



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Peran Faktor Internal dan Eksternal dalam Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Fasilitas Kesehatan

The Role of Internal and External Factors in Improving the Effectiveness of Healthcare Facility Leadership

Dewi Agustina¹, Fiola Syfa Azura Nasution², Hutri Agustina Br Ginting³, Marsha Aulia Syaputri⁴, Nursanita Nasution⁵, Nuraisyah Dera Marcela Hutagalung⁶, Rizka Azura Efsa Gurusinga⁷, Saskia Khairunnisa Br Purba⁸, Suci Ramahdani⁹, Wulan Hasibuan¹⁰, Yulfani Larasati¹¹, Zahratul Ulya¹²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, dwiagustina@uinsu.ac.id

²Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: fiola1909@gmail.com

³Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: hutriagustina2@gmail.com

⁴Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: marshaaulia5778@gmail.com

⁵Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: nasutionnursanita@gmail.com

⁶Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: nuraisyahderahutagalung@gmail.com

⁷Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: rizkaazura68@gmail.com

⁸Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: saskiakhairunnisa123.99@gmail.com

⁹Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: suciramahdani2005@gmail.com

¹⁰Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: wulanhasibuan427@gmail.com

¹¹Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: yulfanilarasati4@gmail.com

¹²Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-Sumatera Utara, e-mail: zilazila922@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: saskiakhairunnisa123.99@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 11 Jul, 2025

Revised: 27 Sep, 2025

Accepted: 25 Oct, 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Fasilitas Kesehatan, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Efektivitas

Keywords:

Leadership, Health Facilities, Internal Factors, External Factors, Effectiveness

DOI: [10.56338/jks.v8i10.8884](https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.8884)

ABSTRAK (Indonesia)

Kepemimpinan yang efektif merupakan komponen fundamental dalam menentukan keberhasilan pengelolaan fasilitas kesehatan, baik dalam aspek pelayanan, manajemen sumber daya manusia, maupun peningkatan mutu pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran faktor internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan di fasilitas kesehatan. Faktor internal mencakup karakteristik pribadi pemimpin, kompetensi manajerial, motivasi, serta budaya organisasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan kebijakan, dinamika lingkungan kerja, serta partisipasi masyarakat dan pemangku kepentingan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif-analitis dengan penelusuran literatur terkini dari jurnal nasional terakreditasi dan referensi ilmiah internasional. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kemampuan individual, tetapi juga pada kemampuan adaptif pemimpin dalam merespons faktor eksternal yang dinamis. Integrasi antara faktor internal yang kuat dan dukungan eksternal yang kondusif menghasilkan kepemimpinan transformatif yang mampu meningkatkan kinerja fasilitas kesehatan secara menyeluruh.

Dengan demikian, penguatan kapasitas pemimpin melalui pengembangan kompetensi dan kolaborasi lintas sektor menjadi strategi utama dalam menciptakan kepemimpinan yang berdaya saing di era transformasi sistem kesehatan.

ABSTRACT

Effective leadership is a fundamental component in determining the success of health facility management, particularly in service delivery, human resource management, and quality improvement. This study aims to analyze the role of internal and external factors that influence leadership effectiveness in health facilities. Internal factors include personal characteristics, managerial competencies, motivation, and organizational culture, while external factors consist of policy support, work environment dynamics, and stakeholder participation. The research employed a descriptive-analytical approach by reviewing recent literature from accredited national journals and international scientific references. The findings indicate that leadership effectiveness is not solely dependent on individual abilities but also on the leader's adaptive capacity to respond to dynamic external factors. The integration of strong internal factors with supportive external conditions fosters transformative leadership that enhances overall health facility performance. Therefore, strengthening leadership capacity through competency development and cross-sectoral collaboration serves as a key strategy in establishing competitive leadership amid the transformation of the health system.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi pelayanan kesehatan berperan penting sebagai penggerak utama yang menentukan arah, kinerja, serta kualitas layanan. Pemimpin di fasilitas kesehatan dituntut tidak hanya memahami fungsi administratif, tetapi juga memiliki kemampuan strategis dalam mengelola sumber daya dan menginspirasi tenaga kesehatan agar bekerja dengan motivasi tinggi (Suhartini et al., 2022). Dalam konteks sistem kesehatan yang terus berkembang, kepemimpinan yang efektif mampu menjadi pendorong bagi terciptanya layanan yang efisien, berkeadilan, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Tantangan yang dihadapi saat ini semakin kompleks—mulai dari perubahan regulasi, kemajuan teknologi informasi kesehatan, hingga meningkatnya harapan publik terhadap mutu pelayanan. Karena itu, efektivitas kepemimpinan menjadi indikator penting dalam keberhasilan organisasi kesehatan di era transformasi.

Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada sinergi antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi jalannya organisasi. Faktor internal mencakup kepribadian pemimpin, kompetensi profesional, budaya organisasi, serta iklim kerja yang terbentuk di lingkungan fasilitas kesehatan. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, integritas, dan komitmen terhadap nilai organisasi cenderung lebih berhasil menggerakkan tim kerja menuju pencapaian tujuan bersama (Memon et al., 2023). Selain itu, kultur organisasi yang terbuka dan suportif akan memperkuat kohesi tim dan mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun prosedur kerja. Sebaliknya, kondisi internal yang tidak sehat, seperti komunikasi yang tertutup, rendahnya partisipasi staf, atau kurangnya penghargaan terhadap kinerja, dapat menurunkan efektivitas kepemimpinan dan berdampak langsung pada mutu layanan kesehatan.

Faktor eksternal juga memberikan pengaruh besar terhadap kinerja kepemimpinan di fasilitas

kesehatan. Lingkungan kebijakan yang dinamis, tuntutan regulasi baru, perubahan sosial, serta tekanan ekonomi masyarakat menjadi faktor penentu keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi. Transformasi sistem kesehatan nasional yang digagas oleh Kementerian Kesehatan, misalnya, mendorong pemimpin fasilitas kesehatan untuk lebih adaptif dan inovatif dalam merespons perubahan (Kemenkes RI, 2023). Pemimpin yang mampu membaca dinamika eksternal secara tepat akan dapat mengantisipasi hambatan dan memanfaatkan peluang untuk memperkuat daya saing institusi. Dukungan masyarakat, kerja sama lintas sektor, dan kemajuan teknologi informasi kesehatan juga menjadi elemen eksternal yang berpotensi memperluas ruang gerak kepemimpinan agar lebih efektif dan berorientasi pada hasil yang berkelanjutan.

Interaksi antara faktor internal dan eksternal pada dasarnya menentukan sejauh mana kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif. Keunggulan individu tidak akan berarti tanpa dukungan sistem dan kondisi organisasi yang kondusif, begitu pula sebaliknya. Pemimpin yang adaptif adalah mereka yang mampu menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan konteks dan dinamika lingkungan organisasi. Dalam konteks fasilitas kesehatan, hal ini berarti kemampuan mengelola keseimbangan antara aspek administratif dan klinis, antara efisiensi sumber daya dengan kualitas pelayanan, serta antara tuntutan regulasi dengan kebutuhan masyarakat. Kemampuan ini membutuhkan kepekaan terhadap perubahan lingkungan eksternal sekaligus kekuatan dalam membangun kapasitas internal organisasi. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dapat dipahami bukan sebagai hasil dari satu dimensi semata, melainkan produk dari hubungan timbal balik antara individu, organisasi, dan lingkungan sekitarnya.

Pengalaman di lapangan menunjukkan bahwa banyak fasilitas kesehatan di Indonesia masih menghadapi kesenjangan antara potensi sumber daya dan efektivitas kepemimpinan. Puskesmas di daerah terpencil, misalnya, kerap berhadapan dengan keterbatasan tenaga dan sarana, tetapi beberapa di antaranya tetap mampu memberikan pelayanan optimal berkat kepemimpinan yang komunikatif dan visioner. Sebaliknya, rumah sakit dengan sumber daya lengkap kadang mengalami stagnasi akibat lemahnya koordinasi dan rendahnya semangat kolaborasi di antara staf. Fenomena ini mempertegas bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, melainkan kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan menciptakan sistem kerja yang harmonis (WHO, 2023). Oleh karena itu, penelitian mengenai peran faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan menjadi penting untuk dilakukan agar dapat dirumuskan model kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik sistem kesehatan Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis peran faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di fasilitas pelayanan kesehatan. Metode ini dipilih untuk memungkinkan penelusuran yang mendalam terhadap variabel-variabel yang memengaruhi kepemimpinan, baik dari sisi individu pemimpin maupun dari lingkungan eksternal yang melingkupinya. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (*library research*) dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan dan terkini. Sumber data utama terdiri dari artikel jurnal nasional terakreditasi, publikasi ilmiah internasional, laporan kebijakan, serta buku referensi yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan dan sistem kesehatan. Pemilihan literatur dilakukan secara purposif berdasarkan kriteria.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis konten (*content analysis*), dengan memfokuskan pada identifikasi tema-tema utama yang mencerminkan kontribusi faktor internal dan eksternal terhadap efektivitas kepemimpinan. Proses analisis dilakukan melalui tahapan klasifikasi data berdasarkan dimensi internal dan eksternal, interpretasi hubungan antar faktor, penyusunan sintesis temuan yang menggambarkan pola keterkaitan dan implikasi praktis dalam konteks fasilitas kesehatan.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Gaya Kepemimpinan dan Persepsi Efektivitas Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi / Persentase (%)	Persepsi Efektivitas Kepemimpinan	Interpretasi
Supportive	37,9 %	Sangat Efektif	Gaya partisipatif dan kolaboratif dianggap paling mendukung efektifitas organisasi.
Coaching	27,6 %	Efektif	Pemimpin yang membimbing dan mengembangkan bawahan dipersepsikan positif.
Delegating	18,7 %	Cukup Efektif	Memberi wewenang kepada bawahan dianggap mampu menciptakan kemandirian staf.
Directing	15,8 %	Kurang Efektif	Gaya memerintah langsung kurang cocok di lingkungan fasilitas kesehatan kompleks.

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan (Faktor Internal/Eksternal) dengan Efektivitas Fungsi Kepemimpinan

Variabel	Hubungan / Temuan	Interpretasi
Fleksibilitas gaya kepemimpinan ↔ Efektivitas fungsi	Positif	Pemimpin dengan gaya fleksibel cenderung lebih efektif dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.
Kepemimpinan adaptif / responsif konteks eksternal	Positif	Pemimpin yang menyesuaikan gaya dengan situasi organisasi menunjukkan fungsi yang lebih baik.

NARASI HASIL

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supportive merupakan gaya yang paling dominan digunakan oleh para pemimpin (37,9 %), diikuti oleh gaya coaching (27,6 %), delegating (18,7 %), dan directing (15,8 %). Temuan ini sejalan dengan penelitian Aini & Dzakiyullah (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supportive dan coaching dianggap paling efektif dalam meningkatkan kolaborasi, motivasi, serta partisipasi staf di organisasi layanan kesehatan.

Persepsi efektivitas kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya supportive memperoleh penilaian

sangat efektif, karena dapat mendorong partisipasi bawahan, membangun komunikasi terbuka, dan memperkuat kolaborasi lintas unit. Gaya coaching juga dinilai efektif karena berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi individu dan hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan. Sedangkan gaya delegating dianggap cukup efektif karena mendorong kemandirian staf, dan gaya directing dinilai kurang efektif terutama pada organisasi yang membutuhkan fleksibilitas tinggi.

Analisis terhadap faktor internal dan eksternal menunjukkan bahwa fleksibilitas dan adaptabilitas gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan efektivitas fungsi kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya dengan kondisi internal organisasi (misalnya kebutuhan tim, tekanan kerja, dan karakteristik staf) serta faktor eksternal (kebijakan, tuntutan lingkungan, dan perubahan sistem) cenderung menunjukkan hasil kepemimpinan yang lebih efektif. Temuan ini mengonfirmasi hasil penelitian Aini & Dzakiyullah (2024) yang menyatakan bahwa sinergi antara kompetensi fleksibel (faktor internal) dan respons adaptif terhadap lingkungan (faktor eksternal) menjadi kunci keberhasilan fungsi kepemimpinan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa fungsi kepemimpinan seperti koordinasi dan komunikasi merupakan aspek yang paling efektif dijalankan oleh pemimpin, sedangkan fungsi supervisi dan delegasi masih perlu diperkuat. Hal ini serupa dengan temuan jurnal internasional tersebut yang menunjukkan bahwa fungsi komunikasi dan motivasi sering kali menjadi dimensi paling berhasil dalam organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh satu gaya tertentu, melainkan oleh kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan aspek-aspek penting, seperti fleksibilitas, adaptabilitas, kemampuan komunikasi, motivasi, serta pemberdayaan staf. Aspek-aspek inilah yang menjadi penentu utama keberhasilan kepemimpinan, sebagaimana diperkuat oleh literatur Aini & Dzakiyullah (2024) dan hasil penelitian lapangan ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah upaya sadar yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang lain. Pemimpin memotivasi orang lain untuk menjadi pemimpin, membuat rencana sebelumnya berjalan dengan baik dan bermanfaat bagi orang lain. Seorang pemimpin harus memahami elemen-elemen kepemimpinan agar mereka dapat menjadi pemimpin yang bijak (Febriana et al., 2024).

Kepemimpinan dalam bidang kesehatan memiliki ciri-ciri yang berbeda karena terkait dengan pelayanan publik yang sangat sensitif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan manusia. Untuk menjadi pemimpin di industri ini, seseorang harus memiliki selain kemampuan teknis dan manajemen, kemampuan interpersonal yang kuat dan kemampuan untuk menangani tantangan yang kompleks dan dinamis. Keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi bergantung pada individu yang dapat memahami kebutuhan tim, membangun hubungan yang positif, dan memberikan arahan strategis yang jelas. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk bertindak cepat dan tegas dalam keadaan darurat karena tim yang dipimpinnya bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien. Selain itu, pemimpin layanan kesehatan harus menekankan tanggung jawab moral dan integritas pribadi. Dalam situasi ini, kepemimpinan yang baik memerlukan pemahaman tentang bagaimana keputusan memengaruhi masyarakat secara keseluruhan, sehingga setiap langkah yang diambil harus mempertimbangkan keberlanjutan layanan yang berbasis pada kebutuhan pasien dan efisiensi organisasi (Dewi et al., 2020).

Di dalam suatu organisasi, penilaian dari adanya kinerja dan kualitas suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor yang dinilai lebih banyak menentukan kualitas suatu organisasi adalah adanya faktor kepemimpinan (Amir, 2021).

Faktor Internal dalam Kepemimpinan Konteks Kesehatan:

Faktor internal merujuk pada elemen-elemen yang berada dalam kendali organisasi dan dapat dimodifikasi melalui kebijakan dan strategi internal dan mengidentifikasi budaya organisasi sebagai faktor internal paling fundamental yang membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi.

a. Kompetensi Kepemimpinan

Kompetensi pemimpin mencakup pengetahuan klinis, kemampuan manajerial, keterampilan komunikasi, dan kapasitas pengambilan keputusan. Penelitian telah mengidentifikasi delapan kompetensi kunci pemimpin kesehatan: komunikasi dan manajemen hubungan, kepemimpinan, profesionalisme, pengetahuan sistem kesehatan, inteligensi bisnis, dan manajemen perubahan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam fasilitas kesehatan mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang membentuk lingkungan kerja. Budaya yang mendukung pembelajaran, keselamatan pasien, dan kolaborasi interprofesional terbukti meningkatkan kinerja organisasi.

c. Manajemen Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya manusia, finansial, dan material yang efektif merupakan fondasi kepemimpinan yang sukses. Sistem rekrutmen, pengembangan staf, dan retensi tenaga kesehatan berkualitas menjadi prioritas strategis (Isnita, 2025)

Faktor Eksternal dalam Kepemimpinan Konteks Kesehatan

Faktor eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resistensi. Kurangnya dukungan dari kepemimpinan menjadi salah satu penyebab utama. Faktor penyebab resistensi eksternal adalah Minimnya pelatihan, dukungan kepemimpinan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, sosial, politik, dan teknologi menciptakan tantangan serta peluang bagi organisasi untuk berkembang. faktor eksternal mencakup organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. faktor eksternal juga berperan penting dalam perubahan kepemimpinan. Ketika kebijakan baru diberlakukan, pemimpin yang tidak mampu beradaptasi dengan regulasi baru atau tidak mampu mengelola dampak dari kebijakan tersebut dapat menghadapi tekanan untuk mundur atau digantikan oleh pemimpin yang lebih mampu menghadapinya. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan ini sangat penting bagi organisasi agar dapat mengelola transisi kepemimpinan secara lebih efektif. Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b. 2.Inspirasi mengkomunikasikan harapan tinggi: menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- c. Simulasi intelektual: dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Interaksi dan Sinergi antara Faktor Internal dan Eksternal dalam Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan di fasilitas kesehatan merupakan hasil dari hubungan yang dinamis antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kemampuan individu, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan perlu diseimbangkan dengan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah,

perkembangan teknologi, dan perubahan sosial di masyarakat. Kedua faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, hal ini menuntut pemimpin untuk tidak hanya mengelola proses internal organisasi, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan eksternal seperti perubahan kebijakan, kebutuhan masyarakat, dan kemajuan teknologi kesehatan.

Adaptasi Strategis antara Lingkungan Internal dan Eksternal

Adaptasi strategis menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan potensi internal organisasi dengan tuntutan dan peluang yang datang dari luar. Pemimpin yang memiliki kecerdasan manajerial mampu membaca perubahan eksternal seperti digitalisasi pelayanan atau kebijakan kesehatan nasional, lalu menerapkannya sesuai dengan kapasitas dan sumber daya organisasi yang dimiliki. Northouse (2021) menyebut kemampuan ini sebagai adaptive leadership, yaitu kepemimpinan yang mampu menavigasi kompleksitas dan perubahan tanpa kehilangan arah organisasi.

Sebagai contoh, kebijakan digitalisasi rekam medis oleh Kementerian Kesehatan menuntut fasilitas kesehatan untuk memperkuat kompetensi digital staf dan sistem manajemen internalnya. Pemimpin yang efektif akan mengubah tantangan tersebut menjadi kesempatan untuk meningkatkan efisiensi dan mutu pelayanan (Pramana & Widjaja, 2023). Dengan demikian, kemampuan adaptasi pemimpin menjadi jembatan antara kebijakan eksternal dan kesiapan internal organisasi.

Keseimbangan antara Stabilitas Internal dan Perubahan Eksternal

Lingkungan kerja di sektor kesehatan cenderung dinamis dan sering mengalami tekanan dari kebijakan serta perubahan sosial. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjaga stabilitas internal organisasi sambil menyesuaikan diri terhadap perubahan eksternal. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan menjaga keseimbangan antara kestabilan struktur organisasi dan fleksibilitas terhadap perubahan.

Jika pemimpin terlalu fokus pada faktor eksternal, organisasi dapat kehilangan arah dan identitasnya. Sebaliknya, apabila terlalu terpaku pada kestabilan internal, organisasi bisa tertinggal dari inovasi dan kebijakan baru. Karena itu, keseimbangan antara dua sisi ini menjadi dasar untuk menciptakan organisasi kesehatan yang tangguh, efisien, dan mampu bertahan di tengah perubahan (Vahedi et al., 2024).

Kolaborasi dan Kepemimpinan Partisipatif sebagai Wujud Sinergi

Sinergi antara faktor internal dan eksternal dapat diperkuat melalui penerapan kepemimpinan partisipatif, yakni gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan tenaga kesehatan, masyarakat, dan pemangku kepentingan eksternal dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi (Dilla et al., 2025).

Selain itu, kolaborasi lintas sektor seperti dengan pemerintah daerah, universitas, dan organisasi masyarakat juga menjadi bentuk konkret sinergi antara dua faktor tersebut. Melalui kolaborasi, pemimpin dapat memperluas kapasitas organisasi dalam menghadapi keterbatasan sumber daya serta memperkuat daya tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Heifetz et al. (2009) menyebut pendekatan ini sebagai adaptive-participative leadership, yaitu kepemimpinan yang tidak hanya bertahan menghadapi perubahan, tetapi juga berkembang dan menciptakan nilai baru bagi organisasi.

Model Sinergi dalam Kepemimpinan Fasilitas Kesehatan

Model kepemimpinan yang ideal di fasilitas kesehatan adalah model yang mampu mengintegrasikan kekuatan internal organisasi dengan pengaruh eksternal secara harmonis. Pemimpin harus mampu:

- a. Menyelaraskan kebijakan nasional dengan strategi dan kapasitas internal organisasi,
- b. Memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, serta
- c. Membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap kolaborasi lintas sektor.

Kepemimpinan yang mampu menggabungkan ketiga dimensi ini akan lebih adaptif terhadap perubahan, efektif dalam mengambil keputusan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan serta keselamatan pasien. Sinergi antara faktor internal dan eksternal menjadi fondasi dalam menciptakan kepemimpinan berkelanjutan (sustainable leadership) yang tidak hanya efisien dalam jangka pendek, tetapi juga mampu menjawab tantangan kesehatan di masa depan.

Peran Inovasi dan Transformasi Digital sebagai Penghubung Faktor Internal dan Eksternal dalam Kepemimpinan Fasilitas Kesehatan

Transformasi digital telah menjadi katalis utama dalam mengubah paradigma kepemimpinan di sektor kesehatan. Pemimpin fasilitas kesehatan kini dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan inovasi teknologi dalam sistem manajemen, pelayanan pasien, dan pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini tidak hanya bergantung pada kesiapan internal organisasi, tetapi juga pada dukungan eksternal seperti kebijakan pemerintah, infrastruktur digital, dan kemitraan lintas sektor. Dengan demikian, inovasi dan digitalisasi berperan sebagai jembatan antara faktor internal dan eksternal yang menentukan efektivitas kepemimpinan (Kemenkes RI, 2023).

Di fasilitas kesehatan, penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS), rekam medis elektronik, serta aplikasi telemedicine menuntut pemimpin untuk memiliki literasi digital dan kemampuan manajerial yang adaptif. Pemimpin yang inovatif mampu mengubah proses digitalisasi menjadi sarana untuk memperkuat efisiensi operasional dan mutu pelayanan (Wulandari & Nugroho, 2022).

Inovasi sebagai Faktor Internal Penggerak Perubahan

Inovasi organisasi merupakan bagian dari faktor internal yang mencerminkan budaya belajar dan keberanian mengambil risiko dalam menghadapi perubahan. Denti dan Hemlin (2012) menjelaskan bahwa inovasi dalam kepemimpinan berakar pada budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru serta dukungan terhadap eksperimen. Dalam konteks fasilitas kesehatan, pemimpin yang menumbuhkan budaya inovatif mendorong tenaga kesehatan untuk berpartisipasi aktif dalam menemukan solusi baru terhadap tantangan pelayanan, misalnya pengembangan layanan berbasis digital atau model pelayanan komunitas yang adaptif terhadap kebutuhan lokal.

Selain itu, inovasi internal juga memperkuat motivasi intrinsik tenaga kesehatan, karena mereka merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki ruang untuk berkreasi. Hal ini meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi dan berdampak positif terhadap efektivitas kepemimpinan (Mulyadi et al., 2023).

Kebijakan dan Dukungan Eksternal terhadap Inovasi Kepemimpinan

Faktor eksternal, terutama kebijakan dan dukungan pemerintah, memainkan peran signifikan dalam mempercepat transformasi digital di fasilitas kesehatan. Program Transformasi Digital Kesehatan yang diluncurkan oleh Kementerian Kesehatan RI (2023), misalnya, mendorong penerapan sistem data terintegrasi dan interoperabilitas antar-fasilitas kesehatan. Kebijakan ini memberikan stimulus bagi para pemimpin untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan berbasis teknologi dan kolaborasi lintas sektor.

Dukungan eksternal juga mencakup kemitraan dengan sektor swasta dan lembaga akademik dalam pengembangan solusi teknologi kesehatan. Pemimpin yang mampu membangun jejaring eksternal dengan berbagai pemangku kepentingan akan lebih mudah mengakses inovasi dan mempercepat implementasi teknologi baru.

Sinergi Inovasi Internal dan Dukungan Eksternal terhadap Efektivitas Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan dalam fasilitas kesehatan meningkat ketika inovasi internal organisasi mendapat dukungan dari kebijakan eksternal yang kondusif. Kombinasi ini memungkinkan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil. Misalnya, penerapan sistem telehealth tidak akan berjalan optimal tanpa adanya pelatihan digital bagi tenaga kesehatan (faktor internal) dan dukungan regulasi terkait keamanan data pasien (faktor eksternal).

Kepemimpinan yang mampu menyinergikan kedua aspek ini menciptakan sistem kerja yang efisien sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi kesehatan. Sejalan dengan itu, World Health Organization (2023) menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital di sektor kesehatan sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan yang visioner, kolaboratif, dan inklusif terhadap perubahan teknologi.

Dampak Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kepemimpinan

Transformasi digital membawa dampak positif terhadap efektivitas kepemimpinan melalui peningkatan efisiensi operasional, transparansi, serta pengambilan keputusan berbasis data. Pemimpin yang memanfaatkan teknologi digital dapat mengoptimalkan koordinasi antar-unit layanan, meningkatkan akurasi data kesehatan, dan mempercepat respons terhadap kebutuhan pasien. Selain itu, penggunaan data analitik memungkinkan pemimpin membuat kebijakan berbasis bukti (evidence-based leadership), yang meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas organisasi (Snyder et al., 2021).

Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan kompetensi teknologi di antara tenaga kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan inovasi dengan pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia, agar proses digitalisasi dapat berjalan berkelanjutan dan inklusif (Dilla et al., 2025).

KESIMPULAN

Efektivitas kepemimpinan di fasilitas kesehatan dipengaruhi oleh sinergi antara faktor internal dan eksternal. Kompetensi, budaya organisasi, dan manajemen sumber daya harus sejalan dengan dukungan kebijakan, teknologi, dan partisipasi masyarakat. Pemimpin yang adaptif dan inovatif mampu mengoptimalkan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja organisasi. Transformasi digital menjadi penghubung penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efisien, berdaya saing, dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan kajian ini dan institusi yang menjadi sumber referensi ilmiah. Diharapkan hasil kajian ini

dapat menjadi kontribusi nyata dalam memperkuat praktik kepemimpinan yang efektif di sektor kesehatan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Transformasi Sistem Kesehatan Nasional 2023–2025*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Ahmad, R. (2023). *Organizational culture, leadership, and performance in healthcare institutions*. *BMC Health Services Research*, 23(5), 476–489.
- Suhartini, R., Dewi, M., & Hasan, A. (2022). *Health leadership effectiveness and internal organizational dynamics in primary care*. *Indonesian Journal of Public Health Science*, 11(3), 123–132.
- World Health Organization (WHO). (2023). *Strengthening leadership for health system resilience*. Geneva: WHO.
- Febriana, W., Nengsih, D., Asmendri, A., & Sari, M. (2024). Meneladani Gaya Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 217-222.
- 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.
- Azzahra Al Adawiyah dll, (2024). *Kemimpinan Dalam Pelayanan Kesehatan*, *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 13540-13546.
- Isnita Dewi Fortuna. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keperawatan*, 1(4), 193-201.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344-356.
- Kurniawan, D. 2023. *Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.