

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Rivai, Bahtiar, & Amar, 2014). Keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerja. Kepemimpinan pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2015).

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang populer saat ini dan banyak diterapkan dalam berbagai bidang organisasi. Konsep kepemimpinan transformasional pertamakali diperkenalkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978, selanjutnya dikembangkan oleh Bernard Bass pada tahun 1985 dan para pakar perilaku organisasi lainnya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang diterapkan dengan kharismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pengaruh idealis, dan konsiderasi individu untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas, dan kepuasan bagi bawahannya (Bass & Avolio, 2002 dan Hartiti, 2013).

Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dosen didalam pendidikan keperawatan guna meningkatkan kompetensi sebagai perawat profesional, baik berupa *hard skill* maupun *soft skill*. *Soft skill* merupakan salah satu keterampilan yang harus di miliki oleh setiap orang terutama bagi perawat. *Soft skill* diperlukan untuk mendukung *hard skill* atau keterampilan teknis yang telah didapatkan oleh para perawat saat mengikuti pendidikan keperawatan atau sebagai mahasiswa keperawatan. Beberapa hal termasuk dalam *soft skill* perawat adalah kemampuan beradaptasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama, memecahkan masalah, percaya diri, disiplin, teliti (Hartiti, 2012). Hartiti (2013) dalam penelitiannya memperoleh hasil terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan softskill perawat pelaksana dengan $p=0,018$.

Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan institusi pendidikan keperawatan yang menyelenggarakan proses pembelajaran yang tepat agar mahasiswa memperoleh prestasi belajar yang optimal. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi mahasiswa adalah yang pertama faktor mahasiswa, faktor organisasi, faktor dosen dan faktor lingkungan. Faktor dosen meliputi gaya kepemimpinan, penguasaan materi dosen. Faktor organisasi meliputi visi, misi, kebijakan, sarana dan prasarana, beban kerja, penerapan kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tujuan pembelajaran. Faktor lingkungan meliputi lingkungan alam dan relatif lingkungan masyarakat. (Arikunto, 2010).

Hasil penelitian Resmawan, 2014 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi mahasiswa terhadap keterampilan dosen dalam mengelola kelas dengan hasil belajar mahasiswa jurusan pendidikan matematika.

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiyanto 2016 yaitu 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). Kepemimpinan transformasional Ketua Program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Sedangkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tak langsung dimana hasilnya pengaruh tak langsung (melalui motivasi dan iklim kerja). lebih tinggi daripada pengaruh langsung. Motivasi dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Motivasi dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan kategori cukup berarti. Pengaruh Langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tak langsung. Iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan kategori rendah tapi pasti.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada 30 mahasiswa lintas jalur angkatan 2015 Universitas Muhammadiyah Semarang, 10 mahasiswa mengatakan dosen yang ideal adalah dosen yang ramah, penyampaian materinya baik dan menarik, 7 mahasiswa mengatakan dosen yang ideal adalah dosen yang dapat mengendalikan emosi, datang tepat waktu, dan tidak mementingkan kepentingan pribadi, 6 mahasiswa mengatakan dosen yang ideal adalah dosen yang mampu memotivasi dan menginspirasi mahasiswanya, 7 mahasiswa mengatakan dosen yang ideal adalah dosen yang mampu memimpin kelas dengan baik sehingga tercapai proses belajar yang baik.

Menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap berbagai macam mata kuliah yang ada di keperawatan, maka peneliti tertarik terhadap mata kuliah DKKD yang menurut peneliti sebagai mata kuliah yang sangat menentukan di dalam keperawatan dan dasar-dasar dari berbagai bidang ilmu keperawatan. Apalagi tuntutan akan akreditasi kampus, dan perkembangan dunia keperawatan yang sangat pesat. Tentunya akan menjadi suatu tanggung jawab yang sangat berat bagi

para pendidikya untuk menyampaikan visi dan misi kepada mahasiswanya yang memiliki pandangan, persepsi, dan karakter yang berbeda-beda guna menghadapi publik yang mulai cerdas terhadap dunia kesehatan. Maka di butuhkan dosen DKKD yang berpengalaman sehingga visi dapat tercapai dengan baik dan dapat diterapkan kelak pada saat terjun di dunia kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional dosen dalam memimpin mahasiswanya didalam kelas, guna mengetahui bagaimana cara dosen dalam mencapai visi dengan misinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan fenomena dalam latar belakang maka peneliti ingin mengetahui Gambaran Kepemimpinan Transformasional Dosen Keperawatan Bidang DKKD dalam mengelola kelas di Universitas Muhammadiyah Semarang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

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

2. Tujuan Khusus

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

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah :

1. Manfaat bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi tentang gambaran kepemimpinan transformasional dosen bagi institusi dan perkembangan riset khususnya di fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Manfaat bagi dosen bidang DKKD

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

3. Manfaat Bagi Perawat

Penelitian gambaran kepemimpinan transformasional ini diharapkan dapat memberi motivasi dan inspirasi teman sejawat dalam asuhan keperawatan secara profesional.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional.

E. Bidang Ilmu

Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam bidang Manajemen kepemimpinan, khususnya Manajemen Keperawatan.

F. Keaslian Peneliti

Penelitian pertama dilakukan oleh Resmawan pada tahun 2014 dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Mahasiswa Terhadap Keterampilan Dosen Dalam Mengelola Kelas Dengan Hasil Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Matematika” metode penelitian yang digunakan ialah metode survei dengan pendekatan korelasional, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi mahasiswa terhadap keterampilan dosen dalam mengelola kelas dengan hasil belajar mahasiswa jurusan pendidikan matematika. Kesamaan ketrampilan dosen dalam mengelola kelas, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel yang saya teliti ialah kepemimpinan transformasional dosen

bidang DKKD dalam pengelolaan kelas dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Penelitian kedua 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 yang saya teliti ialah kepemimpinan transformasional dosen keperawatan bidang DKKD dalam pengelolaan kelas dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Nahdi Hadiyanto 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 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 dari pada pengaruh tak langsung (melalui motivasi dan iklim kerja). Kepemimpinan transformasional ketua program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Sedangkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tak langsung dimana hasilnya pengaruh tak

langsung (melalui motivasi dan iklim kerja). lebih tinggi daripada pengaruh langsung. Motivasi dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan kategori rendah tapi pasti. Motivasi dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan kategori cukup berarti. Pengaruh Langsung lebih tinggi dari pada pengaruh tak langsung. Iklim kerja 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 bidang DKKD dalam pengelolaan kelas dan perbedaan lainnya tempat penelitiannya yaitu di Universitas Muhammadiyah Semarang.

