

## Abstrak

### MANAJEMEN SISTEM PENGELOLAAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN PROFESIONAL TENAGA DOSEN AKADEMI KEPERAWATAN (Studi Kasus Pada Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung, Tahun 2001-2002)

Dalam upaya pengembangan profesional tenaga pengajar perguruan tinggi, direncanakan sejumlah program kegiatan pengelolaan dan pengembangan tenaga pengajar (dosen), baik melalui pelatihan (tugas belajar atau studi lanjut) maupun dalam jabatan (penataran, pertemuan ilmiah dll.). Disamping pengembangan profesi secara pribadi melalui bacaan yang relevan, motivasi mengembangkan diri, sikap ilmiah atau mengembangkan mutu tenaga akademik yang dapat secara langsung meningkatkan pendidikan tinggi.

Fokus penelitian ini adalah mengetahui bagaimana manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademi Keperawatan pada Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademi Keperawatan pada Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Untuk memperoleh pemahaman dan pengertian yang mendalam terhadap substansi masalah yang dikaji tersebut, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, pengamatan (observasi), kuisioner, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer antara lain situasi dan kondisi lingkungan, kegiatan proses belajar mengajar, karyawan/pengelola, peserta didik (mahasiswa) serta tenaga dosen Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Sedangkan sumber data sekunder antara lain dokumen-dokumen resmi Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung seperti RIP (rencana induk pengembangan).

Hasil analisis secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap fenomena di lapangan melahirkan beberapa kesimpulan. **Pertama**, Faktor-faktor internal dan eksternal di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung sangat menunjang bagi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia (tenaga dosen), serta didukung situasi dan kondisi lingkungan merupakan kunci keberhasilan dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen. **Kedua**, Visi, misi serta tujuan yayasan dan akademi mempunyai pengaruh yang besar sebagai dasar manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Visi dan misi tersebut memperjelas arah dan tujuan serta berorientasi kedepan sangat tepat untuk menunjang tercapainya kualitas pendidikan. **Ketiga**, Kekuatan-kekuatan serta peluang-peluang yang terdapat pada

manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung dapat dijadikan untuk mengatasi permasalahan yang ada, baik berupa kelemahan-kelemahan maupun ancaman yang datang dari dalam maupun dari luar lembaga tersebut. **Keempat**, Pola manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung, cukup efektif. Hal tersebut ditunjang dengan sistem dan sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi yang baik. Selain itu juga memperoleh dukungan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan serta fasilitas dan sarana yang memadai. Namun demikian hal ini tidak optimal, apabila tidak dimanfaatkan sepenuhnya oleh tenaga dosen tetap baik untuk pengembangan dirinya maupun untuk lembaga Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Mengenai implikasinya adalah tujuan dari pengelolaan serta pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses belajar dan mengajar yang profesional, efektif dan efisien dapat tercapai dengan baik.

Namun demikian apabila hal tersebut tidak dilaksanakan secara profesional dan proporsional baik untuk sistem maupun untuk sumber daya manusia dalam hal ini tenaga dosen, secara berkesinambungan dan terus menerus dilaksanakan secara terencana dan sistematis akan berdampak negatif secara khusus bagi pengelolaan dan pengembangan tenaga dosen tetap, dan secara umum akan menurunkan performance dari Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, tidak mempunyai kepercayaan lagi dari masyarakat atau lembaga lainnya sebagai stakeholders.

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas diajukan rekomendasi sebagai berikut : Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (tenaga dosen) diperlukan adanya optimalisasi terhadap potensi yang ada baik faktor internal maupun faktor eksternal. Selain itu diperlukan peningkatan kemampuan pengelola melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan, sistematis dan terpadu.

Strategi pengembangan diperlukan inovasi tiada henti, terhadap pola serta sistem, sehingga pengembangan tersebut tidak membuat jenuh. Selain itu ditunjang dengan teknologi yang modern sebagai fasilitas, seperti halnya komputerisasi atau teknologi canggih.