

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah suatu hal yang fundamental di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dilaksanakan untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Bass & Avolio, 2002, Hartiti 2013). Menurut Kartono (2005), kepemimpinan mengandung arti pemerintah, memegang kekuasaan, seorang pemimpin yang dapat mengatur atau mengatur segala sesuatu yang berhubungan organisasi atau instansi yang dipimpinnya demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penentu arah, yaitu sebagai penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan segala sarana dan prasarana yang tersedia, (Siagian, 2007).

Pada hakekatnya seorang pemimpin harus terlibat dalam pembuatan keputusan-keputusan karena pada dasarnya sikap pegawai mempunyai pendapat yang berbeda-beda dan karakter yang berbeda pula. Pembuatan keputusan ini menjadikan keputusan-keputusan organisasi yang dibuat secara signifikan dan berhubungan yang dipergunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat adalah pemimpin yang memiliki *vision* (visi) yang jelas, *Vision* dalam arti sebenarnya adalah mimpi masa depan yang menantang untuk diwujudkan. Setiap pemimpin harus memiliki *inspiration* (memberi inspirasi), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity*, *Organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *Nurturing* (memelihara keseimbangan dan keharmonisan dengan bawahan

atau karyawan lainnya agar betah dan semangat bekerja dengannya) (Usman, 2009).

Variabel kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang sangat menarik dan menjadi salah satu pusat perhatian dalam pendidikan. Oleh karenanya dalam berbagai penelitian dalam bidang sumber daya manusia banyak sekali kita temukan penelitian yang memfokuskan peranan faktor kepemimpinan dalam pendidikan. Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik internal maupun di luar institusi terkait. Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yaitu kepemimpinan yang mampu mengembangkan kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap peserta didik merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi (Mujiasih dan Sutrisno. H, 2003). Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang bersifat transformatif diharapkan dapat meningkatkan motivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal untuk menumbuhkan motivasi bawahan dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Bass, 1985; Hughes, et al, 2002).

Kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi. Melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama (Kendra, 2013). Menurut Usman (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan merupakan

setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita.

Perilaku kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosionalnya, kesadaran sosial dan manajemen hubungan kerja. Pola perilaku kepemimpinan yang seperti ini diharapkan berpengaruh positif terhadap bawahannya dalam bentuk nilai-nilai dan keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi (Usman, 2009). Sedangkan Bass (dalam Nawawi 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan 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 diharapkannya.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (Undang-undang RI No. 14 tahun 2005). Seorang dosen harus memiliki visi dan misi untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. Kepemimpinan transformasional ini sendiri memiliki karakter seperti kharismatik, pengaruh idealis motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual, (Hartiti, 2013). Dalam penelitian Maulitzar, Said, dkk (2012) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelompok. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dikemukakan oleh Kendra (2013) bahwa pemimpin transformasional

adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi dan misi yang jelas tentang tujuan kelompok, sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

Pendidikan di dalam sebuah institusi merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Sehingga salah satu prioritas utama dalam pembangunan nasional adalah melalui peningkatan mutu pendidikan. Salah satu strategi tersebut adalah melalui kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang (atau lebih) berhubungan dengan orang-orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan kelompok saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi (Burns, 1978). Hal tersebut mencakup dua unsur yang bersifat hakiki, yaitu “relasional” dan “berurusan dengan perubahan riil”.

Di dunia pendidikan keperawatan gaya kepemimpinan seorang dosen sangat penting dalam hubungannya untuk mencapai *softskill* mahasiswa keperawatan, seperti yang dikemukakan oleh silvi (2007), bahwa kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk mencapai *softskill* perawat. seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartiti (2013), dengan metode penelitian diskriptif korelasi dengan pendekatan *crossectional* terhadap 18 perawat kepala ruang dan 80 orang perawat pelaksana, didapatkan 4 orang (22%) kepala ruang yang telah memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional dengan baik, sedangkan 14 orang (78%) belum baik, didapatkan 20 orang (25%) perawat pelaksana yang memiliki *softskill* yang baik, sedangkan 60 orang (75%) memiliki *softskill* yang kurang baik.

Seorang dosen yang memimpin sebuah kelas harus memiliki gaya kemimpinan transformational untuk tercapainya tujuan pendidikan yang sudah di tetapkan.

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai tujuan yang baik dan besar (Kemdikbud, 2011). Meningkatkan *softskill* mahasiswa perawat tidak terlepas dari peranan dosen di kelas. Dari hasil penelitian Burt dan Nanus, (1992) Seorang dosen yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu mengubah kebudayaan dan strategi. Strategi dalam Pembelajaran antara dosen dan mahasiswa sangat menentukan arah pembelajaran. Pemimpin (dosen) yang memiliki kemampuan transformatif yang baik memiliki persepsi *softskill* yang baik pula terhadap bawahan, (Hartiti, 2010)

Melihat uraian diatas, maka terlihat bahwa kinerja peserta didik dilihat dari unsur kepemimpinan bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak dalam sebuah proses belajar mengajar. Dalam hal ini baik pimpinan atau dosen (pengajar) maupun peserta didik (mahasiswa keperawatan) harus bekerjasama menciptakan kondisi yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik sebab peran pimpinan dalam suatu organisasi atau pendidikan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa nyaman, karakteristik pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap iklim belajar dalam suatu institusi. Berbagai model gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap visi mahasiswa keperawatan nantinya ataupun nantinya kemampuan dosen akan berpengaruh positif terhadap mahasiswa (role model) sehingga dapat menstimulus mahasiswa keperawatan sebagai perawat professional.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan Hartiti (2012) terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *softskill* perawat pelaksana dengan *p-Value* 0,018. Kepemimpinan transformasional secara umum mempunyai korelasi terhadap *softskill* perawat pelaksana dalam hal kemampuan

berkomunikasi, kemampuan bekerjasama tim, dan ketelitian. Kepemimpinan transformasional tidak mempunyai korelasi terhadap *softskill* perawat pelaksana dalam hal kemampuan memecahkan masalah, percaya diri, dan kedisiplinan, (hartiti. 2013).

Universitas Muhammadiyah Semarang adalah salah satu Universitas di kota Semarang, yang memiliki visi “Menjadi universitas yang unggul berkarakter berbasis teknologi dan berwawasan internasional”. Untuk mencapai visi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkompeten. Salah satunya adalah dosen. Dosen sebagai pendidik harus memiliki kualifikasi minimal S2 dan memiliki pengalaman yang cukup serta mampu meningkatkan motivasi belajar mahasiswa, sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai

Keperawatan S1 lintas jalur Universitas Muhammadiyah Semarang merupakan lanjutan pendidikan dari D3 keperawatan yang telah lulus dari dari berbagai akademi, perguruan tinggi ataupun universitas diseluruh Indonesia. Ada 30 mahasiswa keperawatan S1 lintas jalur angkatan tahun 2015. Dari jumlah 30 mahasiswa keperawatan tersebut ada 23 mahasiswa yang mengatakan dosen sering datang terlambat. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada proses pembelajaran di kelas. Ada beberapa mata kuliah yang diajarkan di S1 keperawatan lintas jalur, salah satu mata kuliah tersebut adalah keperawatan medikal bedah dan keperawatan gawat darurat, dimana mata kuliah tersebut adalah materi yang sangat penting karena menjadi bekal nantinya bekerja di suatu rumah sakit. Semakin mahasiswa itu memahami mata kuliah tersebut diharapkan bisa menjadi perawat yang professional dalam menangani pasien di suatu layanan kesehatan, sehingga pasien akan tertolong. Menyadari akan pentingnya materi tersebut tentunya dibutuhkan pemahaman mahasiswa dan cara belajar yang baik antara dosen dan mahasiswa.

Berdasarkan hasil *survey* penulis dan hasil wawancara dari 8 mahasiswa keperawatan lintas jalur terkait mata kuliah yang diajarkan dikelas didapatkan 6 mahasiswa mengatakan keperawatan medikal bedah dan gawat darurat adalah mata kuliah yang membutuhkan pemahaman secara dalam sehingga di butuhkan situasi belajar di kelas yang kondusif dan cara mengajar dosen yang baik. Selain itu padatnya jam pembelajaran mata kuliah itulah alasan mahasiswa kurang pemahaman dalam mata kuliah keperawatan medikal bedah dan keperawatan gawat darurat. Dari hasil *survey* terhadap 10 mahasiswa S1 keperawatan dosen yang baik dan ideal adalah dosen yang sudah menempuh jenjang minimal S2, tepat waktu, mampu membaca situasi kelas, tidak mementingkan diri sendiri, sabar, serta aktif dalam menjelaskan materi. Dosen sebagai fasilitator di kelas harus memiliki gaya kepemimpinan transformasional untuk mencapai *softskill* mahasiswa kearah yang positif, sehingga tercipta suasana belajar yang efektif dan efisien.. Pada Tahun 2015 sampai 2016 terjadi peningkatan jumlah mahasiswa S1 Keperawatan lintas jalur dari 31 menjadi 60 mahasiswa keperawatan dalam satu kelas, oleh karena itu harus ada sistem pembelajaran yang efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

Seorang dosen sebagai fasilitator pembelajaran harus memiliki visi dan misi belajar serta harus mampu meningkatkan motivasi mahasiswa. Dengan harapan bahwa mahasiswa mampu membuat strategi belajar sendiri sehingga target pembelajaran dikelas tercapai. Dengan tercapainya pembelajaran tersebut maka indeks prestasi mahasiswa akan baik pula. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan Transformatif seorang dosen untuk menjadi fasilitator pembelajaran di kelas.

Berdasarkan fenomena dari studi pendahuluan tersebut dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan transformatif dosen bidang keperawatan medikal bedah dan

keperawatan gawat darurat. Karena kepemimpinan transformasional ini adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin dalam hal ini dosen mampu mentransformasikan lingkungan dan mahasiswa tanpa adanya suatu paksaan. Sehingga pembelajaran akan semakin menarik dan dampaknya adalah mahasiswa menjadi suka terhadap mata kuliah keperawatan medikal bedah dan keperawatan gawat darurat dimana mulai dari suka, rasa ingin tahu mahasiswa semakin tinggi. Untuk itu peneliti ingin mengetahui Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional dosen bidang keperawatan medikal bedah dan keperawatan gawat darurat di Universitas Muhammadiyah Semarang tahun 2016?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mendiskripsikan Kepemimpinan Transformasional dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016

2. Tujuan Khusus

- a. Mendiskripsikan karakter kharismatik dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016,
- b. Mendiskripsikan karakteristik pengaruh idealis dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016,
- c. Mendiskripsikan karakteristik motivasi inspirasional dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016,

- d. Mendiskripsikan karakteristik stimulasi intelektual dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016,
- e. Mendiskripsikan karakteristik konsiderasi individu dosen bidang Keperawatan Medikal Bedah dan Keperawatan Gawat Darurat Universitas Muhammadiyah Semarang Tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Memacu peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian serta meningkatkan pemahaman bagi peneliti tentang kepemimpinan transformasional
2. Bagi perawat
Diharapkan dapat memberikan informasi serta meningkatkan pemahaman perawat tentang kepemimpinan transformasional dengan lima karakteristik kepemimpinan transformasional.
3. Bagi institusi
Melalui penelitian ini di harapkan adanya suatu manfaat yang dapat memberikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen keperawatan dan sebagai referensi untuk diterapkannya kepemimpinan transformasional dosen dalam mengelola kelas untuk meningkatkan *softskill* perawat.
4. Bagi perkembangan ilmu
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai aset ilmu bagi profesi keperawatan dan digunakan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

E. Bidang ilmu

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah di bidang ilmu Manajemen Keperawatan.

F. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Penelitian Hartiti, 2013 Peningkatan Softskill Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang pada RS Swasta di Semarang.	Hasil penelitian Dengan menggunakan metode <i>deskriptif korelasi</i> dengan pendekatan <i>crosssectional</i> (22%) kepala ruang yang telah memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional baik, sedangkan (78%) belum baik, didapatkan (25%) perawat pelaksana yang telah memiliki <i>softskill</i> yang baik, sedangkan (75%) memiliki <i>softskill</i> yang kurang baik. Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan <i>softskill</i> perawat pelaksana dengan <i>p-value</i> = 0.018	Metode yang digunakan adalah <i>deskriptif korelasi</i> dengan pendekatan <i>crosssectional</i>	Variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional Dan Alat Ukur yang digunakan adalah TLQ (<i>Transformational Leadership Questionnere</i>)
2	Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sorga Indah Handicraft	Hasil penelitian menunjukan Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 54,4%. Total pengaruh gaya kepemimpinan	Menggunakan 2 Variabel dependen yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, variabel Sampel yang digunakan pada penelitian ini	Variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformasional.

	transformatifional terhadap kinerja karyawan ialah 11,57%, sedangkan total pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ialah 42,86% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian	berjumlah 60 responden dengan menggunakan <i>nonprobability sampling</i>, yaitu jenuh <i>sampling</i>		
3	Analisis pengaruh Kepemimpinan Transformatifional dan Transaksional terhadap kinerja pegawai PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatifional dan transaksional secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Sedangkan gaya kepemimpinan transformatifional memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformatifional dan Kepemimpinan Transaksional, serta variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, Populasi Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY, menggunakan teknik sampel <i>purposive random sampling</i>	Variabel yang digunakan yaitu Kepemimpinan Transformatifional.