

PENINGKATAN *SOFTSKILL* MAHASISWA PERAWAT MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN DALAM MENGELOLA KELAS DI FIKKES UNIMUS

Tri Hartiti¹⁾, Ernawati²⁾

¹⁾FIKKES Universitas Muhammadiyah Semarang
Email : tri.hartiti@unimus.ac.id

²⁾FIKKES Universitas Muhammadiyah Semarang

ABSTRACT

Background: A nursing lecturer is an individual responsible for learning process management of nursing students who are expected to professionally provide health services (care provider) in the forms of biological, psychological, social, and spiritual services to individuals, families, and communities in the future. A nursing lecturer is expected to have competences as a classroom management leader who gives opportunities for students to properly actualize their emotions, the one who effectively utilizes resources, and who does not only focus on the working results known as transformational leadership. Transformational leadership is widely acknowledged as one leadership model which improves human resources.

Objectives: this research aims to figure out the lecturers' transformational leadership in classroom management at Nursing and Health Faculty of Muhammadiyah University of Semarang.

Methods: This non experimental (descriptive) research is conducted with a survey approach on a population of 24 nursing lecturers fulfilling inclusion criteria.

Results:

Latar Belakang

Perawat adalah seseorang yang memberikan pelayanan kesehatan (*care provider*) secara profesional, dimana pelayanan tersebut berbentuk pelayanan biologis, psikologis sosial, spiritual yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat. Perawat diharapkan memiliki 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). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan *soft skill* sangat diperlukan bagi dunia kerja, oleh karena keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya saja akan tetapi justru kemampuan *soft skill* ini yang sangat berperan dalam mencapai prestasi sebuah pekerjaan.

Agustian (2007), melaporkan hasil penelitian Belt (2001), pada responden majalah Six Sigmabawa masalah *soft skill* yaitu : komunikasi sebesar 88%, interpersonal 72%, dan kepemimpinan 56% yang dianggap paling penting, selain masalah teknis dan analitikal atau *hard skill* hanya sebanyak 18%, merupakan hal berikutnya yang dianggap penting. Bahkan setelah memasuki dunia kerja, pelatihan yang banyak dibutuhkan bukan bentuk pelatihan

hard skill melainkan *soft skill* yang lebih banyak dibutuhkan.

Menurut Christian (2008), yang dikutip oleh majalah Human Capital, mengestimasi, pada orang-orang dengan kompleksitas pekerjaan yang tinggi, proporsi training antara *soft skill* dan *hard skill* 70% berbanding 30% atau 80% berbanding 20%, dan berlaku sebaliknya untuk orang-orang dengan kompleksitas pekerjaan yang lebih rendah. Sementara untuk alokasi waktunya, Christian memberi gambaran umum, biasanya 10-15% dari jam kerja per orang per tahun. Dapat disimpulkan bahwa *soft skill* sangat dibutuhkan pada dunia kerja, dimana kemampuan seseorang akan dihadapkan pada berbagai hal. Desain pembelajaran maupun training yang ideal menghendaki porsi yang besar pada *soft skill* untuk jabatan tinggi yang memerlukan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, membina hubungan dan bernegosiasi.

Soft skill mempunyai porsi besar dalam mendukung kesuksesan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Mempunyai kemampuan *hardskill* yang baik, namun tidak didukung dengan kepribadian atau kemampuan *soft skill* yang baikpun akan sia-sia saja (Ismail, 2007). Pengkajian masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada dekade terakhir dilakukan oleh sebuah lembaga *Emotional Quality Inventory (EQI)* menyatakan bahwa para professional dari berbagai penjuru dunia yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa IQ hanya memberikan kontribusi maksimal 20% rata-rata hanya berkisar 6% saja bagi sukses seseorang, dibanding EQ. Bahkan Institut Teknologi Carnegie menemukan bukti lain lagi yaitu dari 10.000 orang yang sukses

15% keberhasilan mereka ditentukan oleh keterampilan teknis, sedangkan 85% didominasi oleh faktor kepribadian atau *soft skill*. Edward Wiggam menemukan 400 orang atau 10% dari 4000 orang yang kehilangan pekerjaan adalah akibat ketidak mampuan teknis, artinya 90% mereka menganggur karena memiliki masalah kepribadian (Christian, 2008)

Hasil Sebuah penelitian dari National Association of College and Employee (NACE) 2002 menempatkan indeks prestasi kumulatif (IPK) di perguruan tinggi (PT) pada urutan ke-17. IPK kalah oleh kemampuan komputer, kemampuan berorganisasi, kepemimpinan, kepercayaan diri, keramahan, kesopanan, dan kebijaksanaan. Akan tetapi kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, hubungan interpersonal, etika, inisiatif, adaptasi, dan analitik tentunya menjadi lebih penting daripada kemampuan menggunakan komputer. (Silaban, 2008)

Soft skill merupakan sesuatu yang sangat esensial dimiliki oleh seseorang, untuk mencapai kesuksesan ditempat kerja. *Soft skill* merupakan hal utama dipersiapkan bagi seorang peserta didik untuk dapat mengembangkan karirnya (Amer, 2011). *Soft skill* terutama keterampilan berkomunikasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi secara efektif dan efisien terhadap siapa saja dan pada semua situasi, juga sangat penting bagi peserta didik maupun seorang profesional untuk mencapai kesuksesan akademik maupun kesuksesan ditempat kerja (Kumar, dkk, 2011).

Kompetensi inti dari *soft skill* yang diharapkan adalah kemampuan terhadap pemahaman budaya (0,56), kecerdasan emosional (0,44), pengelolaan terhadap kecerdasan berpolitik (0,28), hubungan perawat dokter/ profesional lain (0,28), dan kerjasama dengan tim yang beragam (0,28), kemampuan bernegosiasi dan pengelolaan terhadap konflik (0,16), dan dukungan terhadap kebutuhan profesional (0,80). Hasil penelitian Hartiti, 2012 pada satu *action research* di RS didapatkan bahwa model kepemimpinan transformasional kepala ruang efektif meningkatkan *softskill* perawat pelaksana.

Tujuan Penelitian

Tujuan umum untuk mengetahui peningkatan *softskill* mahasiswa melalui kepemimpinan transformasional dosen dalam pengelolaan kelas

Tujuan khusus

1. Mengetahui *softskill* mahasiswa perawat

2. Mengetahui Kemampuan transformasional dosen dalam mengelola kelas
3. Menganalisis pengaruhnya

Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik, yaitu mendiskripsikan *softskill* mahasiswa, dan kepemimpinan transformasional dosen keperawatan dalam mengelola kelas, menyusun modul dan memberikan pelatihan kepada dosen.

Hasil Penelitian

Pada tahap ini peneliti telah melakukan pengambilan data awal untuk mengetahui gambaran kepemimpinan transformasional dosen dalam proses pembelajaran kelas/lab maupun klinik, gambaran *softskill* mahasiswa perawat, serta menyusun modul sebagai panduan dosen dalam menerapkan kepemimpinan transformasional saat memimpin kelas, laboratorium maupun klinik.

1. Karakteristik sampel Penelitian

Karakteristik sampel pada penelitian

ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel.1. Karakteristik Dosen Keperawatan Fikkes Unimus berdasarkan jenis kelamin tahun 2016 (n=24)

No	Jenis Kelamin	Jumlah (f)	Persen (%)
1	Laki-laki	5	20.8
2	Perempuan	19	79.2
Total		24	100

Dari 24 orang dosen yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 79.2 %

Tabel.2. Karakteristik Dosen Keperawatan Fikkes Unimus berdasarkan Usia tahun 2016 (n=24)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	24	31	52	42.00	5.927

Rerata usia dosen adalah 42 tahun, dengan usia termuda 31 tahun dan tertua adalah 52 tahun

Tabel.3. Gambaran Kepemimpinan Transformasional dosen Perawat Prodi S1 Keperawatan Fikkes Unimus tahun 2016 (n= 24) sebelum pelatihan

Komponen Kepemimpinan Transformasional dosen	Baik		Kurang baik		Total	
	f	%	f	%	F	%
Kemampuan Kharismatik	17	70	7	30	24	100
Kemampuan Pengaruh idealis	9	37.5	15	62.5	24	100
Kemampuan motivasi inspirasi	13	54.2	11	45.8	24	100
Kemampuan stimulasi intelektual	13	54.2	11	45.8	24	100
Kemampuan konsiderasi individu	13	54.2	11	45.8	24	100
Overall	65	54,2	55	55	45.8	

Gambaran umum kemampuan kepemimpinan dosen yang dipersepsikan oleh mahasiswa, secara keseluruhan dosen yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional baik sebesar 54,2%, dan yang kurang baik 45.8%.

Komponen kemampuan transformasional yang paling banyak dan paling baik dimiliki oleh 24 dosen keperawatan di unimus adalah Kharismatik, sedangkan yang paling kurang dimiliki oleh dosen 24 dosen keperawatan adalah pengaruh idealis.

Tabel.4. Gambaran Kepemimpinan Transformasional dosen Perawat Prodi S1 Keperawatan Fikkes Unimus tahun 2016 (n= 24) setelah pelatihan

Komponen Kepemimpinan Transformasional dosen	Baik		Kurang baik		Total	
	f	%	f	%	F	%
Kemampuan Kharismatik	19	79.2	5	20.8	24	100
Kemampuan Pengaruh idealis	15	62.5	9	37.5	24	100
Kemampuan motivasi inspirasi	18	75.0	6	25.0	24	100
Kemampuan stimulasi intelektual	17	70.8	7	29.2	24	100
Kemampuan konsiderasi individu	19	79.2	5	20.8	24	100
Overall	88	73.3	32	26.7	24	100

Hasil pelatihan dosen dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional mengalami perbedaan yang sangat bermakna dengan peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah sebesar 70%, dengan analisis statistic didapatkan nilai p value 0,001. Terdapat kecenderungan peningkatan kemampuan transformasional dosen dari hasil analisis diskriptif, maupun analisis statistic yang bermakna sebelum dan sesudah pelatihan dosen dalam menerapkan kepemimpinan transformasional pada saat pengelolaan kelas. Dosen merasa perlu memperbaiki metode maupun media

mengajar agar mahasiswa perawat memiliki karakter *softskill* yang sesuai dengan keprofesionalitaannya. Metode yang akan dikembangkan dosen sangat bervariasi yang kesemuanya bersumber pada *Student Center Learning*.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan transformasional dosen baik sebesar 54,2%, dan yang kurang baik 45.8%. Komponen kemampuan transformasional yang paling banyak dan paling baik

- dimiliki oleh dosen adalah Kharismatik, sedangkan yang paling kurang dimiliki oleh dosen adalah pengaruh idealis
2. Modul pelatihan kepemimpinan transformasional berupa rancangan kegiatan yang dapat dilaksanakan dosen untuk meningkatkan *softskill* mahasiswa
 3. Dosen keperawatan mengalami peningkatan pemahaman mengenai pengelolaan kepemimpinan transformasional nya baik dikelas, dilaboratorium maupun diklinik sebesar 70%
 4. Dosen Keperawatan memiliki rencana pembaharuan model maupun metode mengajar melalui berbagai variasi yang berpusat pada mahasiswa (Student Center Learning) melalui komunikasi yang lebih intensif dan mendalam
- Saran.**
- a. Pelatihan kepemimpinan transformasional dosen ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam memimpin kelas laborat maupun klinik, seperti kemampuan kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual serta konsiderasi individu.
 - b. Pelatihan kepemimpinan transformasional dosen ini perlu dilakukan untuk meningkatkan *softskill* mahasiswa terutama dalam kepemimpinan dan berfikir kritis
- DAFTAR PUSTAKA**
1. Ambarwati S.D (2003), Mengelola Perubahan Organisasional: Isu Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Dalam Konteks Perubahan *Jurnal Siasat Bisnis* No. 8 Vol. 2
 2. Amer B (2009), *Soft Skills At Works Teknologi for carrer success*, Course Technology Cengage Learning
 3. Amer B (2011), *New Perspective Portfolio Project Soft Skills*
 4. Amer B (2011), *Soft Skills At Works Teknologi for carrer succes*
 5. Balke M.J (2006), *Nurse Executives: A Grounded Theory Study Of Dynamic Competencies* Disertasi Nursing University of Capela
 6. Bass B.M. & Avolio B.J. (2002). *Multifactor Leadership Quesionare Sampler Set (2nd.ed)*.Redwood City, California : Mind Garden Inc
 7. Bass B.M.,& Avolio B.J.,Berson Y, Jung.D.I, (2003), Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psycology*, 88(2) 207-218
 8. Bessie L.M & Carol J.H (2006) Leadership Role and Management function in Nursing : theory & application 6th edition. Lippincott & Wilkins : New York
 9. Cristian (2008), *Training karyawan Softskill atau Hardskill lebih penting* Indonesian Human Capital Resource management edisi 48 Maret 2008
 10. Eisenbeiss S.A, Knippenberg D.V, Boerner S, (2008), Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 6, 1438–1446 0021-9010/08/\$12.00 DOI: 10.1037/a0012716
 11. Elfindri (2009), *Softskill Panduan bagi Bidan dan Perawat*, Badous Media
 12. Hartiti (2009), studi diskriptif kepemimpinan transformasional dan *softskill* perawat di RS Roemani Semarang
 13. Hartiti (2012),kepemimpinan transformasional dan *softskill* perawat di RS Sultan Agung Semarang, *Jurnal Managemen* 2013

14. Hartiti (2013), efektivitas kepemimpinan transformasional kepala ruang berbasis softskill terhadap peningkatan softskill perawat pelaksana di RSRoemani Semarang, *Jurnal Managemen* 2014
15. Herold D.M & Fedor D.B, Caldwell, Liu Y, (2009), The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study *Journal of Applied Psychology* Copyright 2008 by the American Psychological Association, Vol. 93, No. 2, 346–357 0021-9010/08/\$12.00 DOI: 10.1037/0021-9010.93.2.346
16. Ismail G (2007), *Soft Skill Untuk menjual diri di Dunia Kerja*, Berita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta edisi Desember
17. Kaihatu T.S dan Wahyu A.R (2007), *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*
18. Kumar S.E, Sreehari, dkk (2011), *Communication skills and Softskills* Dorling Kindersley India Pvt Ltd
19. Nurrachmat S & Wahyuddin M (2004), *Peran kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar*
20. O'Brien J. Martin D.R, Heyworth J, Meyer N.R (2008) Negotiating transformational leadership: A key to effective collaboration, *Nursing and Health Sciences* (2008), **10**, 137–143
21. Omer T.Y (2005), *Leadership Style of Nurse Manager at the Saudi National Hospitals* Disertasi Nursing Science University Of George Mason Fairfax Virginia
22. Ramesh G & Ramesh M (2010), *The Ace of Soft Skill, attitude, communication and etiquette for succes*
23. Soegito, A.T (2010), *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*, UNNES Press Semarang
24. Silvi (2007), *Cara Mengembangkan Soft Skills* Berita Fakultas Psikologi UGM