



MODUL PELATIHAN

MEINGKATKAN SOFTSKILL MAHASISWA PERAWAT MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN KEPERAWATAN UNIMUS

Penyusun

Dr. Tri Hartiti, SKM, M.Kep.

Kontributor

Ns. Ernawati, S.Kep, M.Kes.

fakultas ilmu keperawatan dan kesehatan
Universitas Muhammadiyah Semarang

Dr. Tri Hartiti, SKM, M.Kep.

Ns. Ernawati, S.Kep. M.Kes.

Modul Pelatihan - Meningkatkan *Softskill* Mahasiswa Perawat Melalui
Kepemimpinan Transformasional Dosen Keperawatan Unimus

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan – Universitas
Muhammadiyah Semarang, 2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur, tak henti-hentinya penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan modul elatihan meningkatkan softskill mahasiswa mahasiswa perawat melalui Kepemimpinan Transformasional dosen. Modul ini sebagai panduan untuk dosen dalam menerapkan kepemimpinan transformasionalnya kepada mahasiswa dalam proses pembelajaran terhadap mahasiswa dalam meningkatkan *soft skill* mahasiswa mahasiswa perawat guna memperbaiki atau meningkatkan mutu layanan kemahasiswa perawatan kepada masyarakat sebagai penerima layanan mahasiswa perawatan Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan modul pelatihan kepemimpinan transformasional dosen dalam meningkatkan *soft skill* mahasiswa mahasiswa perawat ini masih banyak kekurangan disana-sini, untuk itulah maka penulis merasa bangga dan bahagia terhadap upaya demi kesempurnan modul ini, untuk mencapainya maka penulis mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari berbagai fihak terutama dari Senior dan sejawat kemahasiswa perawatan demi profesionalisme kemahasiswa perawatan di Indonesia. Dalam hal ini, saya menghaturkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua fihak yang telah membantu, baik secara fisik, psikologis, materi dan spiritual. Semoga jasa baik, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Amien

Semarang Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
ISI MODUL.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan.....	4
C. Materi Kegiatan	5
D. Peserta.....	5
E. Metode Pelatihan	5
F. Pelatih.....	5
G. Alokasi Waktu	6
H. Waktu Pelatihan	6
JADWAL PELATIHAN	7
DETAIL PELATIHAN	8
SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)	12
Sesi ke-1	12
Sesi ke-2	14
Sesi ke-3.....	16
Sesi ke-4.....	18
Sesi ke-5.....	20
Sesi ke-6.....	22
Hand Out - 1.....	24
Hand Out - 2.....	36

PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN DALAM MENINGKATKAN *SOFTSKILL* MAHASISWA MAHASISWA PERAWAT

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas merupakan kepribadian yang tidak cacat emosionalnya seperti kesalahan/kekurang telitian dalam pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat kerja yang buruk, bekerja secara asal-asalan dan kesal hati. Sebaliknya sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas adalah perawat yang memiliki kegairahan dalam bekerja, kreatif, proaktif, mempunyai kehangatan dan mudah tersenyum (Robbin & Judge (2013).

Hasil riset *grounded theories* yang dilakukan oleh Balke (2006) terkait dengan kompetensi perawat didapatkan bahwa kompetensi inti yang dimiliki oleh perawat adalah kepemimpinan, cara kerja, interpersonal/*soft skill*, dan penguasaan lingkungan. *Soft skill* sendiri dapat dikembangkan dan ditumbuhkan melalui berbagai cara, dan faktor yang dapat membentuk *soft skill* diantaranya pelatihan, tantangan yang didapat, lingkungan, dan pendidikan (Elfindri, 2009)

Menurut Balke (2006), pengelolaan manajemen kelas merupakan peran dan tanggung jawab dari dosen, termasuk penerapan kompetensi inti dari perawat yang sangat dominan seperti *soft skill*. Proses manajerial yang baik sangat diperlukan, agar perawat dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, sehingga dapat mewujudkan kepuasan kepada penerima

pelayanan. Dosen perawatan diharapkan mempunyai kompetensi sebagai pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan manajemen di kelas/laborat maupun klinik. Kompetensi inti dari *soft skill* yang diharapkan adalah kemampuan terhadap pemahaman budaya (0,56), kecerdasan emosional (0,44), pengelolaan terhadap kecerdasan berpolitik (0,28), hubungan perawat dokter/profesional lain (0,28), dan kerjasama dengan tim yang beragam (0,28), kemampuan bernegosiasi dan pengelolaan terhadap konflik (0,16), dan dukungan terhadap kebutuhan profesional (0,80).

Dapat peneliti simpulkan dari beberapa penemuan empiris yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, bahwa *soft skill* perawat merupakan kemampuan yang sangat penting dan harus dimiliki oleh perawat sebagai pemberi jasa layanan kepada pasien sebagai *customer*. Studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan didapatkan kriteria *Soft skill* perawat yang mereka butuhkan antara lain yaitu kemampuan beradaptasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama tim, kemampuan memecahkan masalah, percaya diri, disiplin dan ketelitian. Menurut pengamatan para pemimpin keperawatan masih ada perawat yang kemampuan *softskill*nya belum memenuhi kriteria seperti yang diharapkan oleh pasien, sehingga pencapaian kepuasan pasien yang dicapai oleh unit perawatan menurut mereka berkisar antara 60-75% saja.

Soft skill adalah keterampilan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat (Elfindri, 2009) yaitu berupa keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) maupun keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) agar

mampu mengembangkan produktifitas kerja secara maksimal. *Soft skill* merupakan suatu keterampilan interpersonal yang dapat diperbaiki dengan mekanisme kepemimpinan yang baik. Mekanisme kepemimpinan yang baik menurut peneliti dan didukung dari penemuan empiris peneliti lain adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dengan karakteristik kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual serta konsiderasi individu dapat diterapkan oleh kepala ruang sebagai atasan langsung dari perawat pelaksana. Untuk memudahkan penerapan kepemimpinan transformasional ini harus disesuaikan dengan kondisi perawat, serta manajemen perawatan yang ada di Indonesia, sehingga peneliti memadukan karakteristik kepemimpinan transformasional kedalam kemampuan *soft skill* perawat pelaksana dalam kegiatan sehari-hari (*activity daily living*), sesuai peran dan fungsinya.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Purwanto, 2007).

B. Tujuan

1. Tujuan instruksional umum

Tujuan instruksional umum dalam pelatihan adalah dosen sebagai pemimpin kelas, laborat, klinik mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan *soft skill* mahasiswa.

2. Tujuan instruksional khusus

a. Kemampuan kognitif

- 1) Memahami konsep dasar kepemimpinan transformasional
- 2) Memahami konsep *soft skill*

b. Kemampuan afektif

- 1) Memiliki keyakinan adanya manfaat kepemimpinan transformasional bagi dosen
- 2) Memiliki keyakinan adanya manfaat *soft skill* mahasiswa perawat bagi profesi keperawatan

c. Kemampuan psikomotor

- 1) Dosen sebagai pemimpin kelas, laboratorium, klinik mampu membuat perencanaan materi bahan ajar dalam rangka meningkatkan *soft skill* perawat
- 2) Dosen sebagai pemimpin kelas, laboratorium, klinik mampu membuat perencanaan metode pembelajaran dalam rangka meningkatkan *soft skill* perawat
- 3) Dosen sebagai pemimpin kelas, laboratorium, klinik mampu membuat perencanaan evaluasi pembelajaran dalam rangka meningkatkan *soft skill* perawat

C. Materi Kegiatan

Pelatihan kepemimpinan transformasional dosen disusun dalam bentuk modul pelatihan yang terdiri dari dua modul.

1. Kepemimpinan transformasional
2. *Soft skill* perawat

D. Peserta

Peserta adalah dosen, perawat dalam *home base* program studi Ners FIKKES UNIMUS yang berjumlah 27 peserta.

E. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini mengutamakan eksperiensial learning dengan ceramah, simulasi, brain storming, diskusi disesuaikan dengan sasaran dan materi. Pelatihan ini menggunakan metode yang mengacu pada model pembelajaran berdasarkan pengalaman yaitu proses pembelajaran yang terjadi ketika subjek melakukan suatu aktivitas, kemudian memperhatikan, menganalisis aktivitas yang dilakukannya secara kritis, lalu mencari pemahaman dari analisis tersebut dan menjadikan pemahaman tersebut dalam penyelesaian masalah dan perilaku mendatang.

F. Pelatih

Pemilihan pelatih dan pendamping adalah orang-orang yang menguasai teknik kepemimpinan transformasional dan dinamika kelompok untuk mengungkapkan perilaku manajemen memiliki kemampuan observasi dan kemampuan komunikasi yang baik, menarik dan berwibawa dengan pendidikan yang memadai serta memiliki kepribadian yang menarik, dan

memiliki selera humor baik serta menguasai masalah teknis pelatihan termasuk masalah keselamatan.

G. Alokasi Waktu

Waktu secara keseluruhan untuk menyelenggarakan pelatihan adalah 8 jam yang dilakukan dalam sehari.

H. Waktu Pelatihan

Hari, tanggal : Jum'at, 12 Agustus 2016
Waktu : 08.00-selesai
Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS
Fasilitas pelatihan : 1. Modul pelatihan
2. *Lunch dan coffe break*

JADWAL
PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN DALAM
MENINGKATKAN SOFTSKILL MAHASISWA PERAWAT

No.	Waktu	Topik	Kegiatan
1.	08.00-08.30	Pembukaan	1. Perkenalan tim 2. Penjelasan tujuan pelatihan 3. Diskusi peraturan pelatihan
2.	08.30-09.00	<i>Ice break</i>	1. Jajak pengetahuan 2. Pre test
3.	09.00-09.15	Coffe break	
4.	09.15-10.00	Materi I	Soft skill Perawat
5.	10.00-11.00	Materi II	Kepemimpinan Transformasional Dosen
6.	11.00-12.00	Materi III	Menyusun Materi Ajar
7.	12.00-13.00	ISOMA	
8.	13.00-14.00	Materi IV	Menyusun Metode Ajar
9.	14.00-15.00	Materi V	Menyusun Evaluasi belajar
10.	15.00-15.45	Review	1. Terminasi dan review 2. Post test
11.	15.45-16.00	Penutup	Doa dan penutup

DETAIL

PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN DALAM MENINGKATKAN SOFTSKILL MAHASISWA PERAWAT

No.	Kegiatan	Tujuan	Deskripsi	Perlengkapan	PIC
1.	Pembukaan			Ruangan, sound system, name tag	Pelatih dan pendamping pelatih
2.	<i>Ice break</i> , tujuan dan kontrak belajar	<ul style="list-style-type: none"> • Menjalin hubungan yang baik antara peneliti, pelatih dan peserta • Membangun sikap saling percaya antara peserta, pelatih dan peneliti • Membangun suasana pelatihan yang akrab dan nyaman • Memotivasi peserta agar mengikuti pelatihan sampai selesai dan bersungguh-sungguh • Menjelaskan tujuan penelitian, yaitu meningkatkan softskill mahasiswa perawat melalui kepemimpinan transformasional 	Pada sesi ini memperkenalkan seluruh tim (pelatih, pendamping dan tim teknis) dan masing-masing trainee. Kemudian menjelaskan aturan pelatihan dan tujuan dilaksanakannya pelatihan. Aturan pelatihan adalah peserta diharapkan terbuka		Pelatih dan pendamping

No.	Kegiatan	Tujuan	Deskripsi	Perlengkapan	PIC
		dosen	pikiran dan hati, partisipatif/terlibat dan aktif, alat komunikasi di silent.		
3.	Coffe break			<i>Coffe break, snack</i>	Tim
4.	<i>Softskill</i> perawat	Peserta memahami dan bersikap positif tentang <i>softskill</i> perawat dari pengertian, criteria, cara membangunnya, cara menularkannya maupun factor yang mempengaruhinya	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih
5.	Kepemimpinan transformasional dosen	Peserta memahami dan bersikap positif mengenai kepemimpinan transformasional dosen dalam mempersiapkan kelas, laborat maupun klinik dan dapat menanamkan ciri kepemimpinan kedalam kesehariannya sebagai dosen antara lain:	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih

No.	Kegiatan	Tujuan	Deskripsi	Perlengkapan	PIC
		Mempunyai visi misi terhadap pencapaian kemampuan interpersonal dan intrapersonal bagi mahasiswa.			
6.	Menyusun materi ajar berbasis <i>soft skill</i>	Menghasilkan materi pembelajaran yang dapat memotivasi mahasiswa sehingga dapat mencapai kemampuan intrapersonal dan interpersonal sebagai perawat.	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih
7.	Menyusun metode pembelajaran berbasis <i>soft skill</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menghasilkan metode pembelajaran yang dapat mempengaruhi mahasiswa perawat untuk mencontoh dan melaksanakan tindakan yang telah diterapkan oleh dosen. • Menghasilkan satu kegiatan yang dapat menstimulasi kemampuan intelektual mahasiswa. 	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih

No.	Kegiatan	Tujuan	Deskripsi	Perlengkapan	PIC
8.	Menyusun evaluasi pembelajaran berbasis <i>soft skill</i>	Menghasilkan rencana strategis yang dapat menghantarkan mahasiswa mencapai profesionalitas perawat	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih
9.	Review	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan review terhadap seluruh rangkaian pelatihan • Mengevaluasi seluruh kegiatan pelatihan • Mengevaluasi reaksi dan pengetahuan 	Problem base learning, penulisan lembar kerja dan feed back	Laptop, LCD, slide presentasi, lembar kerja	Pelatih dan pendamping pelatih
10.	Penutup				Pelatih dan pendamping pelatih

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-1

A. Tujuan : menjalin hubungan baik antara peneliti, pelatih dan peserta

B. Topik : ice break

C. Metode :- reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan topic: <ul style="list-style-type: none">• Pre tes• Membuat komitmen proses pelatihan	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran
Penutup	Memberikan feed back dan	Terbentuk komitmen

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
	reinforcement kepada peserta	pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-2

A. Tujuan : Peserta mampu memahami dan mengukur *softskill* mahasiswa perawat

B. Topik : *Softskill* perawat

C. Metode :- reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan baik <ul style="list-style-type: none">• Konsep <i>softskill</i> perawat• Pentingnya <i>softskill</i> dalam profesi keperawatan	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran• Peserta melakukan dialog konstruktif

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-3

A. Tujuan : Peserta mampu memiliki dan bersikap transformasional dalam memimpin kelas, laboratorium maupun klinik

B. Topik : Kepemimpinan Transformasional dosen

C. Metode :- Reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan pembelajaran dengan baik <ul style="list-style-type: none">• Konsep kepemimpinan transformasional• Unsur-unsur kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
	transformasional • Pentingnya kepemimpinan transformasional	
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-4

A. Tujuan : Peserta mampu menyusun materi ajar berbasis *softskill*

B. Topik : Menyusun materi ajar berbasis *softskill*

C. Metode :- Reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan menyusun materi ajar berbasis <i>softskill</i> <ul style="list-style-type: none">• Membuat materi ajar yang memotivasi munculnya kemampuan interpersonal• Membuat Membuat materi	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran• Peserta pelatihan yang sangat fokus, relevan dan membangun dalam lembar

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
	ajar yang memotivasi munculnya kemampuan intrapersonal	kerja yang telah disediakan.
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-5

A. Tujuan : Peserta mampu menyusun metode ajar berbasis *softskill*

B. Topik : Metode ajar berbasis *softskill*

C. Metode :- Reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan menyusun metode ajar berbasis <i>softskill</i> <ul style="list-style-type: none">• Menyusun metode ajar yang dapat mempengaruhi mahasiswa perawat untuk mencontoh dan	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran• Peserta memahami masalah yang muncul terkait dengan pelaksanaan soft

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
	melaksanakan tindakan yang telah diterapkan oleh dosen <ul style="list-style-type: none"> • Menghasilkan satu kegiatan yang dapat menstimulasi kemampuan intelektual mahasiswa. • 	skill <ul style="list-style-type: none"> • Peserta mencari alternative pemecahan masalah dan membuat rencana tindakan dalam lembar kerja
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

SATUAN ACARA PELAKSANAAN (SAP)

Nama kegiatan : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dosen Dalam Meningkatkan *Soft Skill* Mahasiswa Perawat

Waktu :

Tempat : Ruang tutorial lantai 4 NRC UNIMUS

Peserta : 27 peserta

Sesi ke-6

A. Tujuan : Peserta mampu menyusun evaluasi pembelajaran berbasis *softskill*

B. Topik : Evaluasi pembel ajaran berbasis *softskill*

C. Metode :- Reflektive learning

- Problem base learning
- Feed back
- Penulisan lembar kerja

D. Proses pelaksanaan

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
Pembukaan	Menjelaskan kepada peserta sesi kegiatan yang akan dilakukan	<ul style="list-style-type: none">• Mendengarkan penjelasan• Memberi tanggapan
Materi	Kegiatan menyusun evaluasi pembelajaran berbasis <i>softskill</i> <ul style="list-style-type: none">• Menyusun rencana strategis yang dapat menghantarkan	<ul style="list-style-type: none">• Peserta pelatihan berpartisipasi aktif terhadap pembelajaran• Peserta memahami masalah yang muncul terkait

Fase kegiatan	Proses pembelajaran	Aktivitas peserta
	<p>mahasiswa mencapai profesionalitas perawat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghasilkan satu kegiatan yang dapat menstimulasi mahasiswa.mencapai aktualissi diri 	<p>dengan pelaksanaan soft skill</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peserta mencari alternative pemecahan masalah dan membuat rencana tindakan dalam lembar kerja
Penutup	Memberikan feed back dan reinforcement kepada peserta	Terbentuk komitmen pelatihan

E. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan feed back atas komitmen yang telah disepakati dalam pelatihan serta implementasinya dari hasil pelatihan. Dengan mengisikan lembar kerja yang telah diberikan.

Hand Out - 1

Soft skill Perawat

A. DISKRIPSI TOPIK

Topik ini membahas tentang konsep *soft skill* perawat yang terdiri dari pengertian *soft skill*, tahapan pengembangan *soft skill*, struktur pengembangan *soft skill*, cara menularkan *soft skill*

B. TUJUAN PEMBELAJARAN UMUM

Setelah pembelajaran topik ini peserta pelatihan diharapkan mampu memahami konsep *soft skill* perawat .

C. TUJUAN PEMBELAJARAN KHUSUS

1. Peserta pelatihan mampu menjelaskan pengertian dari *soft skill* perawat
2. Peserta pelatihan mampu menjelaskan tahapan pengembangan *soft skill* perawat
3. Peserta pelatihan mampu menjelaskan struktur pengembangan *soft skill* perawat
4. Peserta pelatihan mampu menjelaskan cara menularkan *soft skill* pada perawat

D. POKOK BAHASAN

1. Pengertian dari *soft skill* perawat
2. Tahapan pengembangan *soft skill* perawat

3. Struktur pengembangan *soft skill* perawat
4. Cara menularkan *soft skill* perawat

E. MATERI

1. Pengertian dari *soft skill* perawat

Soft skill adalah keterampilan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat (Elfindri, 2009) yaitu berupa keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) maupun keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) agar mampu mengembangkan produktifitas kerja secara maksimal. *Soft skill* merupakan kemampuan interpersonal yang harus dimiliki untuk mendukung kemampuan teknis dalam bidang atau profesi tertentu, kemampuan interpersonal ini bermanfaat bagi tercapainya kemampuan teknis individu dalam menjalankan suatu profesi. (Jatmiko, 2007).

Soft skill dapat diartikan sebagai bangunan karakter dari seseorang. Karakter adalah kekuatan untuk bertahan dimasa-masa yang menyulitkan. Jika karakter sudah teruji dan solid maka karakter ini dikatakan baik. Karakter yang baik diketahui melalui respon yang benar ketika seseorang mengalami tekanan, tantangan, dan kesulitan. Karakter yang berkualitas adalah sebuah respon yang sudah teruji berkali-kali dan telah membuahkan hasil kemenangan. (Ismail, 2007).

Soft skill atau bangunan karakter ini berbeda dengan kepribadian dan temperamen. kepribadian adalah respon seseorang atau disebut dengan etika yang ditunjukkan seseorang ketika berada ditengah-tengah orang

banyak, seperti cara berpakaian, berjabat tangan, dan berjalan. Temperamen merupakan sifat dasar yang dipengaruhi oleh kode genetika seperti orang tua, kakek nenek dan kekek nenek buyut dari seseorang. *Soft skill* atau bangunan karakter ini adalah respon seseorang ketika sedang ditinggikan atau sedang berada diatas, seperti putus asa, sombong, atau lupa diri, tanggung jawab. Bentuk respon itulah yang disebut *soft skill* atau bangunan karakter. (Cristian, 2008)

Soft skill atau Karakter terbentuk paling sedikit 5 hal yaitu : temperamen dasar seseorang seperti dominant ini tentunya dapat dilihat juga dari jenis kelamin, intim, stabil, cermat; keyakinan seseorang seperti apa yang dipercayai, paradigma ; pendidikan yaitu apa yang diketahui seseorang, wawasan seseorang; motivasi hidup seseorang yang dirasakan dan semangat hidup ; perjalanan yang telah dialami oleh seseorang, masa lalu seseorang, pola asuh, dan lingkungan

Soft skill atau Karakter dapat membawa keberhasilan yaitu empati (mengasihi sesama seperti mengasihi diri sendiri), tahan uji (tetap tabah dan mengambil hikmah kehidupan, dengan cara bersyukur dalam keadaan apapun), dan beriman (percaya bahwa Tuhan terlibat dalam kehidupan seseorang). Untuk mengembangkan *soft skill* atau karakter, diperlukan *Character Coach* atau *Character Mentoring*. Seseorang tidak dapat menumbuh kembangkan *soft skill* sendiri, oleh karena itu memerlukan orang lain sebagai pembina, coach, mentor yang dapat mengarahkan dan memberitahukan kelemahan-kelemahan karakter seseorang.

Seseorang sanggup menjalani kehidupan sampai akhir dengan baik karena memiliki 8 mentor selama hidupnya, sehingga untuk membina karakter yang baik seseorang perlu mencari dan menemukan sendiri bangunan karakter atau *soft skill*, dimulai dari seorang mentor kemudian ke mentor yang lain sehingga *soft skill* atau bangunan karakter ini akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Untuk membentuk bangunan karakter atau *soft skill* mahasiswa perawat sebagai tenaga kesehatan yang baik suatu lembaga atau institusi keperawatan harus mempunyai lembaga pengembangan Sumber Daya Manusia, lembaga kajian pengalaman dan tenaga mahasiswa keperawatan dimana keprofesioanalannya dapat memberikan arahan, motivasi dan contoh serta membentuk perilaku yang mencerminkan karakter sebagai mahasiswa perawat yang baik seperti ramah, sabar, empati, murah senyum, rapi, tanggung jawab kedisiplinannya, komunikasi, kerjasama, etikanya, dan jiwa kepemimpinannya.

2. Atribut *Soft skill* yang diharapkan adalah
 - a. Strategi manajemen pengendalian diri positif (dengan kemampuan cepat beradaptasi
 - b. Hubungan interpersonal positif dengan memiliki kemampuan berkomunikasi yang adekuat
 - c. Kemampua manajemen dalam bekerjasama dengan tim
 - d. Pengambilan keputusan adekuat
 - e. Percaya diri
 - f. Disiplin
 - g. Teliti

3. Faktor yang mempengaruhi *Soft skill* mahasiswa perawat menurut Elfindri 2009

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yang dilalui oleh seseorang sangat mempengaruhi bagi terbentuknya *soft skill*, Semakin baik pendidikan yang diterima semakin kompleks *soft skill* yang dapat dipelajarinya, demikian pula sebaliknya. Agar *soft skill* dapat terbentuk, maka bisa dipelajari dari berbagai jenis pelatihan maupun paket pendidikan yang direncanakan. Termasuk didalamnya adalah proses belajar dengan contoh atau role model yang bisa dilihat dan ditiru. Pendidikan formal yang dilalui oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, dapat memperkuat paparan yang diterima secara terus-menerus.

b. Lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi perubahan perilaku bagi seseorang, lingkungan juga sangat mempengaruhi proses pembelajaran bagi seseorang. Demikian juga dengan faktor yang mempengaruhi *soft skill* yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan, tentunya lingkungan kondusif yang dapat menyebabkan munculnya berbagai bentuk *soft skill*. Jika seseorang berada pada lingkungan yang baik, maka akan mendorong dan membawanya untuk berperilaku baik demikian pula sebaliknya.

c. Kesulitan yang didapat

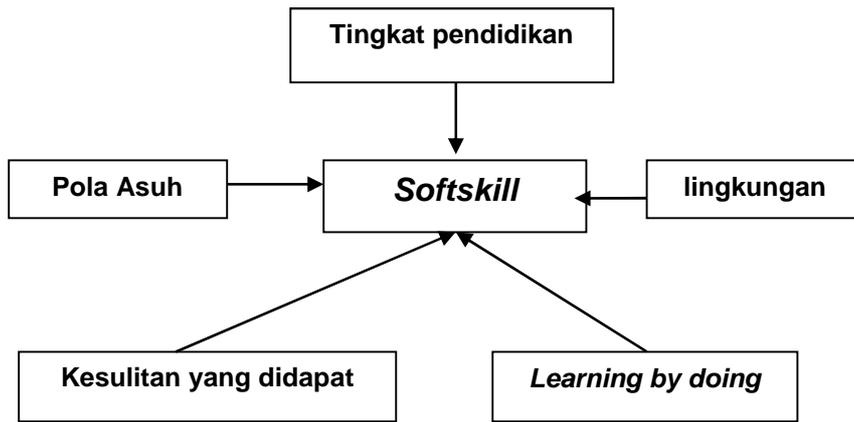
Rintangan maupun kesulitan yang dilalui dapat menghasilkan kematangan bagi seseorang. Semakin berat rintangan yang dihadapi semakin matang dalam menghadapi berbagai masalah. Rintangan

dilihat sebagai hal yang positif, apakah berupa rintangan alam, maupun pekerjaan yang begitu kompleks. Semakin banyak rintangan yang dapat dilalui oleh seseorang maka semakin banyak pula *soft skill* yang diperolehnya, karena rintangan membuat seseorang lebih bisa berfikir kritis sehingga membentuk *soft skill* seseorang.

d. *Learning by doing* yaitu belajar sendiri

Belajar sendiri merupakan proses alami yang selalu dilakukan oleh seseorang. Didalam proses belajar sendiri memerlukan fasilitas dan arahan dari orang lain sebagai fasilitator, sampai seseorang tersebut menemukan kunci-kunci belajar yang dicarinya. Setelah kunci-kunci belajar diperoleh secara baik, maka seseorang tersebut akan mendapatkan suatu pemaknaan yang dicarinya. Dengan kata lain kunci-kunci belajar memudahkan seseorang untuk menggali sampai memperoleh perolehan suatu pemaknaan. Terkait dengan pencapaian *soft skill* mahasiswa perawat proses belajar sendiri yang dilakukan oleh mahasiswa perawat tentunya memerlukan kepala ruang sebagai fasilitator, oleh karena kepala ruang merupakan atasan langsung yang mempunyai tanggung jawab terhadap keberadaan mahasiswa perawat sebagai bawahannya.

Gambar 2. Teori Pembentukan *Soft skill*



Modifikasi Elfindri 2009

4. Tahapan pengembangan *soft skill* mahasiswa perawat dapat dilakukan oleh dosen sebagai pemimpin kelas, laborat maupun klinik melalui teknik kepemimpinannya dengan tahapan berikut :
 - a. Profil mahasiswa perawat yang diinginkan seperti : mahasiswa perawat yang trampil melakukan asuhan keperawatan, mahasiswa perawat yang penuh perhatian dan *caring*, mahasiswa perawat yang memiliki keinginan untuk menolong, serta mahasiswa perawat yang dapat mengambil keputusan dengan tepat
 - b. Kompetensi mahasiswa perawat
 Kompetensi mahasiswa perawat yang diharapkan dalam memberikan asuhan keperawatan atau sebagai *care provider* adalah Kejujuran, Tanggung jawab, Berlaku adil, Kemampuan bekerja sama, Kemampuan beradaptasi, Kemampuan berkomunikasi, Toleran, Hormat terhadap sesama, Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memecahkan masalah, dan lain sebagainya
 - c. Visi misi institusi Pendidikan dan dosen

Visi misi institusi pendidikan dan dosen harus mencakup kompetensi mahasiswa perawat yang nantinya bekerja sebagai *care provider* seperti yang diharapkan, dituangkan dalam semua pernyataan

- d. Mengembangkan aturan akademik dan norma sosial suasana akademik

Aturan akademik yang ditetapkan oleh pimpinan institusi pendidikan harus berisikan norma- norma yang harus dipegang teguh oleh mahasiswa perawat, aturan yang jelas baik lisan maupun tertulis, kode etik mahasiswa perawat

- e. Berbagai aktivitas akademik seperti kurikuler dan non kurikuler

Berbagai aktivitas akademik maupun aktivitas non akademik yang dapat dikembangkan seperti outbond, family day, kegiatan mingguan senam , mengkomunikasikan setiap tujuan setiap aktivitas, melakukan kegiatan monitoring melalui aktivitas non akademik

- f. Evaluasi *soft skill* :

Menentukan alat untuk mengevaluasi perkembangan *soft skill*, maupun menentukan alat penilaian, serta alat ukur, maupun indikator pencapaian, dalam setiap kegiatan akademik mahasiswa perawat baik didalam kelas, laborat maupun klinik

5. Struktur pengembangan *soft skill* mahasiswa perawat

- a. Penetapan Profil Mahasiswa perawat :

Brand Image Institusi pendidikan terkait pemberian pelayanan kepada mahasiswa perawat yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh seluruh civitas akademika terutama dosen sebagai pengelola kelas, laborat dan klinik perlu dituangkan dan dicontohkan dengan jelas (role model)

b. Penetapan Kompetensi Mahasiswa perawat :

Menetapkan Atribut *soft skills* yang diharapkan seperti Kejujuran, Tanggung jawab, Berlaku adil, Kemampuan bekerja sama, Kemampuan beradaptasi, Kemampuan berkomunikasi, Toleran, Hormat terhadap sesama, Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memecahkan masalah

c. Program Pengembangan :

Dosen Membuat dan menetapkan Master Plan/Blue Print sebagai panduan dengan perencanaan yang secara kontinyu dan berkelanjutan dalam setiap awal pembelajaran

d. Distribusi Program :

Program didistribusikan dalam visi-misi – kode etik - penilaian kerja – sistim imbalan, serta kegiatan non kerja: quotes, dan norma sosial

e. Pelaksanaan Kegiatan :

Pelaksanaan kegiatan pengembangan *soft skill* mahasiswa perawat dapat dilakukan melalui beberapa cara seperti pembimbingan, pendampingan, (*coach and Counseling*) oleh dosen sebagai pimpinan kelas, yang secara langsung dan terus menerus berinteraksi dengan mahasiswa ataupun dengan peningkatan kepedulian yang diasah terus menerus oleh pimpinan maupun oleh peer groupnya

f. Evaluasi Kegiatan Pengembangan *Soft Skills* :

Evaluasi Kegiatan : berorientasi outcome (Balance scorecard, KPI, Performance Appraisal)

6. Cara menularkan *soft skill* mahasiswa perawat

a. Role model :

Dilakukan oleh seseorang yang dapat dijadikan role model, dalam hal ini adalah dosen yang dapat mencontohkan kepada bawahan dengan menerapkan kepemimpinan yang baik sehingga dapat dijadikan role model terutama dalam hal

- 1) Kedisiplinan (datang tepat waktu),
- 2) Menumbuhkan jiwa Inisiatif (pungut sampah),
- 3) Melakukan edifikasi (dengan teman),
- 4) Kepemimpinan (memberikan pengaruh), seperti kepemimpinan transformasional
- 5) Bertutur dan santun (budaya sms)

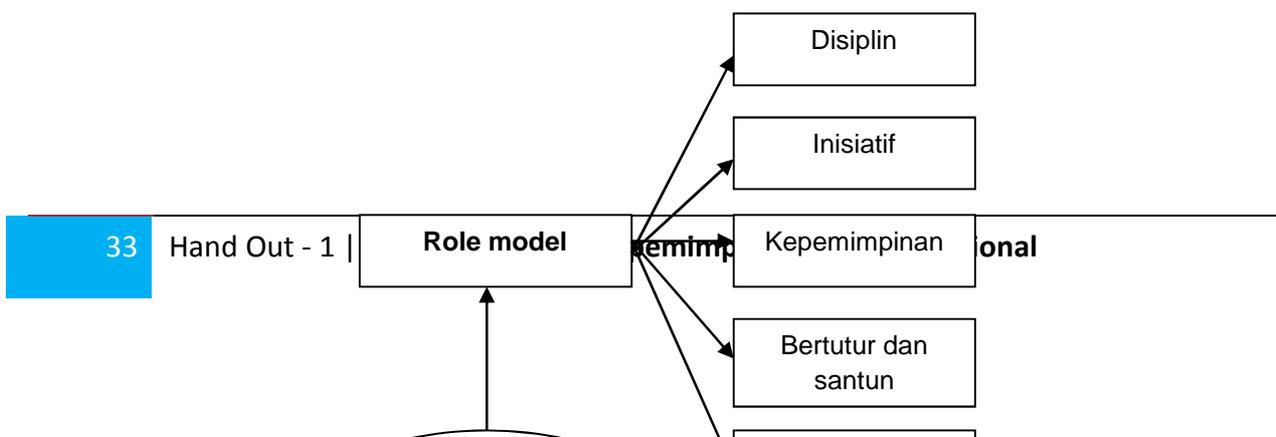
b. Pesan Mingguan

Merupakan pesan moral, yang dapat diakses maupun dibaca yang berlaku secara periodik dan dapat berganti-ganti misalnya melalui kata-kata bijak, yang dipasang di dinding, melalui radio spot , jejaring pesen singkat (SMS), maupun melalui ceritera pencapaian

c. Hiden kurikulum : Menyelipkan atribut *soft skills* dalam pembelajaran

Gambar 1. Cara menularkan *Soft skill* kepada mahasiswa perawat

Pelaksana



Sumber : Silvi 2011

F. EVALUASI

1. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan kemampuan beradaptasinya
2. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan kemampuan berkomunikasi
3. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan kemampuan bekerjasama dengan tim kerjanya
4. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan kemampuan memecahkan masalah
5. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan rasa percaya dirinya

6. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan keisiplinannya
7. Jelaskan kegiatan sehari-hari yang dapat anda berikan kepada mahasiswa perawat dalam meningkatkan ketelitiannya

G. SUMBER PUSTAKA

1. Amer B (2009), *Soft Skills At Works Teknologi for carrer success*, Course Technology Cengage Learning
2. Amer B (2011), *New Perspective Portfolio Project Soft Skills*
3. Elfindri 2009, *Soft skill* Panduan bagi Bidan dan Mahasiswa perawat, Badous Media
4. Kumar S.E, Sreehari, dkk (2011), *Communication skills and Softskills* Dorling Kindersley India Pvt Ltd
5. Silvi 2011 *Materi pelatihan Pengembangan Soft skill mahasiswa perawat* di RSI Sultan Agung Semarang

Hand Out - 2

Konsep Kepemimpinan Transformasional Dosen

A. DISKRIPSI TOPIK

Topik ini membahas tentang konsep kepemimpinan transformasional Dosen yang terdiri dari pengertian, tujuan dan manfaat serta mekanisme pengembangan kepemimpinan transformasional dosen yang mengelola pembelajaran kelas, laboratorium maupun klinik.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN UMUM

Setelah pembelajaran topik ini peserta pelatihan diharapkan mampu memahami tentang konsep kepemimpinan Transformasional sebagai dosen yang mengelola pembelajaran kelas, laboratorium maupun klinik.

C. TUJUAN PEMBELAJARAN KHUSUS

1. Peserta pelatihan mampu menjelaskan pengertian dari kepemimpinan Transformasional dosen
2. Peserta pelatihan mampu menjelaskan mekanisme pengembangan kepemimpinan transformasional dosen yang mengelola pembelajaran kelas, laboratorium maupun klinik.

D. POKOK BAHASAN

1. Pengertian dari Kepemimpinan Transformasional dosen yang mengelola pembelajaran kelas, laboratorium maupun klinik.
2. Mekanisme pengembangan kepemimpinan Transformasional dosen yang mengelola pembelajaran kelas, laboratorium maupun klinik.

E. MATERI

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin Bass & Avolio (2002)

Dampak kepemimpinan Transformasional terhadap bawahan yaitu meningkatnya motivasi para bawahannya dengan kriteria : 1) bawahan menjadi lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, 2) bawahan terdorong untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, 3) bawahan lebih aktif terhadap pemenuhan kebutuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi(aktualisasi)

Menurut Suryanto 2009, Teori kepemimpinan Transformasional ini pertama kali dikembangkan oleh James McGregor Burns tahun 1978. Dan kemudian dikembangkan oleh Bass dan lain-lain. Kepemimpinan ini menggunakan pendekatan kepada bawahan dengan menukarkan sesuatu untuk yang lainnya (seperti menggunakan financial atau status insentif). Kepemimpinan transaksional berdasarkan pada pemikiran memberikan motivasi kepada bawahan melalui bentuk instrument seperti uang atau system reward.

Bass et al (2003) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah universal dan dapat diaplikasikan tanpa memperhatikan budaya, memberi semangat pada bawahan untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan transformasional lebih

menkonsentrasikan pada pengembangan bawahan daripada pencapaian target (Kepemimpinan transaksional), dan dalam beberapa buku kepemimpinan transformasional sama dengan leadership yang berlawanan dengan kepemimpinan transaksional dan yang disamakan dengan manajemen.

Leadership dan perubahan merupakan hal yang dapat dipelajari (Bass & Avolio, 2002) dari hasil pengamatan dan penelitian Kouzes dan Posner (1987) dalam Bass & Avolio (2002), menunjukkan bahwa ketrampilan kepemimpinan dapat dipelajari. Kouzes & Posner mengemukakan 5 langkah proses yang dapat dilakukan oleh seorang leader yaitu : 1) Tantangan adalah proses mendorong orang lain berani mengambil risiko, 2) Bersemangat untuk mencapai visi, 3) Memungkinkan bawahan untuk bertindak, 4) menjadi role model, 5) mendorong dan mendukung dengan hati. Penerapan kelima langkah ini memiliki arti bahwa seorang leader perlu untuk belajar bagaimana menjadikan timnya sebagai kekuatan yang positif. Pemimpin pentransformasi (transforming leaders) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi.

Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa

hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan karisma, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang diindividualisasi serta stimulasi intelektual.

Hasil penelitian Bennis dan Nanus, Tichy dan Devanna telah memberikan suatu kejelasan tentang cara pemimpin transformasional mengubah budaya dan strategi sebuah organisasi. Pada umumnya, para pemimpin transformasional memformulasikan sebuah visi, mengembangkan sebuah komitmen terhadapnya, melaksanakan strategi untuk mencapai visi tersebut, dan menanamkan nilai baru.

Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional di definisikan Bass & Avolio (2002), sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berarti, sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat

pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi (Bass & Avolio, 2002).

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasi oleh Burns (1978) Bass & Avolio, (2002) dari penelitian deskriptif mengenai para pemimpin politik. Burns, menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan di dasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian (Burns, 1997 Bass & Avolio (2002).

Dengan cara demikian, antar pimpinan dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Melalui cara ini, diharapkan akan tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat, dan loyal kepada atasan sehingga mereka mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari biasanya. Ringkasnya, pemimpin transformasional berupaya melakukan transforming of visionary menjadi visi bersama sehingga mereka (bawahan plus pemimpin) bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Dengan kata lain, proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti ; karismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasi, simulasi intelektual, serta konsiderasi individual . Secara ringkas perilaku dimaksud adalah sebagai berikut.

2. Komponen Perilaku kepemimpinan Transformasional

a. *Kharismatik*

Bahwa kharisma secara tradisional dipandang sebagai hal yang bersifat inheren dan hanya dimiliki oleh pemimpin-pemimpin kelas dunia. Penelitian membuktikan bahwa kharisma bisa saja dimiliki oleh pimpinan di level bawah dari sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (masyarakat) daripada kepentingan pribadi. Karena itu, pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya, Karismatik menurut Yulk (1998) merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan karismatik karena pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.

b. Pengaruh idealis

Pemimpin tipe ini berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan

akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengindentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, bawahan bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

c. Motivasi Inspirasi

Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Perilaku pemimpin yang inspirational menurut Yukl & Fleet dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Bawahan diberi keleluasaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasme dan optimisme dikorbankan sehingga harapan-harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka dan perlu di realisasikan melalui komitmen yang tinggi.

d. Simulasi intelektual

Bahwa pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan cara-cara kerja mereka, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka. Pengaruh positif lebih jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi (oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai "*learning organization*"). Menurut Yulk (2002), stimulasi intelektual merupakan upaya bawahan terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi bawahan untuk melihat masalah-masalah tersebut melalui perspektif baru. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir melalui relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah, melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Selzer dalam Bass & Avolio (2002), bahwa aspek stimulasi intelektual berkorelasi positif dengan ekstra effort, maksudnya pemimpin yang dapat memberikan kontribusi intelektual senantiasa mendorong

staf supaya mampu mencurahkan upaya untuk perencanaan dan pemecahan masalah.

e. **Konsiderasi Individu**

Perhatian secara individual yaitu pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung face to face dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Menurut Zalesnik 1977 Bass & Avolio (2002) mengatakan bahwa pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal penting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya. Pengaruh terhadap bawahan antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi dari atasannya.

3. **Pedoman Untuk mewujudkan Kepemimpinan Transformasional**

Beberapa pedoman untuk dapat mewujudkan kebudayaan kepemimpinan transformasional tersebut, adalah sebagai berikut: 1) Kembangkan sebuah visi yang jelas dan menarik; 2) Kembangkan sebuah strategi untuk mencapai visi tersebut; Artikulasikan dan

promosikan visi tersebut; 3) Bertindak dengan rasa percaya diri dan optimis; 4) Ekspresikan rasa percaya kepada para pengikut; 5) Gunakan keberhasilan sebelumnya dalam tahap-tahap kecil untuk membangun rasa percaya diri; 6) Rayakan keberhasilan; 7) Gunakan tindakan-tindakan yang dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai utama; 8) Memimpin melalui contoh; 9) Menciptakan, memodifikasi atau menghapuskan bentuk-bentuk kultural; dan 10) Gunakan upacara-upacara transisi untuk membantu orang melewati perubahan.

Berdasarkan uraian di atas, perbedaan utama antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat diidentifikasi yakni, bahwa inti teori kepemimpinan transaksional terutama menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan berupa proses transaksi dan pertukaran (*exchanges process*) yang bersifat ekonomis, sementara teori kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang di dasari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Hal ini bermakna, bahwa pandangan teori kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada pertimbangan ekonomis-rasional, adapun teori kepemimpinan transformasional melandaskan diri pada pertimbangan pemberdayaan potensi manusia. Dengan kata lain, tugas pemimpin transformasional adalah memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

4. Mekanisme pengembangan kepemimpinan Transformasional dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik

a. *Kharismatik*

Mengembangkan sebuah visi yang jelas dan menarik yang berisikan kriteria *softskill* perawat seperti : Penyusunan visi, misi, filosofi, tujuan serta kebijakan setiap akan mengelola kelas, laboratorium serta klinik yang terkait dengan *softskill* perawat contoh adalah menciptakan mahasiswa perawat yang mengedepankan kemampuan interpersonal dan intrapersonal, menciptakan mahasiswa perawat yang mampu mengelola kemampuan intrapersonal dan interpersonalnya, menjadikan mahasiswa perawat dengan tumbuh kembang interpersonal dan intrapersonal yang optimal.

Kemampuan interpersonal perawat adalah kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain seperti *Motivation skills, Leadership skills, Negotiation skills, Presentation skills, Communication skill, Relationship building, Public speaking skills,* serta *Self-marketing skills* diantaranya adalah kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan bekerjasama tim, bekerja dengan kepercayaan diri, disiplin dan teliti.

Kemampuan intrapersonal perawat adalah kemampuan dalam mengatur/ mengelola dirinya sendiri seperti: *Time management, Stress management, Change management, Transforming beliefs,*

Transforming character, Creative thinking processes, Goal setting and life purpose, Accelerated learning techniques

b. Pengaruh idealis

Membangunkan nilai-nilai seperti kejujuran, kompetensi, visioner, inspirasional, cerdas, adil, berwawasan luas dan suportive. Bertindak dengan rasa percaya diri dan optimis : bekerja dengan berpegang pada nilai atau value yang anda miliki. Ekspresikan rasa percaya kepada mahasiswa perawat, dan tetapkan gaya kepemimpinan yang adekuat yang anda anut untuk dapat memberikan pengaruh kepada mahasiswa perawat sehingga dapat menjadikan anda sebagai seseorang yang dapat diikuti atau dapat dijadikan role model. Pengaruh idealis ini mempunyai makna yang sangat dalam yang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat mengikuti apa yang kita inginkan darinya. Untuk dapat menerapkan kriteria ini sebagai seorang dosen anda harus selalu meng upgrade kemampuan diri dan inovatif dalam setiap pembelajaran

c. Motivasi inspirasional

Memberikan motivasi kepada mahasiswa perawat agar dalam dalam setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan disiplin, teliti, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat menjalin kerjasama dengan tim kerja. Sebagai seorang dosen dalam mengelola kelas, laboratorium maupun klinik hendaknya anda dapat memberikan kebebasan kepada mahasiswa, memberikan pengakuan status profesional kepada mereka, memberikan penugasan sesuai keprofesionalannya, memfasilitasi hubungan interpersonal yang

adekuat dengan mereka, memfasilitasi interaksi antara mahasiswa perawat dengan dosen, sesama mahasiswa perawat maupun tim kerja lain, mengakui profesionalitas perawat, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, memberikan reward : berupa penilaian yang obyektif secara adil. Mendorong perubahan untuk menggugah spirit dalam setiap kegiatan mereka

d. Stimulasi intelektual

Dosen sebagai pemimpin dalam kelas, laborat maupun klinik menerapkan kepemimpinannya sebagai instruktur (coaching and mentoring) dengan *belief analytical person* untuk merangsang kreativitas mahasiswa perawat dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru, mengetahui proses memimpin dan dapat mengukur prosesnya. Dapat mengukur prosesnya dan mengontrol prosesnya serta dapat menantang prosesnya. Dalam hal ini seorang dosen harus mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran kelas, laboratorium dan klinik yang merangsang kreatifitas mahasiswa perawat dengan berbagai metode inovatif, dan berpusat pada mahasiswa.

e. Konsiderasi individu

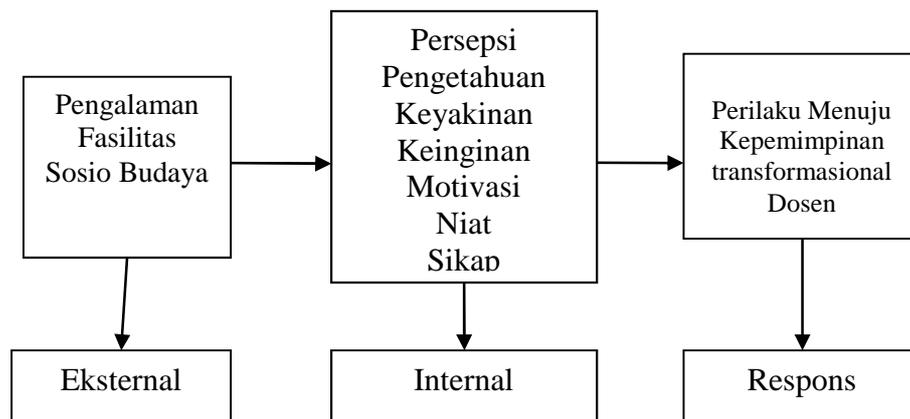
Dosen sebagai pemimpin kelas, laborat dan klinik membuat target yang menantang bagi semua yang menjadi pengikutnya, meningkatkan sistem agar tercapai standart lebih tinggi , mencapai standart lebih tinggi dari sebelumnya, melakukan semua yang terbaik dengan membuat perencanaan secara teratur untuk pengembangan diri perawat.. Secara realistis dosen harus

menetapkan kriteria pencapaian pembelajaran kelas, laborat, klinik, menyusun rencana strategis dan pencapaiannya, serta mampu membawa mahasiswa perawat mencapai tujuan akhir yang optimal sebagai perawat profesional yang memiliki kemampuan interpersonal dan intrapersonal (*softskill*) yang baik

5. Alur perubahan perilaku kepemimpinan transformasional Dosen

Perubahan perilaku yang diharapkan dapat diterapkan dalam pengembangan program peningkatan kepemimpinan transformasional dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik menurut Notoatmodjo 2007, dapat dilihat dari gambar 1.1. yang menyatakan bahwa keterampilan teknik dan kompetensi yang dapat diperlihatkan oleh seorang dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik sebagai pemimpin.

Upaya untuk dapat memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik ini meliputi beberapa factor diantaranya adalah peningkatan kemampuan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional, sikap yang harus dimiliki oleh dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik sebagai pemimpin sehingga dapat mengembangkan program peningkatan kepemimpinan transformasional ini dan praktik dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik dalam menerapkan kepemimpinan transformasional



Modifikasi Notoatmodjo (2007).

Dari gambar 1.1 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa untuk dapat melaksanakan perubahan perilaku menuju peningkatan kepemimpinan transformasional pada dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik , maka ada 2 faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor eksternal yaitu faktor yang diperoleh dari luar diri seseorang dalam hal ini adalah dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik yang meliputi pengalamannya sebagai dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik dalam memimpin dan mempengaruhi mahasiswa perawat yang dikelolanya, fasilitas yang disediakan oleh institusi untuk melaksanakan tugasnya serta sosial budaya yang dianutnya selama ini dalam mengembangkan bakat kepemimpinannya, yang nantinya akan berpengaruh terhadap munculnya faktor internal.

Faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti persepsi terhadap model kepemimpinan transformasional, pengetahuan terhadap model kepemimpinan transformasional,

keyakinan terhadap model kepemimpinan transformasional, keinginan, motivasi, sikap dan niat untuk melaksanakan perubahan yaitu pelaksanaan pengembangan program kepemimpinan transformasional dosen yang mengelola kelas, laboratorium maupun klinik

6. Evaluasi

- a. Buatlah visi dan misi terhadap pencapaian kemampuan interpersonal dan intrapersonal (*soft skill*) mahasiswa perawat
- b. Buatlah suatu metode pembelajaran dimana anda sebagai pemimpin kelas dapat mempengaruhi mahasiswa perawat anda mencontoh dan melaksanakan apa yang anda terapkan
- c. Jelaskan satu kegiatan dimana anda sebagai pemimpin di dalam kelas, laborat ataupun klinik yang dapat memotivasi mahasiswa anda untuk menjadi mahasiswa yang memiliki kemampuan interpersonal dan intra personal (*soft skill*)
- d. Jelaskan satu kegiatan dimana anda sebagai pemimpin di dalam kelas, laborat ataupun klinik yang dapat menstimulus kemampuan intelektual mahasiswa anda untuk menjadi mahasiswa yang memiliki kemampuan interpersonal dan intra personal (*soft skill*)
- e. Buatlah satu rencana strategis dengan beberapa standar yang membawa mahasiswa anda untuk menjadi mahasiswa yang professional yang memiliki kemampuan interpersonal dan intra personal (*soft skill*)

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Bass B.M. & Avolio B.J. (2002). Multifactor Leadership Questionare Sampler Set (2nd.ed).Redwood City, California : Mind Garden Inc

2. Bass B.M.,& Avolio B.J.,Berson Y.,Jung.D.I, (2003) Predicting Unit performance byAssesing ransformational and Transactional Leadership. Journal of Applied Psycology, 88(2) 207-218
3. Notoatmodjo, 2010 Ilmu Perilaku Kesehatan, EGC Jakarta

