

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional telah menjadi suatu kepemimpinan yang melekat erat dalam berbagai organisasi modern saat ini dan berpengaruh dalam organisasi modern baik kecil hingga organisasi internasional. Utami P, Wuryanto E, (2012) Kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya sehingga bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah dapat membimbing atau mengarahkan bawahan atau orang yang dipimpinya menuju visi yang diharapkan sebuah organisasi, menurut (Thoyib, A dalam Mamesah, M dan Kusmaningtyas, A 2009). Khoirusmadi, A, (2011) Banyak penelitian mencatat, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi budaya organisasi serta kinerja pegawainya.

Konsep kepemimpinan transformasional ini sangat dibutuhkan dalam organisasi dengan peningkatan persaingan yang ketat dan perubahan lingkungan yang cepat karena akan memiliki dampak pada peningkatan kinerja bawahan yang lebih baik. Kebutuhan pemimpin dan kepemimpinan Transformasional ini tidak hanya dapat diterapkan dikalangan organisasi pemerintahan pusat, namun juga dapat diterapkan dibidang organisasi kesehatan dan pendidikannya. Menurut (Cahyono,A 2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Owen Doody *and* M Doody (2012) dan (Hartiti 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan aplikasinya dalam peningkatan *softskill* keperawatan dapat melalui lima komponen yaitu *charismatic; idealized influence; inspirational motivation; intellectual stimulation; and individual consideration.*

Hasil penelitian Bolkan & Allan (2008) dalam Hartiti (2013) terhadap kepemimpinan transformasional pada pembelajaran kelas (klasikal), pada 165 orang peserta didik, didapatkan hasil adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kemampuan kognitif, sikap, motivasi, komunikasi dan kepuasan, partisipasi peserta didik serta kredibilitas guru. Talat, I et al, (2011) menyatakan kepemimpinan Transformasional yang positif menunjukkan secara signifikan terkait dengan peningkatan motivasi dan kinerja. Ia menemukan juga bahwa gaya kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang besar dalam motivasi siswa dan memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi akademik siswa yang signifikan ($r = 0.379$, $p < 0.01$). Begitu juga dosen merupakan pelaksana akademi yang mempunyai hubungan secara langsung dengan mahasiswa, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta menentukan tercapainya tujuan pendidikan, (Milwati S, 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Milwati, 2013) menunjukkan bahwa pemberdayaan dosen akan meningkat apabila pimpinan menerapkan kepemimpinan transformasional secara optimal. Makmuriana L, et al, (2014) juga berpendapat tenaga pendidik memiliki kemampuan mengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Makmuriana L, et al, (2014) Menyatakan peningkatan kinerja dosen akan berpengaruh pada tingkat kualitas keluaran atau outputnya, maka perlu dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja dosen.

Efferi A (2012) menyatakan bahwa salah satu indikator keberhasilan sebuah perguruan tinggi adalah Tingginya kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga tersebut, terutama dosen. Jika kinerja dosen baik, dua pertiga kualitas perguruan tinggi pun akan menjadi baik. Ulfah H R dan Supratman, (2010). Kebutuhan akan belajar pada mahasiswa mendorong timbulnya motivasi dari dalam dirinya, sedangkan stimulus dari dosen

mendorong timbulnya motivasi dari luar. Andriani H, (2011) menyatakan bahwa motivasi belajar memiliki hubungan terhadap prestasi akademik mahasiswa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfa H,R dan Supratman (2010) tentang Hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap dosen dengan motivasi belajar di program studi keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi mahasiswa terhadap dosen dengan motivasi belajar mahasiswa. Figur dosen keperawatan FIK UMS adalah cukup sebanyak 75 orang (83,3 %). Sedangkan figur dosen yang baik sebanyak 15 orang (16,7 %). Sedangkan pada motivasi belajar didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 mahasiswa (55,6%) memiliki motivasi belajar yang cukup. Sedangkan 40 mahasiswa (44,4%) mempunyai motivasi belajar yang baik.

Figur dosen yang ideal menurut persepsi beberapa mahasiswa berjumlah 14 orang di Universitas Muhammadiyah Semarang adalah murah senyum, dosen yang ramah, menarik, bervariasi dalam menyampaikan materi, mampu mengendalikan emosi, tidak mementingkan kepentingan pribadi, datang tepat waktu, memberikan waktu untuk konsultasi di luar jam kuliah, menjalin interaksi sosial yang baik di dalam maupun di luar kelas, mampu menyampaikan materi dengan jelas dan memicu motivasi belajar mahasiswa. Namun mereka juga menyatakan bahwa tidak semua dosen Universitas Muhammadiyah Semarang memiliki kriteria tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan secara mandiri oleh peneliti di Universitas Muhammadiyah Semarang menilai bahwa mata kuliah komunitas memang memiliki konsep dan visi yang amat kompleks didalamnya dibanding dengan mata kuliah keperawatan yang lainnya. Mulai dari penyampaian materi kuliah, visi didalamnya, hingga bagaimana konsep dan visi didalam komunitas ini dapat diterapkan oleh mahasiswa ketika berada di ruang publik atau

lapangan dengan berbagai macam kondisi latar belakang dan karakternya. Maka hal ini menjadi tugas oleh para dosen dosen yang terkait dalam komunitas. Tentunya setiap dosen memiliki gaya kepemimpinan atau trik trik tertentu dalam penyampaian mata kuliah komunitas ini ketika didalam kelas, guna menghadapi berbagai macam *Sense of self efficacy* mahasiswa yang berbeda-beda dan tuntutan akan dunia keperawatan saat ini hingga masa depan. Mulai dari menggunakan kharismaniknya, wibawanya, demokratisnya, pengaruh idealisnya dan lain-lain saat mengajar dikelas.

Terkait dengan adanya karakteristik kepemimpinan Transformasional dosen yang beraneka ragam dapat mempengaruhi terhadap kualitas hasil keluaran atau *output* suatu universitas. Maka dalam studi ini peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional dosen departemen komunitas S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas maka, peneliti ingin mengambil suatu rumusan masalah sebagai berikut: Gambaran kepemimpinan Transformasional dosen departemen komunitas S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional dosen S1 Keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan kharismatik dosen keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas
- b. Mendeskripsikan pengaruh idealis dosen keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas
- c. Mendeskripsikan motivasi inspirasional dosen keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas
- d. Mendeskripsikan stimulasi intelektual dosen keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas
- e. Mendeskripsikan konsiderasi individu dosen keperawatan departemen komunitas Universitas Muhammadiyah Semarang dalam mengelola kelas

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah

1. Manfaat bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi tentang kepemimpinan transformasional dosen khususnya di fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Manfaat bagi dosen departemen komunitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran oleh dosen departemen komunitas untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa saat mengelola kelas.

3. Manfaat bagi perawat

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional dosen ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan percaya diri perawat dalam menempuh pendidikan keperawatan dijenjang yang lebih tinggi.

4. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan perkembangan tentang kepemimpinan transformasional.

E. Bidang Ilmu

Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam bidang manajemen kepemimpinan khususnya manajemen keperawatan.

F. Keaslian Penelitian

1. Cahyono A, (2012) variabel yang diteliti analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di universitas pawayatan daha kediri. Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan : (1) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 5,779 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05; (2) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 3,272 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05; (3) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 2,882 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05; (4) Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dengan nilai R2 sebesar 0,454 yang berarti bahwa pengaruh 3 Variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama sebesar 45,4 persen, sedangkan selebihnya yaitu 54,6 persen dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini; (5) Ketiga Variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan adalah Kepemimpinan yaitu sebesar 0,462.

2. Makmuriana, L, Dr. Usman Radiana, Dr. Marmawi, (2014). Variabel yang diteliti gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi pimpinan perguruan tinggi kesehatan dengan kinerja dosen. Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan metode deskriptif. Hasil analisis korelasi parsial disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran (Y), dengan koefisien korelasi 0,041. (2) terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan (X2) terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Administrasi Pembelajaran (Y), dengan koefisien korelasi 0,030
3. Milwati, S. (2013). Variabel yang diteliti Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Pemberdayaan dengan Kinerja Dosen penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan di Jawa Timur. Dengan hasil penelitian bahwa kinerja dosen secara langsung Dapat ditingkatkan melalui *OCB* dan pemberdayaan dan secara tidak langsung dari kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional. *OCB* dosen akan semakin menguat apabila pemberdayaan Dosen, komitmen organisasional dosen semakin meningkat
4. Ulfa H,R dan Supratman (2010) variabel yang diteliti persepsi mahasiswa terhadap dosen dengan motivasi belajar di program studi keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan metode penelitian analitik korelasi dengan menggunakan program spss 16 didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi mahasiswa terhadap dosen dengan motivasi belajar mahasiswa. Figur dosen keperawatan fik ums adalah cukup sebanyak 75 orang (83,3 %). Sedangkan figur dosen yang baik sebanyak 15 orang (16,7 %). Sedangkan pada motivasi belajar didapatkan

hasil penelitian menunjukkan bahwa 50 mahasiswa (55,6%) memiliki motivasi belajar yang cukup. Sedangkan 40 mahasiswa (44,4%) mempunyai motivasi belajar yang baik.

