

KONSEP, KARAKTER, DAN PERAN KEPEMIMPINAN DALAM KESEHATAN MASYARAKAT: STUDI LITERATUR

Wasiyem¹, Lisca Amalia Putri Br Sinaga², Sabrina Febri Azzura³, Syelsa Yustrina Dalimunte⁴, Azinatul Asghoriah Br Surbakti⁵, Fatimah Azzahra Tarigan⁶, Safira Ayu Ningtias⁷

S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4,5,6,7}

Corresponding Author : azinatulasghoriah@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi, terutama di bidang kesehatan masyarakat yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat, kompleksitas pelayanan, serta tingginya tuntutan terhadap kualitas layanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, karakter, dan peran kepemimpinan dalam konteks kesehatan masyarakat berdasarkan kajian literatur. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan Systematic Literature Review (SLR) terhadap artikel ilmiah relevan yang dipublikasikan dalam lima hingga tujuh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh karakter pemimpin seperti integritas, tanggung jawab, empati, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan. Selain itu, peran kepemimpinan mencakup fungsi strategis sebagai pengambil keputusan, pengelola sumber daya, motivator, dan agen perubahan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis karakter dan adaptif sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keberlanjutan organisasi kesehatan masyarakat.

Kata kunci: karakter kepemimpinan, kepemimpinan, peran kepemimpinan

ABSTRACT

Leadership plays an important role in determining the success and effectiveness of an organization, especially in the field of public health, which faces rapid environmental changes, service complexity, and high demands for quality public services. This study aims to analyze the concept, characteristics, and role of leadership in the context of public health based on a literature review. The method used is a qualitative approach with a Systematic Literature Review (SLR) of relevant scientific articles published in the last five to seven years. The results of the study show that effective leadership is not only determined by leadership style, but also by the character of leaders such as integrity, responsibility, empathy, and the ability to adapt to technological developments and environmental changes. In addition, the role of leadership includes strategic functions as decision makers, resource managers, motivators, and agents of change. The conclusion of this study confirms that character-based and adaptive leadership is essential to improve the quality of service and sustainability of public health organizations.

Keywords: leadership character, leadership, leadership role

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam menentukan arah, efektivitas, dan keberlangsungan suatu organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan tidak hanya dimaknai sebagai posisi struktural, melainkan sebagai proses dinamis yang melibatkan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama (Rizal Andreansyah & Muttaqien, 2024). Konsep ini diperkuat oleh Firdaus dan Muttaqin (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses sosial yang terbentuk melalui interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi, di mana efektivitasnya dipengaruhi oleh kombinasi faktor bawaan (genetik) dan faktor lingkungan (sosial). Dengan demikian, kepemimpinan bukan sekadar otoritas formal, melainkan

kemampuan strategis yang dibangun melalui kompetensi, pengalaman, serta karakter personal.

Dalam konteks organisasi modern yang ditandai dengan dinamika perubahan dan disrupsi teknologi, kepemimpinan dituntut untuk semakin adaptif. Hermawati et al. (2023) menegaskan bahwa pemimpin di era digital harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam sistem organisasi agar tercipta efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Leuwol et al. (2023) yang menunjukkan adanya pergeseran karakter kepemimpinan pada era generasi milenial, di mana kompetensi digital, komunikasi terbuka, dan kolaborasi menjadi aspek yang lebih dominan dibandingkan pendekatan otoriter tradisional. Perubahan karakteristik ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bersifat kontekstual dan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Secara teoretis, berbagai model kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan efektivitas peran pemimpin dalam organisasi. Model transformasional, transaksional, dan situasional merupakan tipologi utama yang sering digunakan dalam menjelaskan gaya kepemimpinan efektif (Rizal Andreansyah & Muttaqien, 2024). Nurwahidah et al. (2024) menambahkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada gaya yang digunakan, tetapi juga pada karakter personal seperti visi yang jelas, empati, kreativitas, dan kemampuan refleksi diri. Bahkan, Nugroho, Fitriani, et al. (2024) menekankan bahwa pemimpin memanfaatkan berbagai sumber kekuasaan, seperti kekuasaan legitimasi, keahlian, rujukan, imbalan, dan paksaan untuk memengaruhi perilaku anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan integrasi antara pendekatan struktural dan pendekatan psikososial.

Dalam sektor kesehatan masyarakat, kompleksitas kepemimpinan menjadi lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik yang menyangkut kesejahteraan dan keselamatan masyarakat. Mulyani et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan kesehatan menuntut kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, responsif, dan berbasis bukti dalam menghadapi dinamika epidemiologis dan tuntutan pelayanan. Adinda et al. (2024) juga menegaskan bahwa dalam situasi krisis kesehatan, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang adaptif serta strategi kepemimpinan yang resilien. Selain itu, Risma et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi kesehatan mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui pemberdayaan dan motivasi yang berkelanjutan.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara konsep ideal kepemimpinan dan implementasinya. Handoko et al. (2024) menemukan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas belum sepenuhnya optimal karena lemahnya koordinasi dan komunikasi internal. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh teori yang dianut, tetapi juga oleh karakter personal pemimpin dalam mengimplementasikan kebijakan secara konsisten.

Karakter kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam menjamin stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Nugroho, Aldawiyah, et al. (2024) menyatakan bahwa kejujuran, orientasi masa depan, dan sikap inspiratif berkontribusi langsung terhadap loyalitas anggota dan stabilitas organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Husni Taufiq dan Kusumah Wardani (2020) yang mengidentifikasi delapan karakter inti kepemimpinan ideal, antara lain kecerdasan, tanggung jawab, konsistensi, dan ketegasan. Dalam konteks pengambilan keputusan, Citraningsih dan Noviardari (2022) menegaskan bahwa keputusan pemimpin merupakan hasil interaksi sosial yang sarat makna simbolik, sehingga efektivitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memahami konteks sosial organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji kepemimpinan dari sudut pandang konsep, karakter, maupun peran secara terpisah, baik dalam konteks pendidikan (Jannah et al., 2021; Sugianto, 2023; Mu'minah et al., 2023), organisasi bisnis (Firdaus, 2023), maupun organisasi secara umum (Subni, 2024). Namun, kajian yang secara komprehensif mensintesis ketiga aspek tersebut konsep, karakter, dan peran kepemimpinan secara khusus dalam perspektif kesehatan masyarakat masih relatif terbatas. Padahal, sektor kesehatan masyarakat memiliki kompleksitas unik yang memerlukan kepemimpinan berbasis karakter, adaptif, serta berorientasi pada pelayanan publik.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis “Konsep, Karakter, dan Peran Kepemimpinan dalam Kesehatan Masyarakat”. Studi ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (research gap) dengan menyintesis teori-teori kepemimpinan yang relevan untuk mengatasi tantangan kesehatan modern, serta memberikan landasan teoretis bagi pengembangan pemimpin yang berintegritas dan responsif (Handoko et al., 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain Systematic Literature Review (SLR). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menelaah, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan konsep, karakter, dan peran kepemimpinan dalam kesehatan masyarakat.

Penelitian ini tidak dilakukan pada lokasi tertentu karena menggunakan data sekunder berupa artikel ilmiah. Sumber data diperoleh melalui penelusuran pada basis data elektronik seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional terakreditasi. Proses pencarian dan pengumpulan artikel dilakukan pada bulan Januari 2026.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar ekstraksi data yang digunakan untuk mencatat informasi penting dari setiap artikel, meliputi judul, nama penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, metode penelitian, serta hasil penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu artikel yang relevan dengan topik kepemimpinan, dipublikasikan dalam lima sampai tujuh tahun terakhir, tersedia dalam teks lengkap, dan berasal dari jurnal ilmiah. Artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian atau tidak memenuhi kriteria tersebut dikeluarkan dari proses seleksi.

Proses seleksi dilakukan secara bertahap melalui identifikasi, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, serta telaah teks lengkap. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dianalisis.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu konsep kepemimpinan, karakter kepemimpinan, dan peran kepemimpinan, kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif naratif.

Penelitian ini tidak memerlukan persetujuan uji etik karena tidak melibatkan responden secara langsung dan hanya menggunakan data sekunder yang telah dipublikasikan secara terbuka.

HASIL

Tabel 1.1 Hasil Kajian Literatur tentang Konsep, Karakter, dan Peran Kepemimpinan

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian	Kesimpulan
----	------------------	-----------------	------------------	------------

1.	Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif	(Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien, 2024)	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah aspek manajemen organisasi yang fundamental. Hasilnya mengidentifikasi bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada strategi yang adaptif yang disesuaikan dengan lingkungan bisnis yang dinamis dan kebutuhan internal organisasi. Tiga tipologi utama yang dibahas adalah Kepemimpinan Transformasional (menginspirasi visi), Transaksional (berfokus pada imbalan dan hukuman), dan Situasional (d disesuaikan dengan kesiapan bawahan).</p>	<p>Keberhasilan organisasi berkelanjutan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyeimbangkan visi, motivasi, dan pengaruh. Model transformasional, transaksional, dan situasional adalah tipologi kunci yang direkomendasikan untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan.</p>
2.	Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin	(Muhammad Firdaus & M. Imamul Muttaqin, 2024)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep kepemimpinan, termasuk definisi, asal-usul, sifat, dan gayanya. Temuan utamanya adalah adanya dua pandangan mengenai asal usul pemimpin: Teori Genetik (pemimpin adalah bakat sejak lahir) dan Teori Sosial (pemimpin dibentuk melalui pengalaman, pendidikan, dan lingkungan). Penelitian ini juga memaparkan sifat-sifat penting yang harus dimiliki pemimpin, seperti tanggung jawab, kejujuran, dan kecerdasan.</p>	<p>Kepemimpinan adalah proses vital dalam suatu perkumpulan yang memerlukan motivasi dan koordinasi. Pemimpin yang efektif harus memiliki sifat-sifat kunci tersebut dan mampu menyeimbangkan antara gaya Otokratis (kontrol penuh) dan Laissez-faire (delegasi penuh) agar sesuai dengan situasi dan memastikan tujuan organisasi tercapai.</p>
3.	Konsep, Teori, Dan Karakter Kepemimpinan Organisasi	(Nugroho, Fitriani, et al., 2024)	<p>Penelitian ini berupaya mengidentifikasi dan menganalisis peran kekuasaan (<i>power</i>) yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin menggunakan lima jenis kekuasaan untuk mengarahkan perilaku bawahan: 1. Keahlian (dari <i>knowledge</i>), 2. Legitimasi (dari posisi formal), 3. Rujukan (dari kharisma/pengaruh pribadi), 4. Imbalan (dari pemberian <i>reward</i>), dan 5. Paksaan (dari hukuman/sanksi).</p>	<p>Pemahaman mendalam dan penerapan kelima jenis kekuasaan ini sangat penting dalam kepemimpinan. Pemimpin harus cerdas dalam memanfaatkan sumber daya kekuasaan yang dimiliki untuk mengendalikan, memotivasi, dan mengarahkan perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi.</p>

4	Konsep-Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi	(Hermawati et al., 2023)	Penelitian ini meninjau konsep kepemimpinan dengan menggunakan metode kualitatif, yang menekankan proses, analisis induktif, dan pemaknaan. Temuan kuncinya adalah bahwa dalam organisasi, pemimpin memainkan peran sentral dalam menyatukan individu yang memiliki tujuan bersama. Selain itu, pemimpin harus secara serius menyikapi dan mengelola peran teknologi di era digital agar memberikan manfaat optimal, khususnya dalam konteks pendidikan.	Kepemimpinan, Organisasi, dan Kepribadian pemimpin adalah tiga konsep yang saling berkaitan. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan pemanfaatan teknologi digital dilakukan dengan baik dan benar untuk menjamin kemajuan dan keberlangsungan organisasi.
5	Konsep Dasar Kepemimpinan Kesehatan	(Mulyani et al., 2025)	Penelitian ini berfokus pada karakteristik unik kepemimpinan di sektor kesehatan. Hasil temuan menunjukkan bahwa pemimpin kesehatan dituntut memiliki kemampuan untuk mendorong perubahan, bertindak cepat dalam pengambilan keputusan, dan memberdayakan staf (<i>empowerment</i>) untuk meningkatkan kualitas layanan. Kepemimpinan di bidang ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan isu-isu kesehatan masyarakat.	Kepemimpinan yang berhasil di bidang kesehatan memerlukan integritas, serta kemampuan adaptasi yang tinggi dalam merespons dinamika sektor kesehatan. Peran ini krusial dalam mengelola sistem dan menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi publik.
6.	Karakter Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial	(Leuwol et al., 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan pada era generasi milenial mengalami pergeseran signifikan dibandingkan dengan model kepemimpinan tradisional. Pemimpin tidak lagi efektif apabila hanya mengandalkan otoritas formal, melainkan dituntut memiliki kompetensi digital, kemampuan komunikasi yang terbuka, serta kecakapan membangun relasi kerja yang harmonis. Kepemimpinan milenial juga menekankan pentingnya kolaborasi, pemberian tantangan yang konstruktif, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan seiring dengan dinamika dunia kerja berbasis teknologi.	Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial adalah kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis kompetensi digital. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakter generasi milenial akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

7.	Karakteristik Kepemimpinan dalam Pendidikan di Indonesia	(Jannah et al., 2021)	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan dalam konteks pendidikan memegang peran strategis dalam menjamin keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan. Karakter pemimpin pendidikan yang ideal ditunjukkan melalui kemampuan membangun kepercayaan, memengaruhi anggota secara positif, serta menelaraskan karakter kepemimpinan dengan model kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin pendidikan juga dituntut memiliki integritas moral, kecerdasan intelektual, serta keterampilan komunikasi untuk mengoordinasikan sumber daya secara efektif.	Keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh karakter kepemimpinan yang berorientasi pada kepercayaan dan pengaruh positif. Pemimpin pendidikan yang memiliki karakter kuat akan berfungsi sebagai penghubung utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan institusi pendidikan.
8.	Karakteristik Kepemimpinan Efektif	(Nurwahidah et al., 2024)	Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan tertentu, tetapi lebih pada karakter personal pemimpin. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, karismatik, laissez-faire, transaksional, transformasional, dan birokratis. Adapun karakter utama kepemimpinan efektif meliputi visi yang jelas, kemampuan memotivasi, empati terhadap anggota, kreativitas, kepekaan terhadap potensi individu, serta kemampuan refleksi dan evaluasi diri.	Kepemimpinan yang efektif merupakan hasil integrasi antara gaya kepemimpinan dan karakter personal pemimpin. Pemimpin yang visioner, empatik, dan mampu menginspirasi anggota organisasi memiliki peluang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.
9.	Karakter Kepemimpinan terhadap Keberlangsungan Organisasi	(Nugroho, Aldawiyah, et al., 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan memiliki kontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan stabilitas organisasi. Pemimpin yang menunjukkan kejujuran, orientasi masa depan, sikap inspiratif, dan kompetensi profesional mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Karakter tersebut berperan dalam meningkatkan loyalitas anggota, menjaga kesinambungan kinerja, serta meminimalkan konflik internal dalam organisasi.	Keberlangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karakter kepemimpinan. Pemimpin yang berkarakter kuat dan konsisten mampu memastikan stabilitas organisasi serta mendorong pencapaian tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.
10.	Karakter	(Husni Taufiq	Kepemimpinan ideal merupakan	

Kepemimpinan & Kusumah
Ideal dalam Wardani,
Organisasi 2020)

Hasil penelitian mengidentifikasi delapan karakter kepemimpinan ideal, yaitu cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, memiliki inisiatif, konsisten, tegas, dan lugas. Karakter-karakter tersebut berfungsi sebagai fondasi utama dalam pengelolaan organisasi. Pemimpin yang memiliki karakter tersebut cenderung mampu mengendalikan arah organisasi, mengelola sumber daya secara efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

faktor penentu keberhasilan organisasi. Karakter pemimpin yang kuat dan konsisten akan memengaruhi kemajuan, stabilitas, serta pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

<p>11. Interaksionisme Simbolik: Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan</p>	<p>(Citraningsih & Noviandari, 2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan merupakan proses sosial yang terbentuk melalui interaksi antara pemimpin dan lingkungan sekitarnya. Pemimpin tidak mengambil keputusan secara individual dan terpisah, melainkan melalui proses komunikasi yang melibatkan simbol, bahasa, dan peran sosial. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemaknaan terhadap situasi, peran, serta harapan sosial sangat memengaruhi cara pemimpin menentukan keputusan. Dengan menggunakan pendekatan interaksionisme simbolik, penelitian ini menjelaskan bahwa keputusan pemimpin merupakan hasil dari proses penafsiran terhadap realitas sosial yang terus berkembang dalam interaksi organisasi.</p>	<p>Penelitian ini menegaskan bahwa proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan merupakan hasil dari interaksi sosial yang mengandung makna simbolik. Seorang pemimpin mengambil keputusan tidak semata-mata berdasarkan ketentuan formal, melainkan juga melalui pemahaman terhadap simbol, peran sosial, dan kondisi situasional yang dihadapi. Pendekatan interaksionisme simbolik menunjukkan bahwa efektivitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menafsirkan realitas sosial serta menyesuaikan tindakan dengan konteks organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan.</p>
---	--	--	---

12. Peran Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Agama Islam	(Mu'minah et al., 2023)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam pengelolaan dan keberhasilan lembaga pendidikan agama Islam. Pimpinan lembaga pendidikan berperan dalam merencanakan program pendidikan, mengorganisasi sumber daya manusia, mengawasi pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan motivasi kepada tenaga pendidik. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik, serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap mutu proses dan hasil pendidikan di lembaga pendidikan Islam.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan agama Islam. Pimpinan lembaga pendidikan dituntut untuk menjalankan berbagai fungsi kepemimpinan secara terintegrasi, seperti sebagai pendidik, pengelola, pengawas, inovator, dan pemberi motivasi. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif mampu menciptakan perencanaan yang terarah, pengelolaan sumber daya yang efisien, serta suasana kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian visi lembaga.</p>
13. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Perguruan Tinggi	(Sugianto, 2023)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah dan pembina yang memberikan motivasi, bimbingan, serta dukungan kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas akademik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas, tanggung jawab, dan komitmen tenaga pendidik terhadap institusi. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran.</p>	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta pembinaan yang berkesinambungan sehingga tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui penetapan tujuan organisasi yang jelas. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja dan keberhasilan institusi pendidikan tinggi.</p>

14. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global	(Firdaus, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memegang peranan strategis dalam mengelola perubahan bisnis yang terjadi akibat krisis global. Pemimpin dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang penuh ketidakpastian. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang visioner, responsif, dan berani mengambil keputusan strategis mampu membantu organisasi menyesuaikan diri dengan kondisi krisis. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi dalam menjaga stabilitas organisasi, mengelola risiko, serta mempertahankan keberlangsungan usaha di tengah tekanan krisis global.	Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menghadapi dan mengelola perubahan bisnis akibat krisis global. Pemimpin dituntut untuk bersikap adaptif, visioner, serta mampu mengambil keputusan secara tepat dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis, mengatasi tantangan yang muncul, serta menjaga keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, kepemimpinan yang responsif menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi menghadapi krisis.
15. Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi	(Subni, 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kerja sama tim dan mendukung pengembangan organisasi. Pemimpin berperan sebagai pengarah, penggerak, dan motivator dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, kepercayaan, dan sinergi dalam tim kerja. Dampaknya, kinerja tim menjadi lebih optimal dan organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang dijalankan secara efektif berpengaruh besar terhadap pembentukan tim kerja yang solid serta pengembangan organisasi. Pemimpin berperan tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak dan motivator dalam menciptakan kerja sama yang harmonis antar anggota tim. Kepemimpinan yang kuat mampu meningkatkan kinerja tim, memperkuat sinergi, dan mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian menyajikan sintesis temuan dari 15 artikel ilmiah yang dianalisis dalam kajian literatur. Secara umum, hasil menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kombinasi antara konsep kepemimpinan, karakter personal pemimpin, serta peran strategis yang dijalankan dalam organisasi. Studi-studi yang ditinjau menegaskan bahwa pemimpin yang adaptif, berintegritas, komunikatif, dan mampu memanfaatkan teknologi memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan kinerja tim, menjaga stabilitas organisasi, serta mencapai tujuan secara berkelanjutan di berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, dan kesehatan masyarakat.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam organisasi dipahami sebagai proses strategis yang berfungsi mengarahkan, mempengaruhi, dan mengintegrasikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks manajemen modern, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh posisi formal, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan dinamika organisasi. Penelitian Andreansyah dan Muttaqien menunjukkan bahwa tipologi kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, dan situasional memiliki kontribusi berbeda terhadap kinerja organisasi, sehingga pemimpin perlu adaptif dalam memilih gaya yang paling sesuai dengan karakter anggota dan situasi kerja yang dihadapi (Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien, 2024).

Konsep kepemimpinan juga berkaitan dengan asal-usul munculnya seorang pemimpin, baik melalui faktor bawaan maupun hasil pembentukan lingkungan sosial dan pendidikan. Firdaus dan Muttaqin menekankan bahwa pemimpin tidak hanya “dilahirkan”, tetapi juga “dibentuk” melalui pengalaman, pembelajaran, dan interaksi sosial yang berkelanjutan. Perspektif ini memperkuat pemahaman bahwa karakter kepemimpinan merupakan hasil integrasi antara kemampuan personal dan proses pembinaan yang sistematis dalam organisasi (Muhammad Firdaus & M. Imamul Muttaqin, 2024).

Dalam praktik organisasi, pemimpin memanfaatkan berbagai sumber kekuasaan sebagai instrumen untuk mempengaruhi perilaku anggota. Nugroho dan rekan mengemukakan bahwa kekuasaan berbasis kompetensi, otoritas formal, dan pengaruh interpersonal menjadi faktor penting dalam membangun legitimasi kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bertumpu pada jabatan, tetapi pada kepercayaan dan pengakuan anggota terhadap kapabilitas pemimpin (Nugroho, Fitriani, et al., 2024).

Perkembangan teknologi digital turut mengubah paradigma kepemimpinan organisasi. Hermawati menegaskan bahwa pemimpin masa kini harus mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses manajerial untuk meningkatkan efektivitas koordinasi dan pelayanan. Transformasi digital menuntut pemimpin memiliki literasi teknologi dan kemampuan inovasi agar organisasi tetap relevan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat (Hermawati et al., 2023).

Dalam sektor kesehatan masyarakat, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih kompleks karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Mulyani menekankan bahwa kepemimpinan kesehatan harus berorientasi pada pengambilan keputusan berbasis data, etika pelayanan, serta respons cepat terhadap masalah kesehatan masyarakat. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kesehatan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan humanistik (Dubois et al., 2025).

Karakter kepemimpinan juga mengalami perubahan seiring perkembangan generasi kerja. Leuwol menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung mengedepankan komunikasi terbuka, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi dibandingkan pendekatan otoriter. Perubahan karakter ini mendorong organisasi untuk menyesuaikan model kepemimpinan agar lebih partisipatif dan inklusif dalam proses pengambilan keputusan (Leuwol et al., 2023).

Dalam konteks pendidikan, karakter pemimpin berperan penting dalam membangun kepercayaan dan budaya organisasi yang positif. Jannah menegaskan bahwa integritas moral,

empati, dan komitmen terhadap pengembangan anggota menjadi indikator utama efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas anggota (Jannah et al., 2021).

Kepemimpinan efektif juga dipengaruhi oleh kombinasi antara gaya kepemimpinan dan karakter personal. Nurwahidah menekankan bahwa empati, visi yang jelas, serta kreativitas merupakan unsur penting dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Integrasi antara aspek personal dan manajerial ini menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif terhadap perubahan (Nurwahidah et al., 2024).

Kualitas karakter seperti kejujuran, konsistensi, dan orientasi masa depan terbukti berkontribusi terhadap stabilitas organisasi. Nugroho dan Aldawiyah menjelaskan bahwa karakter pemimpin mempengaruhi tingkat kepercayaan anggota dan keberlanjutan organisasi. Semakin kuat karakter pemimpin, semakin besar pula kemampuan organisasi dalam mempertahankan kinerja jangka panjang (Nugroho, Aldawiyah, et al., 2024).

Terdapat delapan karakter inti yang menjadi fondasi pengelolaan organisasi yang sehat, meliputi kecerdasan, tanggung jawab, konsistensi, hingga ketegasan dalam bertindak. Karakter yang kokoh ini menjadi penentu utama apakah sebuah organisasi mampu mencapai tujuan jangka panjangnya secara menyeluruh, (Ayu Ramadhani et al., 2024).

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja. Citraningsih menekankan bahwa keputusan organisasi sering kali dipengaruhi oleh interpretasi makna, simbol, dan dinamika hubungan antarindividu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan proses sosial yang kompleks, bukan sekadar tindakan administratif (Citraningsih & Noviandari, 2022).

Dalam lembaga pendidikan tinggi, kepemimpinan berfungsi sebagai motor penggerak produktivitas akademik. Sugianto menyatakan bahwa arahan, pembinaan, dan dukungan pimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepemimpinan yang suportif mampu membangun komitmen organisasi yang lebih kuat (Sugianto, 2023).

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan organisasi, terutama pada situasi krisis global yang menuntut adaptasi cepat dan strategi yang tepat. Firdaus menjelaskan bahwa pemimpin dituntut mampu mengelola ketidakpastian melalui pengambilan keputusan strategis, komunikasi yang efektif, serta kemampuan membaca dinamika lingkungan eksternal. Kepemimpinan dalam situasi krisis tidak hanya berfokus pada stabilitas organisasi, tetapi juga pada keberlanjutan sistem kerja dan kesiapan anggota dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan organisasi di tengah tekanan global yang kompleks (Firdaus, 2023).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan dan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Handoko dan rekan menegaskan bahwa pemimpin di fasilitas kesehatan, khususnya puskesmas, memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan sumber daya, membangun motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi tenaga kesehatan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Handoko et al., 2024).

Subni menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun kerja sama tim dan menciptakan sinergi organisasi. Melalui koordinasi yang efektif, pemimpin dapat mengarahkan potensi anggota menjadi kekuatan kolektif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Subni, 2024).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pendekatan yang digunakan berupa studi literatur sehingga hasil pembahasan sangat

bergantung pada ketersediaan dan kualitas artikel yang dianalisis. Kedua, sebagian besar sumber yang digunakan merupakan penelitian konseptual sehingga belum sepenuhnya menggambarkan implementasi kepemimpinan secara empiris di lapangan, khususnya pada sektor kesehatan masyarakat. Ketiga, variasi konteks organisasi dalam setiap penelitian yang dirujuk menyebabkan adanya perbedaan interpretasi konsep kepemimpinan, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris dan studi lapangan untuk memperkuat temuan konseptual mengenai kepemimpinan dalam kesehatan masyarakat.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, melainkan sebagai suatu proses yang melibatkan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan anggota organisasi secara efektif. Keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, baik melalui pendekatan transformasional, transaksional, maupun situasional.

Selain aspek konsep, karakter kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi. Karakter seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, empati, visi yang jelas, serta kemampuan beradaptasi menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi. Perkembangan teknologi dan dinamika sosial juga menuntut pemimpin untuk memiliki kompetensi digital dan kemampuan kolaboratif agar mampu merespons perubahan dan tantangan di era modern, termasuk dalam kondisi krisis.

Peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pengelola sumber daya, motivator, inovator, dan agen perubahan. Pemimpin yang mampu menjalankan peran tersebut secara optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kerja sama tim yang solid, serta mendorong pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan di berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, dan dunia usaha.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penulisan hingga artikel ini dapat diselesaikan. Penghargaan secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, saran, dan arahan yang sangat berarti dalam penyempurnaan artikel ini.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun akademik, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Besar harapan penulis agar artikel ini dapat memberikan manfaat dan menjadi salah satu referensi yang berguna dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, P., Zhiika Ramadhani, S., Rahmanda, L., Hasyati Andila, F., Salsabila Parapat, R., Cahyati Nst, S., Muriansyah Daulay, R., Dwi Adriani, N., & Agustina, D. (2024). Strategi kepemimpinan untuk menghadapi krisis dalam administrasi kesehatan : Literature Review. *Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 5319–5324. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.35732>

- Citraningsih, D., & Noviandari, H. (2022). Interaksionisme simbolik: peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 072–086. <https://doi.org/10.47153/sss21.3152022>
- Firdaus, T. I. (2023). Peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan bisnis yang disebabkan oleh krisis global. *Syntax Idea*, 5(7). <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2517>
- Handoko, F., Rangkuty, M., Amelia, Paramitha, L., Qur-Ani, O., Samosir, F., Andwina, Asti, R., & Agutina, D. (2024). Analisis peran kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 12946–12951. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i4.36139>
- Hermawati, N., Emiyanti, Cholis, Yusniah, & Ahmad Sayroji. (2023). Konsep-konsep kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 109–116. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.507>
- Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 513–524. <https://doi.org/10.25157/moderat.v6i3.3990>
- Jannah, A. M., Arni, I. H., Fatwa, B., Hanifah, H., & Akhmad, F. (2021). Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan di indonesia. *Alsyst*, 1(1), 138–150. <https://doi.org/10.58578/alsyst.v1i1.30>
- Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik kepemimpinan ideal di era generasi milenial. *Journal On Education*, 5(2), 4292–4302. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1144>
- Muhammad Firdaus, & M. Imamul Muttaqin. (2024). Konsep kepemimpinan: pengertian, sebab munculnya, sifat, dan tipe pemimpin. *Student Research Journal*, 2(6), 150–161. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1634>
- Mulyani, E. S., Inayah, F., Permata Sari, K. (2025). Konsep dasar kepemimpinan kesehatan basic concepts of health leadership. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 107–117. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6641>
- Mu'minah, M., Namiroh, N., & Malihah, L. (2023). Peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan agama islam. *Tarbiyah Darussalam: Jurnal Ilmiah Kependidikan Dan Keagamaan*, 7(2), 75. <https://doi.org/10.58791/tadrs.v7i02.358>
- Nugroho, D., Aldawiyah, S., Auliansyah, P., Hidayat, S., Regina, R., & Nabila, S. (2024). Karakter kepemimpinan terhadap keberlangsungan organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 8–14. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1260>

- Nugroho, D., Fitriani, A. N., Sari Intan, F. N., Rizky, A. R., Pariza, A. A., & Kurnia, A. S. (2024). Konsep, teori, dan karakter kepemimpinan organisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 111–120. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i2.1231>
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik kepemimpinan efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Risma, A., Damanik.Kemala, Panjaitan, J., Adha, K., & Wasiyem. (2024). Study literatur: Gambaran impementasi kepemimpinan transformasional dalam kinerja karyawan di organisasi kesehatan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4872–4878. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6462>
- Rizal Andreansyah, & M. Imamul Muttaqien. (2024). Konsep dasar kepemimpinan: Dari definisi hingga tipologi pemimpin efektif.. *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.313>
- Subni, M. (2024). Peran kepemimpinan dalam membangun tiim kerja dan mengembangkan organisasi the role of leadership in building teamwork and developing organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779>
- Sugianto, E. (2023). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga perguruan tinggi. *Journalsustainable*, 6(2), 884–889. <https://doi.org/10.32923/kjimp.v6i2.4425>