

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Danim (2005: 54) bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan bermakna sesuai target capaian yang ditetapkan. (Kouzes & Posner, dalam Abu-Tineh, et al.,2008) kepemimpinan transformasional ialah kumpulan praktek dan perilaku yang berfungsi sebagai pedoman bagi pemimpin untuk mencapai prestasi atau untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Bass (1998) dalam Swandari (2003) kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yukl,1989 : 224).

Kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya antara dirinya (pemimpin) dengan bawahan, pemimpin juga harus mampu membuat bawahan atau yang dipimpinya memiliki tekad atau keinginan lebih untuk melakukan tujuan yang sudah dibuat didalam organisasi tersebut. Sebaiknya pemimpin melibatkan bawahan pada saat pengambilan keputusan, sehingga bawahan merasa lebih dihargai dan merasa mempunyai harga diri. Seperti yang disampaikan oleh Bass (1985) dalam buku Yukl (2013, p.313) kepemimpinan transformasional adalah

suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional juga harus diterapkan dalam pendidikan keperawatan. Profesi keperawatan merupakan salah satu kebutuhan sumber daya manusia yang sangat penting. Seorang perawat harus berkualitas, memiliki kecerdasan emosional maupun kecerdasan emosionalitas serta memiliki *sofft skil* yang baik, karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien dalam memberikan asuhan keperawatan. Seperti yang disampaikan oleh Hartiti (2013) bahwa keperawatan sebagai profesi tidak terlepas dari kebutuhan sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas identik dengan kecerdasan emosional atau kecerdasan sosial yaitu kemampuan mengelola emosionalitas dalam merespon stimulasi sosial secara akurat, oleh karena kesuksesan seseorang 70% dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya dari pada kecerdasan intelegensinya. Softskill adalah keterampilan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat yaitu berupa keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) maupun keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intra personal skill*) agar mampu mengembangkan produktifitas kerja secara maksimal. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hartiti (2013) di Rumah Sakit Swasta di Semarang, terhadap 18 orang perawat sebagai kepala ruang, dan 80 orang perawat pelaksana dengan menggunakan metode diskriptif korelasi dengan

pendekatan *crosssectional* dengan hasil penelitian didapatkan 4 orang (22%) kepala ruang yang telah memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional baik, sedangkan 14 orang (78%) belum baik, didapatkan 20 orang (25%) perawat pelaksana yang telah memiliki softskill yang baik, sedangkan 60 orang (75%) memiliki softskill yang kurang baik. Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan softskill perawat pelaksana dengan $p=0,018$.

Variabel dalam kepemimpinan merupakan satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati. Seorang pemimpin harus memiliki sifat atau karakteristik didalam memimpin sehingga bawahan lebih menghargai dan menghormati, seperti yang disampaikan oleh Hartit (2013) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat diterapkan dengan karakteristik kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta konsiderasi individu. Bass (dalam Nawawi 2012) menyampaikan bahwa pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.

Dosen merupakan salah satu pemimpin atau pendidik didalam kelas. Sebagai pendidik yang memberikan ilmu atau mentransformasikan ilmu terhadap mahasiswa, dosen harus memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional dalam mendidik supaya mahasiswa menghargai dosen. Akan tetapi tidak jarang dijumpai bahwa dosen tidak demikian. Seperti yang diungkapkan oleh Isham (2004 : 5) bahwa fenomena rendahnya kinerja dosen telah banyak diberitakan, baik melalui media cetak, melalui media televisi dan radio dalam forum interaktif dengan mahasiswa dan orangtua maupun dalam seminar-seminar pada waktu kesempatan tanya-jawab. Bagi mahasiswa, rendahnya kinerja dosen dapat dirasakan langsung

oleh mereka. Keluhan-keluhan yang sering diungkapkan mahasiswa terhadap kinerja dosen di antaranya adalah: kurang mempersiapkan materi perkuliahan yang mau diajarkan, sering tidak masuk kelas/tidak datang ke kampus, sering mendelegasikan tugas mengajar kepada para asisten, tidak membahas tugas-tugas dan latihan/ujian yang diberikan agar mahasiswa mengetahui di mana kesalahan, membuat ketentuan penilaian ujian yang berbeda-beda antara sesama dosen, dan susah dihubungi atau dijumpai apabila ingin berkonsultasi atau meminta penjelasan atas sesuatu hal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumadi (2005), perilaku kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawatnya, dan kepercayaan terhadap pemimpin memperkuat pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawatnya. Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran, dengan kata lain kepemimpinan transformasional melalui kepuasan atas kualitas kehidupan kerja dengan koefisien jalur pengaruh total sebesar 0,241. Yang mengandung arti bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung dan bersifat positif melalui kepuasan atas kualitas kehidupan kerja sebagai mediator “penguat” terhadap perilaku ekstra peran para Guru Sekolah atau dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah akan semakin baik pula kepuasan kerja guru sebagai bawahannya sehingga kualitas kehidupannya juga semakin baik (Hartiti, 2013).

Dosen sebagai pemimpin kelas merupakan pembimbing yang harus mampu memberikan contoh yang baik bagi peserta didiknya, memiliki karakter karismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, konsiderasi individu. Akan tetapi kenyataan dilapangan tidak semua dosen memiliki karakteristik demikian. Seperti yang disampaikan

mahasiswa lintas jalur tahun 2015 UNIMUS yang sudah berinteraksi dengan dosen keperawatan jiwa dan keperawatan gerontik. Sebanyak 11 mahasiswa mengatakan dosen susah dihubungi dan menolak untuk mengisi perkuliahan dengan berbagai alasan bahkan tidak jarang dosen membatalkan perkuliahan secara mendadak, sekitar 12 mahasiswa menyebutkan bahwa dosen tidak memberi respon saat dikontrak untuk masuk kuliah, dosen tidak bisa masuk karena beberapa alasan pribadi, dosen masuk terlambat dan keluar lebih cepat dari jadwal yang seharusnya, tidak menyesuaikan silabus dan harus selalu dihubungi mahasiswa, materi pembelajaran dengan literatur yang tidak pernah diperbaharui dari tahun-tahun sebelumnya, sekitar 6 mahasiswa menyampaikan bahwa ada beberapa pengampu atau dosen yang hanya membaca pesan saat dikontrak akan tetapi tidak membalas pesan tersebut, pengampu yang menolak masuk malam. Seorang dosen harus mampu membagi waktu dan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin, namun tidaklah demikian.

Pengumpulan data yang dilakukan pada bulan Oktober 2016, dari 29 mahasiswa keperawatan lintas jalur, sekitar 25 mahasiswa menyatakan bahwa hampir semua dosen keperawatan jiwa masuk kelas terlambat dan mengakhiri perkuliahan lebih awal, pada saat seminar tidak memberikan kesempatan teman-teman untuk bertanya karena waktu yang dipercepat yang disebabkan dosen terburu-buru ingin segera keluar dari kelas karena ada kepentingan yang lain. Dosen yang menunjukkan kedisiplinan dalam mengajar hanya sebagian kecil dari dosen keperawatan jiwa yang ada. Sedangkan dosen keperawatan gerontik sedikit lebih tepat waktu masuk kelas meskipun keluar lebih cepat, dosen yang suka marah sekalipun kesalahan bukan dari pihak mahasiswa, misal dikarenakan jadwal jam perkuliahan berbenturan dengan mata kuliah lain. Hal tersebut terjadi dikarenakan dosen tidak masuk perkuliahan sesuai jadwal dan meminta masuk pada jam mata kuliah lainnya. Mengadu kepada dosen dan staf

lainnya bahwa mahasiswa menolak dosen untuk mengisi dikelas, padahal dikarenakan dosen selalu tidak bisa masuk sesuai jadwal dan meminta masuk pada jam sesuai kehendak dosen, sedangkan

Pengumpulan data yang dilakukan pada bulan yang sama juga didapatkan hasil seperti; tidak semua dosen memiliki visi dalam menyampaikan pembelajaran, seperti dosen hanya menyampaikan materi tanpa menghiraukan mahasiswa sudah memahami materi yang disampaikan atau belum; dosen kurang mampu menunjukan kemampuan dan ketrampilannya sebagai media pembelajaran sehingga susah untuk dijadikan sebagai role mode yang mampu mahasiswa tiru, kurang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi mahasiswa untuk menjadikan mahasiswa memiliki sifat positif dan kurangnya hubungan interaksi antara dosen dengan mahasiswa; dosen kurang memberikan motivasi terhadap mahasiswa; kurangnya kreatifitas saat penyampaian pembelajaran yang mengakibatkan mahasiswa merasa jenuh saat didalam kelas. Berdasarkan uraian-uraian yang tertera diatas diperlukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dosen dalam mengelola kelas. Penelitian ini dilakukan kepada dosen keperawatan khususnya pada departemen keperawatan jiwa dan gerontik di Universitas Muhammadiyah Semarang.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting disuatu lembaga atau institusi yang di jalankannya untuk mencapai keberhasilan yang optimal sesuai yang diharapkan, tidak terkecuali didalam kelas suatu Universitas. Dosen sebagai pemimpin didalam kelas merupakan manajer atau pemimpin bagi mahasiswa karena dosen yang membimbing mahasiswa didalam kelas. Sebagai pemimpin diharapkan mampu membawa kelas atau institusi untuk lebih maju. Dosen atau pemimpin harus mampu mempertanggung jawabkan perannya, mampu mendidik, membimbing, mengelola kelas dan

memberikan motivasi, serta melakukan perencanaan dan persiapan awal pengajaran, presentasi/pelaksanaan pengajaran, pengorganisasian dan manajemen kelas, penciptaan suasana belajar yang kondusif, penilaian dan evaluasi kinerja mahasiswa, dan pengembangan profesional dan kepemimpinan, juga memperbaharui literatur bahan ajar serta menyesuaikan silabus dari materi sampai jadwal mengajar. Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa karena mahasiswa sudah berinteraksi dengan dosen Keperawatan Jiwa dan Keperawatan Gerontik. Berdasarkan rangkaian diatas, peneliti ingin mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional dosen dalam mengelola kelas.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran kepemimpinan transformasional dosen keperawatan dalam bidang keperawatan jiwa dan gerontik dalam mengelola kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Berdasarkan rumusan dan fenomena yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Mendeskripsikan kharismatik dosen dalam mengelola kelas
2. Mendeskripsikan pengaruh idealis dosen dalam mengelola kelas
3. Mendeksripsikan motifasi inspirasional dosen dalam mengelola kelas
4. Mendeskripsikan stimulasi intelektual dosen dalam mengelola kelas
5. Mendeskripsikan konsiderasi individu dalam mengelola kelas

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna memajukan perkembangan riset keperawatan khususnya di fakultas ilmu keperawatan UNIMUS.

2. Bagi dosen

Penelitian ini diharapkan dapat merubah karakteristik dosen dengan menerapkan kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam mengelola kelas

3. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sikap kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam memberikan asuhan keperawatan profesional.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional.

E. Bidang Ilmu

Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam bidang Manajemen Kepemimpinan, Khususnya Keperawatan Jiwa dan Keperawatan Gerontik.

F. Keaslian Peneliti

Penelitian pertama dilakukan oleh Tri Hartiti pada tahun 2013 dengan judul “Peningkatan *Softskill* Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Pada RS Swasta di Semarang” metode penelitian yang digunakan ialah menggunakan desain penelitian diskriptif korelasi dengan pendekatan *crosssectional*, dengan hasil penelitian terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan *softskill* perawat pelaksana. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel terikat yang saya teliti ialah kepemimpinan transformasional dosen dalam pengelolaan kelas pada bidang keperawatan jiwa dan gerontik dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Penelitian kedua oleh Taruno S. C. pada 2012 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura)” metode penelitian yang digunakan Teknik statistik PLS (Partial Least Square), dengan hasil temuan penelitian adalah (1) kontribusi terbesar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah motivasi kerja sebagai mediator, kepuasan kerja sebagai mediator, kombinasi dari kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variable mediator. (2) untuk menciptakan kinerja dosen yang lebih baik, pimpinan hendaknya: lebih kreatif dan inisiatif membantu pemecahan masalah, mengatasi masalah dosen dan memperhatikan perubahan-perubahan lingkungan, menciptakan suasana nyaman sehingga dosen lebih mencintai pada pekerjaan, membangun lingkungan yang kondusif, dan mampu meningkatkan motivasi dosen melalui kebersamaan kerja, memperhatikan promosi karir, dan memberikan penghargaan terhadap dosen yang memiliki kinerja baik. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel terikat yang saya teliti ialah kepemimpinan transformasional dosen dalam pengelolaan kelas pada bidang keperawatan jiwa dan gerontik dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Hadiyanto N. pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja Dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut” metode penelitian yang digunakan teknik *proportional random sampling* dengan hasil penelitian (1) Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dosen dengan kategori rendah tapi pasti. (2) Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

variabel iklim kerja dengan kategori cukup berarti. (3) Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel terikat yang saya teliti ialah kepemimpinan transformasional dosen dalam pengelolaan kelas pada bidang keperawatan jiwa dan gerontik dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

