

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab terakhir ini mengemukakan beberapa kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang didasarkan atas hasil penelitian. Kesimpulan disini lebih merupakan pemaknaan secara terpadu terhadap seluruh penelitian, yaitu manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen di Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Rekomendasi diharapkan dapat digunakan agar bermanfaat bagi pengelolaan dan pengembangan pada masa yang akan datang.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka berikut ini disajikan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor internal dan faktor-faktor 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.
2. Visi, misi serta tujuan yayasan dan akademi mempunyai pengaruh yang besar sebagai dasar dalam 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.

3. 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 kelamahan-kelemahan maupun ancaman yang datang dari dalam maupun dari luar lembaga tersebut.
4. 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 baik untuk pengembangan dirinya maupun untuk lembaga Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung.

B. Implikasi

Dalam manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung. Visi, misi, tujuan serta strategi manajemen perlu dilaksanakan dengan konsisten dan konsekwen. Hal tersebut membutuhkan sistem/prosedur serta sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Selain

itu perlu didukung oleh sarana dan fasilitas yang memadai. Dengan demikian 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 tetap, secara berkesinambungan dan terus menerus dilaksanakan secara terencana dan sistematis akan berdampak negatif secara khusus bagi manajemen sistem pengelolaan pengembangan kemampuan profesional tenaga dosen, 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.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, diajukan beberapa rekomendasi secara umum untuk para pengelola lembaga pendidikan dan secara khusus untuk pengelola Akademi Keperawatan (AKPER) Bhakti Kencana Bandung sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan manajemen sistem pengelolaan 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.

2. Strategi pengembangan diperlukan inovasi tiada henti secara konsisten, berkesinambungan serta sistematis 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.



