

Strategi Pengembangan Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kemampuan Manajerial Dokter di Rumah Sakit

Een Amalia Pratiwi^{1*}, Rinawati²

¹⁻² Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

Email : eenamalia811@gmail.com raigim@gmail.com

Abstract This study aims to analyze leadership development strategies and their impact on the managerial abilities of doctors in hospitals. This study uses a systematic literature review method with a descriptive qualitative approach, reviewing nationally accredited scientific articles for the period 2021–2025. The results of the study indicate that the implementation of soft skills training, mastery of information technology, strengthening internal communication, and developing organizational culture significantly increase the managerial capacity of doctors. Transformational and situational leadership models have proven effective in encouraging motivation, staff performance, and the quality of hospital services. The challenges of the transition of doctors' roles from clinical to managerial can be overcome through leadership training, mentoring, and blended learning. Thus, a comprehensive, adaptive, and sustainable leadership development strategy is needed to strengthen the managerial abilities of doctors, thereby contributing to increasing the effectiveness of management and the quality of hospital services.

Keywords: Leadership Development, Doctors' Managerial Ability, Hospitals, Transformational Leadership, Situational Leadership

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kepemimpinan serta dampaknya terhadap kemampuan manajerial dokter di rumah sakit. Studi ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis dengan pendekatan kualitatif deskriptif, mengkaji artikel ilmiah terakreditasi nasional periode 2021–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan pelatihan *soft skills*, penguasaan teknologi informasi, penguatan komunikasi internal, dan pengembangan budaya organisasi secara signifikan meningkatkan kapasitas manajerial dokter. Model kepemimpinan transformasional dan situasional terbukti efektif dalam mendorong motivasi, kinerja staf, serta kualitas pelayanan rumah sakit. Tantangan transisi peran dokter dari klinis ke manajerial dapat diatasi melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan *blended learning*. Dengan demikian, strategi pengembangan kepemimpinan yang komprehensif, adaptif, dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk memperkuat kemampuan manajerial dokter, sehingga berkontribusi pada peningkatan efektivitas manajemen dan mutu pelayanan rumah sakit.

Kata Kunci: Pengembangan Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Dokter, Rumah Sakit, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan menghadapi tantangan kompleks dalam memberikan layanan berkualitas dan efisien. Peran dokter kini tidak hanya terbatas pada pelayanan klinis, tetapi juga mencakup tanggung jawab manajerial yang krusial dalam mengelola sumber daya, memimpin tim, dan menjaga keberlanjutan operasional rumah sakit. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan di kalangan dokter menjadi fokus utama untuk meningkatkan efektivitas manajemen rumah sakit. Strategi pengembangan kepemimpinan yang terencana, berbasis evaluasi, dan didukung pelatihan *soft skills* serta manajemen berbasis data terbukti efektif meningkatkan kapasitas manajerial tenaga kesehatan (Lesnussa & Sugiarto, 2024). Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja staf, dan kualitas pelayanan pasien (Situmorang et al., 2024; Handayani, 2024). Namun, transisi dokter dari peran klinis ke manajerial menghadapi

berbagai tantangan seperti konflik peran, kurangnya pelatihan, dan resistensi perubahan. Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengembangan kepemimpinan yang holistik, adaptif, dan berkelanjutan, yang disesuaikan dengan kebutuhan dokter di rumah sakit. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat keterampilan manajerial dokter dan meningkatkan efektivitas manajemen rumah sakit secara menyeluruh, mendukung pencapaian visi sebagai penyedia layanan kesehatan unggulan.

2. STUDI LITERATUR

Kepemimpinan di dunia medis menuntut kemampuan klinis sekaligus manajerial untuk mengelola tim, mengambil keputusan strategis, dan menjaga mutu pelayanan. Pengembangan kepemimpinan di rumah sakit menjadi kunci peningkatan efektivitas organisasi dan kualitas layanan kesehatan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mengedepankan inspirasi dan motivasi individu, terbukti meningkatkan kinerja karyawan (Melinda et al., 2024). Selain itu, pelatihan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi juga berperan penting dalam efektivitas kerja tenaga kesehatan (Putra, 2024). Strategi pengembangan kepemimpinan yang terstruktur dan berbasis evaluasi, termasuk pelatihan manajemen, *soft skills*, serta penerapan *blended learning*, lebih responsif terhadap kebutuhan pembelajaran tenaga kesehatan (Wahyuni & Al Ayyubi, 2023). Pelatihan kecerdasan emosional dan *soft skills* memperkuat perilaku profesional dan manajerial, khususnya dalam kerja tim dan pelayanan pasien (Lesnussa & Sugiarto, 2024). Kepemimpinan efektif juga berkontribusi langsung pada peningkatan kemampuan manajerial dokter. Gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, dengan kontribusi mencapai 83,6% (Sodikin & Muhandi, 2023). Disiplin kerja dan motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai rumah sakit (Rizal et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya yang membahas strategi pengembangan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kemampuan manajerial dokter di rumah sakit. Proses penelitian dimulai dengan perumusan pertanyaan penelitian yang spesifik sebagai fokus kajian. Selanjutnya, pencarian literatur dilakukan secara sistematis pada *database* jurnal nasional terakreditasi SINTA peringkat 1 hingga 6 dengan rentang publikasi tahun 2021 hingga 2025. Pencarian menggunakan kata kunci yang relevan untuk memastikan cakupan literatur yang tepat dan

komprehensif. Setelah pengumpulan literatur, dilakukan seleksi ketat berdasarkan kriteria inklusi yang meliputi relevansi topik, kualitas metodologi, dan kelengkapan data. Dalam penelitian ini, lima artikel utama dianalisis secara mendalam. Pertama, Melinda et al. (2024) menggunakan metode kuantitatif regresi linier untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di RS Sentra Medika Cikarang dan menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan manajemen tenaga medis. Kedua, Sodikin dan Muhandi (2023) dengan metode kuantitatif analisis regresi meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter di RS Dustira Cimahi, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja dokter. Ketiga, Putra (2024) menggunakan *path analysis* untuk mengkaji pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting, menyimpulkan bahwa pengembangan SDM dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Keempat, Hutagalung et al. (2023) melakukan tinjauan literatur mengenai strategi kepemimpinan dalam menghadapi krisis di administrasi kesehatan, menekankan pentingnya manajemen perubahan dan kepemimpinan situasional sebagai pendekatan yang efektif. Kelima, Basyir (2023) dengan metode kuantitatif deskriptif cross-sectional meneliti pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dokter, menemukan bahwa gaya kepemimpinan adaptif dan iklim organisasi yang kondusif meningkatkan efektivitas kerja dokter. Data dari kelima studi tersebut kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang relevan dengan pengembangan kepemimpinan dan kemampuan manajerial dokter. Teknik meta-sintesis digunakan untuk menggabungkan temuan kuantitatif dan kualitatif secara deskriptif, sehingga menghasilkan sintesis yang komprehensif dan mendalam. Untuk menjaga kualitas penelitian, dilakukan evaluasi validitas, reliabilitas, dan konsistensi metodologis dari setiap studi yang dianalisis, sehingga hanya hasil penelitian yang kredibel yang dimasukkan dalam sintesis akhir. Hasil analisis ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai strategi pengembangan kepemimpinan yang efektif dan dampaknya terhadap peningkatan kemampuan manajerial dokter di rumah sakit.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Relevansi dengan Topik
Melinda et al., 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang	Kuantitatif (Regresi Linier)	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menjelaskan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan manajemen tenaga medis
Sodikin & Muhandi, 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter di RS Dustira Cimahi	Kuantitatif (Analisis Regresi)	Kepemimpinan dan komunikasi internal menyumbang 83,6% terhadap kinerja dokter	Menunjukkan hubungan langsung antara kepemimpinan dan manajemen dokter
Putra, 2024	Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Teknologi terhadap Efektivitas Pegawai di Puskesmas Meninting	Kuantitatif (Path Analysis)	Pengembangan SDM dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja	Relevan dalam konteks pengaruh pengembangan SDM terhadap kemampuan manajerial
Hutagalung et al., 2023	Strategi Kepemimpinan untuk Menghadapi Krisis dalam Administrasi Kesehatan	Literature Review	Manajemen perubahan dan kepemimpinan situasional efektif menghadapi krisis	Memberikan pendekatan strategis dalam pengembangan kepemimpinan kesehatan
Basyir, 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dokter	Kuantitatif Deskriptif (Cross-sectional)	Gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Pemimpin yang adaptif terhadap situasi meningkatkan efektivitas kerja dokter.	Menunjukkan pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan adaptif sebagai strategi untuk meningkatkan kemampuan manajerial dokter di rumah sakit.

Sumber: Data riset

4. PEMBAHASAN

Studi literatur ini menegaskan bahwa pengembangan kepemimpinan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kemampuan manajerial dokter di rumah sakit, baik dalam konteks operasional sehari-hari maupun dalam menghadapi tantangan yang dinamis. Melinda et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, sangat efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga medis. Pendekatan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga membentuk dasar pengembangan kapasitas manajerial dokter. Implementasi strategi ini dapat dilakukan melalui pelatihan formal berbasis kompetensi, mentoring, *coaching*, serta penguatan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan transformasional menjadi fondasi penting dalam membangun dokter sebagai pemimpin klinis yang adaptif dan visioner. Selanjutnya, temuan dari Sodikin dan Muhandi (2023) menyoroti pentingnya kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi internal yang baik. Kedua faktor ini secara bersama-sama menyumbang lebih dari 80% terhadap kinerja dokter, menandakan bahwa peran manajerial dokter tidak hanya terletak pada pengambilan keputusan klinis, tetapi juga pada kemampuan mengelola tim dan menyampaikan informasi secara efektif. Strategi pengembangan yang disarankan meliputi pelatihan komunikasi organisasi, penguatan budaya komunikasi terbuka, serta evaluasi gaya kepemimpinan di unit pelayanan. Dengan komunikasi yang efektif, dokter dapat berperan sebagai komunikator strategis yang mampu membangun kerja sama lintas profesi dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian Putra (2024) menambahkan dimensi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi sebagai faktor penting dalam efektivitas kerja tenaga kesehatan. Pengembangan kompetensi manajerial dokter harus diintegrasikan dengan pelatihan penggunaan teknologi informasi, seperti SIMRS, agar dokter mampu mengelola data, melakukan koordinasi, dan mengevaluasi mutu pelayanan secara digital. Strategi pengembangan kepemimpinan yang terintegrasi dengan teknologi, pengembangan karier fungsional, serta sistem *reward* berbasis kinerja, dapat memperkuat peran dokter sebagai manajer pelayanan. Hal ini sangat relevan mengingat tantangan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan menuntut efisiensi berbasis data. Dalam konteks menghadapi situasi krisis, Hutagalung et al. (2023) menegaskan perlunya kepemimpinan situasional dan manajemen perubahan. Dokter yang memegang peran kepemimpinan harus dibekali dengan pelatihan manajemen krisis, simulasi skenario darurat, dan penguatan kapasitas adaptif agar mampu mengambil keputusan cepat dan tepat di tengah tekanan. Kompetensi ini sangat penting untuk menjaga kontinuitas mutu pelayanan dan memastikan tim medis tetap solid serta

responsif terhadap perubahan yang terjadi secara tiba-tiba. Pengembangan kepemimpinan dalam konteks krisis juga mencakup kemampuan empati, komunikasi asertif, dan penguatan psikologis tim. Terakhir, Basyir (2023) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi yang kondusif dalam meningkatkan kinerja dokter. Pemimpin yang adaptif dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan karakteristik tim akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap dinamika organisasi. Pengembangan kepemimpinan dokter harus mencakup pelatihan berbasis situational leadership, workshop pengambilan keputusan di berbagai skenario, serta evaluasi periodik gaya kepemimpinan untuk memastikan fleksibilitas dan efektivitas pendekatan manajerial. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan dokter di rumah sakit memerlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Integrasi antara pelatihan transformasional, komunikasi efektif, pengembangan SDM, pemanfaatan teknologi, serta adaptasi situasional menjadi strategi utama untuk memperkuat kapasitas manajerial dokter. Dengan strategi pengembangan yang tepat, dokter tidak hanya mampu menjalankan peran klinis, tetapi juga menjadi pemimpin dan manajer yang mampu menghadapi tantangan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis, sehingga mendukung tercapainya mutu layanan dan efektivitas organisasi rumah sakit secara keseluruhan.

5. SIMPULAN

Strategi pengembangan kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kemampuan manajerial dan kinerja dokter di rumah sakit. Pendekatan kepemimpinan yang adaptif, seperti gaya situasional dan transformasional, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan keterlibatan dokter, serta memperkuat peran mereka sebagai pemimpin dalam pelayanan kesehatan. Selain itu, keberhasilan pengembangan kepemimpinan juga didukung oleh iklim organisasi yang sehat, komunikasi internal yang efektif, pelatihan berkelanjutan, serta kemampuan dokter untuk beradaptasi dengan teknologi modern. Dalam menghadapi krisis atau perubahan mendadak, keterampilan manajemen krisis dan kepemimpinan yang fleksibel menjadi aspek krusial yang harus dimiliki dokter. Oleh karena itu, pengembangan dokter harus melampaui aspek klinis dan difokuskan pada pembentukan kompetensi kepemimpinan yang holistik, guna menjawab dinamika dan tantangan organisasi layanan kesehatan yang terus berkembang secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Basyir. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dokter. *Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*, 7(1).
- Handayani, S. (2024). Tinjauan literatur: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, kedisiplinan dan budaya organisasi di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 15(1), 60–68.
- Hutagalung, P. A. R., Ramadhani, S. Z., Rahmanda, L., Andila, F. H., Parapat, R. S., Cahyati Nst, S., Daulay, R. M., Adriani, N. D., & Agustina, D. (2023). Strategi kepemimpinan untuk menghadapi krisis dalam administrasi kesehatan: Literature review. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3).
- Lesnussa, M. M. C., & Sugiarto, A. (2024). Pengaruh pelatihan kecerdasan emosional dan motivasi terhadap perilaku caring dengan soft skill sebagai mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, 14(1), 46–58.
- Melinda, F. D., Junengsih, J., & Imanuddin, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 571–582.
- Putra, S. P. (2024). Pengaruh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), 67–74.
- Rizal, A., Rahmisyari, & Arifin. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja: Survei pada rumah sakit umum daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2835–2848.
- Situmorang, F. W., Sari, D. P., & Prasetyo, A. (2024). Studi literatur: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Unggul Gemilang*, 5(1), 45–52.
- Sodikin, S. M., & Muhardi. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 131–138.
- Wahyuni, N., & Al Ayyubi, M. R. (2023). The application of blended learning model in leadership training at the Puslatbang KHAN LAN. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 13(1), 1–12.