

## Strategi Manajemen Terhadap Peningkatan Kedisiplinan di Perguruan Tinggi

Muhammad Agung<sup>1</sup>, Chuzaimah Batubara<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[agungmuhammad0411@gmail.com](mailto:agungmuhammad0411@gmail.com)<sup>1</sup> [chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id](mailto:chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

*Hal ini berkembang waktu ke waktu sebagai dampak civitas akademika di kampus kehilangan rasa disiplin, bersama dengan segala sesuatu yang telah dilihat dan dirasakan. Itu, dengan sendirinya, menyebabkan ketidaknyamanan mahasiswa karena penerapan hukuman yang tidak merata. Selain itu, para peneliti sendiri rentan terhadap hal ini karena mereka adalah mahasiswa AST. Karena ada sektor manajemen perubahan di dalamnya, tujuan dari penelitian ini adalah mengubah ketidaksiplinan ini menjadi disiplin. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan manajemen perubahan agar tercipta suatu sistem yang dapat membawa perubahan tersebut menjadi lebih baik dan memberikan hasil yang diinginkan. Dalam hal strategi, juga akan diselidiki bagaimana perilaku dan budaya disiplin ini dari sudut pandang manajemen perubahan. Karena, dalam manajemen perubahan ini, ada kapasitas kita untuk melihat bagaimana hal ini dapat diselesaikan. Harapan peneliti agar hal ini dapat teratasi dengan baik karena perguruan tinggi menolak mengukur kemajuan dalam hal tersebut, karena semuanya sangat dipengaruhi oleh mahasiswa dan lainnya di perguruan tinggi ini.*

**Kata kunci:** Manajemen Perubahan, Perguruan Tinggi, Disiplin

### PENDAHULUAN

Pemberian perhatian utama pada pendidikan karakter merupakan salah satu inisiatif pemerintah untuk membangun negara. Pendidikan karakter bermaksud memberikan pengajaran dalam membentuk kepribadian seseorang. dengan hasil yang diwujudkan dalam perilaku yang sebenarnya seperti sopan santun, jujur, tanggung jawab, menghargai orang lain, dll. (Q-Anees dan Hambali, 2008:99). Tujuan pendidikan seharusnya untuk membekali orang dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk hidup sukses dalam menghadapi semua perubahan saat ini dan potensi kemajuan di masa depan Hikmawati (2009:1-2)

"Seorang yang bertaqwa, yakni seseorang yang memiliki takwa, mencintai, dan menghormati Allah, berhati-hati serta waspada dalam menjaga diri dari perilaku yang tidak diizinkan oleh Allah. Ia

menaati perintah-Ny. Seorang mukmin yang mengucapkan iman kepada Allah, para Malaikat-Nya, Rasul-Nya, kehidupan akhirat, serta keimanan pada ketentuan dan takdir-Nya. Muslim; (Muslim) adalah mereka yang menganut definisi Islam, yaitu "mereka yang melakukan perbuatan baik yang dibalas oleh Allah SWT (Muhsin) dan tunduk pada ketentuan-Nya dengan penuh pengabdian." Oleh karena itu, perguruan tinggi harus menjadi tempat menuntut ilmu dan tempat berlangsungnya kegiatan ilmiah, belajar mengajar. Lembaga-lembaga ini juga harus mengembangkan karakter dan perilaku yang unggul, terutama dengan menjaga disiplin dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan di bidang tertentu.

Sebagaimana tertuang dalam tujuan UIN Sunan Gunung Jati: 1) menyiapkan mahasiswa yang memiliki sifat luhur dalam perilaku dan moralitas, pemahaman yang mendalam dalam hal spiritualitas, pengetahuan yang luas, dan keahlian profesional yang matang; serta untuk mengembangkan penelitian dalam rangka mengembangkan ilmu agama Islam, baik melalui pendekatan tunggal maupun lintas disiplin yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip keislaman. (Konsorsium Bidang Ilmu UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2006: 31). Dari sini dapat kita lihat bahwa akhlak atau perilaku yang baik dan disiplin sangat penting untuk dijunjung tinggi. Oleh karena itu, perguruan tinggi juga harus serius dalam menangani hal ini, dan segera membenahi sikap indiscipliner tersebut.

Seperti disebutkan dalam kutipan "Sukses adalah dambaan setiap individu, yang ditunjukkan melalui prestasi yang diperolehnya", disiplin memang memiliki banyak pengaruh baik dan memberi kita ruang dan jalan menuju masa depan yang lebih cerah. Ketika siswa berhasil dengan hasil belajar yang positif dan tidak berada di bawah tekanan, dia berhasil. (wardi dkk,2016).

Disiplin masih belum diterapkan dengan baik secara umum, menurut penelitian tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh mahasiswa. Para peneliti telah melihat sebuah fenomena di universitas yang lebih tinggi yang menunjukkan siswa tertentu tidak dapat memenuhi persyaratan lembaga pasca-sekolah menengah, seperti membolos dan datang terlambat ke kampus. Mahasiswa yang sedang belajar cenderung kurang memperhatikan, lebih banyak ribut, keluar masuk kelas, membolos, menyalin tugas, bahkan menyontek saat ulangan. Selain itu, mahasiswa sering mengkritik teman sebaya, menggunakan bahasa kotor, dan bahkan menunjukkan rasa tidak hormat kepada profesor. Selain itu, beberapa mata kuliah dan profesor tertentu yang mereka anggap terlalu serius atau tidak menyenangkan dalam pendidikan tinggi tidak disukai oleh mahasiswa. (Febriche Amriani (2010). Ini seharusnya tidak ada lagi di perguruan tinggi karena mereka bukan tempat untuk bermalasan dan membolos, dan dosen harus sibuk mengoreksi mahasiswa ketika mereka melakukan kesalahan. Karena masa itu telah berlalu, tetapi jika masih ditemukan, kita harus menyesuaikannya sedemikian rupa sehingga berubah dan lenyap.

Seperti yang dikemukakan oleh Yuliani dan Kristiawan (2016), kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial yang disengaja yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain untuk

menciptakan struktur interaksi dan koneksi di organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan yang dicapai oleh usaha atau organisasi dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat. Kinerja juga mengacu pada seberapa baik dan seberapa banyak seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga menunjukkan seberapa baik program, kegiatan, atau kebijakan diterapkan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi bisnis yang telah dijabarkan melalui proses perencanaan strategis. (Moehirono dalam Isvandiari dkk, 2018).

Perubahan dapat terjadi untuk penyebab internal atau eksternal organisasi. Penerapan metodis dari keterampilan, sumber daya, dan Informasi yang diperlukan adalah untuk mengubah individu yang akan terpengaruh oleh perubahan tersebut dikenal sebagai manajemen perubahan. Tujuannya adalah untuk memberikan komponen penting untuk sukses secara teratur dan melalui cara mengendalikan dampak pada orang atau organisasi yang terlibat. Ilmu-ilmu sosial termasuk dalam teori dan praktik manajemen perubahan; itu bukan bidang yang berbeda dengan batas yang ditentukan secara kaku. Tujuan perubahan, elemen strategis yang perlu diubah, strategi diterapkan, sumber daya manajemen perubahan, agen perubahan, serta organisasi yang jelas dan audiens target, semuanya dianggap sebagai komponen perubahan.(Fitri & Aslami:2022). Mahasiswa yang memiliki kesadaran jiwa, peka, peduli, dan memiliki imajinasi untuk kehidupan yang lebih baik adalah agen perubahan. Berjuang untuk upaya membuat perubahan ini diperlukan. Perubahan tidak bisa terjadi begitu saja. Untuk mengubah situasi yang ada, harus ada gerakan yang signifikan dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Sebelum memulai pengumpulan data yang diperlukan di lapangan, peneliti melakukan tinjauan literatur mulai dari pemilihan subjek penelitian hingga merumuskan permasalahan. (Darmadi, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Strategi**

Istilah Yunani *strategos*, yang menggabungkan kata *stratos*, yang bermakna tentara, dan *ego*, yang berarti pemimpin, adalah asal mula kata strategi. Seni memanfaatkan kemampuan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dikenal sebagai strategi. Kondisi yang paling menguntungkan dari hubungannya yang efisien dengan lingkungan. Strategi dapat didefinisikan sebagai tindakan penyesuaian yang diambil secara sengaja berdasarkan pertimbangan yang masuk akal sebagai tanggapan terhadap peristiwa lingkungan tertentu yang mungkin dianggap relevan. Strategi ditulis dengan cara yang memperjelas apa yang dilakukan dan akan dilakukan bisnis untuk menggapai tujuan yang diinginkan.

Nanang Fattah dan H. Mohammad Ali (2008:2.37) mendefinisikan strategi ialah suatu konsep yang melibatkan pemikiran yang mendalam dan praktis tentang tahapan dalam meraih tujuan yang sudah dibuat. Menurut Chandler dalam J. Salusu (2004:88), strategi diartikan dengan proses memilih tujuan jangka panjang organisasi, dan melaksanakan berbagai aktivitas.

Strategi sebagai sarana untuk mencapai sasaran bisnis, langkah-langkah tindak lanjut, dan pengalokasian sumber daya yang menjadi prioritas. Menurut Potter (1998) yang dikutip oleh Sagala (2004:227), strategi dapat didefinisikan sebagai kombinasi seni dan ilmu yang digunakan untuk mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan strategis di antara fungsi-fungsi yang membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Ada berbagai jenis metode yang dapat digunakan dalam manajemen perubahan. Salah satu bentuk strategi manajemen perubahan yang ada adalah: (1) Strategi politik: Memahami struktur kekuasaan dalam sistem sosial. (2) Strategi ekonomi: Mengetahui cara mengelola sumber daya keuangan, yang memiliki peran penting dalam merencanakan perubahan. (3) Strategi akademik: Percaya bahwa menerima informasi yang konsisten dengan logika dan akal sehat, setiap individu dapat masuk akal dan mampu menerima perubahan. (4) Strategi teknik: Mengetahui bahwa setiap perubahan akan mempengaruhi setiap orang. (5) Strategi militer: Mengetahui bahwa kekuatan dapat digunakan untuk menghasilkan perubahan. (6) Strategi konfrontasi: Menerima bahwa seseorang akan berubah jika tindakan tertentu membuat mereka marah (7) Model ilmu perilaku terapan: Memahami prinsip-prinsip ilmu perilaku (8) Strategi kepemimpinan: Dengan menetapkan gagasan mengikuti, orang mungkin memahami bahwa perubahan itu mungkin.

## **B. Manajemen Perubahan**

Istilah bahasa Inggris "manajemen" diterjemahkan sebagai "manajemen" dalam bahasa Indonesia. Menurut Marry Parker Follet dalam Mamduh M. Hanafi (1997:7), manajemen seni menyelesaikan sesuatu secara kerjasama untuk maksud tertentu, bukan hanya bekerja sendiri. Dalam konteks ini, manajemen perubahan ialah pendekatan sistematis untuk mendukung individu, tim, dan organisasi dalam beradaptasi dari keadaan yang ada menjadi keadaan yang baik (Coffman dan Lutes:2007).

Sagala (2005:26) Manajemen yaitu proses menggerakkan orang dan semua fasilitas untuk mencapai tujuan dari usaha bersama. Lebih lanjut Sagala menjelaskan manajemen merupakan bagian dari proses mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi melalui langkah-langkah seperti pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dalam segala aspeknya.

Namun demikian, ada beberapa aspek penting untuk diperhatikan di saat mengelola perubahan, antara lain: a) Pertimbangan internal Variabel internal adalah variabel yang berakar pada masyarakat. Unsur-unsur ini merasa bahwa perubahan itu perlu. Maka, setiap perusahaan perlu mengambil keputusan apakah akan menyesuaikan diri atau kehilangan landasan untuk berubah. Keinginan untuk berubah juga dapat didorong oleh sebab-sebab internal organisasi. Adapun faktor-faktor yang bersifat internal adalah sebagai berikut: 1) Organisasi sering melakukan reorganisasi sebagai respons terhadap

perubahan ukuran dan struktur organisasi, yang sering diikuti dengan perampingan dan outsourcing. Untuk memastikan bahwa organisasi mempekerjakan spesialis mata pelajaran dan agar administrasi sekolah berfungsi dengan lancar, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia sesuai dengan tanggung jawab atau uraian tugas yang diberikan. 2) Perubahan struktur administrasi dilakukan untuk meningkatkan efektivitas, mengubah reputasi sekolah, atau mengkonsolidasikan otoritas dalam perusahaan. Peningkatan sistem administrasi bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi.3) Pengenalan teknologi baru, perkembangan teknologi yang pesat yang mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak dan bekerja dalam organisasi, dan harapan bahwa teknologi baru akan membuat bisnis lebih kompetitif. Faktor eksternal dari institusi atau organisasi, khususnya semua faktor eksternal yang dapat dimiliki berdampak dalam operasi organisasi, termasuk dalam politik, hukum, teknologi, budaya, sumber daya alam, dll. terdapat juga faktor-faktor luar yang termasuk di dalamnya adalah: 1) Faktor fisik seperti gempa bumi, topan, banjir besar, dll dapat mengubah lingkungan alam fisik di sekitar manusia. Akibatnya, orang yang tinggal di tempat-tempat ini terpaksa meninggalkan rumah mereka. Jika masyarakat pindah ke lokasi baru, mereka perlu menyesuaikan diri dengan faktor lingkungan baru. 2) konflik dan peperangan dengan negara lain dapat secara drastis mengubah institusi dan organisasi sosial serta struktur masyarakat.3) Perubahan sosial dan budaya dapat terjadi melalui pengaruh budaya orang lain. Keadaan di mana dua komunitas menjaga interaksi fisik cenderung menciptakan efek timbal balik, di mana komunitas yang satu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh komunitas lainnya. (Wibowo 2008:9).

### **C. Perguruan Tinggi**

Raillon dalam Syarbaini (2009) mencatat bahwa kekuatan utama menuju regenerasi bangsa adalah pendidikan tinggi. Mengenai sifat pendidikan tinggi, ada empat gagasan atau konsep yang perlu dipertimbangkan: a) Perguruan tinggi berperan sebagai penyedia pekerja berkualitas. Dalam perspektif ini, perguruan tinggi dianggap sebagai proses, dan mahasiswa sebagai produk yang dihargai di dunia kerja. Terkadang keberhasilan juga dinilai berdasarkan sejauh mana lulusan dapat terserap dalam masyarakat. (tingkat pekerjaan) dan apa yang mereka hasilkan melalui pekerjaan mereka. b) Universitas adalah pusat pelatihan untuk karir dalam penelitian. Penampilan staf dan pencapaian penelitian berdampak pada mutu perguruan tinggi. Faktor-faktor yang memengaruhi kualitasnya meliputi jumlah staf yang meraih penghargaan dalam penelitian tingkat nasional ataupun internasional, dana yang diperoleh staf dan lembaga untuk riset, serta banyaknya publikasi ilmiah yang terbit. c) Perguruan tinggi merupakan struktur yang efektif untuk mengelola pendidikan. Dalam perspektif ini, sebuah perguruan tinggi dianggap berkualitas apabila mampu meningkatkan jumlah mahasiswa yang berhasil menyelesaikan pendidikannya (throughput) dengan sumber daya dan dana yang tersedia dan

d) Pendidikan tinggi merupakan sarana untuk meningkatkan dan memperluas potensi kehidupan. Pertambahan jumlah mahasiswa yang cepat dan keragaman program yang diberikan merupakan indikator keberhasilan kelembagaan. Indikator lain dari kinerja sekolah pasca-sekolah menengah adalah rasio siswa-fakultas yang tinggi dan biaya pengajaran yang rendah per murid.

#### **D. Disiplin**

Kata Latin "discipline" adalah sumber dari istilah disiplin, yang didefinisikan sebagai "praktek atau pendidikan moralitas dan spiritualitas dan pengembangan karakter." Disiplin adalah cara yang diterapkan agar seseorang patuh pada norma, aturan, dan aturan yang berlaku. Sikap mental seseorang, yang meliputi keinginan untuk mematuhi hukum, aturan, dan kebiasaan yang berlaku saat melakukan tugas dan kewajiban, terkadang disebut sebagai tingkat kedisiplinan mereka. kewajiban dan hak, serta tanggung jawab yang berkaitan dengan waktu.

Pandangan tentang disiplin dari beberapa ahli : 1. Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2000) Menurut pandangan ini, disiplin adalah segala upaya untuk merencanakan perilaku masa depan seseorang dengan menggunakan aturan dan insentif.

2. Atmosudirjo (dalam Atmodiwirjo, 2000) Mendefinisikan disiplin itu jenis pengendalian diri dan ketaatan yang berhubungan kuat dengan logika, kesadaran, dan tidak emosional. Sudut pandang ini menjadi contoh bagaimana disiplin adalah metode kepatuhan aturan melalui kontrol diri, yang dilakukan dengan menggunakan alasan logis. 3. Hasibuan (2002), Disiplin merujuk pada perilaku menghormati aturan tertulis maupun tidak, mampu melaksanakannya, dan bersedia menanggung akibatnya jika melanggar kewajiban dan kekuasaan yang dilimpahkan kepadanya. 4. Menurut Fathoni (2006) Ketika pekerja secara konsisten datang dan pergi dari kantor pada waktu yang telah ditentukan, seperti yang diputuskan oleh manajer puncak, kepala dari masing-masing agensi, inilah disiplin. Dapat disimpulkan bahwa sikap perguruan tinggi tentang disiplin tidak berubah meskipun menggunakan pendekatan manajemen perubahan. Mungkin cakupan topik yang dibahas terlalu luas, sehingga memerlukan studi dan pengajaran mendalam di bidang ini. Diharapkan studi lebih lanjut akan mengarah pada modifikasi menguntungkan yang konsisten dengan harapan. Universitas-universitas ini akan tertinggal jauh dari lembaga akademik lain yang telah menetapkan sistem disiplin dan pemantauan yang ketat serta menawarkan keuntungan.

#### **E. Strategi Untuk Perguruan Tinggi**

Karena universitas adalah tempat berkumpulnya para pemikir dan pembelajar ilmu pengetahuan, sudah sepantasnya penjelasan akademis dapat mengubah sikap negatif menjadi sikap positif. Jika melihat penjelasan di atas, maka strategi yang cocok diterapkan pada perguruan tinggi adalah Academy Strategy: bahwa setiap individu memiliki rasio yang rasional sehingga mereka akan mampu menerima perubahan yang disajikan dengan data yang relevan dan dapat diterima oleh akal sehat.

## **KESIMPULAN**

Strategi organisasi menentukan tujuan jangka panjang, termasuk aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang digunakan untuk mencapainya.

Manajemen perubahan adalah strategi yang sistematis, ini digunakan untuk membantu tim, organisasi, dan individu dalam transisi kondisi buruk ke kondisi lebih baik. Hal-hal yang seharusnya terjadi akan terus terjadi dengan peningkatan yang lebih baik.

Universitas adalah penghasil utama tenaga kerja yang berkualitas, dalam hal ini diarahkan pada mahasiswa, dan universitas juga merupakan tempat pelatihan untuk karir dalam penelitian. Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam memperbaiki kehidupan bernegara. Kualitas perguruan tinggi dipengaruhi oleh kemampuan staf dan prestasi penelitian yang dicapai. Dalam perspektif ini, pendidikan tinggi dipandang bermanfaat jika tersedia sumber daya dan dana yang memadai, maka akan meningkat jumlah mahasiswa yang berhasil menyelesaikan pendidikan tinggi serta kualitas pendidikan tinggi yang diberikan sebagai sarana untuk meningkatkan dan memperluas pengayaan hidup.

Karena universitas adalah tempat berkumpulnya para pemikir dan pembelajar ilmu pengetahuan, sudah sepantasnya penjelasan akademis dapat mengubah sikap negatif menjadi sikap positif. Jika melihat penjelasan di atas, maka strategi yang cocok diterapkan pada perguruan tinggi adalah Academy Strategy.

Menurut penelitian, masih kurangnya disiplin di lembaga ini, yang sangat disayangkan karena perguruan tinggi pada hakekatnya merupakan tempat dimana agen perubahan harus memiliki sifat-sifat positif tersebut. Disiplin ini harus dipertahankan karena alasan yang sama bahwa pengendalian diri dan kepatuhan secara langsung terkait dengan logika, kesadaran, dan bukan emosi. Oleh karena itu, disiplin dapat dikembangkan dan diperkuat sehingga kita dapat

terbiasa dan menggunakannya di kehidupan kita. Namun, pada saat ini disiplin belum dapat diterapkan secara dominan karena masih kurangnya kesadaran akan hal tersebut.

## **KRITIK DAN SARAN**

Karena masih diperlukan penelitian lebih lanjut, maka diharapkan kedepannya peneliti juga akan membahas hal ini secara lebih luas dan lebih spesifik agar lebih maksimal dan puas dengan hasilnya. Saran untuk sesuatu yang baik harus dipertahankan, terutama ketika menyangkut masalah publik. Disiplin ini harus benar-benar efektif agar bermanfaat bagi semua orang dan memiliki efek yang menguntungkan.

## **REFERENCES**

- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2006). Peace education for consensual peace: The essential role of conflict resolution. *Journal of Peace Education*, 3(2), 147-174.
- Kang, S. J. (2005). Dynamic emergence of situational willingness to communicate in a second language. *System*, 33(2), 277-292
- Lewis, R. (2001). Classroom discipline and student responsibility: The students' view. *Teaching and Teacher Education*, 17(3), 307-319
- Lewis R, Romi, S., Qui, X., & Katz, Y. J. (2005). Teachers' classroom discipline and student misbehavior in Australia, China and Israel. *Teaching and Teacher Education*, 21(6), 729-741.
- Lewis, R., Shlomo, R., Qui, X., & Katz, Y. J. (2008). Students' reaction to classroom discipline in Australia, Israel, and China. *Teaching and Teacher Education*, 24, 715-724
- MacIntyre, P. D., Baker, S.C., Clement, R., & Conrod, S. (2001). Willingness to communicate, social support, and language-learning orientations of immersion students. *Studies in Second Language Acquisition* 23, 369-388
- Marzano, R., Marzano, J., & Pickering, D. (2003). *Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Rose, L. C., & Gallup, A. M. (2004). The 36th annual Phi Delta Kappa/Gallup poll of the public's attitudes toward the public schools. *Phi Delta Kappan*, 41-52.
- Biasone Valentina, Di Rosa Gabriella. Early prenatal and perinatal factors related to neurodevelopment: a brief overview. *Int J Pediatr Neonat Care* 2018;4:140
- Reynolds RD, Pilcher J, Ring A, Johnson R, McKinley P. The Golden Hour: care of the LBW infant during the first hour of life one unit's experience. *Neonatal Netw* 2009;28:211e9
- Groenendaal F, et al. Association of histologic chorioamnionitis with perinatal brain injury and early childhood neurodevelopmental outcomes among preterm neonates. *JAMA Pediatr* 2018;172:534e41.
- Strunk T, Campbell C, Burgner D, Charles A, French N, Sharp M, et al. Histological chorioamnionitis and developmental outcomes in very preterm infants. *J Perinatol* 2019;39:321e30

Pappas A, Kendrick DE, Shankaran S, Stoll BJ, Bell EF, Laptook AR, et al. Chorioamnionitis and early childhood outcomes among extremely low-gestational-age neonates. *JAMA Pediatr* 2014;168:137e47.

Shi Z, Ma L, Luo K, Bajaj M, Chawla S, Natarajan G, et al. Chorioamnionitis in the development of cerebral palsy: a metaanalysis and systematic review. *Pediatrics* 2017;139: e20163781

Gussenhoven R, Westerlaken RJJ, Ophelders DRMG, Jobe AH, Kemp MW, Kallapur SG, et al. Chorioamnionitis, neuroinflammation, and injury: timing is key in the preterm ovine fetus. *J Neuroinflammation* 2018;15:113.

Rodríguez-Trujillo A, Cobo T, Vives I, Bosch J, Kacerovsky M, Posadas DE, et al. Gestational age is more important for shortterm neonatal outcome than microbial invasion of the amniotic cavity or intra-amniotic inflammation in preterm prelabor rupture of membranes. *Acta Obstet Gynecol Scand* 2016;95: 926e33

Yum SK, Kim MS, Kwun Y, Moon CJ, Youn YA, Sung IK. Impact of histologic chorioamnionitis on pulmonary hypertension and respiratory outcomes in preterm infants. *Pulm Circ* 2018;8: 2045894018760166.

Kaneko M, Sato M, Ogasawara K, Imamura T, Hashimoto K, Momoi N, et al. Serum cytokine concentrations, chorioamnionitis and the onset of bronchopulmonary dysplasia in premature infants. *J Neonatal Perinatal Med* 2017;10:147e55

Torchin H, Lorthe E, Goffinet F, Kayem G, Subtil D, Truffert P, et al. Histologic chorioamnionitis and bronchopulmonary dysplasia in preterm infants: the epidemiologic study on low gestational ages 2 cohort. *J Pediatr* 2017;187:98e104.

Villamor-Martinez E, Fumagalli M, Mohammed Rahim O, Passera S, Cavallaro G, Degraeuwe P, et al. Chorioamnionitis is a risk factor for intraventricular hemorrhage in preterm infants: a systematic review and meta-analysis. *Front Physiol* 2018;9:1253.