



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 2324-2334

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Strategi Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Tantangan Kewirausahaan di Rumah Sakit

Repelita Witri<sup>1✉</sup>, Fidela Hanan Zivana<sup>2</sup>, Purwadhi<sup>3</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>4</sup>

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Email: [repelitawitri.jambi123@gmail.com](mailto:repelitawitri.jambi123@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik kepemimpinan adaptif yang efektif dalam menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui studi literatur yang komprehensif. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang praktik kepemimpinan adaptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif yang efektif di rumah sakit ditandai dengan fleksibilitas, inovasi, kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta komunikasi dan kolaborasi yang efektif. Pemimpin yang berhasil menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta memanfaatkan teknologi dan data untuk mendukung pengambilan keputusan. Selain itu, evaluasi dan umpan balik yang berkesinambungan terbukti penting untuk memastikan kepemimpinan tetap relevan dan efektif dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah. Strategi-strategi ini secara keseluruhan membantu rumah sakit untuk meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi mereka, sehingga mereka dapat merespons dinamika dan tantangan dengan lebih efektif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Adaptif, Strategi, Kewirausahaan, Rumah Sakit*

## Abstract

This study aims to identify and analyze the characteristics of effective adaptive leadership in facing entrepreneurial challenges in hospitals. The method used in this research is a qualitative descriptive research design, with data collection techniques through a comprehensive literature review. The data obtained was analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques to gain in-depth insight into adaptive leadership practices. The results showed that effective adaptive leadership in hospitals is characterized by flexibility, innovation, fast and precise decision-making ability, and effective communication and collaboration. Leaders who are successful in facing entrepreneurial challenges in hospitals are able to create an organizational culture that supports innovation and collaboration, and utilize technology and data to support decision making. In addition, continuous evaluation and feedback proved essential to ensure leadership remained relevant and effective in the face of a changing environment. These strategies overall help hospitals to improve their competitiveness and organizational performance, enabling them to respond more effectively to dynamics and challenges.

Keyword: *Adaptive Leadership, Strategy, Entrepreneurship, Hospital*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, sektor kesehatan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan dinamis. Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan menjadi bagian integral dalam sistem kesehatan masyarakat yang harus terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Adaptasi ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis medis, tetapi juga mencakup aspek manajerial dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, kepemimpinan adaptif menjadi sangat relevan dan krusial. Kepemimpinan adaptif adalah kemampuan pemimpin untuk mengatasi tantangan yang tidak terduga dan berubah dengan cepat melalui pemikiran yang fleksibel, pengambilan keputusan yang tepat, serta penerapan strategi yang inovatif.

Kepemimpinan adaptif di rumah sakit tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pemimpin, tetapi juga pada struktur organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi (Bormasa, 2022). Rumah sakit sebagai entitas bisnis juga harus mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam operasionalnya. Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya yang efisien, peningkatan kualitas layanan, dan pengembangan strategi pemasaran yang efektif. Pemimpin rumah sakit perlu memiliki visi yang jelas, mampu menginspirasi tim, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Tantangan kewirausahaan yang dihadapi oleh rumah sakit meliputi persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang cepat, serta tuntutan dari pasien dan

pemangku kepentingan lainnya (Mu'ah, 2021).

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, kepemimpinan adaptif dapat membantu rumah sakit untuk tetap kompetitif dan relevan. Pemimpin yang adaptif mampu merespons perubahan lingkungan dengan cepat, mengidentifikasi peluang baru, dan mengelola risiko dengan efektif. Mereka juga harus mampu memberdayakan staf, mempromosikan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional. Di samping itu, pemimpin adaptif juga perlu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, guna memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan mendukung visi dan tujuan bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami strategi kepemimpinan adaptif yang efektif dalam menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang diperlukan, mengevaluasi praktik kepemimpinan yang ada, dan menyusun rekomendasi untuk pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif di rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas manajemen dan pelayanan di rumah sakit serta mendukung upaya peningkatan kinerja dan daya saing rumah sakit di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang sedang diteliti. Desain penelitian ini cocok untuk mengeksplorasi dan memahami pengalaman, perspektif, dan dinamika yang terjadi dalam konteks tertentu, seperti kepemimpinan adaptif di rumah sakit. Penelitian deskriptif kualitatif tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada penggalian informasi yang kaya dan rinci untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang subjek yang diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara holistik, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang kompleks dan dinamis (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yang melibatkan penelaahan kritis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber literatur ini meliputi jurnal ilmiah, buku, laporan

penelitian, dan dokumen lain yang berkaitan dengan kepemimpinan adaptif, kewirausahaan di rumah sakit, dan konteks manajerial di sektor kesehatan. Literature review memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, teori-teori yang mendukung, serta temuan-temuan penelitian sebelumnya yang dapat memberikan wawasan dan dasar bagi analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2018). Selain itu, teknik ini juga membantu dalam menemukan kesenjangan penelitian yang ada dan menentukan arah penelitian yang lebih spesifik dan terfokus.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, digunakan teknik analisis data yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data adalah proses penyederhanaan dan pemilahan data untuk menyoroti informasi yang paling relevan dan signifikan. Tahap ini melibatkan pengkodean data dan pengelompokan temuan-temuan penting sesuai dengan tema atau kategori yang telah ditentukan. Penyajian data dilakukan dengan menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk yang lebih terorganisir dan mudah dipahami, seperti tabel, diagram, atau narasi deskriptif. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menginterpretasikan data yang telah disajikan dan menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang dilakukan. Kesimpulan ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian dan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk pengembangan strategi kepemimpinan adaptif di rumah sakit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Kepemimpinan Adaptif yang Efektif

Karakteristik kepemimpinan adaptif yang efektif dalam menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit mencakup berbagai aspek yang memungkinkan pemimpin untuk mengatasi situasi dinamis dan kompleks. Salah satu karakteristik utama adalah fleksibilitas. Pemimpin adaptif harus mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Mereka harus siap menghadapi situasi yang tidak terduga dan mampu mengubah arah kebijakan dengan cepat tanpa kehilangan fokus pada tujuan utama organisasi. Fleksibilitas ini juga mencakup kemampuan untuk mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari berbagai sumber, baik dari staf, pasien, maupun pemangku kepentingan lainnya.

Selain fleksibilitas, inovasi adalah karakteristik penting dari kepemimpinan adaptif. Pemimpin di rumah sakit harus terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Inovasi dalam teknologi medis, proses manajemen, dan

pelayanan pasien dapat menjadi kunci untuk tetap kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat. Pemimpin yang inovatif mendorong budaya kreativitas dan pemikiran out-of-the-box di dalam organisasi, yang memungkinkan rumah sakit untuk mengembangkan solusi unik terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Dengan demikian, inovasi tidak hanya menjadi respons terhadap perubahan, tetapi juga sebagai pendorong utama untuk perbaikan berkelanjutan.

Kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat juga merupakan karakteristik penting dari kepemimpinan adaptif. Di lingkungan rumah sakit yang sering kali dihadapkan pada situasi darurat, kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan akurat sangatlah penting. Pemimpin harus mampu menganalisis informasi yang tersedia dengan cepat, menilai risiko, dan memilih tindakan yang paling sesuai. Keputusan yang tepat waktu tidak hanya berdampak pada keselamatan pasien, tetapi juga pada efisiensi operasional rumah sakit secara keseluruhan. Pemimpin adaptif harus memiliki kepercayaan diri dan keterampilan analitis yang kuat untuk membuat keputusan di bawah tekanan.

Kolaborasi dan komunikasi efektif adalah karakteristik lain yang mendukung kepemimpinan adaptif. Pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan staf dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan dan prioritas organisasi, serta peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Kolaborasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Hal ini juga membantu dalam membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota tim, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan bersama.

Pemimpin adaptif harus memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi tim mereka untuk mencapai visi tersebut. Visi yang kuat memberikan arah dan tujuan yang jelas, yang menjadi panduan bagi seluruh organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Pemimpin yang inspiratif mampu memotivasi staf untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi, meskipun dalam situasi yang sulit. Mereka harus dapat mengkomunikasikan visi mereka dengan cara yang meyakinkan dan membangkitkan rasa kepemilikan di antara anggota tim. Dengan demikian, visi yang jelas dan kemampuan untuk menginspirasi adalah faktor kunci dalam membangun kepemimpinan adaptif yang efektif di rumah sakit.

Kesimpulan dari penelitian Pratiwi & Ali (2023) dan Hikmatul Magfiroh et al. (2023) sejalan dengan karakteristik kepemimpinan adaptif yang efektif dalam menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit. Pratiwi & Ali menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan performa staf. Ini relevan dengan karakteristik kepemimpinan adaptif yang menekankan fleksibilitas dan kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Dengan menerapkan kepemimpinan adaptif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi situasi dinamis dan kompleks di rumah sakit.

Penelitian Hikmatul (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adaptif membantu individu mengatasi tantangan tanpa paksaan dari manajer tingkat atas, sehingga memungkinkan karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan. Hal ini konsisten dengan karakteristik kepemimpinan adaptif yang mencakup kolaborasi dan komunikasi efektif. Pemimpin adaptif yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka membantu staf merasa didengar dan dihargai, sehingga mereka lebih siap dan mampu menghadapi perubahan. Kepemimpinan adaptif yang tidak memaksa tetapi menginspirasi dan membimbing staf juga menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, hasil penelitian dari Pratiwi & Ali dan Hikmatul menegaskan pentingnya pelatihan dan manajemen stres dalam konteks kepemimpinan adaptif. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan fleksibilitas pemimpin serta staf rumah sakit, sementara manajemen stres yang baik memastikan bahwa karyawan tetap fokus dan termotivasi. Pemimpin adaptif yang memahami pentingnya pelatihan dan mampu mengelola stres di lingkungan kerja akan lebih berhasil dalam mengembangkan solusi inovatif dan mempertahankan kualitas layanan, sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan adaptif yang tidak memaksa namun mendukung dapat membantu karyawan beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan tantangan di rumah sakit.

#### Praktik Kepemimpinan Saat Ini di Rumah Sakit

Praktik kepemimpinan yang saat ini diterapkan di rumah sakit sangat bervariasi, namun beberapa praktik umum dapat diidentifikasi dan dianalisis untuk memahami efektivitasnya dalam merespons perubahan dan tantangan lingkungan. Salah satu praktik yang sering digunakan adalah pendekatan berbasis tim. Dalam model ini, pemimpin rumah sakit mendorong pembentukan tim lintas fungsi yang terdiri dari berbagai

profesional kesehatan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan kualitas layanan. Pendekatan ini efektif karena memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam, sehingga solusi yang dihasilkan lebih komprehensif dan inovatif. Selain itu, tim lintas fungsi dapat merespons perubahan dengan lebih cepat karena mereka memiliki akses langsung ke berbagai sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan.

Selain pendekatan berbasis tim, rumah sakit juga sering menerapkan praktik kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Praktik ini efektif dalam merespons perubahan karena meningkatkan komitmen dan motivasi staf, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Staf yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan beradaptasi dengan perubahan. Namun, tantangan yang mungkin dihadapi adalah kebutuhan untuk mengelola berbagai pendapat dan memastikan bahwa proses pengambilan keputusan tetap efisien.

Praktik kepemimpinan transformasional juga banyak diterapkan di rumah sakit. Pemimpin transformasional fokus pada pengembangan dan inspirasi staf, dengan tujuan untuk mencapai perubahan positif yang signifikan dalam organisasi. Mereka berusaha untuk meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja dengan membangun visi yang kuat dan memotivasi staf untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan transformasional efektif dalam merespons perubahan dan tantangan karena menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan proaktif. Pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi staf untuk berkomitmen pada inovasi dan peningkatan berkelanjutan, sehingga organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, praktik kepemimpinan situasional juga sering diterapkan di rumah sakit. Pemimpin situasional menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan kebutuhan dan kondisi yang dihadapi. Mereka mampu mengenali kapan harus mengambil pendekatan yang lebih direktif atau lebih suportif, tergantung pada situasi dan tingkat kesiapan tim. Kepemimpinan situasional efektif dalam merespons perubahan karena memungkinkan fleksibilitas dan responsivitas yang tinggi. Pemimpin dapat dengan cepat mengubah pendekatan mereka sesuai dengan dinamika yang berkembang, memastikan bahwa tim tetap termotivasi dan berfungsi secara optimal di tengah perubahan.

Praktik kepemimpinan yang saat ini diterapkan di rumah sakit, seperti pendekatan

berbasis tim, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan situasional, memiliki beberapa kesamaan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Puspitasari (2019) dan Rohaniah (2022). Penelitian Puspitasari menyoroti pentingnya kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Meskipun fokusnya berbeda, yaitu pada aspek spiritualitas, konsep ini tetap sejalan dengan prinsip kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang melibatkan dan menginspirasi staf untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan spiritual yang berorientasi pada nilai-nilai intrinsik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian Puspitasari juga menekankan bahwa motivasi intrinsik dan komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini relevan dengan praktik kepemimpinan transformasional dan situasional di rumah sakit, di mana pemimpin berfokus pada pengembangan dan inspirasi staf serta menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mendukung staf dalam menghadapi tantangan dan perubahan akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, kepemimpinan yang mendukung motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja staf di rumah sakit.

Rohaniah (2022) menemukan bahwa kepemimpinan adaptif ditunjukkan oleh Camat Cisauk selama pandemi COVID-19 melalui strategi adaptasi terhadap situasi yang tidak pasti. Temuan ini sejalan dengan praktik kepemimpinan situasional di rumah sakit, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan kebutuhan dan kondisi yang dihadapi. Pemimpin situasional yang mampu mengenali dan merespons dinamika yang berkembang dengan cepat dapat memastikan bahwa tim tetap termotivasi dan berfungsi secara optimal di tengah perubahan. Praktik ini mencerminkan fleksibilitas dan responsivitas yang tinggi, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang dinamis di rumah sakit.

#### Strategi Pengembangan Kepemimpinan Adaptif

Mengembangkan kepemimpinan yang lebih adaptif di rumah sakit memerlukan penerapan berbagai strategi yang terstruktur dan berkelanjutan. Salah satu strategi utama adalah investasi dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan kepemimpinan adaptif, seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan di bawah tekanan, dan komunikasi efektif, dapat membantu

pemimpin rumah sakit untuk lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan. Selain itu, pelatihan ini harus mencakup studi kasus dan simulasi situasi nyata yang memungkinkan pemimpin untuk mengembangkan keterampilan praktis dan strategi respons yang efektif. Dengan terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan, rumah sakit dapat membangun tim manajerial yang lebih tangguh dan adaptif.

Strategi kedua adalah mendorong budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Kepemimpinan adaptif membutuhkan lingkungan di mana ide-ide baru dihargai dan eksperimen didorong. Rumah sakit harus menciptakan struktur dan proses yang memungkinkan staf untuk berbagi ide dan bekerja sama secara efektif. Misalnya, pembentukan tim inovasi lintas departemen dapat menjadi platform untuk mengembangkan dan menguji solusi baru. Pemimpin harus memastikan bahwa komunikasi terbuka dan transparan, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mendorong inisiatif inovatif. Budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif akan membantu rumah sakit untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan daya saing.

Selain itu, penting untuk mengembangkan sistem pengambilan keputusan yang lebih desentralisasi. Dalam sistem yang terpusat, keputusan sering kali memerlukan waktu yang lama untuk diteruskan ke berbagai tingkat organisasi, yang dapat menghambat respons cepat terhadap situasi yang berubah. Dengan desentralisasi, pemimpin di berbagai tingkatan diberikan wewenang untuk membuat keputusan yang sesuai dengan situasi lokal mereka. Ini tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan tetapi juga memberdayakan staf untuk bertindak secara proaktif dan responsif. Untuk memastikan keberhasilan strategi ini, rumah sakit perlu mengembangkan pedoman dan kerangka kerja yang jelas untuk pengambilan keputusan yang desentralisasi, sehingga tetap ada koordinasi dan konsistensi dalam tindakan yang diambil.

Strategi keempat adalah memanfaatkan teknologi dan data untuk mendukung kepemimpinan adaptif. Pemimpin rumah sakit harus didorong untuk menggunakan teknologi informasi dan analitik data dalam pengambilan keputusan mereka. Sistem manajemen informasi yang canggih dapat memberikan wawasan real-time tentang kinerja operasional, tren pasien, dan masalah yang mungkin muncul. Dengan data yang akurat dan up-to-date, pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, serta mengantisipasi dan merespons perubahan dengan lebih efektif. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar departemen, mempercepat aliran informasi, dan mengurangi hambatan birokrasi.

Strategi pengembangan kepemimpinan adaptif harus mencakup evaluasi dan umpan balik berkelanjutan. Proses ini melibatkan penilaian rutin terhadap kinerja kepemimpinan dan identifikasi area yang memerlukan perbaikan. Feedback dari staf dan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk memahami efektivitas kepemimpinan dan mengidentifikasi hambatan atau peluang yang mungkin tidak terlihat oleh pemimpin sendiri. Dengan menggunakan hasil evaluasi ini, rumah sakit dapat terus menyempurnakan strategi kepemimpinan mereka, memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah. Evaluasi berkelanjutan dan umpan balik konstruktif akan membantu pemimpin untuk tumbuh dan berkembang, sehingga meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi pengembangan kepemimpinan adaptif yang dijelaskan di atas sejalan dengan temuan penelitian Suwandi (2023). Penelitian Suwandi menekankan pentingnya memantau lingkungan internal dan eksternal, sikap fleksibilitas dan adaptabilitas, serta komunikasi yang transparan dan kolaborasi yang efektif dalam menghadapi bencana dan tantangan mendadak. Strategi pengembangan kepemimpinan adaptif di rumah sakit meliputi pelatihan keterampilan adaptif, mendorong budaya inovasi dan kolaborasi, desentralisasi pengambilan keputusan, dan pemanfaatan teknologi dan data, yang semuanya mendukung fleksibilitas dan respons cepat terhadap perubahan. Selain itu, evaluasi dan umpan balik berkelanjutan dalam strategi ini juga mencerminkan pentingnya pembelajaran dan evaluasi yang diidentifikasi Suwandi untuk meningkatkan manajemen krisis. Kedua pendekatan ini menekankan perlunya kesiapan, ketangguhan, dan kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan efektif dalam situasi dinamis.

## SIMPULAN

Kesimpulannya, strategi kepemimpinan adaptif dalam menghadapi tantangan kewirausahaan di rumah sakit menuntut pemimpin untuk mengembangkan fleksibilitas, inovasi, pengambilan keputusan yang cepat, dan komunikasi yang efektif. Dengan investasi dalam pelatihan kepemimpinan, mendorong budaya inovasi dan kolaborasi, mengadopsi sistem pengambilan keputusan yang desentralisasi, serta memanfaatkan teknologi dan data, rumah sakit dapat meningkatkan kemampuan adaptif mereka. Evaluasi berkelanjutan dan umpan balik konstruktif juga penting untuk memastikan efektivitas kepemimpinan. Melalui pendekatan ini, rumah sakit dapat meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi, memungkinkan mereka untuk lebih efektif merespons perubahan dan

tantangan lingkungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118–136.
- Mu'ah. (2021). *KUALITAS LAYANAN RUMAH SAKIT Terhadap Emosi dan Kepuasan Pasien*. Zifatama Jawara.
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital*. 5(2).
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 73.
- Rohaniah, Y. (2022). Model Adaptive Leadership dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 (Studi pada Kepemimpinan Camat Cisauk Kabupaten Tangerang). *PETANDA: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora*, 3(2), 114–124.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi, S. (2023). Manajemen Krisis Terkini: Strategi Adaptif dalam Menghadapi Bencana dan Tantangan Mendadak. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 473.