

# **Kepemimpinan Dalam Pendidikan Kedokteran Di Universitas Methodist Indonesia**

Jerry F.J Tobing

Fakultas Kedokteran Universitas Methodist Indonesia

Jln. Setia Budi Pasar 2 Tanjung Sari – Medan 20132

jerryfjtobingtobing@yahoo.co.id

## ***ABSTRAK***

Proses pembelajaran dan praktek kedokteran harus memiliki jiwa kepemimpinan yang merupakan sebuah nilai yang mutlak. Peran utama dari kepemimpinan agar dapat memengaruhi orang lain dengan cara merencanakan dan mengorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sangat dipengaruhi oleh pimpinan dalam hal mengelola tenaga kependidikan yang tersedia. Salah satu hal yang memengaruhi keberhasilan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut antara lain: *democratic, pacesetting, authoritative, affiliative, coaching, dan commandin*. Gaya kepemimpinan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kata kunci: Kepemimpinan, pendidikan, gaya kepemimpinan.

## ***ABSTRACT***

Learning process and medical practice must have a leadership spirit which is an absolute value. The main role of leadership is to influence others by planning and organizing to achieve predetermined goals. In the education, success is greatly influenced by the leadership in terms of managing the available educational personnel. One of things that influence success with the leadership style that is carried out. The leadership styles include: democratic, pacesetting, authoritative, affiliative, coaching, and commandin. The leadership style can be applied according to the situation and conditions that are being faced, so that the educational goals that have been set can be achieved effectively and efficiently.

Keywords: Leadership, education, leadership style.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan sebuah nilai yang mutlak dimiliki oleh seseorang. Kepemimpinan bukan hanya sebuah posisi atau jabatan yang diberikan kepada seseorang melainkan sebuah proses pembelajaran dan praktik. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Keberhasilan pendidikan di perguruan tinggi sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia. Pemimpin di perguruan tinggi merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pendidik. Pemimpin bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas pemimpin, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Dalam perannya

sebagai seorang pemimpin, yang harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.<sup>1</sup>

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang-cabang ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan ilmu filsafat. Kepemimpinan dimasukkan dalam kategori “ilmu terapan” dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip, definisi dan teori-teorinya diharapkan dapat bermanfaat bagi peningkatan taraf hidup manusia. Seperti ilmu-ilmu lain, kepemimpinan sebagai cabang ilmu bertujuan untuk: memberikan pengertian yang luas, penafsiran dari tingkah laku pemimpin, dan pendekatan dari permasalahan sosial yang dikaitkan dengan fungsi pemimpin.<sup>1</sup>

Adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini bagaimana teori kepemimpinan dalam Pendidikan kedokteran? Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui teori kepemimpinan dalam Pendidikan kedokteran.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari suatu seri fakta perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat-sifat yang diperlukan seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu diperhatikan oleh pemimpin.<sup>1</sup>

Teknik kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan teknis pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan dalam praktek kehidupan dan dalam organisasi tertentu, dan melingkupi: konsep-konsep pemikirannya, perilaku sehari-hari serta peralatan yang dipergunakannya.<sup>1</sup>

### Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi efisiensi kerja. Untuk bermacam-macam usaha kegiatan, diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru. Maka banyak studi dan penelitian dilakukan

orang untuk mempelajari masalah pemimpin dan kepemimpinan. Teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.<sup>1</sup>

Menurut Ordway Team dalam *The Art of Leadership* mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Howart H. Hoyt dalam *Aspect of Modern Public Administration* mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seni memengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing seseorang. Sedangkan kepemimpinan menurut George R. Terry dalam *Principle of Management* mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.<sup>1</sup>

Maka secara umum dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat memengaruhi,

mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Prinsip Dasar Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara adalah:<sup>1</sup>

1. Ing ngarsa sung tulada. Artinya, di depan memberi teladan. Pemimpin harus menjadi contoh bagi anak buahnya.
2. Ing madya mangun karsa. Artinya di tengah membangun kehendak atau niat. Pemimpin harus berjuang bersama anak buah.
3. Tut wuri handayani. Artinya, dari belakang memberikan dorongan. Ada saatnya pemimpin membiarkan anak buah melakukan sendiri.

### **Teori dan Pendekatan Kepemimpinan**

Pada dasarnya untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai literatur yang menyatakan pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada yang mengatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok orang. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasi yang memungkinkan ia ada. Teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi.<sup>2</sup>

Orientasi perilaku mencoba mengetengahkan pendekatan yang bersifat *Social Learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan ini. Selanjutnya Thoah (1996:250-264) mengemukakan teori dan pendekatan kepemimpinan sebagai berikut :<sup>2</sup>

#### **1. Teori Sifat**

Dalam teori sifat (*Trait Theory*), menurut Malayu Hasibuan (2007:203) analisis ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatiannya pada pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin menurut teori sifat ditandai dengan dipunyainya tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan bawahannya. Namun demikian tingkat kecerdasan yang jauh lebih tinggi dari bawahannya juga tidak efektif, sebab para bawahan menjadi tidak dapat memahami apa yang diinginkan pemimpin atau tidak memahami gagasan dan kebijakan yang telah digariskan. Oleh karena itu, idealnya seorang pemimpin sebaiknya memiliki kecerdasan yang tidak terlalu tinggi dari bawahannya.<sup>2</sup>

#### **2. Teori Kelompok**

“Dalam teori kelompok beranggapan bahwa, supaya kelompok

bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya, terutama dimensi pemberian perhatian kepada para pengikut, dapat dikatakan pemberian perhatian kepada para pengikut dikatakan memberikan dukungan yang positif terhadap perspektif teori kelompok ini”<sup>2</sup>

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi  
Kepemimpinan model Fiedler (*Fiedler's Contingency Model*), menyatakan ada dua hal yang dijadikan sasaran yaitu mengadakan identifikasi faktor-faktor yang sangat penting di dalam situasi, dan kedua memperkirakan gaya atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif di dalam situasi tersebut.<sup>2</sup>
4. Teori Jalan Kecil – Tujuan (*Path – Goal Theory*)  
“Dalam pendekatan teori *path-goal* mempergunakan kerangka teori motivasi. Hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat dekat, berhubungan dengan motivasi kerja dan pihak lain berhubungan dengan kekuasaan”.<sup>2</sup>
5. Pendekatan *Social Learning* dalam Kepemimpinan

Pendekatan *Social Learning* merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antar pemimpin, lingkungan dan perilakunya sendiri. Pendekatan *Social Learning* ini antara pemimpin dan bawahan mempunyai kesempatan untuk bisa memusyawarahkan semua perkara yang timbul. Keduanya, pimpinan dan bawahan mempunyai hubungan interaksi yang hidup dan mempunyai kesadaran untuk menemukan bagaimana caranya menyempurnakan perilaku masing-masing dengan memberikan penghargaan-penghargaan yang diinginkan.<sup>2</sup>

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimanapun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sebagaimana sudah dipaparkan sebelumnya kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang kedalam aktivitas kepemimpinan.

Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka ia perlu memikirkan gaya kepemimpinan.<sup>2</sup>

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan menurut *Goleman* (2000) mengajukan 6 gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan :<sup>7</sup>

1. *Democratic*: pemimpin yang demokratis mendorong pertukaran ide dari anggota kelompoknya sehubungan dengan keputusan yang harus diambil dan tindakan yang harus didahulukan. Saat dihadapkan pada masalah pelik, pemimpin ini akan memperoleh ide dari orang lain, mendengarkan dengan penuh perhatian dan membuat suatu mufakat. Kerugiannya dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang sulit dengan banyaknya ide dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mempertimbangkan ide tersebut.<sup>7</sup>

2. *Pacesetter*: pemimpin jenis ini menetapkan langkah, menetapkan standar yang tinggi untuk dirinya berdasarkan contoh dan fokus dalam mencapai hasil yang baik. Mereka mengharapkan anggota lain

kompeten dalam tugas mereka. Jika kemampuan dari salah satu anggotanya berkurang, maka akan menyerahkan tugas kepada anggota lain yang lebih kompeten. Beberapa anggota kelompok merasa pemimpin ini harus lebih sensitif dan toleran terhadap pandangan dan cara kerja orang lain.<sup>7</sup>

3. *Authoritative*: pemimpin yang otoriter menetapkan arah yang jelas serta membawa kelompok menuju tujuan bersama. Mereka sangat berguna pada waktu kelompok jatuh dalam masalah yang akan memotivasi anggotanya dengan memperjelas bagaimana cara bekerja untuk memperoleh tujuan yang lebih besar. Pemimpin ini akan berkomitmen dalam tugas dan mengizinkan anggota kelompoknya untuk bebas berinovasi dan bereksperimen.<sup>7</sup>

4. *Affiliative*: pemimpin yang afiliatif mampu menciptakan komunikasi dan hubungan yang baik dalam kelompoknya. Mereka tertarik akan kesejahteraan perorangan dari anggota kelompoknya, yang mana akan mudah bergabung dan menghabiskan waktu dalam membangun kelompok. Pemimpin jenis ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap anggota kelompoknya dan memberikan mereka kebebasan dalam melaksanakan tugas dan sering memberikan *feedback* positif, Beberapa anggota

kelompok merasa pemimpin jenis ini sebaiknya lebih tegas dan menetapkan arah yang jelas dalam kelompok.<sup>7</sup>

5. *Coaching* : pemimpin jenis ini lebih fokus mendukung upaya dari anggotanya dan mengembangkan kemampuan mereka. Biasanya ahli dalam membagikan tugas dan membantu anggota kelompok untuk memahami kekuatan, kelemahan dan potensi masing-masing. Pemimpin jenis ini merupakan pendengar yang baik dan seringkali menggunakan pertanyaan terbuka untuk membantu yang lain dalam memecahkan tantangan kerja. Mereka sering memberikan *feedback* yang terus menerus dan melihat kesalahan sebagai peluang untuk perbaikan.<sup>7</sup>

6. *Commanding* : Pemimpin ini menetapkan arahan yang jelas dan mengharapkan anggota lain untuk mengikutinya serta dengan cepat membuat keputusan hanya sedikit masukan dari orang lain, sangat pandai dalam menangani krisis. Mereka tidak ragu berhadapan dengan orang lain saat dalam kinerja yang buruk, juga akan memberikan penghargaan kepada anggota yang baik dalam pekerjaan. Namun, pemimpin ini kurang dapat menerima ide orang lain sehingga beberapa anggota kelompok merasa tidak termotivasi dan kehilangan antusias.<sup>7</sup>

Dengan karakter yang dimiliki oleh masing – masing orang, maka pemimpin akan memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin suatu kelompok. Gaya kepemimpinan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi.

### **Kepemimpinan pendidikan**

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut : “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.<sup>1</sup> “*pendidikan*” yang mengandung arti dalam lapangan apa dan di mana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau ciri-ciri yang harus dimiliki oleh kepemimpinan itu;<sup>3</sup>

- a. Kepemimpinan adalah tentang menjelaskan visi, mewujudkan nilai-nilai, dan menciptakan lingkungan untuk mencapai tujuan. Richard &Engle, 1986.

- b. Kepemimpinan adalah proses untuk menentukan tujuan (arah yang berarti) sebagai usaha bersama dan rela berkorban untuk mencapai tujuan). Jacobs & Jaques, 1990.
- c. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. (House et al, 1999)

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>5</sup>

#### Fungsi Pemimpin Pendidikan<sup>5</sup>

Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja, antara lain :

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam

menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.

- d. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

#### Syarat-syarat Pemimpin Pendidikan

Untuk memangku jabatan pemimpin pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan peranannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak. Akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik. Persyaratan-persyaratan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Rendah hati dan sederhana
2. Bersifat suka menolong
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
4. Percaya kepada diri sendiri
5. Jujur, adil dan dapat dipercaya
6. Keahlian dalam jabatan

Adanya syarat-syarat kepemimpinan seperti diuraikan di atas menunjukkan bahwa

kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi lebih-lebih lagi kemampuan dan kesediaan pemimpin.<sup>5</sup>

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan sifat penelitian deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam kepada pimpinan tertinggi universitas, pimpinan tertinggi fakultas beserta jajarannya dan kepala bagian dari masing-masing departemen yang ada di fakultas untuk mendapatkan hasil untuk penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterampilan yang Harus Dimiliki Pemimpin

Seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan. Di bawah ini akan diuraikan beberapa keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan.

Keterampilan-keterampilan tersebut adalah :

### 1. Keterampilan dalam memimpin

Pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal itu antara lain ia harus menguasai

bagaimana caranya : menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, memupuk "morale" kelompok, bersama-sama membuat keputusan, menghindarkan "working on the group" dan "working for the group" dan mengembangkan "working within the group", membagi dan menyerahkan tanggungjawab, dan sebagainya. Untuk memperoleh keterampilan di atas perlu pengalaman, dan karena itu pemimpin harus benar-benar banyak bergaul, bekerjasama, dan berkomunikasi dengan orang yang dipimpinya. Yang penting jangan hanya tahu, tetapi harus dapat melaksanakan.<sup>1</sup>

2. Keterampilan dalam hubungan insani  
Hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang biasa kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari: (1) hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi; dan (2) hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personel, ialah hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau

pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan. Yang menjadi inti dalam hubungan ini, apakah itu hubungan fungsional atau hubungan personal, adalah saling menghargai. Bawahan menghargai atasan dan sebaliknya atasanpun harus menghargai bawahan.<sup>1</sup>

3. Keterampilan dalam proses kelompok

Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota-anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki para anggota kelompok itu dapat diefektifkan secara maksimal. Inti dari proses kelompok adalah hubungan insani dan tanggungjawab bersama. Pemimpin harus jadi penengah, pendamai, moderator dan bukan menjadi hakim.<sup>1</sup>

4. Keterampilan dalam administrasi personil.

Administrasi personil mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien. Kegiatan dalam administrasi personil: seleksi, pengangkatan, penempatan,

penugasan, orientasi, pengawasan, bimbingan dan pengembangan serta kesejahteraan. Menemukan yang paling penting dari kegiatan di atas adalah kegiatan seleksi dalam memilih orang yang paling sesuai dengan tugas dan pekerjaannya yang berpedoman pada "*the right man in the right place*".<sup>1</sup>

5. Keterampilan dalam menilai

Penilaian atau evaluasi ialah suatu usaha untuk mengetahui sampai di mana suatu kegiatan sudah dapat dilaksanakan atau sampai di mana suatu tujuan sudah dicapai. Yang dinilai biasanya ialah ; hasil kerja, cara kerja dan orang yang mengerjakannya.<sup>1</sup>

### **Kepemimpinan dalam Pendidikan Kedokteran**

Dalam tatanan dunia yang semakin kompleks, dokter dituntut menjadi sosok yang ideal sesuai konsep yang dicanangkan oleh WHO dimana seorang dokter harus memiliki konsep *The five stars doctor* yang terdiri dari kemampuan dokter untuk menjadi *health care provider, decision maker, community leader, manager* dan *communicator*. Kepemimpinan menuntut kemampuan dokter dalam mempengaruhi

klien dengan komunikasi efektif supaya bisa bekerjasama dalam program promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Oleh karena dokter nantinya tidak hanya berperan sebagai praktisi medis atau klinisi tetapi juga berperan sebagai pemimpin dan manajer.<sup>6</sup>

### ***Care Provider***

Seorang dokter diharapkan mampu menyediakan perawatan individu, seorang “five stars doctor” harus dapat memperhitungkan kebutuhan total seorang pasien, baik kebutuhan fisik, kebutuhan mental, maupun kebutuhan sosial, dengan kata lain cara pandang secara holistik. Seorang dokter harus memastikan bahwa berbagai pengobatan kuratif, preventif, rehabilitatif akan dibagikan dengan cara yang saling melengkapi, terintegritas, dan berkesinambungan. Selain itu seorang dokter pun harus memastikan bahwa pengobatan yang diberikan adalah bermutu atau berkualitas tertinggi, menyeluruh, berkelanjutan dan perawatan individual berjangka panjang berdasar kepercayaan yang diberikan pasien.<sup>6</sup>

### ***Decision Maker***

Seorang dokter diharapkan mampu menjadi penentu keputusan. Dalam transparansi “five star doctor” akan

mengambil keputusan sesuai dengan teknologi yang tersedia, dimana keputusan tersebut dapat dibenarkan dalam hal efikasi dan biaya (cost effectiveness). Keputusan yang diambil diambil berdasarkan berbagai sudut pandang misalnya dari berbagai macam cara yang mungkin untuk mengobati kondisi kesehatan yang diberikan, diambillah salah satu yang tampaknya paling sesuai dalam situasi saat itu. Sebagai pengeluaran regards, sumber daya terbatas yang tersedia untuk kesehatan harus dibagi secara adil untuk kepentingan setiap individu dalam masyarakat. Keputusan yang diambil tersebut diambil dengan tidak mengabaikan atau melupakan mutu pelayanan yang diberikan.<sup>6</sup>

### ***Communicator***

Seorang dokter diharapkan mampu menjadi komunikator yang baik, dimana ia diharapkan untuk mampu memperbaiki gaya hidup sehat melalui pendidikan kesehatan dan advokasi yang efektif, sehingga bisa memberdayakan setiap individu dan kelompok untuk secara mandiri meningkatkan dan melindungi kesehatannya, dengan kata lain dapat mengubah atau mempromosikan perubahan lifestyle ke arah yang baik. Lifestyle ini meliputi beberapa aspek seperti diet

seimbang, perancangan langkah-langkah keselamatan di tempat kerja, jenis kegiatan rekreasi, menghormati lingkungan dan sebagainya yang berhubungan dengan semua yang memiliki pengaruh terhadap kesehatan. Adanya keterlibatan individu dalam melindungi dan memulihkan kesehatannya itu sendiri bersifat sangat penting karena paparan risiko kesehatan sangat dipengaruhi oleh perilaku seseorang. Para dokter juga harus menjadi seorang komunikator yang sangat baik dalam rangka membujuk (persuasi) pasien, keluarga dan masyarakat yang merupakan tanggung jawab dokter untuk mengadopsi gaya hidup sehat dan menjadi mitra dalam upaya kesehatan.<sup>6</sup>

### ***Community Leader***

Seorang dokter diharapkan mampu menjadi pemimpin dalam komunitas atau masyarakat, mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sekitarnya, mampu berinisiatif memenuhi kebutuhan kesehatan mereka. Kebutuhan dan masalah seluruh masyarakat tidak boleh dilupakan. Kemampuan memahami faktor-faktor penentu kesehatan yang melekat dalam lingkungan fisik dan sosial suatu masyarakat dan dengan menghargai luasnya setiap masalah atau resiko kesehatan, maka seorang “five stars

doctor” tidak akan hanya mengobati individu yang mencari bantuan tetapi juga dapat memberikan keuntungan positif dalam kegiatan kesehatan masyarakat sehingga dapat memberikan banyak manfaat bagi banyak orang.<sup>6</sup>

### ***Manager***

Seorang dokter diharapkan mampu dan bisa memiliki skill managerial yang baik untuk menjalankan fungsi-fungsi diatas, dan mampu bekerja sama secara harmonis dengan perorangan maupun organisasi, baik di dalam maupun di luar sistem pelayanan kesehatan guna memenuhi kebutuhan komunitasnya. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memulai pertukaran informasi dalam rangka membuat keputusan yang lebih baik, dan untuk bekerja dalam tim multidisiplin yang erat hubungannya dengan mitra lain untuk kesehatan dan pembangunan sosial, apakah ditakdirkan untuk individu atau untuk masyarakat.<sup>6</sup>

### **Kepemimpinan di Fakultas Kedokteran Universitas Methodist Indonesia Medan.**

- a. Fakultas Kedokteran Universitas Methodist Indonesia merupakan fakultas kedokteran swasta di Sumatra Utara. Yang dipimpin oleh seorang rektor yang merupakan

pimpinan tertinggi di Universitas, namun sepenuhnya mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Hal ini dapat dikatakan karena terdapat banyak keputusan yang diambil sendiri, yang selalu mengikutsertakan bawahan.

- b. Dekan merupakan pimpinan tertinggi di Fakultas Kedokteran memiliki ciri-ciri pemimpin yang baik. Dekan mau mendengarkan setiap yang menjadi kendala bawahan dalam menjalankan proses pendidikan, bisa memberikan masukan, mencari jalan keluar, dan dapat mengambil keputusan untuk kepentingan bersama.
- c. Wakil dekan di Fakultas Kedokteran Universitas Methodist Indonesia sangat demokratis dalam memimpin serta menjalankan tupoksi yang ada.
- d. Setiap departemen sudah memiliki ketua departemen yang bertanggung jawab atas semua kegiatan akademik yang berhubungan dengan departemen tersebut.
- e. Pendidik merupakan implementasi kepemimpinan dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini pendidik merupakan teladan bagi mahasiswa dalam memperlihatkan sebagai

pemimpin yang baik, karena seorang dokter harus menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan pasiennya ataupun kepada mahasiswa.

- f. Di institusi saya, masih terdapat beberapa kekurangan, misalnya dalam hal ketepatan waktu, salah satunya disebabkan karena jam praktek dokter yang berbenturan dengan jam mengajar. Oleh karena itu diharapkan ada perubahan dari institusi untuk membenahi hal tersebut, apakah dengan mengadakan pertemuan, seminar atau pelatihan kepemimpinan. Sehingga diharapkan adanya kesadaran dari setiap individu akan pentingnya kepemimpinan.
- g. Dalam kurikulum pendidikan kedokteran di Fakultas Kedokteran Universitas Methodist Indonesia sudah diajarkan dan langsung diterapkan di pembelajaran, sehingga mahasiswa sudah terlatih sejak dini.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan pendidikan sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu

pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.

## SARAN

Untuk kelancaran pendidikan yang berkesinambungan, pimpinan kiranya perlu melakukan pelatihan untuk tim pengajar terutama dalam hal kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dra. Kartini Kartono,.1986. Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Pemimpin itu Abnormal? Penerbit CV Rajawali. Jakarta.
2. Arifin,S.,2012. Leadership: Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
3. Yukl,G.,2006. Leadership in Organizations. Sixth edition. Pearson Ed.LTD. New York.
4. Giles,D.&Morison,M.,2010. Exploring Leadership as a Phenomenon in an Educational Leadership Paper: An Innovative Pedagogical Approach Opens the Unexpected. Diunduh 27 November 2012 dari *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 2010, Volume 22, Number 1, 64-70 <http://www.isetl.org/ijtlhe/> ISSN 1812-9129.
5. Handoyo,S. 2010. Pengukuran *Servant Leadership* Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi. Universitas Airlangga Surabaya. Diunduh 27 November 2012 dari [journal.ui.ac.id/humanities/article/view/675/643](http://journal.ui.ac.id/humanities/article/view/675/643)
6. Boelen,C. **THE FIVE-STAR DOCTOR: An asset to health care reform?** World Health Organization, Geneva, Switzerland. Diunduh 27 November 2012 dari [www.who.int/hrh/en/HRDJ\\_1\\_1\\_02.pdf](http://www.who.int/hrh/en/HRDJ_1_1_02.pdf)
7. Chapman, A.L.N. 2014. *Leadership styles used by senior medical leaders. Leadership in Health Services*, Vol. 27 Iss 4 pp. 283 - 298