

Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Rumah Sakit: Sebuah Tinjauan Etika Sistematis

Satria Pratama^{1,2}, Dumilah Ayuningtyas^{2,3}

¹Kajian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

²Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Pertahanan

³Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

Kata Kunci

etika, kepemimpinan transformasional, layanan kesehatan

Korespondensi

tspratama@gmail.com

Publikasi

© 2025 JEKI/ilmiah.id

DOI

10.26880/jeki.v9i1.85

Tanggal masuk: 4 September 2024

Tanggal ditelaah: 5 Januari 2025

Tanggal diterima: 21 Januari 2025

Tanggal publikasi: 30 Januari 2025

Abstrak Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan dalam pengelolaan rumah sakit di era modern dalam menghadapi kompleksitas dan tuntutan tinggi dalam sektor kesehatan. Elemen utama dalam kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pemberdayaan intelektual, dan perhatian individu. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kualitas layanan kesehatan. Penerapan etika dalam kepemimpinan memastikan pengambilan keputusan yang efisien serta manusiawi, khususnya dalam situasi krisis seperti pandemi. Tantangan terhadap perubahan dan kebutuhan untuk menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kesejahteraan individu tetap menjadi perhatian utama. Pendekatan ini terbukti efektif dalam mengatasi konflik, meningkatkan loyalitas staf, dan memotivasi kolaborasi multisektor. Kepemimpinan transformasional berlandaskan etika berdampak positif terhadap kinerja rumah sakit. Layanan kesehatan menjadi lebih efisien dan berpusat kepada nilai-nilai kemanusiaan. Wawasan strategis tersebut bermanfaat bagi para pemimpin rumah sakit dalam meningkatkan kualitas manajemen dan layanan kesehatan di tengah tantangan global.

Abstract Transformational leadership in hospital management becomes a relevant approach in the modern era, addressing the complexities and high demands in the healthcare sector. The main elements in transformational leadership are idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Transformational leadership encourages innovation, enhances job satisfaction, and improves the quality of healthcare services. The role of ethics in leadership is very crucial to ensure efficient and humanistic decisions, particularly in crisis situations, such as a pandemic. The challenges of change and the need to balance organizational interests with individual well-being remain a major concern. That approach is effective in resolving conflict, increasing staff loyalty, and motivating multi-sector collaboration. Ethics-based transformational leadership has a positive impact on hospital performance. Health services have become more efficient and centered on humanitarian values. These strategic insights are beneficial for hospital leaders in improving the quality of management and healthcare services amidst global challenges.

Dunia kesehatan terus berubah sehingga sedikit banyak memberikan pengaruh terhadap rumah sakit dalam menghadapi berbagai tantangan yang lebih kompleks. Mulai dari tekanan biaya hingga ekspektasi pasien yang semakin tinggi. Rumah sakit memerlukan pimpinan yang kompeten secara teknis, juga mampu menginspirasi. *Transformational leadership* atau kepemimpinan transformasional

menjadi pendekatan yang relevan karena mengedepankan visi bersama dan pemberdayaan individu. Kepemimpinan transformasional berpotensi mengubah tantangan menjadi peluang dengan memberdayakan orang-orang di sekitarnya.¹

Seorang pemimpin rumah sakit tidak hanya bertugas memastikan operasional berjalan lancar, tetapi juga membangun budaya kerja

kolaboratif dan penuh empati. Kepemimpinan transformasional menjembatani visi strategis dengan kebutuhan personal staf, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar.² Dalam hal ini, rumah sakit menciptakan lingkungan kerja yang membuat setiap orang merasa didengar dan dihargai. Kepemimpinan rumah sakit mengoptimalkan pencapaian target dengan tetap memegang nilai-nilai kemanusiaan.

Inti dari kepemimpinan adalah hubungan moral antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan itu tercermin dalam keputusan-keputusan yang efisien, etis dan manusiawi.³ Pengelolaan rumah sakit memerlukan inovasi teknologi serta cara memimpin. Lingkungan yang mendukung pengembangan individu akan mempercepat keberhasilan transformasi. Hal itu akan mendorong perkembangan rumah sakit menjadi institusi yang lebih responsif.¹ Artikel ini membahas peran penting etika sebagai pondasi dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Rumah sakit bukan hanya tempat bekerja, tetapi juga ruang di mana kehidupan disentuh dan diubah. Kepemimpinan yang mengedepankan visi, empati, dan integritas, diharapkan dapat mengatasi tantangan dalam pelayanan kesehatan yang semakin kompleks.^{1,2,3}

Definisi dan Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu pendekatan yang paling berpengaruh dalam teori kepemimpinan modern. Burns memperkenalkan konsep ini sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi staf untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar.^{4,5} Konsep ini dibangun di atas interaksi moral antara pemimpin dan staf, menekankan pengaruh yang kuat dalam mengubah nilai, aspirasi dan komitmen.⁶

Transformational leadership berpusat pada empat elemen utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Bass mengembangkan teori ini lebih jauh dengan menambahkan model *Full Range Leadership*, yang mengintegrasikan

dimensi transformasional dan transaksional untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang lebih menyeluruh.^{1,2} Pengaruh ideal atau *idealized influence*, menggambarkan seorang pemimpin yang menjadi teladan moral bagi pengikutnya. Pemimpin tersebut menciptakan rasa hormat dan kepercayaan melalui tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai etika.⁷ Kepemimpinan ini memberikan rasa aman kepada staf, sekaligus mendorong mereka untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pasien.⁸

Inspirational motivation atau motivasi inspirasional adalah kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi yang membangkitkan semangat dan optimisme. Pemimpin yang dapat mengomunikasikan tujuan organisasi secara inspiratif akan membangun rasa kebersamaan di antara tim.⁴ Pimpinan rumah sakit juga hendaknya mampu menggerakkan staf menghadapi tantangan besar, termasuk keterbatasan sumber daya atau peningkatan tuntutan pasien.⁷

Intellectual stimulation atau pemberdayaan intelektual merupakan elemen yang mendorong kreativitas dan inovasi. Pemimpin transformasional menginspirasi staf untuk berpikir di luar kebiasaan dan mengeksplorasi solusi baru untuk masalah yang kompleks.⁶ Pemberdayaan ini membantu tim menemukan cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan.⁵ *Individualized consideration* atau perhatian individual menggambarkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan unik setiap individu. Pemimpin transformasional tidak hanya memimpin tetapi juga menjadi mentor yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional pengikutnya.⁸ Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja rumah sakit yang inklusif dan peduli pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan staf.⁴

Pemimpin transformasional di rumah sakit tidak hanya menciptakan hubungan kerja tetapi juga membangun rasa percaya yang mendalam di antara para staf. Perhatian individual dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.⁸ Kondisi tersebut sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja yang tinggi

dan kebutuhan emosional staf.⁷ Kepemimpinan transformasional akan menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan, mampu mengubah tantangan menjadi peluang, dan mendorong organisasi untuk terus berinovasi.^{5,6} Budaya ini sangat penting untuk memenuhi harapan pasien dan tuntutan regulasi yang terus berkembang.⁷

Aspek etika berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis dan menjaga integritas organisasi.^{6,7} Kepemimpinan transformasional berlandaskan etika dapat berdampak signifikan terhadap kualitas layanan, mendorong keputusan yang efektif, serta mencerminkan nilai moral yang kuat.⁷ Pendekatan transformasional juga meningkatkan loyalitas dan keterlibatan staf. Pemimpin yang mampu mendukung pengikutnya dengan cara inspiratif sering kali berhasil menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Hal itu mencerminkan pentingnya empati dalam hubungan pemimpin-staf.^{5,8} Penerapan kepemimpinan transformasional bukan tanpa tantangan. Pendekatan ini memerlukan komitmen tinggi terhadap pengembangan pribadi, baik dari pemimpin maupun pengikut khususnya pada rumah sakit pemimpin harus mampu menghadapi hambatan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya.^{5,6,8}

Kepemimpinan transformasional dilakukan dengan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai inti dari proses kepemimpinan yang tidak hanya meningkatkan hasil organisasi tetapi juga menciptakan dampak yang lebih bermakna.⁴ Pendekatan ini menjadi alat yang kuat untuk menghadapi tantangan modern, meningkatnya kebutuhan pasien dan tekanan operasional.⁷ Konsep kepemimpinan transformasional dapat menciptakan kerangka kerja yang kuat untuk perubahan organisasi dengan mengintegrasikan elemen etika, inovasi dan perhatian individual. Pendekatan ini sangat relevan untuk memastikan bahwa rumah sakit tidak hanya efektif tetapi tetap mengedepankan nilai kemanusiaan dalam pelayanannya.^{5,8}

Penerapan Etika dalam Konteks Rumah Sakit

Etika adalah fondasi utama yang mendukung kepemimpinan transformasional terutama dalam konteks rumah sakit. Rumah sakit tidak hanya menjadi tempat untuk memberikan layanan medis tetapi juga sebuah ekosistem yang kompleks di mana keputusan yang diambil oleh para pemimpin dapat berdampak langsung pada kehidupan pasien dan kesejahteraan staf. Etika dalam kepemimpinan mendorong keputusan yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, transparansi dan empati.⁹ Kepemimpinan rumah sakit yang beretika tidak hanya berbicara tentang kebenaran atau kesalahan, tetapi juga bagaimana menerapkan nilai-nilai moral dalam praktik sehari-hari. Pemimpin yang menjunjung nilai etika mampu menciptakan budaya kerja yang berlandaskan integritas dan keterbukaan, serta lingkungan yang menghargai setiap orang. Hal itu sangat relevan dalam dunia kesehatan yang menjadikan kepercayaan sebagai elemen kunci antara staf, manajemen dan pasien.¹⁰

Budaya organisasi yang berlandaskan etika membawa dampak besar pada keberhasilan rumah sakit. Prinsip menghormati otonomi pasien dan menegakkan keadilan dalam pelayanan kesehatan memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga nilai-nilai kemanusiaan.¹⁰ Pemimpin beretika mampu menunjukkan keberanian untuk membuat keputusan sulit yang mempertimbangkan kepentingan banyak pihak secara seimbang.¹¹

Kepemimpinan transformasional yang etis pada sebuah rumah sakit memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan. Kepercayaan ini tidak hanya muncul melalui komunikasi yang jujur tetapi juga melalui transparansi dalam pengambilan keputusan. Levine dan Boaks menyoroti bahwa transparansi memungkinkan staf untuk merasa dilibatkan dalam proses manajemen sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab bersama.¹²

Hal lain yang menjadi kunci dalam kepemimpinan di rumah sakit ada rasa keadilan yang menjadi prinsip utama dalam kepemimpinan dengan menjunjung

etika. Pemimpin rumah sakit yang beretika memastikan bahwa alokasi sumber daya dilakukan secara adil terutama dalam situasi keterbatasan yang mencakup distribusi layanan setara kepada semua pasien tanpa memandang latar belakang sosial atau ekonomi mereka. Prinsip keadilan ini menciptakan kepercayaan yang lebih dalam antara manajemen, staf, dan masyarakat yang dilayani.¹⁰

Konflik di tempat kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis. Namun demikian pemimpin yang beretika mampu mengelola konflik dengan cara yang adil dan penuh empati dengan menunjukkan obyektivitas dan memahami perspektif semua pihak yang terlibat. Seorang pemimpin transformasional dapat menyelesaikan konflik tanpa mengorbankan prinsip moral. Integritas menjadi elemen yang tidak bisa dipisahkan dari kepemimpinan transformasional yang beretika. Pemimpin yang memiliki integritas menunjukkan konsistensi antara nilai-nilai yang mereka anut dan tindakan yang mereka ambil. Hal ini menciptakan rasa hormat di kalangan staf dan pasien, yang pada akhirnya memperkuat hubungan kerja dan kolaborasi.^{11,12}

Kesejahteraan pasien akan terlihat akibat dampak langsung kepemimpinan yang beretika. Pasien tidak hanya membutuhkan perawatan medis tetapi juga rasa aman bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan rumah sakit memperhatikan kebutuhan mereka. Racette menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan empati terhadap kebutuhan pasien menciptakan hubungan yang lebih manusiawi.¹¹ Keadaan krisis seperti pandemi penting dalam menempatkan etika sebagai landasan pengambilan Keputusan. Pemimpin harus mampu membuat keputusan sulit yang mungkin melibatkan pengorbanan tetapi tetap menjaga nilai-nilai moral sebagai panduan utama. Situasi ini menuntut keberanian sekaligus kesadaran bahwa keputusan yang diambil dapat berdampak jangka panjang.⁹

Empati adalah inti dari kepemimpinan yang beretika dengan memahami kebutuhan individu baik staf maupun pasien. Pemimpin transformasional mampu menciptakan

hubungan yang lebih mendalam dan penuh kepercayaan. Empati ini juga membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan operasional dan kebutuhan emosional para staf medis.^{10,13} Kepemimpinan transformasional yang beretika juga memiliki dampak besar dalam meningkatkan retensi staf. Menurut Singh dan kawan-kawan, lingkungan kerja yang beretika bisa mengurangi tingkat stres dan konflik internal serta menciptakan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan profesional staf.⁹

Etika dalam kepemimpinan transformasional juga mencerminkan kemampuan pemimpin untuk tetap teguh pada prinsip meskipun menghadapi tekanan. Jika kita melihat rumah sakit berarti menjaga keseimbangan antara efisiensi dan kemanusiaan bahkan ketika sumber daya terbatas kita dapat mengambil keputusan yang tepat.^{9,10} Lingkungan kerja yang etis tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membawa rasa bangga kepada staf atas organisasi tempat mereka bekerja. Kepemimpinan yang mengutamakan nilai-nilai moral membantu menciptakan iklim kerja yang positif yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Penerapan etika dalam kepemimpinan transformasional menciptakan dampak yang luas, tidak hanya pada keberhasilan organisasi tetapi juga pada kehidupan manusia yang tersentuh oleh keputusan tersebut. Jika dalam lingkup rumah sakit, etika bukan hanya prinsip panduan tetapi juga inti dari setiap keputusan yang dibuat untuk meningkatkan kesejahteraan pasien dan staf.¹¹

Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Rumah Sakit

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks di sektor layanan kesehatan. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memengaruhi staf menuju perubahan yang melampaui ekspektasi. Pendekatan ini penting dalam rumah sakit untuk mendorong inovasi dan adaptasi terhadap

kebutuhan pasien.¹⁴

Kepemimpinan transformasional dalam rumah sakit mencakup pemberdayaan tenaga medis melalui *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Pemimpin transformasional mendorong staf untuk berpikir kreatif dan memecahkan masalah secara inovatif, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas perawatan pasien. Perhatian terhadap kebutuhan individu membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Perhatian terhadap kebutuhan individu membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.¹⁵

Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi dan komitmen staf yang berarti terjadi peningkatan produktivitas tenaga medis serta kepuasan pasien. Pendekatan tersebut dapat menciptakan budaya kerja inklusif dan berorientasi pada tujuan.^{1,16} Pemimpin harus memberikan contoh (*model the way*) untuk menginspirasi perubahan. Pemimpin rumah sakit yang menunjukkan integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai kemanusiaan dapat memengaruhi seluruh organisasi untuk bekerja menuju perbaikan layanan kesehatan berkelanjutan.¹⁴

Kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan kemampuan menghadapi tantangan etika dalam pelayanan kesehatan. Pemimpin yang etis memastikan bahwa keputusan strategis harus berorientasi pada efisiensi, prinsip keadilan, dan kesejahteraan pasien.⁶ Kepemimpinan transformasional mendukung pengembangan keterampilan staf medis melalui program pelatihan dan *mentoring*. Hal itu dapat meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat tim secara keseluruhan, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas perawatan pasien.¹⁴

Kepemimpinan transformasional menciptakan budaya inovasi yang memungkinkan rumah sakit lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan regulasi. Pengaruh positif lainnya adalah peningkatan loyalitas karyawan. Staf rumah sakit yang merasa didukung oleh kepemimpinan yang inspiratif cenderung menunjukkan dedikasi

lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Model kepemimpinan tersebut berdampak langsung terhadap pengurangan tingkat *turnover*, serta membantu menjaga keseimbangan kebutuhan organisasi dan kesejahteraan individu.^{1,6,15}

Keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional memerlukan dukungan penuh dari struktur organisasi. Rumah sakit harus memberikan ruang bagi pemimpin untuk melibatkan staf dalam pengambilan keputusan strategis. Upaya membangun sistem evaluasi yang transparan sangat penting untuk memastikan bahwa visi kepemimpinan sejalan dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga terbukti efektif dalam meningkatkan koordinasi antardepartemen. Integrasi yang lebih baik antara tim medis, administrasi, dan operasional di rumah sakit memungkinkan penyediaan layanan yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan pasien.^{14,15,16}

PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Bass dan Avolio, serta telah diidentifikasi sebagai pendekatan yang mampu mendorong perubahan positif dalam organisasi, termasuk rumah sakit. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah tetapi juga sebagai inspirator yang dapat memotivasi staf untuk bekerja melebihi ekspektasi mereka. Upaya mengintegrasikan nilai etika ke dalam praktik kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan.^{17,18}

Kepemimpinan transformasional dalam rumah sakit sering kali dikaitkan dengan peningkatan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Tindakan etis dari pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pasien dan luaran klinis. Etika dalam kepemimpinan juga membantu mencegah konflik internal yang merugikan organisasi.^{17,19} Penerapan kepemimpinan transformasional di rumah sakit melibatkan pemahaman mendalam tentang kebutuhan individu dari setiap anggota tim. Konsep *affective leadership* menyoroti pentingnya

penguatan kapasitas moral staf rumah sakit yang dapat memperkuat ikatan interpersonal dalam organisasi.²⁰

Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja rumah sakit tercermin pada motivasi serta pengambilan keputusan yang etis. Hal itu dapat meningkatkan kepercayaan serta memengaruhi citra rumah sakit di mata publik. Kepercayaan dari komunitas pasien dapat meningkatkan daya saing rumah sakit dalam sektor layanan kesehatan.¹⁹ Pada saat krisis seperti pandemi Covid-19, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memastikan kemampuan beradaptasi dan ketahanan organisasi. *Arendtian ethics* menekankan bahwa pemimpin harus mengambil keputusan yang responsif terhadap kebutuhan komunitas dengan mempertimbangkan dampak etis pada pasien dan staf.¹⁷

Tantangan yang dihadapi pemimpin transformasional di rumah sakit adalah menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kesejahteraan individu. Pemimpin harus memiliki integritas yang menjadi dasar kepercayaan dan hubungan positif dengan stafnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, kepemimpinan transformasional dapat menggunakan pendekatan yang menggabungkan empati dengan pengawasan strategis. Empati bukan hanya aspek moral, tetapi juga moda strategis untuk meningkatkan efisiensi tim terutama di sektor kesehatan.^{18,19,21}

Pemimpin yang etis dalam sistem rumah sakit dapat memberikan pelatihan kepada staf mengenai pentingnya keputusan berbasis nilai, yang pada akhirnya meningkatkan kesadaran etis di seluruh organisasi. Hal itu dapat mengurangi insiden kesalahan medis yang merugikan pasien. Kepemimpinan transformasional juga berkorelasi dengan peningkatan inovasi dalam pelayanan kesehatan. Pemimpin yang mendukung inovasi melalui pendekatan etis dapat menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa didukung untuk mengambil inisiatif.^{18,21}

Kepemimpinan transformasional sering mengadopsi pendekatan multidisipliner dalam membangun budaya organisasi yang mendukung

keberlanjutan. Kolaborasi lintas departemen harus didorong untuk meningkatkan efisiensi layanan rumah sakit. Hanya saja efektivitas pendekatan transformasional sangat bergantung pada konteks organisasi. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai etis sangat penting untuk keberhasilan strategi transformasional. Pemimpin harus memahami dinamika unik dari tim mereka dan menyesuaikan pendekatan yang paling sesuai.^{17,20}

Meskipun memiliki banyak manfaat, kepemimpinan transformasional juga menghadapi risiko tertentu seperti *over-dependent* kepada pemimpin. Dominasi pemimpin dapat melemahkan inisiatif staf, sehingga perlu ada keseimbangan antara pengawasan dan pemberdayaan.¹⁹ Pendekatan kepemimpinan ini harus selalu berlandaskan pada prinsip keadilan dan kejujuran untuk mencegah penyalahgunaan wewenang.¹⁸ Hal itu akan memastikan bahwa semua keputusan strategis rumah sakit diambil dengan transparansi penuh.

Untuk mengatasi tantangan kepemimpinan di rumah sakit perlu dilakukan pelatihan etika untuk memastikan bahwa nilai-nilai inti organisasi tercermin dalam setiap aspek operasionalnya.¹⁷ Nilai tersebut akan membantu menciptakan lingkungan yang berfokus pada kesejahteraan pasien. Secara keseluruhan kepemimpinan transformasional yang didukung prinsip etika dapat memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja rumah sakit. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kesejahteraan staf. Dengan demikian, rumah sakit akan lebih siap menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam sektor layanan kesehatan.^{18,20,21}

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yang berlandaskan pada prinsip etika akan meningkatkan kinerja rumah sakit. Integrasi visi strategis dan empati terhadap kebutuhan staf serta pasien dapat menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Pemimpin transformasional dapat mengambil keputusan berbasis moral yang efisien dan

manusiawi. Penerapan motivasi inspirasional dan perhatian individu akan mendorong inovasi dan memperkuat loyalitas staf, serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Tantangan dalam penerapan pendekatan tersebut antara lain resistensi terhadap perubahan dan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan individu. Dukungan terhadap pengembangan nilai-nilai etika dapat menciptakan dampak positif yang luas. Kepemimpinan transformasional menjadi model penting menghadapi kompleksitas modern dalam manajemen rumah sakit, meningkatkan layanan kesehatan efektif dan berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan.

REFERENSI

1. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press; 1985.
2. Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. 8th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2019.
3. Ciulla JB. Ethics, the Heart of Leadership. 3rd ed. Santa Barbara: Praeger; 2014.
4. Bass BM, Riggio RE. Transformational Leadership. 2nd ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
5. Bass BM. Two decades of research and development in transformational leadership. Eur J Work Organ Psychol. 1999;8(1):9-32.
6. Antonakis J, House RJ. Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. In: Antonakis J, editor. The Nature of Leadership. Thousand Oaks: SAGE Publications; 2012.
7. Jambawo S. Transformational leadership and ethical leadership: their significance in the mental healthcare system. Br J Nurs. 2018;27(17):998-1001.
8. Rowold J, Schlotz W. Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. Leadership Rev. 2009;9:35-48.
9. Singh A, Vashist H. Ethical leadership in health-care organizations – a scoping review. Leadership in Health Services. 2024; DOI: 10.1108/LHS-04-2024-0035
10. Bryden DC. Ethical leadership in healthcare. Anaesthesia and Intensive Care Medicine. 2024;25(11):792-793.
11. Racette RJ. Ethical leadership in action. Healthcare Management Forum. 2011;24:110-111.
12. Levine MP, Boaks J. What does ethics have to do with leadership? Journal of Business Ethics. 2014;124:225-242.
13. Stavropoulou A, Ooms A, Rovithis M, Stroumpouki T. Key concepts of ethical leadership: A review of the literature. World Journal of Advanced Research and Reviews. 2024;21(3):2227-2232.
14. Kouzes JM, Posner BZ. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 5th ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2012
15. Ghasabeh MS, Soosay C, Reaiche C. The emerging role of transformational leadership. J Dev Areas. 2015;49(6):459-467
16. Monahan K. A review of the literature concerning ethical leadership in organizations. Emerging Leadership Journeys. 2012;5(1):56-66
17. Gardiner RA. Ethical Responsibility: An Arendtian Turn. Business Ethics Quarterly. 2018;28(1):31-50.
18. Ciulla JB. Leadership Ethics. Sage Benchmarks in Leadership, 2013
19. Liu H. The Masculinisation of Ethical Leadership. Journal of Business Ethics. 2017;144:263-78.
20. Munro I, Thanem T. The Ethics of Affective Leadership. Business Ethics Quarterly. 2018;28(1):51-69.
21. Ciulla JB. Leadership Ethics: Mapping the Territory. Sage Publications; 2017.