

# PETUALANGAN SEKELOMPOK DOKTER NEWBIE

EDWARD HARTONO

HOSPITAL

MENGENAL KEPERIBADIAN &  
KEDEMIMPINAN ??

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

Dengan  
**TOKOH!**  
menarik!



# PETUALANGAN SEKELOMPOK DOKTER NEWBIE

Mengenal Kepribadian & Kepemimpinan

Penulis:  
Edward Hartono

Penerbit: Universitas Katolik Soegijapranata

Judul: Petualangan Sekelompok Dokter Newbie  
Sub Judul: Mengenal Kepribadian dan Kepemimpinan  
Penulis: Edward Hartono

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronis maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

©Universitas Katolik Soegijapranata 2025

ISBN :.....

Desain Sampul : Edward Hartono

Ilustrator : Clementine Calista Edward

Perwajahan Isi : Hartoyo SulistyoPutro

Ukuran buku : A5

Font : Segoe UI 12

Tanggal Terbit : Januari 2025

PENERBIT:

Universitas Katolik Soegijapranata

Anggota APPTI No. 003.072.1.1.2019

Anggota IKAPI No 209/ALB/JTE/2021

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234

Telpón (024)8441555 ext. 1388

Website: <https://www.unika.ac.id/upt-publishing/>

Email Penerbit: [ebook@unika.ac.id](mailto:ebook@unika.ac.id)

Katalog Dalam Terbitan:

# **Prakata**

Tak terasa tiga tahun pun berlalu sejak terbitnya buku pertama. Adapun buku ini dibuat agar semua pembaca khususnya mahasiswa kedokteran dan para dokter yang baru lulus untuk mengetahui gambaran umum tempat bekerja khususnya di fasilitas kesehatan tingkat lanjutan yaitu rumah sakit. Banyak hal yang harus dipelajari namun dalam buku ini penulis memberikan gambaran kepribadian dan kepemimpinan dalam bentuk praktis sederhana dan dalam alur cerita agar para pembaca dapat memahami dan tidak bosan.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas berkatNya, Ivana istriku, Clementine anakku tersayang serta dukungan orangtua dan teman sehingga buku ini dapat terwujud. Terkhusus kepada sahabat dan rekan diskusi Pak Perin Sebong yang telah bersedia untuk mereview buku ini.

Akhir kata, tulisan ini jauh mendekati sempurna namun setidaknya dapat membantu membuka para pembaca mengetahui sekilumit terkait hal apa yang ada dan dibutuhkan di rumah sakit

Semarang, 11 Januari 2025

***dr. Edward Hartono, MARS***

# **Sambutan Rektor**

Setiap manusia memiliki cita-cita terkait dengan profesi. Menjadi dokter mungkin adalah pilihan yang banyak disebut oleh anak-anak atau remaja. Tentu preferensi pilihan itu bersumber dari apa yang mereka lihat, rasakan dan amati baik itu dari orang tuanya maupun dari dokter yang pernah menolong mereka, atau dari media sosial yang berisi kisah hidup seorang dokter.

Menarik ketika seorang pribadi akhirnya berhasil mewujudkan cita-cita menjadi seorang dokter. Tentu akan mengalami berbagai dinamika setelah betul-betul menjalani profesi tersebut. Mungkin saja yang mereka alami sesuai dengan yang diimaginaskan, namun ada kemungkinan pula sangat berbeda. Di sinilah sebenarnya diperlukan sebuah goal setting bagi seorang dokter yang baru memulai kiprah profesinya. Apa sih sebenarnya tujuan hidup kita? Saya merekomendasikan sebuah goal yang dapat menjadi preferensi, yaitu happiness. Sebuah perasaan dan kondisi diri yang nyaman dalam menjalankan sebuah profesi. Paul Dolan (2006) dalam bukunya Happiness by Design, menuliskan 2 cara untuk mencapai happiness, yang disebutnya sebagai 2P, yaitu pleasure dan purpose. Pleasure dapat diperoleh melalui hal-hal material, namun hanya untuk jangka pendek. Sebaliknya jika ingin menemukan happiness sepanjang hidup, maka purpose-lah yang harus diperkuat. Purpose adalah kebermaknaan hidup yang dapat dirasakan karena

apa yang kita kerjakan bermanfaat dan bermakna bagi orang lain.

Profesi dokter adalah salah satu "ladang luas" untuk mendapatkan purpose tersebut. Bahkan hanya dengan memberikan waktu dan mendengarkan keluh kesah pasien dengan empati yang kuat sudah bermakna bagi pasien. Setiap hari seorang dokter dapat "menabung" begitu banyak purpose yang merupakan sumber happiness dalam jangka panjang.

Buku yang ditulis dr. Edward ini sungguh dapat menjadi pemandu bagi dokter-dokter baru dalam menggumuli profesi mereka sehingga akan mendapatkan happiness, yang pada akhirnya happiness itulah yang akan menjadi energi bagi seorang dokter dalam menjalankan profesi mereka. Tidak semata soal pleasure (yang juga harus dirasakan), namun yang lebih utama adalah purpose atau kebermaknaan hidup. Sebagai seorang dokter yang juga pendidik di Fakultas Kedokteran Soegijapranata Catholic University (SCU), dr. Edward melalui buku ini sungguh menghidupi spirit SCU: Talenta pro Patria et Humanitate. Selamat menikmati.

**Ferdinandus Hindarto**  
**Rektor Universitas Katolik Soegijapranata**

# **Sambutan**

Atas nama para pengajar dan peneliti di Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat, FK Unika Soegijapranata, kami ikut bersyukur dan berbahagia atas terbitnya buku ini. Menurut kami, buku ini ditulis sebagai bentuk tanggung jawab ilmiah penulisa untuk memperkaya khasanah ilmu kesehatan masyarakat, secara khusus kepemimpinan dalam pelayanan kesehatan. Buku ini harapannya dapat menjadi bahan ajar dan pembelajaran mengenai kepemimpinan bagi calon dokter di masa mendatang. Kami menunggu karya-karya selanjutnya dari Dokter Edward Hartono, MARS.

**Perigrinus Hermin Sebong, S.KM, MPH**  
**Kepala Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat FK**  
**Unika Soegijapranata**

# **Sekapur Sirih**

\Penulis buku adalah seorang dokter, direktur, sekaligus pendidik. Sebuah kombinasi profesi saling terkait yang telah membawanya menjadi pribadi bahagia yang suka berbagi. Yang dibagikan melalui buku ini tidak sekedar sebuah pengetahuan praktis tentang kepribadian dan kepemimpinan tetapi juga sebuah kesaksian hidup. Apa yang ingin ia bagikan sebagai sebuah kesaksian hidup? Bahwa menjalani profesi dengan orientasi kemanusiaan adalah mulia dan membahagiakan. Kebahagiaan menjadi sempurna serta berkelanjutan ketika orientasi kemanusiaan ditekuni dalam pelayanan keseharian dengan sepenuh hati yang layak untuk selalu direfleksi. Profisiat Dokter Edward. Tuhan akan selalu memberkati pelayanan Anda.

**P. Wiryono Priyatamta, SJ**  
**Ketua Pengurus Yayasan Sanjoyo Semarang**

# Daftar Isi

Prakata .....	iii
Sambutan Rektor .....	iv
Sambutan.....	vi
Sekapur Sirih.....	vii
Daftar Isi .....	viii
Bab 1 Lulus FK Cumlaude lalu...kemana kaki melangkah?.....	1
Bab 2 Masa Orientasi A to Z Perihal Rumah Sakit .....	5
Hari Pertama.....	5
Hari kedua .....	11
Hari ketiga .....	13
Siapakah Aku-? .....	19
Bab 3 Gambaran Umum Empat Karakteristik Kepribadian .....	25
Bab 4 Menjadi Pemimpin atau Bos Adalah Sebuah Pilihan, Apa Pilihanmu?.....	39
Bab 5 Berbagai Tipe Kepemimpinan, Apa Tipemu? .....	45
Kepemimpinan Partisipatif dan Demokratis .....	46
Kepemimpinan otokratis .....	48
Kepemimpinan delegatif .....	49
Gaya Kepemimpinan pilihanmu apa?.....	50
Bab 6 Pengalaman Pragmatis dari Pimpinan RS.....	53
Pemimpin berkepribadian melankolis.....	53
Daftar Pustaka.....	56
Index.....	58
Biodata.....	60

# **Daftar Gambar**

Gambar 1. Tampak Depan RS Swarna Nusantara .....	3
Gambar 2. Logo dari keenam lembaga independen .....	12



# Bab 1

## Lulus FK Cumlaude

### Ialu...kemana kaki melangkah?

Namaku Anton, 25 tahun, baru saja lulus dari FK Swasta kenamaan di Kota Semarang. Terpampang dengan jelas di dinding kamar sertifikat kelulusanku dan tertera Summa Cumlaude.



Namun hatiku berkecamuk. Langkah apa yang harus kupilih?? aku hanya seorang mud blood. Tak seperti teman-temanku yang *pure blood*. Mereka dengan yakinknya langsung berkata sesudah ini saya pasti akan masuk spesialis, entah obsgyn, penyakit dalam, kesehatan anak, dan bedah. Bahkan teman seperjuanganku yang sejak awal bilangnya ah saya mau ambil skema pegawai tidak tetap atau PTT dulu keluar

Pulau Jawa untuk mencari pengalaman ternyata malah masuk Sp Ortopedi dan pas ketemu hanya senyum saja.

Aku pun mencoba peruntungan untuk mengambil menjadi seorang spesialis. Namun sudah mencoba beberapa kali mungkin belum saatnya. Dan aku seorang Anton harus mengambil keputusan. agar tidak tertinggal aku mengambil langkah untuk mengambil magister kesehatan dengan pemminatan manajemen rumah sakit atau sering disebut S2 MARS dan sekaligus mendaftar bekerja di sebuah RS swasta. Dan saatnya tiba, hari ini aku dipanggil untuk menemui direkturnya. Konon katanya direkturnya bijak dan baik hati. Yah semoga sesuai rencana bisa sekolah dan bekerja secara paralel. Setelah bersiap aku pun meluncur ke arah Tuntang sebuah area di Kabupaten Semarang tempat dimana lokasi RS itu berada. Sesudah 30 menit perjalanan melalui tol akupun melihat dari kejauhan logo RS. RS Swarna Nusantara. Waow terpampang besar nama RS itu, dan gedungnya pun megah. Harapanku pun membumbung tinggi agar dapat bekerja disitu.



*Gambar 1. Tampak Depan RS Swarna Nusantara*

Akhirnya saya pun bertemu dengan pak direktur. Namanya beliau adalah dr Michael, MARS. Panggilannya dr Mike. Orangnya sangat ramah dan sesudah berdiskusi akhirnya tercapai kesepakatan diriku akan memulai menjadi dokter staf Pelayanan Medik bekerja baik sebagai dokter fungsional maupun struktural. Istilahnya multitasking atau palugada hahahaha.

Perihal remunerasi pun di awal meski tidak dua digit tapi sudah cukuplah bagi seorang *newbie* alias pendatang baru. Nah tiga hari kedepan adalah masa orientasi. Mari kita simak bersama apa saja yang perlu diketahui. Tentu saja banyak hal namun ada beberapa hal yang nanti akan ditekankan di buku ini ya.

## Bab 2

# Masa Orientasi

# A to Z Perihal Rumah Sakit

### Hari Pertama

Hari ini Senin, 14 Oktober 2024 dimulailah orientasi hari pertama di RS Swarna Nusantar. Ternyata selain diriku ada tiga dokter lainnya yang sama-sama melamar. Kami pun berkenalan, yang pertama bernama dokter Sam alumni dari FK negeri dari Kota Semarang. Sekilas dia gampang diajak ngobrol. Yang kedua bernama dokter Olivia, manis imut dan pendiam. Beliau seorang dokter baru lulus dari FK negeri kenamaan dari Kota Solo, dan yang terakhir sangat *friendly* dan banyak bicara bernama dokter Margaretha FK swasta kenamaan dari DIY. Mulanya aku agak canggung untuk berkenalan tapi sepanjang hari akhirnya kami pun bisa lebih dekat karena kan teman baru seperjuangan di RS ini.

Tak lama kemudian kepala personalia, Pak Paulus pun datang dan memulai bahan orientasi. Hal pertama yang diinfokan adalah struktur organisasi rumah sakit. Diawali dengan bentuk kepemilikan dari RS. Rumah Sakit Swarna Nusantara merupakan RS

swasta yang dimiliki oleh PT. Harsam Swarna Nusantara. Dan sebagai pemimpin tertinggi adalah seorang direktur yang saat ini adalah dr Michael, MARS. Pak Paulus menjelaskan bahwa berdasarkan PMK No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, dikatakan bentuk RS ada berbagai macam bisa berdasarkan tiga hal utama yaitu:

- kepemilikan RS ada dua macam yaitu kepemilikan swasta dan pemerintah
- Bentuk RS
  1. Statis;
  2. Mobile;
  3. sementara
- Pelayanan RS:
  1. RS umum;
  2. RS khusus

Untuk RS umum tipe nya ada 4 macam yang menurut aturan terkini diatur berdasarkan jumlah tempat tidur (TT) yaitu;

- Tipe A ( $TT > 250$ )
- Tipe B ( $TT > 200$ )
- Tipe C ( $TT > 100$ )
- Tipe D ( $TT > 50$ )

Sedangkan untuk RS tipe khusus ada 14 macam yaitu

- RS Ibu dan Anak
- RS Mata
- RS Gigi dan Mulut
- RS Ginjal
- RS Jiwa
- RS Infeksi
- RS Telinga Hidung Tenggorok Kepala Leher
- RS Paru
- RS Ketergantungan Obat
- RS Bedah
- RS Otak
- RS Ortopedi
- RS Kanker
- RS Jantung dan Pembuluh Darah

Nah RS Swarna Nusantara tempatku bekerja ternyata kapasitas TT nya sebanyak 77 TT dan termasuk RS umum tipe D dengan unggulan pelayanan holistik untuk panca indra yaitu mata, THT, kulit serta spesialisasi penyertanya. Meskipun tipe D tapi jenis layanan spesialisasi dasar semuanya sudah lengkap untuk cakupan RS di wilayah ini. Namun di tahun ini sudah keluar PP No. 8 Tahun 2024 Tentang Kesehatan yang merupakan pembaruan dari berbagai macam peraturan sebelumnya dan salah satu pembaharuan

yang dilakukan adalah mengenai klasifikasi RS. kedepannya klasifikasi RS dibagi menjadi empat saja yaitu:

- Paripurna
- Madya
- Utama
- Pratama

Dan nantinya kekhususannya merupakan pilihan unggulan dari RS yang ada. Untuk RS yang sebelumnya sudah ada nanti kedepannya kemungkinannya akan mengikuti PP tersebut sesuai interpretasi nya nanti di wilayah lokasi RS yang ada.

Selanjutnya Pak Paulus pun menjelaskan bahwa secara aturan seorang pimpinan RS haruslah seorang dokter baik itu dokter umum, dokter gigi maupun spesialis. Dengan tambahan gelar S2 bisa MARS, MKes, MMR MHKes dan lainnya yang terkait. Menurut beliau ada aturan terbaru bahwa seorang pimpinan RS sudah diperbolehkan di luar nakes pada umumnya. Selanjutnya sebutan pimpinan RS banyak sebutannya misal:

- Direktur
- Direktur utama
- CEO
- COO
- Direktur operasional

- Kepala RS
- Karumkit
- Dll

Kemudian lanjut perihal struktur organisasi. Struktur organisasi masing-masing RS akan berbeda sesuai dengan kebutuhan. Semakin besar sebuah RS semakin kompleks. Namun yang perlu diingat adalah efisiensi dari SDM yang ada. Dengan prinsip *multitasking* maka struktur organisasi dari sebuah RS dapat disederhanakan menjadi dua bagian besar yaitu Bagian Medik dan Bagian Umum.

Biasanya bagian medik terdiri dari:

- Pelayanan medik
- Keperawatan
- Penunjang medik

Sedangkan bagian umum biasanya meliputi:

- Keuangan
- Personalia
- Rumah tangga

Selain itu ada pula komite baik itu Komite Medik, Keperawatan maupun Nakes lainnya, serta Satuan Pengawas Internal (SPI) dan sekretariat.

Berarti di RS kita bekerja selain para dokter terdapat kelompok nakes lain dan kelompok tenaga

non nakes. Satu kesatuan multi talenta, multi bidang dan multi profesi. Secara umum profesi yang biasanya ada di RS adalah sebagai berikut:

## **Medik**

Profesi pelayanan medik

- Dokter umum
- Dokter gigi
- Dokter spesialis

Profesi keperawatan

- Perawat

Profesi nakes lain

- Apoteker
- Bidan
- Rekam medik
- Analis laboratorium
- Asisten apoteker
- Ahli gizi
- Fisioterapi
- Radiografer
- Kesehatan Lingkungan

## **Umum**

- Sarjana akuntansi
- Personalia
- SH
- D3-S1 lain-lain

## **Hari kedua**

Hari ini kami pun bersama kembali di ruang auditorium RS. Pak Paulus selaku Kepala Personalia pun kembali memberikan pengarahan. Hari ini kamipun diinformasikan mengenai akreditasi dan sasaran keselamatan pasien. Akreditasi bagi seluruh fasilitas kesehatan sangatlah penting dan berperan dalam menjaga kualitas pelayanan kita.

Singkat kata mutu yang harus dijaga dengan berbagai macam komponen. Demi menjaga mutu RS maka setiap RS secara berkala akan dilakukan akreditasi oleh lembaga eksternal yang terakreditasi. Dulu akreditasi dilakukan hanya oleh satu badan akreditasi yaitu Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Namun sekarang sudah ada lima badan akreditasi lainnya sehingga bisa membantu percepatan dan menjaga kualitas pelayanan RS di seluruh Indonesia. Adapun keenam lembaga independen penyelenggara akreditasi Rumah Sakit berdasarkan Kemenkes RI Nomor HK.01.07/KEMENKES/ 6604/2021 adalah sebagai berikut:

- Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS)
- Lembaga Akreditasi Mutu dan Keselamatan Pasien Rumah Sakit (LAM-KPRS)
- Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan (LAFKI)

- Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Damar Husada Paripurna (LARS DHP)
- Lembaga Akreditasi Rumah Sakit (LARS)
- Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Indonesia (LARSI)



*Gambar 2. Logo dari keenam lembaga independen*

Perihal akreditasi seharian penuh kami diinformasikan dan waow lumayan banyak dan memang harus dilakukan secara konsisten. Namun perihal akreditasi bisa dibahas dalam pembahasan lainnya di buku yang lain ya tapi yang terpenting dan yang selalu ditekankan adalah sasaran keselamatan pasien (SKP) mencakup enam hal yang ditekankan yaitu:

- Identifikasi pasien
- Peningkatan komunikasi efektif
- Peningkatan keamanan obat yang diwaspadai
- Kepastian tepat lokasi, prosedur dan pasien
- Pengurangan resiko infeksi karena pelayanan kesehatan
- Pengurangan resiko pasien jatuh

## **Hari ketiga**

Hari terakhir dan ternyata dr Michael yang langsung membawakan karena ada hal penting yang harus diketahui oleh seluruh peserta orientasi termasuk diriku, Anton. Ternyata beliau mengatakan agar kita dapat bekerja dengan baik tentunya kita harus lebih mengenal pribadi kita masing -masing dengan baik. Menurut beliau Dunia kesehatan merupakan dunia multi talenta dan multi profesi yang perlu diketahui dan dikendalikan agar proses pelayanan dapat dilakukan dengan baik. Namun semuanya memiliki satu kesamaan yaitu yang diatur adalah manusia dengan berbagai latar belakang. Salah satu latar belakang yang berpengaruh adalah kepribadian dari masing-masing manusia tersebut. Kepribadian merupakan mekanisme dari manusia untuk melihat dunia dan beradaptasi dalam menjalani proses kehidupan. Dengan mengenal

kepribadian dari orang tersebut maka akan memudahkan kita untuk mengenal, bekerja dan mencapai tujuan dari pelayanan khususnya di fasilitas kesehatan. Kepribadian sudah lama dibahas oleh teman-teman dari bidang psikologi agar dapat lebih mengenal dan menilai. Mulai dari teori kepribadian Jung dll.

Teknik menilai kepribadian juga bermacam-macam. Mulai dari yang paling sederhana sampai dengan yang kompleks. Adapun masing-masing ini merupakan alat bantu bagi kita untuk lebih mengenal sesama. Tidak hanya berguna untuk bekerja namun juga berguna baik dalam pergaulan dan sosialisasi sehingga kita bisa berkembang bersama. Macam-macam kepribadian bisa dinilai dengan teknik *Personality Plus*, *MBTI*, *numerology*, *DISC*, *RIASEC*, dll. Masing-masing berbeda pendekatannya namun tujuannya tetap sama yaitu sebagai alat bantu. Dokter Michael lebih memilih cara pendekatan dengan cara *Personality Plus* yang menurut pengalamannya lebih mudah dipahami dan dijalankan.

*Personality Plus* memberikan bantuan kepada kita dengan membagi karakter manusia menjadi empat tipe kepribadian saja. Ada empat karakteristik penting yang menonjol dalam hal ini yaitu tipe Melankolis, Koleris, Sanguin dan tentunya Plegmatis. Masing-

masing kepribadian ini memiliki kekuatan yang berguna dalam kerja team dan memiliki kelemahan yang harus diantisipasi baik oleh ybs ataupun teman kerja yang ada. Pada umumnya dengan alat bantu ini seseorang akan memiliki dua karakteristik yang menonjol misal Koleris Melankolis ataupun sebaliknya. Ataupun untuk gampangnya minimal satu karakteristik yang sangat menonjol.

Setelah menjelaskan secara singkat dr Michael pun meminta kita untuk melakukan tes sederhana agar kita dapat mengetahui secara sekilas dan cepat tipe kepribadian kita itu yang mana. Wah menarik sekali! Ayuk kita mulai tes. Apakah kalian dapat menebak kepribadian saya, Sam, Olivia dan Margaretha secara benar?

### **Mari kita mulai tes nya!**

Untuk tes lengkapnya dapat dilihat dalam buku *Personality Plus* atau pun di internet dapat dicari dari berbagai sumber yang ada. Di buku ini hanya memberikan sekilas contoh tes terkait kepribadian dilihat dari sudut pandang sosialisasi, konflik, pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Silahkan pilih jawaban anda dan tulis di halaman 18

### **Siapakah Aku-?**

#### **1) Sosialisasi**

Apakah Anda lebih suka bergaul dengan banyak orang atau lebih nyaman sendirian?

- A. Suka bergaul dengan banyak orang
- B. Berbicara dengan sedikit orang dalam suasana intim
- C. Menjadi pusat perhatian dan berbicara di depan banyak orang
- D. Suka menghindari keramaian.

#### **2) Konflik**

Bagaimana Anda menangani konflik?

- A. Mencoba menengahi dan menjaga perdamaian
- B. Menghindari konflik
- C. Terlibat langsung untuk menyelesaikan
- D. Merasa bingung dan tidak tahu harus berbuat apa.

### **3) Pekerjaan**

Bagaimana cara Anda menyelesaikan tugas?

- A. Mengerjakan dengan cara paling mudah dan efisien
- B. Mengerjakan dengan teliti dan perfeksionis
- C. Mengerjakan dengan cepat dan agresif
- D. Mengerjakan dengan santai tanpa terburu-buru.

### **4) Pengambilan Keputusan**

Ketika harus membuat keputusan penting, bagaimana proses pikiran Anda?

- A. Mencari pendapat orang lain sebelum mengambil keputusan
- B. Fokus pada logika dan analisis data.
- C. Percaya diri sendiri tanpa meminta opini orang lain
- D. Membutuhkan waktu lama untuk memikirkan semua kemungkinan.

Catatan jawabanmu:

1.

2.

3.

4.

## Kunci Jawaban

Jika banyak jawaban A



### ciri **Sanguin:**

Ekstrovert  
Antusias  
Ceria  
Optimis & positif  
Energi tinggi  
Ekspresif

**Anda cenderung bersifat ramah dan suka  
bersosialisasi**

Jika banyak jawaban B



**Anda cenderung perfeksionis dan analitis.**

Jika banyak jawaban C



**Anda cenderung pemimpin yang percaya diri dan  
tegas.**

Jika banyak jawaban D



### **D ciri Ilegmatis:**

Santai  
Pendengar baik  
Empati  
Kurang ambisius  
Hindari konflik  
Pendiam  
Tertutup

**Anda cenderung tenang, diplomatis, dan tidak suka konflik**

## **Lembar catatan pribadi**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Lembar catatan pribadi**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bab 3

# Gambaran Umum Empat Karakteristik Kepribadian

**Diriku Anton, melankolis si sempurna, terjadwal dan sensitif**

Ternyata setelah diriku Anton melakukan tes kepribadian cenderung berkepribadian melankolis. Dan ternyata seorang dengan kepribadian melankolis pada umumnya cenderung **perfeksionis, analitis, dan sensitif**. Kelompok orang dengan kepribadian melankolis ini sering merasa tidak puas dengan diri sendiri dan lingkungan sekitar, yang dapat menyebabkan stres dan kecemasan. Tapi memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil yang sempurna, hal ini bisa menjadi seperti pisau bermata dua yaitu menjadi beban jika tidak dikelola dengan baik.

Gambaran positif dari seorang melankolis adalah sebagai berikut:

- Perfeksionis dan analitis
- Sistematis dan teratur
- Sensitif dan peka
- Kritis dan berpikir dalam

Gambaran negatif dari seorang melankolis adalah sebagai berikut:

- Pesimis
- *Overthinking*
- Perfeksionis (pisau bermata ganda)
- Sulit mengambil keputusan
- Sensitif jadi mudah tersinggung
- Tertutup
- Emosi yang tidak stabil

Dalam pekerjaan seorang dengan kepribadian melankolis akan lebih mudah dikenali dengan ciri-ciri dibawah ini:

- Kreatif
- Berorientasi detail
- Perfeksionis
- Loyalitas
- Fokus pada tujuan
- Sabar
- Motivasi yang tinggi
- Tenang dan pendiam
- Pemikir yang dalam cenderung tipe serius

Strategi memotivasi kepribadian melankolis:

- Berikan dukungan emosional seperti pujian
- Bantu mereka mengelola perfeksionisme
- Berikan tugas yang sesuai dengan minat dan kemampuan analitis mereka
- Dorong interaksi sosial

## **Lembar catatan pribadi perihal Melankolis**



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Sam, koleris si pemimpin alami**

Temanku Sam tanpa harus dites pun sudah terlihat bahwa dia adalah seorang dengan kepribadian koleris. Dan terbukti setelah dilakukan tes maka berbagai hasilnya mendukung dan sesuai dengan pribadi koleris. Dominan, ambisius, keras kepala dan mudah marah merupakan gambaran umum yang identik melekat pada seseorang dengan kepribadian koleris.

Gambaran positif kepribadian koleris yang sering terlihat adalah sebagai berikut:

- Dominan dan pemimpin alami
- Ambisius dan pekerja keras
- Ekstrovert dan senang bersosialisasi
- Optimis dan terbuka
- Mudah beradaptasi
- Kompetitif

Gambaran negatif yang melekat pada kepribadian koleris yang menonjol adalah sebagai berikut:

- Keras Kepala dan anti-kritik
- Mudah marah
- Kurang peka terhadap perasaan orang lain

Dalam pekerjaan seorang dengan kepribadian koleris akan lebih mudah dikenali dengan ciri-ciri di bawah ini:

- Kepemimpinan yang menginspirasi
- Pribadi yang mendominasi
- Keputusan cepat
- Adaptabilitas yang tinggi
- Pribadi yang kaku dan ngak suka dikritik
- Tidak peka terhadap perasaan orang lain
- Cenderung mudah menimbulkan konflik

Permasalahan utama dari seorang dengan kepribadian koleris adalah hubungan interpersonal karena kombinasi dari sifat keras kepala, anti kritik dan tidak peka. Maka untuk dapat berkoordinasi dengan seorang yang mempunyai kepribadian koleris yang kuat dibutuhkan hal berikut:

- Fokus pada hasil
- Jangan libatkan perasaan pakai logika
- Melihat situasi dari perspektif koleris
- Berkomunikasi dengan jelas dan langsung
- Berikan perhatian penuh saat koleris berbicara
- Akui Pencapaian
- Mencari solusi win-win
- Fokus pada tujuan bersama
- Bersikaplah sabar dan diplomatis
- Kondisikan tidak terlalu mendominasi

## **Lembaran catatan pribadi**

### **Perihal Koleris**



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Olivia Si Plegmatis yang menghanyutkan**

Berbeda dengan diriku dan Sam maka Olivia temanku yang pendiam itu juga mengikuti tes kepribadian yang diberikan oleh dr Michael. **Santai, pendengar yang baik, empati dan kurang ambisius** merupakan gambaran dominan yang melekat pada diri Olivia, si plegmatis. Gambaran karakteristik yang positif dari seorang plegmatis adalah sebagai berikut:

- Tenang dan santai
- Pendengar yang baik
- Menghindari konflik
- Empati tinggi

Gambaran karakteristik yang perlu dikendalikan dari seorang plegmatis adalah sebagai berikut:

- Sulit menerima perubahan mendadak
- Tertutup dan pendiam
- Kurang ambisius
- Rentan terhadap stres

Strategi mengembangkan individu dengan kepribadian plegmatis dalam bekerja sama dengan kepribadian yang lainnya:

- Memberikan pelatihan komunikasi seperti *public speaking* agar lebih bisa mengekspresikan diri karena rasa percaya dirinya yang tumbuh dan berkembang
- Memberikan kesempatan untuk aktif dalam percakapan dan proaktif dalam tugas
- Memberikan pelatihan dalam *problem solving*
- Mengoptimalkan kelebihan empati dalam peran mediator dalam kelompok
- Memberikan latihan beradaptasi atas perubahan

## **Lembar catatan pribadi perihal plegmatis**



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Margareth sang sanguin pecinta keramaian

Temanku yang terakhir ini seperti tampilannya yang ceria sudah kami duga yang bersangkutan adalah seorang sanguin. **Ekstrovert, gampang bergaul, antusias, ceria** merupakan karakteristik dominan yang melekat pada Margareth si sanguin. Gambaran karakteristik positif dari seorang dengan kepribadian sanguin adalah sebagai berikut:

- Ekstrovert
- Mudah bersosialisasi dan ramah
- Energi tinggi
- Optimis dan positif
- Kemampuan berbicara yang baik
- Ekspresif

Sedangkan gambaran karakteristik yang perlu dikendalikan dari seorang sanguin adalah sebagai berikut:

- Kurang detail
- Kurang terencana cenderung impulsif
- Kurang konsentrasi sehingga kesulitan menyelesaikan tugas
- Gampang teralihkan sehingga sulit fokus
- Gampang bosan

Strategi mengembangkan kepribadian sanguin agar bisa optimal seperti:

- Membantu meningkatkan kemampuan fokus
- Gunakan daftar tugas harian untuk membantu tetap fokus pada satu kegiatan hingga selesai
- Buat rencana sebelum melakukan sesuatu
- Berilah tanggung jawab lebih dalam proyek atau tugas. Ini akan membantu membangun rasa percaya diri dan kemandirian
- Latihan mendengarkan aktif
- Memberikan latihan ketahanan terhadap stress
- Memberikan tujuan yang SMART: *Spesifik, Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan), dan *Time-bound* (berbatas waktu).

## Lembar catatan pribadi

### perihal sanguin



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **Catatan pribadi perihal ke empat karakteristik kepemimpinan**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bab 4

# Menjadi Pemimpin atau Bos Adalah Sebuah Pilihan, Apa Pilihanmu?

Sebulan kemudian kami pun diberikan tugas untuk mempersiapkan kegiatan untuk seminar kesehatan secara massif di wilayah Kabupaten Semarang. Direncanakan akan diselenggarakan pada awal Bulan Desember 2024. Pada rapat perdana diantara kami berempat pun dipilih untuk ketua tentunya sang koleris teman kami si Sam. Dan sebagai wakilnya dipilihlah Olivia. Saat itu dr Michael mengingatkan bahwa ia akan berperan memberikan delegasi penuh kepada mereka berempat untuk berkarya sambil belajar menjadi seorang pemimpin. Beliau mengingatkan menjadi pemimpin ya bukan menjadi seorang bos.

Pada awalnya segala sesuatunya lancar namun dalam perkembangannya menjadi tak menentu karena diantara kami terdapat perbedaan pendapat dan tidak dapat titik temu yang win-win sehingga pekerjaan ini menjadi terbengkalai karena masing-masing tidak mau

mengalah. Sam setiap saat hanya ngomel dan menyalahkan bahwa hasilnya kurang cepat dan tidak sesuai keinginannya. Sedangkan teman yang lain bingung dan menjadi stress karena banyak berubah-ubah tanpa kejelasan dan arahan. Diriku Anton juga merasakan demikian meskipun demikian saya menghadapinya dengan tenang dan lebih memilih diam dan menelaah kondisi yang sudah terjadi. Olivia dilain pihak menjadi stress dan akhirnya bersama dengan Margareth menemui dr Michael. Dan dr Michael pun tersenyum dan minta kami berempat pun berkumpul di ruangannya beliau.

Selanjutnya kami pun bertemu dengan beliau. Beliau hanya mengingatkan bahwa yang kita butuhkan adalah mendidik seorang pemimpin atau bahasa kerennya *leader* bukan mendidik seorang bos. Nah apakah kalian mengerti perbedaan mendasar antara pemimpin dan bos?

Seorang pemimpin atau kerennya disebut *leader* yang baik memiliki sejumlah ciri khas yang membedakannya dari pemimpin lainnya.

Berikut adalah beberapa ciri-ciri utama yang menandakan kualitas seorang pemimpin yang efektif:

1. Memiliki visi yang jelas sehingga dapat memberikan motivasi bagi team kerja
2. Mampu membuat keputusan secara tegas dan efisien dan tidak takut menghadapi resikonya dan bertanggungjawab atas keputusan tersebut
3. Memahami pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama sehingga mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dan menghargai kontribusi setiap individu
4. Jujur dan memegang teguh integritas
5. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu mendengarkan dengan penuh perhatian, serta mengartikulasikan ide-ide secara jelas
6. Mampu memotivasi sehingga meningkatkan potensi optimal dari team
7. Empati
8. Dapat beradaptasi dengan cepat menghadapi perubahan
9. Mampu mendelegasikan tugas kepada tim

Selain karakteristik diatas maka seorang pemimpin yang baik akan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya dan mendukungnya agar bisa berkolaborasi dalam tim. Karena dimanapun tidak ada seorang pemimpin yang bisa maju tanpa team pendukung yang solid. Dan pemimpin yang baik akan menciptakan pemimpin pemimpin selanjutnya yang jauh lebih baik darinya, namun jangan lupa peran **Hati yang baik** juga berperan dalam kita melakukan peran sebagai pemimpin.

## **Catatan pribadi perihal karakteristik pemimpin**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bab 5

# Berbagai Tipe Kepemimpinan, Apa Tipemu?

Memahami tipe kepemimpinan sangat penting untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Setiap tipe memiliki kekuatan dan kelemahan yang unik, sehingga pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan mereka sesuai kebutuhan tim dan situasi serta tentunya sesuai dengan karakteristik kepribadian dari pemimpin tersebut. Karena kepemimpinan bersifat dinamis dan bisa berkembang maka dapat berubah sesuai dengan situasi yang dihadapi dari tim kerja yang ada.

Berdasarkan teori ada berbagai macam tipe kepemimpinan. Para ahli seperti Douglas McGregor, Kurt Lewin, Daniel Goleman, Fred Fiedler, John Adair, Robert House, Warren Bennis, John Kotter, Bernard Bass, dan Peter Drucker, memberikan berbagai definisi serta tipe kepemimpinan.

Menurut Goleman ada enam macam kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan memerintah, visioner, affiliative, demokratis, standar tinggi, dan pembimbing.

Gaya kepemimpinan yang diajukan oleh Robert House adalah *affiliative*, *coaching*, *coercive*, *democratic*, *pacesetting*, dan *visionary*. Menurut Manfred Kets de Vries kepemimpinan seorang profesor pengembangan kepemimpinan dan perubahan organisasi di INSEAD, tipe kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku dan respons pemimpin dalam berbagai situasi. Menurut beliau ada delapan tipe kepemimpinan yang meliputi ahli strategi, katalis perubahan, kepemimpinan transaksional, pembangun, inovator, prosesor, pelatih dan komunikator. Banyaknya aneka jenis kepemimpinan, definisi serta hal terkait tentunya bagi pemula akan membingungkan sehingga kita akan membahas yang paling mendasar yaitu menurut Lewin kepemimpinan hanya dibagi menjadi tiga yaitu:

- Otokratis
- Demokratis/ partisipatif
- Delegatif / laissez faire

## **Kepemimpinan Partisipatif dan Demokratis**

Menurut kebanyakan orang gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif ada yang mengatakan sama, ada yang mengatakan mirip tetapi ada perbedaan penting antara keduanya dalam cara

pengambilan keputusan dan interaksi dengan anggota tim. Kepemimpinan ini memiliki ciri:

- Komunikasi dua arah yang terbuka.
- Pemimpin menghargai kontribusi setiap individu.
- Fokus pada kolaborasi antara pemimpin dan anggota tim.

### Kepemimpinan partisipatif

Pemimpin memberikan kesempatan kepada **anggota berkontribusi dan berpartisipasi aktif** dalam pengambilan keputusan

### Kepemimpinan demokratis

Pemimpin mengundang kontribusi dari semua anggota tim, tetapi keputusan akhir umumnya berdasarkan **suara mayoritas**

Hal yang membedakan dari kedua gaya kepemimpinan di atas adalah:

- Peran pimpinan
- Pengambilan keputusan
- Peran dari anggota tim

## **Kepemimpinan otokratis**

Kepemimpinan otokratis mempunyai ciri pada umumnya sebagai berikut:

- Anggota tim sebagai alat semata
- Tidak menerima kritik
- Cepat dalam pengambilan keputusan
- Komunikasi satu arah
- Perencanaan jelas
- Produktivitas tinggi
- Kreativitas anggota rendah
- Mental kerja anggota rendah

## **Kapan kepemimpinan otokratis cocok dipakai dalam kegiatan di tim?**

Hal ini umumnya tergantung dari karakteristik anggota tim, situasi lingkungan kerja. Jika anggota tim tidak berpengalaman atau newbie dan kemandirian anggota belum mencukupi maka kepemimpinan gaya otokratis cocok diterapkan karena kontrol penuh di tangan pemimpin. Selain itu jika suasana mendesak atau tengat waktu kegiatan mendesak dan harus cepat maka gaya kepemimpinan ini juga cocok bagi tim.

## **Kepemimpinan delegatif**

Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada anggota tim untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka. Berikut adalah ciri-ciri, kelebihan, dan kekurangan dari gaya kepemimpinan delegatif:

- Pemimpin memberikan kebebasan atau otonomi kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan mengelola tugas
- Pemimpin berfungsi sebagai fasilitator dan mentor, bukan sebagai pengarah yang dominan
- Oleh karena itu pemimpin jarang memberikan instruksi detail, lebih banyak memberikan dukungan saat diperlukan
- Pemimpin memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan anggota tim untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat
- Anggota tim merasa lebih terlibat dan termotivasi karena mereka memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri
- Menciptakan lingkungan kerja yang positif
- Peningkatan kreativitas

## Gaya Kepemimpinan pilihanmu apa?

**Pemimpin melankolis, sanguin dan plegmatis** umumnya menggunakan **gaya kepemimpinan partisipatif**, dimana mereka melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan namun kendali keputusan tetap ditangan pemimpin. **Pemimpin koleris** biasanya menggunakan **gaya kepemimpinan otokratis**, di mana kendali keputusan ditangan pemimpin.

Namun kembali lagi tidak ada yang benar dan salah dalam pengambilan gaya kepemimpinan. Yang ada adalah bagaimana pemimpin itu berani mengambil keputusan dan tentunya perlu evaluasi berkala agar kedepannya semakin berkembang baik buat pemimpin maupun anggota tim.

## **Bagaimana menentukan siapa yang tepat sebagai pemimpin?**

Disinilah seni menjadi seorang pemimpin. Tentunya kita tidak bisa memilih siapa dan karakteristik yang sempurna. Jika pun kita mendapatkan SDM yang terbaik tentunya tidak semua bisa diatur.

Pemimpin yang baik adalah orang yang bisa menempatkan SDM di tempat yang benar. Layaknya kita bermain catur. Jadi semua orang bisa dididik untuk menjadi pemimpin dilihat dari kekuatannya. Kelemahannya harus dikendalikan.

Menurut pengalaman penulis dalam bekerja, karakteristik yang cocok untuk kegiatan orientasi kerja dan tenggat waktu cepat idealnya SDM dengan karakteristik koleris ataupun melankolis.

◇ Bagaimana kalau tenggat waktunya panjang?

Maka ketua atau pimpinan bisa diberikan ke semua karakteristik kepribadian.

◇ Bagaimana kalau harus bertemu dengan atau kegiatan dengan banyak orang?

Nah kalau ini perlu karakteristik yang ekstrovert. Ingatlah karakter ekstrovert adalah koleris dan sanguin. Sedangkan karakter introvert adalah melankolis dan plegmatis.

## Bab 6

# Pengalaman Pragmatis dari Pimpinan RS

### **Pemimpin berkepribadian melankolis**

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Anugerah Semarang merupakan tempat dimana dr Edward Hartono, MARS alumni dari FK Undip angkatan 1995 dan alumni S2 KARS 2005 mulai berkiprah menjadi direktur sejak Desember 2022 sampai sekarang. RSIA Anugerah merupakan rumah sakit khusus yang sudah memberikan pelayanan di kota semarang dan sekitarnya selama 41 tahun. Dan dalam perkembangannya memiliki empat unggulan yaitu *women health center*, laparoskopi *endoskopi center* dan *aestetic gynecology center*. Memiliki pelayanan seperti pada umumnya, dengan dokter spesialis kandungan, anak, anestesi, bedah, bedah digestive, penyakit dalam, THT dan gizi klinik. Memiliki fasilitas kamar operasi, kamar bersalin dan ICU serta kamar perawatan dengan kapasitas 30 TT. Memiliki jumlah SDM yang efisien. Dalam pelayanannya RSIA Anugerah Semarang sampai saat ini melayani pasien umum dan asuransi.

Dalam menjalankan kepemimpinannya dr Edward yang memiliki dasar kepribadian melankolis yang mengedepankan kebutuhan akan data agar dapat dianalisa cenderung memilih pola kepemimpinan partisipatif yang melibatkan semua jajarannya untuk berkontribusi. Keputusan tetap diambil oleh yang bersangkutan sesudah berdiskusi bersama. Namun kondisi tertentu terkadang memilih otokratis dalam pengambilan keputusan.

### **Pemimpin berkepribadian plegmatis**

dr Nabil Atta Samandari, MH.Kes,CPM,FISQua merupakan alumni dari Universitas Padjajaran Bandung untuk gelar dokter dan lulusan Unika Soegijapranata untuk gelar master Hukum Kesehatannya dengan berbagai macam pengalamannya dan aktivitasnya di IDI, ARSSI dan PERSI, saat ini menjadi direktur dari RS X di Tangerang sejak tahun 2020 sampai sekarang. RS X merupakan RS tipe C dengan luas tanah 7.000 m<sup>2</sup> dan luas bangunan seluas 3.000 m<sup>2</sup> telah berakreditasi Paripurna dan mempunyai tiga layanan unggulan yaitu pelayanan kebidanan dan kandungan, pelayanan kesehatan anak serta pelayanan trauma center. Ketiga unggulan didukung dengan pelayanan lima belas jenis spesialisasi. Beliau mempunyai karakteristik dasar seorang plegmatis dan dalam pengambilan

keputusannya selama ini selalu berbasis data dan senantiasa melibatkan seluruh jajarannya untuk mengemukakan pendapat untuk kemudian baru diambil keputusan. Dan hal ini selaras dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Bahkan dalam kondisi yang urgent, beliau tetap menggunakan gaya yang sama meskipun hanya melibatkan jajaran pilihannya. Dalam segala hal yang diputuskan untuk memajukan RS yang dipimpinnya tersebut, beliau selalu bertanggungjawab penuh atas seluruh keputusan dan melindungi seluruh jajarannya sehingga tim merasa nyaman dan yakin dibawah kepemimpinannya selama ini.

# **Daftar Pustaka**

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 28 tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang no 17 tahun 2023 tentang Kesehatan
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan bidang Perumahsakitan
3. How Management works: Konsep manajemen dengan penjelasan visual. Bhuana Ilmu Populer kelompok Gramedia.2024
4. Purwantono Rivan Ahmad(2023). *Crisis Leadership*. Jakarta: Buku Kompas
5. Owen Jo.(2022). *On leadership*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
6. Kets de Vries, Manfred F.R. (2013). *The Eight Archetypes of Leadership*
7. Menaldi Adithyawarman, Buchari Aini hanum, Andriani dhini dkk(2023). Psikologi Kesehatan: Konsep, Masalah dan Pemikiran untuk Indonesia. Jakarta: buku Kompas.
8. Suryabrata Sumadi. Psikologi Kepribadian. Rajawali Press

9. Porter Alan. Segala Sesuatu yang perlu anda ketahui tentang Psikologi (2020). Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama
10. Mustika fitri ayu (2024). Psikologi: teori, jenis, hingga pemecahanmasalah psikologis. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia

# Index

---

## A

- Akreditasi · 15, 16
  - Analisis laboratorium · 14
  - Analitis · 28
  - Apoteker · 14
- 

## D

- Dasar · 11
  - Delegatif · 48
  - Demokratis · 48, 50
  - Direktur · 12
  - Dokter gigi · 14
  - Dokter spesialis · 14
  - Dokter umum · 14
- 

## F

- Fisioterapi · 14

---

## K

- Kepemimpinan · 1, 32, 48, 49, 50, 51, 53
  - Keperawatan · 13, 14
  - Kepribadian · 18
  - Klasifikasi · 9
  - Koleris · 19, 31, 32, 34, 41, 53, 54, 57
  - Komite · 13
- 

## L

- Leader · 42
- 

## M

- Madya · 11
- medik · 13, 14
- Melankolis · 19, 27, 28, 30, 53, 54

---

**N**

Struktur organisasi · 13

nakes lain · 14

---

**O**

Otokratis · 48

---

**P**

Paripurna · 11, 16

Pelayanan medik · 13

Penunjang medik · 13

Perfeksionis · 28, 29

Plegmatis · 36, 53, 55

Pratama · 11, 64

---

**R**

Radiografer · 15

---

**S**

Sanguin · 38, 39, 40,  
53, 55

# Biodata



**dr Edward Hartono, MARS,**  
lahir di Semarang, Jawa  
Tengah tahun 1977. Penulis  
Menyelesaikan pendidikan  
kedokteran di Universitas  
Diponegoro pada tahun 2001.  
Kemudian melanjutkan  
pendidikan Magister  
Administrasi Rumah Sakit di  
FKM UI dan mendapatkan gelar  
MARS pada tahun 2005.

Pengalaman bekerja di bidang perumahsakitan selama 17 tahun, diawali sebagai dokter fungsional dan struktural di RS Hermina Grup selama sembilan tahun dilanjutkan di RS Pondok Indah Grup selama tiga tahun di struktural RS sebagai *Clinical support and Pharmacy Manager* dan sebagai konsultan swasta di PT Harsam Swarna Nusantara selama lima tahun. Sejak tahun 2019 aktif sebagai dosen tetap di FK Unika Soegijapranata Semarang mengajar Anatomi, Fisiologi dan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Di tahun 2022 mendapatkan jabatan fungsional sebagai Asisten Ahli dan di tahun 2024 menjadi Lektor. Selain sebagai dosen, aktif sebagai direktur RSIA Anugerah Semarang sejak tahun 2022 hingga sekarang serta tersertifikasi sebagai Konsultan Manajemen Kesehatan (KMK) Pratama pada tahun 2021. Buku ini merupakan buku kedua setelah buku pertamanya terbit di tahun 2022.

**A**nton sebagai dokter newbie memulai langkah pertamanya untuk memulai karirnya di sebuah rumah sakit. Ia bertemu dengan tiga dokter muda yang juga memulai kehidupan bekerja. Mereka berdinamika bersama dikomando oleh seorang dokter Michael yang merupakan pimpinan RS yang disegani oleh seluruh karyawan.

Mereka akhirnya juga mengerti mengapa harus lebih mengenal akan karakteristik kepribadian serta gaya kepemimpinan yang ada agar dapat berkembang dan maju lebih baik lagi. Suatu teori yang akhirnya mereka jalani dalam kehidupan berdinamika sehingga menjadi sebuah praktek pembelajaran

**“Jika kamu ingin dimengerti, berusalah untuk mengerti karakter orang itu”**

**~Anton~**