama. Setelah mengikuti pelatihan, Susi terinspirasi untuk mengadakan perubahan dalam manajemen kepegawaian. Karena setelah dianalisis secara ekonomi, tingkat ketidakhadiran pegawai ini dapat merugikan perusahaan 1 juta Rupiah per minggu. Susi yakin, dengan perubahan ini akan dapat mengurangi kerugian.

Susi mengajukan rencana untuk menyelesaikan masalah ini kepada atasan. Rencana Susi adalah sebagai berikut:

Setiap hari Jumat pukul 15.00 diadakan undian yang akan ditarik setiap minggu. Kartu absen semua pegawai yang bekerja penuh mentaati jam kerja pada minggu itu akan dimasukkan ke dalam kotak undian. Setiap minggu 2 orang pemenang akan mendapatkan hadiah berupa voucher Rp 500.000. Pada setiap akhir bulan juga akan diadakan undian bulanan dimana pegawai yang tidak pernah absen saja yang akan diikutkan dalam undian. Undian bulanan menyediakan hadiah bagi satu pemenang berupa voucher seharga Rp 1 juta.

Setelah menyimak rencana Susi dan mengadakan kalkulasi keuangan dengan Kabag keuangan, atasan menyetujui rencana ini, dan langsung diimplementasikan pada bulan berikutnya.

Setelah berjalan selama empat bulan, diadakan evaluasi terhadap tingkat ketidakhadiran pegawai. Hasilnya berkat kebijakan tersebut tingkat ketidakhadiran per minggu hanya sekitar 2 persen. (*)