



Konsep Dasar Kepemimpinan Kesehatan

Basic Concepts of Health Leadership

Eva Mulyani S^{1*}, Fiqih Inayah², Kurnia Permata Sari³, Wasiyem⁴

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan | evamulyanis295@gmail.com

²Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan | fiqihinayah05@gmail.com

³Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan | kurniahasibuan372@gmail.com

⁴Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan | wasiyem@uinsu.ac.id

*Corresponding Author: E-mail: evamulyanis295@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 15 Nov, 2024

Revised: 26 Dec, 2024

Accepted: 10 Jan, 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan;

Kesehatan;

Karakteristik;

Peran

Keywords:

Leadership;

Health;

Characteristics;

Roles

DOI: 10.56338/jks.v8i1.6641

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam bidang kesehatan memiliki karakteristik yang unik karena berkaitan langsung dengan upaya pelayanan publik yang sangat sensitif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan manusia. Seorang pemimpin di sektor ini dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi manajerial dan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang kuat untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian. Salah satu tugas utama seorang pemimpin dalam jenis apapun adalah mampu mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Dalam proses mekanisme mengambil keputusan tersebut, seorang pemimpin dapat melibatkan anggota lain atau murni dari diri sendiri jika memang dituntut harus demikian. Untuk dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat, diperlukan kapasitas intelegensi dan emosi yang baik. Maka dari itu, memilih seorang pemimpin dengan kapasitas intelegensi dan emosional yang baik sangat diperlukan, agar nantinya mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam berbagai kondisi. Dalam konteks kesehatan masyarakat, seorang pemimpin perlu mampu menjalin kerjasama antar sektor, mendorong berbagai pihak untuk bersinergi, dan memastikan semua individu mendapatkan akses terhadap layanan berkualitas. Sebab, pemimpin yang baik bersedia melakukan semua upaya dan kerja terbaiknya demi kemajuan organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.

ABSTRACT

Leadership in the health sector has unique characteristics because it is directly related to public service efforts that are very sensitive to human needs and welfare. A leader in this sector is required to have not only managerial and technical competencies, but also strong interpersonal skills to face complex and dynamic challenges. The method in this article uses library research, which is a method of collecting data by understanding and studying theories from various literatures related to the research. There are four stages of library research in research, namely preparing the necessary equipment, preparing a work bibliography, organizing time and reading or recording research materials. One of the main tasks of a leader in any type is to be able to make decisions accurately and quickly. In the process of making these decisions, a leader can involve other members or purely from himself if it is required to do so. To be able to make decisions quickly and accurately, good intelligence and emotional capacity are required. Therefore, choosing a leader with good intelligence and emotional capacity is very necessary, so that later they will be able to make decisions quickly and accurately in various conditions. In the context of public health, a leader needs to be able to establish cooperation between sectors, encourage various parties to synergize, and ensure that all individuals have access to quality services. Because, a good leader is willing to do all his best efforts and work for the progress of the organization or group he leads.

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi di seluruh dunia telah memprioritaskan konsep kepemimpinan. Kemampuan untuk mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikut melalui elemen penting seperti perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*), dan manajemen risiko (*risk management*) adalah tanda kepemimpinan yang efektif. Teori kepemimpinan bertujuan untuk menggeneralisasikan berbagai perilaku dan prinsip yang mengatur hubungan antara pemimpin dan pengikut mereka. Teori ini juga mencakup konteks historis, alasan mengapa seorang pemimpin muncul, kualitas yang diperlukan untuk menjadi pemimpin, dan kualitas yang diperlukan untuk menjadi pemimpin. Menurut Sutikno (2018: 1)

Kepemimpinan memerlukan keterampilan konseptual dan interpersonal selain kemampuan teknis dan manajerial. Menurut teori seperti teori sifat, kualitas dan sifat yang membedakan seorang pemimpin dari non-pemimpin menentukan seberapa efektif seorang pemimpin. Pemahaman tentang berbagai jenis kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, transformasional, dan transaksional, memberikan pemahaman tentang bagaimana berbagai jenis kepemimpinan dapat memengaruhi dinamika dan keberhasilan kelompok. (Sutikno, 2018: 1). Untuk mengarahkan, mengorganisasi, memotivasi, dan membangun hubungan dalam organisasi, pemimpin sangat penting. Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tugas kepemimpinan, termasuk dalam pendidikan, di mana kepala bagian tata usaha harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat. Tracey menyatakan bahwa keterampilan dasar yang diperlukan untuk kepemimpinan di semua tingkat termasuk keterampilan konseptual, keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknis. (Sutikno, 2018: 1).

Kepemimpinan dalam bidang kesehatan memiliki karakteristik yang unik karena berkaitan langsung dengan upaya pelayanan publik yang sangat sensitif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan manusia. Seorang pemimpin di sektor ini dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi manajerial dan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang kuat untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Kemampuan untuk memahami kebutuhan tim, membangun hubungan yang positif, serta memberikan arahan strategis yang jelas merupakan kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pemberian layanan kesehatan berkualitas tinggi. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat dan tegas dalam situasi kritis, mengingat kesehatan dan keselamatan pasien berada di tangan tim yang dipimpinnya (Dewi et al., 2020).

Selain itu, kepemimpinan dalam layanan kesehatan harus menekankan pada integritas pribadi dan tanggung jawab moral. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini menuntut adanya kesadaran terhadap dampak keputusan pada masyarakat luas, sehingga setiap tindakan yang diambil perlu mempertimbangkan keseimbangan antara efisiensi organisasi dan keberlanjutan layanan yang berbasis pada kebutuhan pasien (Dewi et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep dasar kepemimpinan kesehatan, dengan fokus pada bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang diperlukan bagi seorang pemimpin di bidang kesehatan agar mampu menghadapi tantangan yang kompleks dan memberikan solusi strategis dalam situasi yang dinamis. Dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai teori kepemimpinan serta penerapannya dalam kesehatan, penelitian ini berupaya memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan keberhasilan operasional organisasi.

Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam kesehatan. Sehingga artikel ini berjudul "**Konsep Dasar Kepemimpinan Kesehatan**".

METODE

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Zed, 2004).

Dalam penelitian ini, Sumber data penelitian diperoleh dari literatur-literatur yang relevan seperti buku, artikel ilmiah atau jurnal yang terkait dengan topik yang dipilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode *study literature* atau penelitian kepustakaan ini yaitu mendapatkan data penelitian berdasarkan hal-hal atau variabel dalam bentuk artikel, jurnal, catatan, buku dan sebagainya (Santosa, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah metode analisis isi (*content analysis*). Untuk menjaga kekekalan proses pengkajian dan mencegah serta mengatasi mis informasi (kesalahan pengertian manusiawi yang bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan peneliti atau kurangnya penulis pustaka) maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan membaca ulang pustaka. Laporan penelitian ini disusun atas prinsip kesederhanaan dan kemudahan. Prinsip tersebut dipilih mengingat keterbatasan kemampuan peneliti yang belum mampu melakukan kajian pustaka secara mendalam dan lebih detail. Selain itu, tujuan dari penggunaan asas kesederhanaan dan kemudahan adalah mempermudah pembaca memahami inti isi mengenai konsep dasar kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*study literature*) yang dimana mengumpulkan data yang relevan bersumber dari sumber-sumber yang terpercaya, terkait dengan konsep dasar kepemimpinan kesehatan.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu konsep penting dalam organisasi yang mencakup kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Konsep kepemimpinan telah berkembang seiring waktu, mencakup berbagai teori dan pendekatan yang berbeda. Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses di mana seorang individu mengarahkan dan memobilisasi orang lain untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal dalam organisasi, tetapi juga terkait dengan kemampuan personal seseorang untuk menginspirasi dan memengaruhi tindakan orang lain (Bakhtiar, 2019).

Menurut Stogdill (1974) terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya. (Sabariah, 2020).

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagaimana yang dikutip dari buku “Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan” Karya Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2009) berikut ini:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. (Rauch & Behling, 2009).
- 2) Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. (George P. Terry, 2009).
- 3) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam

mencapai tujuan umum. (H. Koontz dan C. Donnell, 2009).

- 4) Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Ordway TeadTead, 2009).
- 5) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. (Ordway TeadTead, 2009).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya. John C. Maxwell mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut. (Sabariah, 2020).

Perkembangan teori kepemimpinan mencakup beberapa pendekatan, termasuk teori sifat, teori perilaku, dan teori situasional. Teori sifat berfokus pada karakteristik pribadi yang dimiliki oleh pemimpin, seperti integritas, kecerdasan, dan keberanian, yang dianggap berperan dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Sementara itu, teori perilaku lebih menekankan pada tindakan dan pola interaksi pemimpin dengan bawahannya, menggambarkan bahwa kepemimpinan efektif tergantung pada cara pemimpin bertindak dalam situasi tertentu. Teori situasional atau kontingensi menambahkan dimensi bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua situasi, melainkan kepemimpinan yang efektif bergantung pada konteks dan keadaan tertentu. (Bakhtiar, 2019).

Dalam implementasinya, kepemimpinan juga mencakup keterampilan interpersonal yang kuat, seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang positif, dan mengelola konflik. Seorang pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi anggota tim, serta memberikan arahan yang jelas. Selain itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, terutama dalam situasi yang menuntut solusi segera. Konsep kepemimpinan juga mencakup tanggung jawab moral dan etika, di mana seorang pemimpin harus bertindak dengan integritas dan transparansi dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang sukses tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana pemimpin tersebut memperlakukan orang-orang di sekitarnya dan memelihara hubungan yang sehat serta harmonis dalam tim atau organisasi. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan yang efektif merupakan perpaduan antara keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan kesadaran etis dalam mencapai tujuan bersama. (Bakhtiar, 2019).

2. Karakter Pemimpin

Taufiq & Wardani (2020) menyatakan terdapat 8 karakteristik kepemimpinan yang berprinsip yakni:

- 1) Terus Bereksplorasi
Pemimpin dengan landasan yang kokoh memandang perjalanan hidupnya sebagai sebuah eksplorasi tanpa akhir, di mana setiap langkah adalah upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan yang terus berkembang.
- 2) Berorientasi Pada Kepedulian
Bagi seorang pemimpin yang berpegang teguh pada prinsip, kehidupan bukanlah sekadar sarana untuk mengejar prestasi pribadi atau karier. Mereka menilai

keberhasilan dari seberapa jauh mereka mampu memberikan kontribusi bagi kesejahteraan orang lain dan memberikan dukungan yang bermanfaat bagi sesama.

3) Memancarkan Getaran Positif

Secara alami, pemimpin semacam ini memiliki kehadiran yang menyenangkan dan menenangkan. Mereka bersikap optimis, penuh antusiasme, bersemangat, dan penuh harapan, serta percaya diri dalam setiap tindakan, sehingga orang di sekitar mereka merasakan pengaruh positif yang mereka bawa.

4) Memiliki Keyakinan Terhadap Orang Lain

Pemimpin yang berdasarkan prinsip dasar yakin bahwa setiap individu memiliki potensi tersembunyi. Meskipun mereka menyadari kelemahan manusiawi yang ada, mereka tidak bereaksi berlebihan, melainkan mempercayai orang lain untuk berkembang dan belajar dari kesalahan mereka.

5) Mempertahankan Keharmonisan Dalam Hidup

Pemimpin yang berpijak pada prinsip tidak pernah bersikap ekstrem dalam tindakan atau pemikirannya. Mereka mampu menilai situasi dengan bijak, bertindak dengan pertimbangan matang, menjaga keseimbangan dalam kehidupan, serta tidak menunjukkan sikap yang berlebihan dalam segala hal.

6) Menjalani Hidup Sebagai Perjalanan yang Menantang

Dengan semangat yang berani, inovatif, dan dinamis, pemimpin ini menjalani hidup seolah-olah setiap momen adalah tantangan baru yang perlu dihadapi dengan kecerdasan dan kreativitas. Mereka tidak mudah terpengaruh oleh pandangan luar, namun tetap fleksibel dalam menanggapi situasi yang berbeda-beda.

7) Menjadi Agen Sinergi

Pemimpin yang berprinsip selalu mencari cara untuk membawa perubahan positif dalam setiap lingkungan yang mereka masuki. Mereka berperan sebagai katalis, mendorong inovasi, dan menciptakan produktivitas dengan pendekatan yang baru dan kreatif.

8) Selalu Berusaha Menyempurnakan Diri

Pemimpin semacam ini memiliki kesadaran diri yang tinggi dan terbuka terhadap masukan dari orang lain. Mereka tidak takut mengambil risiko, selalu ingin belajar lebih banyak, serta mampu menyeimbangkan tradisi dengan perubahan, sambil terus berfungsi sebagai panutan dan mentor bagi orang di sekitar mereka (Soelistya, 2022).

Siswanti (2015) menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang ideal memiliki kualitas-kualitas yang unik dan tidak biasa. Pemimpin ini adalah individu yang senantiasa menciptakan inovasi, seorang pencetus ide-ide baru yang segar, dan tidak sekadar mengikuti jejak yang sudah ada. Dalam setiap langkah yang diambil, ia lebih memilih untuk membangun dan memperluas cakupan komunitas atau kelompok di sekitarnya. Tidak hanya fokus pada tugas, tetapi ia menaruh perhatian lebih kepada manusia yang menjadi bagian dari sistem yang dipimpinnya, mengutamakan hubungan personal yang erat dan penuh empati.

Lebih jauh, ia tidak hanya mengandalkan kekuatan otoritas, tetapi juga menanamkan rasa kepercayaan yang mendalam dan komitmen yang kokoh dari orang-orang yang dipimpinnya. Pandangannya tidak terbatas pada tujuan jangka pendek, tetapi selalu mempertimbangkan masa depan yang lebih jauh dan mendalam. Ia tidak pernah berhenti bertanya, selalu mencari makna di balik setiap tindakan, mempertanyakan mengapa sesuatu harus terjadi. Pemimpin semacam ini tidak melihat batasan, melainkan memandang cakrawala yang luas, menantang norma-norma yang ada untuk membawa perubahan signifikan. Pada akhirnya, prinsip terpenting baginya adalah melakukan segala sesuatu dengan cara yang benar, bukan sekadar memenuhi

aturan, tetapi berpegang pada moral dan etika yang lebih tinggi dalam setiap langkahnya (Siswanti, 2015).

3. Tugas Pemimpin

Kepemimpinan ada entitas tertentu tidak bisa disamaratakan dengan entitas lain. Tetapi, sebagai gambaran awal, tugas pokok seorang pemimpin mencakup berbagai hal dengan tipikal serupa. Berbagai hal tersebut jika dikerucutkan lagi juga akan menuju satu titik berupa visi dan misi kelompok yang dipimpinnya. Menurut (Prakorso, 2019) Kompleksitas tugas jika kita jabarkan secara umum akan menjadi beberapa poin utama, antara lain:

1) Mewakili Kelompok

Pemimpin bertanggung jawab untuk mewakili kelompok dalam kasus kepentingan kelompok dengan pihak lain. Sebagai contoh, setiap kelompok akan mengirimkan pemimpinnya ke pertemuan paguyuban transportasi umum. Di sisi lain, ketika kelompok menghadapi masalah dengan orang lain, pemimpin juga akan bertindak sebagai perwakilan atau delegasi untuk menyelesaikannya. Misalkan pemimpin perusahaan akan mengirimkan perwakilan untuk mendampingi atau bahkan membela anggota perusahaan dalam kasus hukum. (Prakorso, 2019: 25).

2) Menjadi Katalisator

Ada saat-saat ketika suatu organisasi atau kelompok mengalami kesulitan atau stagnasi dalam menjalankan tujuannya. Kesehatan mental anggotanya biasanya juga akan menurun pada saat itu. Seorang pemimpin harus bertindak sebagai pahlawan dalam situasi dan kondisi seperti ini. Ia harus memiliki kemampuan untuk berfungsi sebagai motivator bagi kelompok tersebut. Secara praktis, peran pemimpin adalah meyakinkan karyawan dan memberikan harapan agar mereka tetap yakin dapat bertahan di tengah gempuran krisis. Jika keadaan bisnis berada di ujung tanduk, hal berikutnya yang harus dilakukan adalah mampu mendorong semua bagian untuk menutup defisit hingga krisis reda. Semangat dan kekompakan yang terjaga, setidaknya, akan membantu perusahaan bertahan hidup. Pemimpin seperti ini dapat dianggap sebagai motivator. (Prakorso, 2019: 26).

3) Memberi Solusi Terhadap Berbagai Masalah

Jika suatu organisasi atau kelompok mengalami masalah, ada kemungkinan besar konflik akan muncul. Konflik internal terjadi ketika masalah berasal dari dalam, dan konflik eksternal dengan kelompok atau pihak lain dapat mengganggu kenyamanan semua anggota. Oleh karena itu, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap masalah agar masalah tidak berkembang menjadi konflik. Pemimpin dapat menemukan solusi masalah melalui pemikiran mereka sendiri setelah mempelajari berbagai sumbernya, berbicara dengan orang lain tentang masalah tersebut, atau menjadi penengah jika konflik sudah terjadi. lain lagi dalam kasus masalah teknis.

Seorang pemimpin dalam hal ini harus bergerak cepat mengetahui detail masalah dan mendiskusikannya dengan anggota yang memiliki kewenangan atau keahlian dalam hal teknis tersebut. Setelahnya, barulah ia mengambil keputusan agar tidak muncul keputusan pihak tanpa melibatkan unsur lain. (Prakorso, 2019: 27).

4) Melindungi

Masani dan Sumiati adalah salah satu contoh TKI yang sempat dijatuhi hukuman mati saat bekerja di Arab Saudi, Karena melakukan pelanggaran berat di sana. Tetapi status mereka sebagai WNI (Warga Negara Indonesia), dan juga penyumbang remitansi (devisa dari TKI) bagi negara, mengharuskan pemerintah Indonesia melakukan pembelaan hukum terhadap warganyameski jauh di negeri orang. Pada kasus Masani dan Sumiati, Presiden Republik Indonesia memiliki peran sebagai

pemimpin dengan tugas melindungi warganya dari hukuman mati. Berbagai advokasi dan lobi *G to G (Government to Government)* terus dilakukan oleh presiden sebagai pemimpin yang berusaha melindungi warga negaranya. Itulah gambaran tugas pemimpin sebagai pelindung bagi seluruh anggotanya. (Prakorso, 2019: 28).

5) Mengambil Keputusan

Salah satu tugas utama seorang pemimpin dalam jenis apapun adalah mampu mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Dalam proses mekanisme mengambil keputusan tersebut, seorang pemimpin dapat melibatkan anggota lain atau murni dari diri sendiri jika memang dituntut harus demikian. Untuk dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat, diperlukan kapasitas intelegensi dan emosi yang baik. Maka dari itu, memilih seorang pemimpin dengan kapasitas intelegensi dan emosional yang baik sangat diperlukan, agar nantinya mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam berbagai kondisi. (Prakorso, 2019: 29).

6) Menggerakkan

Seorang pemimpin memiliki tugas penting sebagai penggerak anggotanya, agar dapat senantiasa bergerak beriringan dengan satu tujuan. Meski di dalam suatu organisasi atau kelompok terdapat berbagai organ dengan pembagian kerja masing-masing, pemimpin merupakan pemegang pucuk komando yang menggerakkan mereka semua secara serentak sesuai pembagian kerja tersebut. Hal ini dapat dipahami dengan analogi orkestra. Seorang konduktor sebagai pemimpin orkestra harus berdiri di depan guna menggerakkan masing-masing bagian pemain, agar dapat menciptakan satu harmonisasi suara. (Prakorso, 2019: 30).

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2002), kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*Support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi tersebut. (Sriyana, 2022: 127).

Menurut Nawawi (2011), ada 5 (lima) fungsi kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- 1) Fungsi Instruktif, Fungsi Instruktif ini adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah. Fungsi ini adalah memerintahkan atau memberikan instruksi kepada para bawahan untuk melaksanakan keputusan tersebut.
- 2) Fungsi Konsultatif, Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pernyataan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. (Sriyana, 2022: 128).
- 3) Fungsi Partisipatif, Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semauanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerjasama, tanpa mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

- 4) Fungsi Delegasi, Fungsi ini menunjuk kepada peran pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi yang mendelegasikan sebagian kewenangan kepada orang-orang yang dipimpinnya, sesuai dengan posisi atau jabatannya.
- 5) Fungsi Pengendalian, bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. (Sriyana, 2022: 129).

Menurut Dailami Firdaus, SH (2016), Sriyana (2022: 130), Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan menggerakkan yang disingkat Enam M, agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsinya. Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

NO	FUNGSI KEPEMIMPINAN	KETERANGAN
1	Fungsi Perencanaan (Planning)	Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Perencanaan harus disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui.
2	Fungsi Memandang Ke Depan (Forecasting)	Seorang pemimpin senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus-menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan.
3	Fungsi Pengembangan Loyalitas (Loyalty Development)	Pemimpin harus memberi teladan baik dalam pemikiran maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
4	Fungsi Pengawasan (Controlling)	Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.
5	Fungsi Mengambil Keputusan (Decision Maker)	Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang

		kurang berani mengambil keputusan.
6	Fungsi Memberi Motivasi (Motivator)	Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat membesarkan hati, memengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, ya malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini sebaik-baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepadamereka. (Sriyana, 2022: 133).

5. Peran Kepemimpinan

Dalam lanskap sosial yang terus berkembang, kepemimpinan menjadi komponen inti dari dinamika sosial yang lebih besar. Mengingat posisi strategis seorang pemimpin dalam mengarahkan komunitas atau kelompok, muncul pemahaman di antara berbagai pengamat sosial tentang peran-peran yang harus diemban seorang pemimpin untuk memengaruhi masyarakat luas. Peran ini merujuk pada tindakan atau perilaku yang diharapkan dari individu yang menempati posisi tertentu dalam struktur sosial, sehingga mereka bertindak sebagai pemandu dalam menciptakan keharmonisan dan kemajuan bersama (Daswati, 2012).

Peran kepemimpinan di masyarakat dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang konsisten dengan ekspektasi sosial, di mana individu yang memegang otoritas diharapkan mampu menjalankan fungsi mereka dengan tujuan menjaga keseimbangan dan stabilitas sosial. Definisi peran kepemimpinan ini diperkuat oleh berbagai perspektif, di antaranya:

- 1) Menurut pandangan Sarbin dan Allen (Thoha, 1995), peran adalah pola perilaku yang sistematis yang muncul akibat individu menempati posisi tertentu dalam masyarakat, dan tindakan tersebut mudah dikenali oleh kelompok.
- 2) Wahjosumidjo (1994) menyatakan bahwa peran kepemimpinan menekankan pada tugas-tugas yang harus dijalankan oleh pemimpin dalam kaitannya dengan anggota komunitasnya, terutama dalam memberikan arahan dan inspirasi.
- 3) Dalam sudut pandang Stoner dan Mintzberg, kepemimpinan dilihat sebagai elemen esensial dalam sistem sosial yang lebih besar, di mana tindakan seorang pemimpin menjadi penggerak bagi keseluruhan struktur sosial untuk mencapai tujuan kolektif (Daswati, 2012).

Nanus (2001:95), Komariah (2003:93), dan Sujatno (2008:62) menggambarkan empat fungsi kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan perannya dengan sukses dalam komunitas:

- 1) Penunjuk Jalan
Seorang pemimpin diharapkan mampu membaca arah masa depan dengan memperhatikan berbagai faktor luar yang dapat memengaruhi perkembangan komunitasnya. Ia harus selektif dalam menetapkan tujuan yang menjadi fokus energi

kolektif masyarakatnya, memastikan setiap tindakan terkoordinasi dengan visi yang lebih besar dan jangka panjang.

2) Penggerak Transformasi

Di tengah arus perkembangan global, seorang pemimpin harus dapat membaca perubahan dan menentukan langkah-langkah apa yang harus diambil untuk menyesuaikan dengan dinamika tersebut. Ia harus dapat memprioritaskan perubahan-perubahan yang selaras dengan visi yang dicanangkan, sekaligus mendorong keterlibatan seluruh anggota masyarakat dalam menciptakan perubahan yang diharapkan melalui berbagai bentuk eksperimen dan partisipasi.

3) Penghubung

Seorang pemimpin berfungsi sebagai jembatan antara komunitas dan dunia luar, menjadi perwakilan yang dapat menjalin kerja sama, bernegosiasi, dan memperluas jaringan hubungan. Ia juga bertugas mengomunikasikan visi komunitas dengan jelas dan memberdayakan setiap anggota untuk ikut serta dalam perubahan yang diperlukan.

4) Pembimbing

Pemimpin harus mampu mengedukasi komunitas tentang kondisi terkini, apa yang menjadi tujuan bersama, dan bagaimana langkah-langkah praktis untuk mencapai visi tersebut. Ia harus menjadi sumber motivasi, memandu setiap individu dalam mengembangkan potensinya, serta terus mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan bersama (Thoha, 2012).

KESIMPULAN

Kapasitas untuk membujuk, menginspirasi, dan membimbing orang dan kelompok menuju tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan transformatif, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan karismatik merupakan tiga model kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin perlu memiliki karakter yang efektif, seperti visi dan misi yang jelas, kemampuan komunikasi yang baik, empati, dan kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat dan tepat dalam berbagai situasi yang sulit.

Pemimpin harus selalu siap untuk melindungi, memotivasi, memberikan solusi untuk berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang bijak saat menghadapi tantangan dalam kelompok. Kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), melihat ke depan (*forecasting*), pengembangan loyalitas (*loyalty development*), pengawasan (*controlling*), pengambilan keputusan (*decision maker*), dan motivasi (*motivator*). Peran kepemimpinan terbagi menjadi empat, yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih, yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi yang dijalankannya.

Dalam konteks kesehatan masyarakat, seorang pemimpin perlu mampu menjalin kerjasama antar sektor, mendorong berbagai pihak untuk bersinergi, dan memastikan semua individu mendapatkan akses terhadap layanan berkualitas. Sebab, pemimpin yang baik bersedia melakukan semua upaya dan kerja terbaiknya demi kemajuan organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 38–47.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academica Fisip Untad*, 04(01), 789.
- Dewi, R. S., Sari, A. R., Suprpto, Saripah, E., Ashari, A. E., Suwetty, A. M., Suek, O. D., Henniwati, Israfil, Kurniawati, E. D., Razak, M. R. R., & Farizca, A. (2020). *Administrasi dan Kebijakan*

-
- Kesehatan. CV Media Sains Indonesia.
- Prakoso, M. (2019). *Trik Sukses Memimpin*. Bantul: Anak Hebat Indonesia. 25-30.
- Sabariah. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Mataram Lafadz Jaya. 24.
- Santosa, P. (2015). *Metodologi Penelitian Sastra: Paradigma, Proposal, Pelaporan, dan Penerapan*.
- Siswanti, Y. (2015). Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang SMART dengan Pendekatan Riset Empiris. *Edumedia*, 224.
- Soelistya, D. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Bandung: Feniks MudaSejahtera. 127-133.
- Sutikno, S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. *Holistica*, 156.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.