

Persepsi Mahasiswa Farmasi Universitas Mataram Terhadap Kepemimpinan di Farmasi Komunitas

Muhamad Zainul Fajri Awwalin^{1*}, Candra Eka Puspitasari^{1,2}

¹ Jurusan Farmasi, Fakultas Kedokteran, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

² Apotek Pendidikan, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.29303/jk.v12i4.4563>

Article Info

Received : September 4, 2023

Revised : November 28, 2023

Accepted : November 28, 2023

Abstract: Layanan kesehatan yang berkualitas belum tersedia secara merata di Indonesia. Menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas dan merata adalah salah satu tanggung jawab farmasi di farmasi komunitas. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan layanan kesehatan adalah peran pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dipimpin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi atau komunitas. Untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dipimpin dibutuhkan pengakuan dan kepercayaan dari orang yang dipimpin kepada pemimpin dan cara untuk mendapatkannya dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik pemimpin yang diharapkan di layanan kesehatan khususnya apotek oleh mahasiswa farmasi. Penelitian ini bersifat deskriptif berdasarkan hasil observasi menggunakan kuesioner yang disebar secara daring. Hasil penelitian berupa 17 karakter pemimpin yang diharapkan ada pada sosok pemimpin berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli kemudian dianalisis secara statistik deskriptif. Lima karakter yang paling banyak dipilih antara lain jujur (25%), kompeten (16,2%), membangkitkan semangat (7,4%), berorientasi kedepan (7,4%) dan berwawasan luas (7,4%). Selain memiliki karakter tersebut pemimpin di farmasi komunitas diharapkan menguasai mata kuliah manajemen farmasi dan memiliki *soft skills* berupa kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan kerja sama dalam tim.

Keywords: kepemimpinan, karakteristik pemimpin, farmasi komunitas.

Citation: Awwalin, M. Z. F. and Puspitasari, C. E. (2023). Persepsi Mahasiswa Farmasi Universitas Mataram Terhadap Kepemimpinan di Farmasi Komunitas. *Jurnal Kedokteran Unram*, 12(4), 358-365, DOI: <https://doi.org/10.29303/jk.v12i4.4563>

Pendahuluan

Farmasi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan kesehatan primer yang berkualitas dan dapat diakses untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien, tetapi layanan farmasi yang berkualitas belum tersedia secara menyeluruh untuk pasien. Salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas layanan farmasi adalah peran pemimpin dalam memfasilitasi perubahan tersebut (Tsuyuki & Schindel, 2008). Kesuksesan pemimpin dapat dilihat dari

kemampuan seorang pemimpin menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mendorong potensi sumber daya manusia yang dipimpin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi/komunitas (Sukmana & Harymawan, 2018).

Ketika pemimpin tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, pemimpin akan kurang mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari karyawannya. Untuk menjalankan peran

Email: m.zainul.fajri.awwalin@gmail.com

kepemimpinan yang baik, penting bagi para pemimpin untuk mendapatkan gambaran dasar tentang karakteristik pemimpin yang diharapkan oleh karyawannya sehingga pemimpin dapat memahami mereka, akibatnya pemimpin akan mendapatkan pengakuan dan kepercayaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dipimpin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi/komunitas (Yuliana & Widayati, 2018).

Menurut Holdford (2003), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mencoba untuk secara sengaja mempengaruhi individu atau kelompok lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses karena kepemimpinan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan itu disengaja karena tidak terjadi begitu saja, kepemimpinan membutuhkan usaha dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin haruslah memberikan pengaruh, individu yang tidak memberikan pengaruh tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin.

Peran, posisi dan fungsi pemimpin erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia (Dewi, 2021). Oleh karena itu, menurut Asrizal (2019), tugas kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai konselor, instruktur, memimpin rapat, mengambil keputusan dan mendelegasikan wewenang. Sedangkan menurut Yuliana & Widayati (2018) fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu :

1. Pemimpin sebagai penentu arah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi,
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dengan pihak-pihak diluar organisasi,
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif,
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan internal terutama saat menghadapi situasi konflik,
5. Pimpinan sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Selain peran, posisi dan fungsi pemimpin, gaya pemimpin juga berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang dipimpinnya. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan (Suyanti et al., 2016), gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Sukmana & Harymawan, 2018). Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya, model dan kemampuan tertentu yang digunakan seorang pemimpin dalam berperilaku, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang

lain atau bawahan agar mereka ikut serta dan mampu bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Wahyono, 2019).

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh karakteristik pemimpin (Koo & Park, 2017). Karakteristik pemimpin penting untuk mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari orang yang dipimpin sehingga mendorong potensi sumber daya manusia yang dipimpin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Dikutip dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kouzes & Posner (2007) dalam Yuliana & Widayati (2018) 20 karakteristik dari seorang pemimpin melalui pendekatan sifat adalah (1) jujur, (2) berorientasi ke depan, (3) kompeten, (4) membangkitkan semangat, (5) cerdas, (6) berwawasan adil, (7) berwawasan luas, (8) mendukung, (9) dapat dipercaya, (10) dapat diandalkan, (11) kooperatif, (12) tegas, (13) imajinatif, (14) ambisius, (15) berani, (16) perhatian, (17) dewasa, (18) setia, (19) pengendalian diri, dan (20) independen. Sedangkan hasil penelitian dari Yuliana dan Widayati (2018) tentang karakteristik pemimpin yang dikagumi oleh bawahan adalah (1) jujur, (2) kompeten, (3) bertanggung jawab, (4) berorientasi ke depan, (5) disiplin, (6) tegas, (7) adil, (8) keteladanan, (9) objektivitas, (10) berani, (11) rasionalitas, (12) pendengar yang baik, (13) membangkitkan semangat, (14) percaya diri, (15) semangat, (16) komunikasi secara efektif, (17) adaptabilitas, (18) fleksibel, (19) sikap yang antisipatif dan (20) ambisius.

Persepsi orang yang dipimpin terhadap pemimpin tidak lepas dari kemampuan pemimpin seperti *Soft skills* dan *hard skills* yang harus dimiliki. Berdasarkan penelitian Manara (2014) seorang pemimpin harus memiliki *softskill* berupa komunikasi, kemampuan kerja sama tim/individu, kemampuan bekerja di bawah tekanan, baik kepribadian kemampuan interpersonal, jujur, motivasi kerja, disiplin, leadership, pekerja keras, teliti dan detail, integritas dan loyalitas, proaktif dan berinisiatif, bertanggung jawab, kemampuan menganalisa, kreatif, tegas, cepat belajar, dan berorientasi hasil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik pemimpin yang diharapkan oleh mahasiswa Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Mataram (FK UNRAM) khususnya angkatan 2020 pada bidang farmasi komunitas. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dasar tentang karakteristik pemimpin yang diharapkan oleh karyawan bagi para pemimpin di farmasi komunitas dan menjadi dasar para pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya sehingga mendapat pengakuan dan kepercayaan yang tinggi dari karyawannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dipimpin dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi atau komunitas.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan rancangan *cross-sectional* dengan mengamati data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner (angket) dengan sampel penelitian mahasiswa program studi farmasi FK UNRAM angkatan 2020. Teknik sampling yang digunakan yaitu *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan di gedung program studi farmasi FK UNRAM dengan menyebarkan kuesioner daring menggunakan *google form*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dimana data disajikan dalam bentuk persentase dalam tabel satu arah atau sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Responden yang terlibat pada penelitian ini sebanyak 68 orang yang terdiri dari mahasiswa Farmasi FK UNRAM angkatan 2020 (tabel 1). Responden terdiri dari 9 orang pria dan 59 orang wanita yang berada pada rentang usia 19-23 tahun dan sebagian besar responden adalah mahasiswa yang memiliki riwayat aktif dalam organisasi. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi sebanyak 50 orang (73,5%) yang sebagian besar merupakan mahasiswa aktif dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Farmasi (HMF). Menurut Zalfa (2022) usia atau pengalaman dan keadaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki persepsi yang berbeda.

Table 1. Karakteristik responden

Variabel	Frekuensi	Peresentase (%)
Jenis Kelamin		
- Pria	9	13,2
- Wanita	59	86,8
Usia		
- 19 tahun	2	2,9
- 20 tahun	32	47,6
- 21 tahun	27	39,7
- 22 tahun	5	7,3
- 23 tahun	2	2,9
Riwayat Organisasi		
- Aktif	50	73,5
- Tidak Aktif	18	26,5

Karakteristik pemimpin pada penelitian ini merupakan sifat-sifat positif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin berdasarkan penelitian Kouzes & Posner (2007). Hasil penelitian disajikan dalam tabel 1 dimana hasil penelitian menunjukan karakter pemimpin yang paling diharapkan mahasiswa Farmasi FK UNRAM ada pada pemimpin di farmasi komunitas adalah jujur (25%) diikuti dengan kompeten (16,2%), membangkitkan semangat (7,4%), berorientasi kedepan

(7,4%), berwawasan luas (7,4%), berwawasan adil (5,9%), berani (5,9%), mendukung (4,4%), cerdas (2,9%), tegas (2,9%), dapat dipercaya (2,9%) dapat diandalkan (2,9%), pengendalian diri (2,9%), kooperatif (1,5%), ambisius (1,5%), dewasa (1,5%), dan setia (1,5%).

Sifat jujur, kompeten, membangkitkan semangat, berorientasi kedepan dan berwawasan luas merupakan 5 sifat yang paling banyak diharapkan ada pada sosok pemimpin di farmasi komunitas oleh mahasiswa Farmasi FK UNRAM angkatan 2020. Sifat jujur menjadi sifat yang paling banyak dipilih oleh responden. Hal ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Yuliana & Widayati (2018) tentang karakter pemimpin yang dikagumi oleh bawahan yang dilakukan di kota Surabaya dimana hasil penelitian menunjukkan sifat jujur merupakan sifat yang paling banyak dipilih. Jujur merupakan salah satu aspek penting dalam membangun kepercayaan (Wilkins, 2018). Pemimpin yang jujur dianggap sebagai orang yang berintegritas sehingga akan meningkatkan kepercayaan orang lain terhadapnya (Gea, 2014). Dengan kepercayaan yang kuat, pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih baik dan meningkatkan kerja sama tim sehingga tujuan bersama tercapai dengan lebih efektif (Aidina & Prihatsanti, 2018). Pemimpin memiliki peran penting sebagai teladan bagi anggota atau rekan yang mereka pimpin (Usman, 2013). Dengan menunjukkan sifat jujur, pemimpin memberikan contoh yang baik bagi orang lain. Hal ini mendorong anggota atau rekannya untuk mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai jujur dalam perilaku mereka sendiri. Sebaliknya, jika pemimpin tidak jujur, hal ini dapat merusak budaya organisasi atau sosial dan mempengaruhi tindakan anggota atau rekannya secara negatif.

Selain sifat jujur, sifat kompeten juga merupakan sifat yang harus ada dalam sosok pemimpin. Pemimpin yang kompeten adalah mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengelola dan mengarahkan suatu tim atau organisasi dengan efektif (Kragt & Day, 2020). Pemimpin yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi atau tim dengan efektif. Di farmasi komunitas, keamanan pasien dan kualitas pelayanan kesehatan adalah prioritas utama sehingga dibutuhkan pemimpin kompeten yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang regulasi farmasi, kepatuhan terhadap prosedur yang ketat, dan kebijakan yang berkaitan dengan obat-obatan (Batista et al., 2021).

Tabel 2. Karakter pemimpin yang diharapkan ada pada pemimpin di farmasi komunitas

No	Karakter	Alasan	Persentase
1	Jujur	• Kesuksesan berawal dari sebuah kejujuran	25%

No	Karakter	Alasan	Persentase
		<ul style="list-style-type: none"> Kejujuran adalah suatu hal yang paling utama dan paling penting ketika menjadi seorang pemimpin Kejujuran merupakan awal untuk mendapatkan kepercayaan orang lain. Sikap yang jujur akan membawa pada kepemimpinan yang baik, sehingga mampu menjadikan organisasi atau lembaga menjadi tempat yang dapat dipercaya dan mampu berkembang Pemimpin yang jujur akan membantu jalannya suatu organisasi Pemimpin yang terbaik terlahir dari kepribadian yang jujur. Karena kejujuran harus menjadi landasan utama seorang pemimpin agar jalan yang ditempuh organisasinya benar. Seorang pemimpin memiliki karakter yang jujur dapat dipercaya untuk diberikan suatu Amanah Untuk menjalankan suatu komunitas diperlukan kejujuran satu sama lain 	
2	Kompeten	<ul style="list-style-type: none"> Kompeten diperlukan dalam mengorganisir organisasi Pemimpin yang kompeten bisa mendorong organisasi dan SDM-nya untuk berkembang Jika seseorang sudah memiliki sifat kompeten, maka semua karakter yang ada di atas dapat terpenuhi Pemimpin yang kompeten dalam bidangnya akan membuat organisasi berjalan sesuai yang direncanakan Pemimpin yang kompeten akan membimbing bawahannya dengan baik Pemimpin yang kompeten merupakan teladan bagi karyawan karena pemimpin yang kompeten memiliki wawasan yang terkait di bidangnya. Pemimpin yang kompeten memiliki pertimbangan yang matang sehingga mampu menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik. Pemimpin akan menanggung beban yang lebih dan pemimpin yang kompeten mampu untuk itu. 	16,2%
3	Membangkitkan Semangat	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin harus bisa menularkan semangat ke bawahannya Pemimpin yang selalu mendukung akan membuat kita selalu semangat dalam bekerja Pemimpin harus memberikan semangat dan motivasi supaya anggotanya giat dalam menjalankan tugas. Dalam suatu komunitas diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjadi penggerak agar anggota komunitas juga semangat dalam menjalankan tugas di komunitas Karena seorang pemimpin harus memiliki rasa semangat yang timbul dalam dirinya untuk bisa membangkitkan semangat bagi orang lain 	7,4%
4	Berorientasi kedepan	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin yang berorientasi kedepan diperlukan karena perencanaan dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin yang berorientasi ke depan pastinya mempunyai perencanaan dan <i>point of view</i> yang baik. Pemimpin harus memiliki perencanaan untuk membawa suatu organisasi kedepannya agar organisasi tersebut maju. Pemimpin yang berorientasi ke depan memiliki perencanaan yang pasti untuk mencapai tujuan organisasi/komunitas. 	7,4%
5	Berwawasan Luas	<ul style="list-style-type: none"> Berwawasan luas dapat membantu dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus memiliki wawasan yang luas untuk mewadahi anggota-anggotanya. Pemimpin yang berwawasan luas sudah pasti dapat diandalkan selain itu pemimpin yang berwawasan luas akan bertindak jujur, sehingga dapat dipercaya sesuai dengan wawasannya. Wawasan yang luas diperlukan untuk mengambil keputusan secara lebih tepat Pemimpin yang berwawasan luas memiliki pemikiran yang lebih matang, tidak gegabah dan berpikir sebelum bertindak serta memiliki banyak gagasan. 	7,4%
6	Berwawasan Adil	<ul style="list-style-type: none"> Adil adalah hal yang diperlukan dalam memajukan komunitas namun sulit dilakukan semua orang Seorang pemimpin yang dapat berlaku adil terhadap bawahannya tanpa memandang status akan dihormati sehingga lingkungan pekerjaan menjadi aman dan damai. 	5,9%

No	Karakter	Alasan	Persentase
7	Berani	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin terkadang harus berani mengambil risiko dalam melaksanakan visi dan tujuan dari kelompok yang dipimpin. • Berani akan menimbulkan sifat kepercayaan diri pada pemimpin dalam menentukan keputusan 	5,9%
8	Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Seorang pemimpin harus dapat mendukung potensi dari SDM yang ada di bawahnya • Seorang pemimpin yang mendukung bawahannya sangat dibutuhkan karena pegawai lebih suka jika diberi dukungan oleh atasannya daripada harus mengerjakan suatu hal sendirian tanpa adanya dukungan. 	4,4%
9	Cerdas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang cerdas dapat merencanakan dengan baik dalam menjalankan suatu usaha sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. • Pemimpin yang cerdas sudah pasti mengetahui bagaimana kepribadian seorang pemimpin yang baik dan cara mengelola organisasi yang baik. 	2,9%
10	Tegas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin yang tegas akan membuat bawahannya disiplin • Ketegasan dibutuhkan dalam mengambil keputusan secara cepat dan sehingga pengambilan keputusan tidak berlarut-larut karena tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin yaitu mengambil keputusan yang baik, tepat, dan normatif 	2,9%
11	Dapat dipercaya	Pemimpin yang dapat dipercaya membuktikan bahwa orang tersebut bisa diandalkan, bertanggung jawab dan jujur sehingga dapat dihormati orang lain dan membuat rekan akan merasa nyaman dan dapat bekerja lebih optimal.	2,9%
12	Dapat Diandalkan	Pemimpin yang dapat diandalkan pasti mampu mengarahkan setiap kegiatan atau aktivitas yang akan dilaksanakan	2,9%
13	Pengendalian Diri	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selain dapat mengendalikan orang lain juga dapat mengendalikan diri sendiri.	2,9%
14	Kooperatif	Kooperatif adalah sifat yang dapat memajemen semua dengan baik, sehingga semuanya bisa berjalan dengan lancar dan terstruktur	1,5%
15	Ambisius	Pemimpin yang mempunyai karakter yang ambisius memiliki keinginan yang tinggi sehingga dapat mencapai visi dan misi yang sudah ditargetkan.	1,5%
16	Dewasa	Ketika seorang pemimpin mampu bersikap dewasa, maka karakter lain seperti bijaksana, jujur, memiliki orientasi, dan sebagainya akan mengikuti	1,5%
17	Setia	Pemimpin yang setia akan memiliki rekan yang setia juga dimana orang setia pasti akan berjalan bersama, saling rangkul, saling membantu, sabar dalam membagi ilmunya	1,5%

Pemimpin yang mampu membangkitkan semangat juga merupakan salah satu sifat yang dikagumi. Pemimpin yang mampu membangkitkan semangat adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin dengan energi positif (Salas Vallina et al., 2020). Dilingkungan layanan kesehatan yang kompleks sering kali menuntut, pemimpin yang dapat membangkitkan semangat dan mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja dengan semangat dan motivasi tinggi. Semangat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tim sehingga seorang pemberi layanan kesehatan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien (Fahlevi, 2021; Ingriani & Ermita, 2019).

Berorientasi kedepan juga merupakan salah satu sifat yang dikagumi karena pemimpin yang berorientasi kedepan dianggap memiliki perencanaan yang jelas sehingga dapat mengantisipasi perubahan dan tantangan. Pemimpin yang berorientasi kedepan cenderung memiliki visi dan misi yang jelas, antisipatif, inovatif dan berpikir strategis. Dalam bidang farmasi yang terus berkembang (Kemenperin, 2021),

dibutuhkan seorang pemimpin yang berorientasi ke depan guna memahami pentingnya mengikuti tren dan inovasi terbaru dalam bidang ini. Pemimpin yang berorientasi kedepan dapat memimpin perusahaan farmasi untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut dan memanfaatkan peluang untuk pengembangan produk yang lebih baik dan lebih efektif. Sedangkan pada bidang layanan kesehatan, pasien merupakan fokus utama dan pemimpin yang berorientasi ke depan memahami pentingnya memenuhi kebutuhan pasien dengan cara yang terbaik. Pemimpin dengan sifat ini dapat mengantisipasi perubahan dalam kebutuhan pasien, seperti peningkatan permintaan layanan kesehatan yang lebih manusiawi atau permintaan produk alami atau obat tradisional. Pemimpin tersebut dapat mengembangkan strategi untuk menyediakan layanan dan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasien.

Pemimpin yang berwawasan luas juga merupakan pemimpin yang diharapkan ada pada pemimpin di farmasi komunitas. Pemimpin yang berwawasan luas adalah mereka yang memiliki

pemahaman yang mendalam dan luas tentang berbagai aspek yang relevan dalam konteks organisasi atau bidang yang mereka pimpin. Dalam ruang lingkup farmasi baik dalam bidang industri maupun layanan kesehatan, farmasi merupakan bidang yang kompleks dengan regulasi yang ketat, perkembangan teknologi yang cepat, dan persaingan yang intens. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang berwawasan luas yang dapat memahami dinamika industri dan layanan kesehatan serta dapat mengidentifikasi peluang serta tantangan yang mungkin timbul. Pemimpin yang berwawasan luas dapat mengambil keputusan strategis yang tepat untuk menghadapi perubahan dan mengoptimalkan kinerja organisasi.

Selain memiliki karakter di atas, persepsi mahasiswa farmasi terhadap pemimpin di farmasi komunitas dilihat berdasarkan *hard skills* dan *soft skills* yang dimiliki. *Hard skills* berupa mata kuliah yang perlu dikuasai oleh pemimpin di farmasi komunitas sedangkan *soft skills* berupa kemampuan di luar bidang farmasi yang perlu dimiliki oleh pemimpin di farmasi komunitas. Berdasarkan hasil penelitian *hard skills* yang paling penting dimiliki oleh seorang pemimpin di farmasi komunitas menurut mahasiswa Farmasi FK UNRAM adalah mata kuliah manajemen farmasi. Edukasi dan pelatihan manajemen untuk apoteker penting dalam membangun kapasitas manajemen kesehatan dan mendukung sistem kesehatan untuk memenuhi tujuan-tujuan terkait kesehatan (Aroni, 2012). Penting bagi seorang apoteker untuk menguasai manajemen farmasi (Adunlin & Pan, 2022; Carmel et al., 2023; Faris et al., 2005). Berdasarkan penelitian Manzini (2021) kuliah manajemen farmasi meningkatkan pengetahuan, skill dan motivasi individu di antara apoteker yang bekerja di sistem kesehatan masyarakat. Mata kuliah manajemen farmasi memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola operasional, sumber daya dan strategi bisnis dalam lingkungan farmasi sehingga penting bagi seorang pemimpin di farmasi komunitas untuk menguasai mata kuliah manajemen farmasi.

Untuk menunjang kemampuan seorang pemimpin dalam dunia kerja khususnya farmasi komunitas diperlukan *soft skills*. *Hard skills* saja tidak cukup untuk membuat pemimpin sukses dalam karirnya. Menurut persepsi mahasiswa Farmasi FK UNRAM *soft skills* yang paling penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan kerja sama dalam tim. Kemampuan komunikasi yang baik bagi seorang pemimpin di farmasi komunitas sangat dibutuhkan terutama dalam hubungan dengan pasien dan kolaborasi tim. Salah satu peran kunci apoteker di farmasi komunitas difokuskan pada konseling sehingga komunikasi sangat penting untuk memenuhi tugasnya tersebut. Komunikasi yang baik juga diperlukan agar

pasien dapat menerima semua informasi yang diperlukan tentang penggunaan obat yang diberikan secara interaktif, langsung, jelas, dan terperinci, serta memperoleh pengetahuan untuk mendapatkan manfaat maksimal dari terapi yang akan dilakukan (Kerr et al., 2017). Selain penting dalam hubungan dengan pasien, kemampuan komunikasi juga dapat meningkatkan kerja sama tim/individu (Bucăța & Rizescu, 2017; Imran, 2021; Mohanty & Mohanty, 2018). Kemampuan kerja sama tim sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin di farmasi komunitas karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas layanan, dan membangun lingkungan kerja yang produktif (Bokaii, 2023).

Kesimpulan

Karakter pemimpin yang diharapkan ada pemimpin di farmasi komunitas oleh mahasiswa Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Mataram khususnya angkatan 2020 adalah jujur, kompeten, membangkitkan semangat, berorientasi kedepan, dan berwawasan luas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada mahasiswa/i farmasi FK UNRAM khususnya angkatan 2020 yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bapak dan ibu dosen manajemen farmasi yang telah memberikan waktunya dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adunlin, G., & Pan, K. (2022). Pharmacy Students' Attitudes and Perceptions toward Financial Management Education. *Healthcare (Switzerland)*, 10(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/healthcare10040683>
- Aroni, A. (2012). Health Management Capacity Building. In *European Health Management Association*. https://webgate.ec.europa.eu/chafea_pdb/assets/files/pdb/20113303/20113303_d8_02_report_en_ps.pdf
- Asrizal. (2019). Peran Kepemimpinan Aparatur dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Profesional pada Badan Administrasi dan Diklat Pegawai Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 11–19.
- Batista, A., Polidori, P., & Kohl, S. (2021). Position paper on patient safety. *European Journal of Hospital Pharmacy*, 28(3), 129–132. <https://doi.org/10.1136/ejpharm-2019-001924>
- Bokaii, L. (2023). Impact of Teamwork on Employees Performance of The Employees in The Non-

- Governmental Sector. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, 2(39), 45–58.
www.ripknet.org
- Bucăța, G., & Rizescu, A. M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49–57. <https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>
- Carmel, V. G., N., K. A., & Kumar, V. S. (2023). Role of Modern Pharmacy Management System in the Health Sector. *Journal of Coastal Life Medicine*, 11(October 2022), 163–169.
<https://www.jclmm.com/index.php/journal/article/view/304>
- Dewi, P. Y. A. (2021). Peran Dan Posisi Pemimpin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Purwadita: Jurnal Agama Dan Budaya*, 5(2), 145–156.
<http://www.jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/Purwadita/article/view/1806>
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospital, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1).
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Faris, R. J., MacKinnon, G. E., MacKinnon, N. J., & Kennedy, P. L. (2005). Perceived Importance of Pharmacy Management Skills. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 62(10), 1067–1072.
<https://doi.org/10.1093/ajhp/62.10.1067>
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950–959.
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>
- Holdford, D. A. (2003). Leadership Theories and Their Lessons for Pharmacists. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 60(17), 1780–1786.
<https://doi.org/10.1093/ajhp/60.17.1780>
- Imran, S. (2021). The Impact of Effective Communication to Enhance Management Skills. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM)*, 10(6), 1–6.
- Inggriani, S., & Ermita. (2019). Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1–7.
- Kemenperin. (2021). Membangun Kemandirian Industri Farmasi Nasional: Buku Analisis Pembangunan Industri-Edisi II 2021. In *Buku Analisis Pembangunan Industri*.
<https://www.kemenperin.go.id/download/26388/Buku-Analisis-Industri-Farmasi-2021>
- Kerr, A., Strawbridge, J., Kelleher, C., Mertens, F., Pype, P., Deveugele, M., & Pawlikowska, T. (2017). How Can Pharmacists Develop Patient-Pharmacist Communication Skills? A Realist Review Protocol. *Systematic Reviews*, 6(1), 1–7.
<https://doi.org/10.1186/s13643-016-0396-0>
- Koo, H., & Park, C. (2017). Foundation of Leadership in Asia: Leader Characteristics and Leadership Styles Review and Research Agenda. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 697–718.
<https://doi.org/10.1007/s10490-017-9548-6>
- Kragt, D., & Day, D. V. (2020). Predicting Leadership Competency Development and Promotion Among High-Potential Executives: The Role of Leader Identity. *Frontiers in Psychology*, 11(August), 1–16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01816>
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Manzini, F., Lorenzoni, A. A., Soares, L., Rech, N., & Leite, S. N. (2021). Impact of a Pharmacy Management Course for Pharmacists Working Within Brazil's Public Health System. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 85(7).
<https://doi.org/10.5688/ajpe8506>
- Mohanty, A., & Mohanty, S. (2018). The Impact of Communication and Group Dynamics on Teamwork Effectiveness: The Case of Service Sector Organisations. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Salas Vallina, A., Simone, C., & Fernández Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107(June), 162–171.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Sukmana, P. H., & Harymawan, I. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderasi Sistem Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 2(1), 57–77.
<https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v2i1.686>
- Suyanti, I. T., Priyono, A., & Saleh, C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Tsuyuki, R. T., & Schindel, T. J. (2008). Changing Pharmacy Practice: The Leadership Challenge. *Canadian Pharmacists Journal*, 141(3), 174–180.
[https://doi.org/10.3821/1913-701X\(2008\)141\[174:CPPTLC\]2.0.CO;2](https://doi.org/10.3821/1913-701X(2008)141[174:CPPTLC]2.0.CO;2)

- Usman, H. (2013). Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(3), 265-273.
- Wahyono, T. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan pada Perusahaan Kimia Farma (Persero), Tbk. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 171-176.
- Wilkins, C. H. (2018). Effective Engagement Requires Trust and Being Trustworthy. *Medical Care*, 56(10), 10-12.
<https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000953>
- Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 209-218.
<https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152>
- Zalfa, N., Diba, F., Tambunan, Y. Y., & Khozin, A. U. (2022). Pemimpin dan Persepsi Dirinya dalam Mempengaruhi Kinerja Suatu Organisasi dalam Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera. *Research Gate*, June.