

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional perlu dikembangkan dan ditanamkan kepada dosen keperawatan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam memimpin dan mengelola kelas. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan dosen dapat menerapkan dan mentransfer visi dan misi yang disampaikan pada saat mengelola kelas. Kepemimpinan transformasional merupakan hubungan efek dari pemimpin terhadap bawahannya dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin (Sumadi, 2009). Dosen pemimpin di dalam Tri Darma Pendidikan Tinggi sebagai pengelola kelas pengajar dan juga sebagai peneliti serta pengabdian masyarakat sebagai pelaksanaan seperti yang diamanatkan peraturan perundang-undangan (Hadiyanto, 2016).

Dosen Sebagai pendidik dalam pembelajaran di kelas sangat penting karena dengan kemampuan memimpin yang tinggi dosen tidak hanya mampu mempengaruhi para mahasiswanya untuk belajar materi-materi ajar dengan baik melainkan mempengaruhi juga sikap dan perilaku mereka baik di perguruan tinggi maupun di luar perguruan tinggi. Metode ceramah, tanya jawab, dan menghafal dirasa tepat oleh dosen untuk menyampaikan materi pelajaran, sehingga dapat menjadikan mahasiswa mampu menghafal semua materi pelajaran. Akan tetapi penggunaan metode-metode tersebut ternyata justru membuat mahasiswa bosan dan tidak termotivasi untuk belajar, karena dalam metode tersebut hubungan utama antara dosen dan murid adalah berbicara menurut (Rohman, 2009).

Menurut (Hadiyanto, 2016) Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik dan pengajar juga dituntut untuk sebaik mungkin mengelola kelas dan mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang

memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat keteladanannya sebagai manusia yang bermoral. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata. Mereka memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggung jawab selaku senat perguruan tinggi.

Dosen sebagai pengelola kelas juga pelaksana pendidikan memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang sangat penting. Untuk itu, diperlukan dosen yang mampu meningkatkan kualitas manusia Indonesia, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Terjadinya fenomena kinerja dosen selalu berkembang akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja dosen. Seperti kurang mempersiapkan materi perkuliahan yang mampu diajarkan, jam perkuliahan dimulai kurang tepat waktu oleh sebagian dosen, metode yang digunakan kurang bervariasi, serta cenderung mengajarkan materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya menurut (Taruno, 2012). Rendahnya kinerja dosen juga diindikasikan seperti mengajar kurang mencocokkan dengan silabus, media dan metoda yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang kurang bervariasi, mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya, hasil pelatihan pendidikan kurang disosialisasikan, dan jam perkuliahan dimulai kurang tepat waktu oleh sebagian dosen (Alhamda dan Sanusi, 2006).

Berdasarkan hasil penelitian (Hadiyanto, 2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja Dan

Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut didapat hasilnya Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dosen. Utomo 2014 menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan menurut (Cahyono, 2012).

Idealnya suatu universitas memerlukan pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh karena itu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan pro aktif bawahan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Dosen Keperawatan Anak dan Maternitas memiliki cara mengelola kelas yang berbeda-beda, dosen keperawatan anak lebih dapat menerapkan visi dan misi dari pembelajaran yang akan diberikan dalam metode pembelajaran sedangkan dosen Keperawatan Maternitas ada yang mengajar datang terlambat masuk jam pembelajaran kelas sedangkan mengakhiri pembelajaran dengan cepat, kurang efektif dalam memberikan pembelajaran, dan hanya memberikan tugas jika sedang berada diluar kota. Melihat dari fenomena tersebut sangat jauh dari harapan tentang kepemimpinan transformasional yang mampu menyampaikan visi dan misi kepada mahasiswa serta dosen yang mampu memotivasi dan menginspirasi mahasiswa dalam mengelola kelas.

Melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul “Gambaran Kepemimpinan Transformasional Dosen

Keperawatan Anak dan Maternitas dalam mengelola Kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan Fenomena Latar Belakang diatas maka peneliti ingin mengetahui Gambaran Kepemimpinan Transformasional Dosen Keperawatan Anak dan Maternitas dalam mengelola kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui Gambaran Kepemimpinan Transformasional Dosen Keperawatan Anak dan Maternitas dalam mengelola Kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Tujuan khusus

- a. Mendeskripsikan kharismatik dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas
- b. Mendeskripsikan pengaruh idealis dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas
- c. Mendeskripsikan motivasi inspirasional dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas
- d. Mendeskripsikan stimulasi intelektual dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas
- e. Mendeskripsikan konsiderasi individu dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi institusi

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna memajukan perkembangan riset keperawatan khususnya di fakultas keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang

2. Manfaat bagi dosen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepemimpinan transformasional yang dapat diterapkan dalam mengelola kelas.

3. Manfaat bagi perawat

Penelitian ini dapat memberi gambaran kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam memberikan asuhan keperawatan secara profesional.

4. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian yang pertama (Cahyono, 2012) dengan judul analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan Karyawan di universitas pawyatan daha kediri. Desain penelitian yang digunakan adalah survei, dimana data yang dikumpulkan dari responden yang dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Hasilnya adalah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya ambil yaitu variabel bebasnya sedangkan perbedaannya adalah variabel terikat dalam penelitian saya yaitu tentang bagaimana dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas.

Keaslian penelitian yang kedua yaitu (Utomo, 2014) dengan judul penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dosen Stmik duta bangsa surakarta. Desain penelitian survey dengan pendekatan cross sectional. Hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling

dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, disiplin dan lingkungan perlu ditingkatkan. Kesamaan dengan penelitian yang akan saya ambil yaitu variabel bebas sedangkan perbedaannya adalah variabel terikat yaitu tentang bagaimana dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas.

Keaslian penelitian yang ketiga yaitu (Hadiyanto, 2016) judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja Dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut. Desain penelitian kuantitatif penelitian ini diambil dengan teknik proportional random sampling. Hasil penelitian Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dosen dengan kategori rendah tapi pasti, Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel iklim kerja dengan kategori cukup berarti, Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Sedangkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tak langsung dimana hasilnya pengaruh langsung lebih tinggi daripada pengaruh tak langsung (melalui motivasi dan iklim kerja). Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya ambil yaitu variabel bebas, sedangkan perbedaannya yaitu variabel terikat dalam penelitian saya yaitu tentang bagaimanapun dosen keperawatan anak dan maternitas dalam mengelola kelas.