

## Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Pada Akademik Keperawatan (AKPER) YAPENAS 21 Kabupaten Maros

Ichlasul Amal<sup>1</sup>, Syahrir<sup>2</sup>, Ibrahim Syah<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>, *Manajemen, Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia*

---

### Abstrak:

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan Kompetensi Profesional Dosen Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Akademi Keperawatan (AKPER) Yapenas 21 di Kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif Kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui Penyebaran Kuesioner kepada sejumlah responden dari mahasiswa, wawancara dengan Dosen, Para Staf dan Mahasiswa Akademi Keperawatan (AKPER) Yapenas 21 Maros, dengan melihat dari 5 (lima) kompetensi dosen yaitu Kompetensi Spesialis, Kompetensi Sosial, Kompetensi Individu, Kompetensi Metodik, Kompetensi Spritual, Kompetensi Spesialis, Kompetensi Sosial Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Spesialis keseluruhan mencapai 57,0%, dan dikategorikan sedang. Kompetensi Sosial mencapai 51,0%, dan dikategorikan sedang, Kompetensi Individu 59,0%, dikategorikan sedang, Kompetensi Metodik 33,0%, dikategorikan rendah. Kompetensi Spiritual 65,0%, dikategorikan sedang. Kemudian dilakukan analisa Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen AKPER YAPENAS 21 Maros melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diperoleh Peningkatan Kompetensi Spesialis melalui Diklat 72,0%, dan dikategorikan kurang meningkat. Peningkatan Kompetensi Sosial melalui Diklat 57,0%, dan dikategorikan sedang. Peningkatan Kompetensi Individu melalui Diklat 60,0%, dikategorikan sedang. Peningkatan Kompetensi Metodik melalui Diklat 71,0%, dikategorikan sedang. Peningkatan Kompetensi Spiritual melalui Diklat 45,0%, dikategorikan rendah. Kemudian disimpulkan hasil analisis kelima variabel penunjang Kompetensi Profesional pencapaian Kompetensi Profesional para Dosen pada AKPER YAPENAS 21 Maros yang setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan adalah sebesar 61,0%, dan dikategorikan sedang.

---

**Kata Kunci:** *Kompetensi Profesional dosen, Pendidikan dan Pelatihan.*

---

### PENDAHULUAN

Memasuki era teknologi informasi dan komunikasi serta era persaingan yang tinggi (high competitive), setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah dihadapkan pada berbagai tantangan untuk menghadapi dan mengatasi permasalahan yang sedang dan akan terjadi. Bilamana suatu organisasi ingin tetap eksis, maka manajemen harus berupaya meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seluruh komponen atau unsur-unsur yang terlibat dalam pencapaian tujuan, misi

dan sasaran organisasi yang bersangkutan. Kemajuan teknologi dan komunikasi dengan berbagai perangkatnya baik perangkat keras (hardware) maupun perangkat lunak (software) memungkinkan bagi setiap level organisasi memanfaatkan teknologi sebagai unsur penunjang untuk memudahkan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab setiap komponen yang tergabung di dalamnya.

Sosok staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif yang mampu memainkan peran adalah yang mempunyai kompetensi, yang diindikasikan dari sikap perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik/good governance (LAN-RI : 2001 : 6).

Hersey dan Blanchard (Batinggi, 2002: 42) bahwa “kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam mengendalikan faktor-faktor lingkungan, baik fisik maupun non fisik, kemampuan sumberdaya manusia dalam menguasai, mengelola bahkan mengendalikan faktor-faktor di luar dirinya, baik yang bersifat internal maupun eksternal organisasi akan menentukan tingkat kompetensi sumberdaya manusia dalam upaya pencapaian kinerja organisasi seoptimal mungkin”. Dalam kaitan itu, Kusmana (Rivai,V dkk, 2004: 87) mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan umum yang diperoleh atau dituntut untuk mendukung kinerja dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang menjadi syarat utama yang memuaskan dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan”. Amidjaya (Darma Agus, 2003:25) mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan”. Pemahaman mengenai visi, misi dan strategi secara tepat bahkan kemampuan dalam pengembangannya di samping keahlian dan keterampilan teknis dan manajerial dalam mengemban tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk dapat membentuk sosok staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif sesuai dengan konsep-konsep kompetensi tersebut di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan atau pengembangan SDM antara lain melalui jalur diklat yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1) sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; 2) kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya; dan 3) efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Mengingat besarnya tantangan yang dihadapi staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif dalam memperformansikan tugas dan fungsinya, maka setiap dosen dituntut untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme serta kompetensi profesionalnya. Profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap profesinya, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan dan bertanggung jawab atas profesinya. Profesionalisme merupakan suatu konsep yang erat kaitannya dengan kompetensi seseorang dipercaya karena kemampuan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab. Syarat penting profesionalisme adalah komitmen sikap pribadi dan sikap moral yang ditandai kesetiaan, loyalitas dan pertanggungjawaban terhadap pekerjaan (Batinggi, 2002). Lanjut dijelaskan Batinggi bahwa dalam membangun kompetensi profesional (KP) paling sedikit ada 5 komponen kompetensi yang secara langsung terkait dengan Kompetensi Profesional dari satu komponen koridor, yaitu : 1) kompetensi spesialis, 2) kompetensi metodik, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi individu, dan 5) kompetensi spiritual.

Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 atau disingkat AKPER-YAPERNAS 21 Maros adalah merupakan salah satu pendidikan tinggi di Kabupaten Maros yang didirikan pada Tahun 2002 dengan status diakui berdasarkan SK 228 /D/O/2002 tertanggal 8 Oktober 2002, kemudian terakreditasi berdasarkan SK 003 /BAN-PT/Ak-IX/Dpl-III/IV/2009 tertanggal 24 april 2009. Dalam perkembangannya selama beberapa tahun terakhir, Akademi keparawatan yayasan Pendidikan Anak Bangsa (AKPER-YAPENAS 21) Maros telah berhasil membina 17 staf pengajar, yang mana bertugas memberikan pengajaran kepada 223 mahasiswa (i). Dalam upaya meningkatkan kinerja para staf pengajar / dosen tersebut, maka Direktur AKPER YAPENAS telah menyusun program pendidikan dan pelatihan bagi para segenap komponen atau unsur-unsur staf pengajarnya. Namun demikian, sejumlah staf pengajar yang telah memperoleh pendidikan dan pelatihan pada lembaga Diklat yang ada nampak belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal; kemampuan kompetensi profesional mereka belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian rumusan pokok permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

#### 1. Tujuan Umum

- a. Untuk memberikan gambaran terhadap keadaan kompetensi profesional para dosen khususnya yang bertugas di Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) di Kabupaten Maros.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan meningkatkan kompetensi dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) Maros.

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberi manfaat baik secara praktikal maupun teoritis berikut :

1. Sebagai bahan masukan atau input terhadap segenap pengelola yayasan pendidikan tinggi, khususnya Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 Maros sebagai mengelola lembaga pendidikan tinggi AKPER-YAPERNAS 21 di Kabupaten Maros
2. Sebagai bahan masukan atau input bagi para staf pengajar pendidikan tinggi, khususnya staf pengajar pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) di Kabupaten Maros.
3. Memperkaya ilmu terapan bagi kalangan akademisi atau peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih detail tentang sistem pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi staf pengajar pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) di Kabupaten Maros.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)**

Terminologi 'manajemen' atau 'management' telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya Terry dalam Winardi (2003:59) mengemukakan bahwa manajemen adalah usaha seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Sejalan dengan Terry, Koontz (Darma Agus, 2003 : 43) menjelaskan bahwa manajemen merupakan upaya secara kolektif dengan menggunakan peralatan dan dana untuk mencapai tujuan, misi dan sasaran organisasi melalui pendekatan perencanaan (planning), pelaksanaan (implementation), pengendalian (controlling), pengawasan (monitoring) dan evaluasi (evaluation).

Berbagai teori telah dikemukakan para ahli diantaranya Siagian, SP (Mangkunegara,A.A Anwar Prabu, 2005:80) yang menjelaskan bahwa baik modal maupun peralatan tidak akan mempunyai nilai dan peranan yang berarti bilamana tidak didukung oleh kehadiran manusia sebagai penggeraknya/ pengguna atau pelaksanaannya. Gomes (Darmaa Agus, 2003: 13) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia adalah sebagai salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas tertentu. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu: (1) sumberdaya manusia (human resource), dan (2) sumberdaya non manusia (non human resource). Kedua sumberdaya tersebut sangat penting, terhadap organisasi karena tanpa salah satu diantaranya maka organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan, karena sumberdaya manusia adalah unsur yang menggerakkan, memberdayakan, sementara itu sumberdaya non manusia adalah

segenap potensi (selain sumberdaya manusia) yang dapat digerakkan/diberdayakan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Diantara keduanya, maka yang terpenting dan sangat menentukan adalah sumberdaya manusia, karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, dorongan, daya dan karya yang mempunyai pengaruh sangat kuat dan mewarnai organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks itulah hakekatnya dibutuhkan sentuhan manajemen untuk memberdayakan sumberdaya manusia. Lanjut dijelaskan Darma Agus (2003:14), bahwa unsur-unsur sumberdaya manusia meliputi kemampuan-kemampuan sikap, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan dan karakteristik-karakteristik demografisnya. Unsur-unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia pada akhirnya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi.

### **Konsep Kompetensi Umum dan Kompetensi Profesional**

Secara terminologi istilah kompetensi (competence) menurut Webster New International Dictionary (Darma Agus, 2003 : 54) berasal dari kata "competence" yang berarti "to be qualified" ; "to be appropriate or suitable". Jadi secara umum, kompetensi menunjuk pada pengertian memenuhi kualifikasi atau persyaratan tertentu, atau kecocokan ataupun ketepatan dengan sesuatu hal atau kondisi. Menurut White, sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (Batinggi A,2002:47) bahwa konsep kompetensi mempunyai pengertian sebagai "kemampuan seseorang dalam mengendalikan faktor-faktor lingkungan, baik fisik maupun non fisik". Jadi mengikuti pemikiran White tersebut, maka sejauhmana kemampuan sumberdaya manusia dalam menguasai, mengelola bahkan mengendalikan faktor-faktor di luar dirinya, baik yang bersifat internal maupun eksternal organisasi akan menentukan tingkat kompetensi sumberdaya manusia dalam upaya pencapaian kinerja organisasi seoptimal mungkin. Amidjaya (1980:5) memberikan pengertian yaitu " kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan " .

Dikemukakan Kusmana (Rivai,V dkk, 2004: 87) bahwa kompetensi adalah kemampuan umum yang diperoleh atau dituntut untuk mendukung kinerja dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang menjadi syarat utama yang memuaskan dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan. Dikatakan Mustopadidjaya (2002: 153) bahwa kompetensi adalah kesadaran akan keberadaan dan peran masing-masing dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia dan independensinya satu sama lain, perilaku konsisten dalam mengemban amanat perjuangan bangsa sesuai dimensi spiritual, cultural, dan institutional yang

diamanatkan Pembukaan Konstitusi Negara. Pemahaman mengenai visi, misi dan strategi secara tepat bahkan kemampuan dalam pengembangannya disamping keahlian dan keterampilan teknis dan manajerial dalam mengemban tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk dapat membentuk sosok PNS sesuai dengan konsep-konsep kompetensi tersebut di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan atau pengembangan SDA antara lain melalui jalur diklat yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1) sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; 2) kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya; dan 3) efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Sosok PNS yang mampu memainkan peran adalah yang mempunyai kompetensi, yang diindikasikan dari sikap perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik atau good governance ( LAN-RI : 2001 : 6 )

Dalam menjalankan tugasnya, seorang aparat PNS dituntut untuk meningkatkan profesionalitasnya. Tabrani Rusyam (Batinngi A, 2002 : 55) mendefinisikan profesionalisme yaitu keahlian atau keterampilan melakukan suatu pekerjaan yang bersifat sederhana yang hanya dapat dilaksanakan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang tidak dapat memperoleh pekerjaan tersebut. Profesionalisme aparat merupakan suatu keahlian atau kemampuan dan keterampilan aparat terhadap suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni atau yang diemban benar-benar dimiliki dan dikuasai secara profesional. Salah satu dari usaha pembinaan manusia negara ialah pengembangan dan peningkatan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Maros khususnya..

## **Evaluasi Sistem Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional**

### **a. Pengertian Evaluasi**

Evaluasi merupakan salah satu unsur dalam manajemen (management), sebagaimana dikemukakan oleh Terry dalam Winardi (2003:59) bahwa manajemen adalah usaha seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi

untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi melalui pendekatan *planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluation*.

Pengertian evaluasi telah diuraikan oleh beberapa ahli dan pendapat diantaranya adalah : Moekijat (2000) mendefinisikan evaluasi atau penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Dikatakan Zulkarnaen dalam Moekijat (2000: 18) bahwa maksud dan tujuan dari evaluasi adalah untuk melakukan perhitungan-perhitungan agar pilihan kita tepat dalam rangka untuk melakukan sesuatu interpretasi modal.

Dalam buku Direktorat Tata Kota dan Tata Daerah (1990) menjelaskan bahwa dalam meninjau kembali proyek yang telah dilaksanakan maka dasar penilaiannya mencakup:

- 1). Evaluasi teknis, menyangkut rehabilitasi dari aspek teknis dan engineering.
- 2). Evaluasi finansial, menyangkut pembiayaan secara wajar dari proyek baik anggaran maupun cash flow.
- 3). Evaluasi organisasi, menyangkut koordinasi antar instansi terkait secara teknis.
- 4). Evaluasi manajemen, yaitu menyangkut pelaksanaan proyek atau tingkat kebutuhan tenaga ahli.

#### **Pendidikan dan Pelatihan**

Hasibuan (1997) menyatakan bahwa secara spesifik, peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia mencakup beberapa faktor, dan salah satunya adalah faktor pendidikan dan pelatihan. Dalam strategi peningkatan kinerja, faktor utama perlu diperhatikan adalah pendidikan. Pendidikan merupakan suatu usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan.

Pendidikan merupakan jalur utama untuk membangun pondasi kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan harus mampu mengembangkan kepribadian, sikap mental, daya analisa, kreatifitas dan inovasi serta penguasaan pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDA) dapat dikategorikan dalam dua aspek penting, yaitu aspek kualitas fisik dan kualitas non-fisik. Kualitas fisik adalah berkaitan dengan tingkat kesehatan, sedangkan kualitas non-fisik berkaitan dengan kemampuan, kecerdasan dan keterampilan.. khusus untuk upaya peningkatan kualitas non fisik dapat ditempuh melalui upaya peningkatan formal dan non formal, maupun melalui pendidikan dan latihan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan

syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumberdaya manusia .

Dikatakan Batinggi,A (2002) bahwa untuk mengembangkan sumberdaya manusia , maka mutlak dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu setiap unit organisasi pemerintahan seharusnya mengembangkan aparat melalui Pendidikan dan Pelatihan yang secara konsepsional telah dikaji secara matang dan telah teruji ketermanfaatannya serta terorganisir dengan baik. Program-program pengembangan melalui pendidikan yang baik dan terencana secara matang, maka bukan hanya dari masing-masing individu yang mengikuti pendidikan tersebut yang akan terlecut motivasi dan kemampuannya, tetapi juga akan memberikan manfaat kepada unit organisasi tempatnya melaksanakan tugas, yaitu peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas serta fleksibilitas organisasi yang semakin besar untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal.

Dalam pendidikan dan latihan sumberdaya manusia , terdapat dua macam, yaitu :

- 1). Pendidikan dan latihan prajabatan (pra service training), adalah pendidikan dan latihan yang dilakukan terhadap sumberdaya manusia yang baru diangkat sebagai Dosen Yayasan, yang bertujuan untuk memberikan orientasi dan pemahaman dasar tentang tugas-tugas umum penyelenggaraan pengajaran di kampus.
- 2). Pendidikan dan latihan dalam jabatan (in service training), adalah pendidikan dan latihan yang dilakukan dalam rangka penyiapan dan pengembangan tenaga terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam rangka pembinaan sumberdaya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu unsur yang harus ditangani secara terencana dan berkelanjutan, tetapi yang lebih penting adalah pemantapan sistem pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan sumberdaya manusia sesuai kebutuhan.

### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah diketahui penulis sehubungan dengan penelitian ini yang menyangkut berbagai keterkaitan hubungan variabel yang diteliti dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hamzah (2002). Analisa pengembangan sumber daya PNS dalam rangka peningkatan kinerja PNS pada Dinas Kesejahteraan Sosial dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi (faktor pendukung) tingginya kinerja PNS pada dinas ini adalah tingkat pendidikan yang memadai, masa kerja yang

sudah cukup lama, dan golongan kepangkatan yang tinggi. Sedangkan faktor penghambat meliputi rendahnya motivasi PNS untuk meningkatkan potensi dirinya, kurangnya disiplin kerja pegawai, kurangnya sarana dan prasarana serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. diklat struktural dan teknis fungsional bagi PNS, pemberian insentif, pemberian uang lembur dan penghargaan.

### **Kerangka Fikir**

Kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi yang rendah termasuk SDM tenaga edukatif menjadi sorotan publik akibat rendahnya kualitas staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif suatu lembaga pendidikan. Untuk itu diperlukan profesionalisme staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif berupa keahlian atau kemampuan khususnya tingkat pendidikan dan pelatihan dimiliki dan dikuasai bagi peningkatan prestasi kerja atau kinerja (Tabrani Rusyan,1990)

Mengingat besarnya tantangan yang dihadapi staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif dalam memperformasikan tugas dan fungsinya, maka setiap staf pengajar/ dosen/ tenaga edukatif dituntut untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme terlebih kompetensi profesionalnya. Profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap profesinya, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan dan bertanggung jawab atas profesinya. Profesionalisme merupakan suatu konsep yang erat kaitannya dengan kompetensi seseorang dipercaya karena kemampuan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab. Syarat penting profesionalisme adalah komitmen sikap pribadi dan sikap moral yang ditandai kesetiaan, loyalitas dan pertanggung jawaban terhadap pekerjaan (Batinggi, 2002). Lanjut dijelaskan Batinggi bahwa dalam membangun kompetensi profesional (KP) paling tidak ada 5 komponen Kompetensi yang secara langsung terkait dengan Kompetensi Profesional dari satu komponen koridor, yaitu : 1) kompetensi spesialis, 2) kompetensi metodik, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi individu, dan 5) kompetensi Spiritual.

### **Hipotesis Penelitian**

Sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian maka diajukan, hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional Dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) di Kabupaten Maros, tergolong rendah.
2. Kompetensi profesional Dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPERNAS 21) setelah mengikuti

Pendidikan dan Pelatihan (Pekerti, AA, MP, PAI) **kurang** meningkat secara signifikan.

### **Sejarah Pendirian dan Perkembangannya**

Akademi Keperawatan (AKPER) adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang dikelola pihak swasta dalam bentuk yayasan yaitu Yayasan Pendidikan Anak Bangsa yang di singkat dengan YAPENAS yang terletak di Jl Poros Maros Makassar Km 3/27 Lingkungan Tomalia Kec. Turikale Kabupaten Maros

Yayasan pendidikan perguruan tinggi ini mulanya berdiri atas prakarsa sejumlah tokoh pengusaha dan pejabat baik yang berdomisili di Maros maupun dari luar Kabupaten Maros. YAPENAS didirikan pada tanggal 11-04-2010 berdasarkan Akta Notaris No.10 Tahun 2010, dan terdaftar pada Kepaniteraan Pengadilan Tinggi di Maros dengan Nomor Registrasi 9 Tahun 2010 dengan nama Yayasan Perguruan Tinggi Maros (Pasal 1).

Pasal 2 menyatakan bahwa Yayasan Pendidikan Anak Bangsa Maros didirikan dengan maksud dan tujuan adalah: mengembangkan ilmu pengetahuan dalam arti seluas-luasnya dan tidak bertentangan dengan dasar Negara Republik Indonesia yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta tidak bertentangan dengan Ajaran Islam.

Yayasan Pendidikan Anak Bangsa Maros memiliki usaha mulai dari sekolah atau perguruan Taman Kanak-Kanak, Madrasah/Pesantren, serta bergerak di bidang pengembangan usaha-usaha perikanan, perkebunan, dan pertanian serta usaha-usaha lainnya yang halal. Usaha-usaha ini dimaksudkan untuk menjadi sumber dana bagi Yayasan guna kelancaran Pendidikan.

Anggaran dasar (AD) juga terjadi / dilakukan oleh pimpinan yayasan berdasarkan Menkumham RI Nomor AHU-5270.AH.02.04.Tahun 2010 tertanggal 31 Desember Tahun 2010 selaku Dirjen Administrasi Hukum Umum dalam upaya menyesuaikan ketentuan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

### **Kompetensi Profesional Dosen AKPER YAPENAS 21 Maros Pra Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kabupaten Maros**

Sebagaimana dikemukakan Batinggi, A (2002) bahwa kompetensi adalah kemampuan umum yang diperoleh atau dituntut untuk mendukung kinerja dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang menjadi syarat utama yang memuaskan dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan. Dikatakan Mustopadidjaya (2002: 153) bahwa kompetensi adalah kesadaran akan keberadaan dan peran masing-masing dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia dan independensinya satu sama lain, perilaku konsisten dalam mengemban amanat

perjuangan bangsa sesuai dimensi spiritual, kultural, dan institutional yang diamanatkan Pembukaan Konstitusi Negara. Pemahaman mengenai visi, misi dan strategi secara tepat bahkan kemampuan dalam pengembangannya disamping keahlian dan keterampilan teknis dan manajerial dalam mengemban tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Batinggi, A dalam Tentative Kurikulum Berbasis Kompetensi menguraikan komponen-komponen kompetensi terutama dalam membangun Kompetensi Profesional. Profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap profesinya, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan dan bertanggung jawab atas profesinya. Profesi adalah suatu aktivitas yang memerlukan “specialized knowledge” yang sering memerlukan waktu dan persiapan akademik yang panjang dan intensif. Profesional adalah apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika profesi. Jadi profesionalisme merupakan suatu konsep yang erat kaitannya dengan kompetensi seseorang dipercaya karena kemampuan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab.

Syarat penting profesionalisme adalah komitmen sikap pribadi dan sikap moral yang ditandai kesetiaan, loyalitas dan pertanggungjawaban terhadap pekerjaan. Batinggi, A (2002) menjelaskan bahwa dalam membangun kompetensi profesional (KP) paling tidak ada 5 komponen Kompetensi yang secara langsung terkait dengan Kompetensi Profesional dari satu komponen koridor: 1) **Kompetensi Spesialis**, 2) **Kompetensi Metodik**, 3) **Kompetensi Sosial**, 4) **Kompetensi Individu**, dan 5). **Kompetensi Spiritual**.

Kelima komponen kompetensi profesional tersebut dianalisis berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan responden dan narasumber atau informan sebagai berikut:

### **1. Kompetensi Spesialis**

Dimensi kompetensi spesialis mencakup : keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mengorganisir dan menangani masalah. Keterampilan yang diperlukan bagi seorang dosen terutama menyangkut dalam pelaksanaan tugas mengajar di ruang kuliah untuk bagaimana dapat menyajikan materi pelajaran yang mudah dimengerti dan dipahami oleh para mahasiswa. Sedangkan aspek pengetahuan yang sangat diperlukan adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran dalam perkuliahan yang diajarkan kepada para mahasiswa sehingga diharapkan terjadi proses transformasi pengetahuan dengan cepat dan dinamis. Selain itu, kemampuan seorang dosen untuk menguasai kelas dan mahasiswa melalui organisasi mahasiswa dan pembelajarannya baik dalam penataan kelompok belajar maupun dalam mengorganisir materi pelajaran yang disajikan. Ketiga aspek kompetensi spesialis ini dianalisis sebagai berikut.

## Keterampilan mengelola dan menguasai kelas

Berdasarkan hasil kuisioner terhadap 100 responden mahasiswa di AKPER YAPENAS 21 Kabupaten Maros terhadap pertanyaan yang diajukan tentang apakah para Dosen di AKPER YAPENAS 21 cukup cakap dan ahli dalam mengelola dan menguasai kelas, diperoleh jawaban sebagaimana disajikan pada tabel di bawah.

Secara keseluruhan data pada Tabel 4.3 di bawah menunjukkan bahwa pencapaian kecakapan atau keahlian para dosen mengelola dan menguasai kelas pada kegiatan belajar mengajar di AKPER YAPENAS 21 di Kabupaten Maros adalah sebesar 51,0%, dan dapat dikategorikan sedang.

Tabel 4.3 Pendapat responden tentang kecakapan / keahlian para Dosen dalam mengelola dan menguasai kelas pada kegiatan belajar mengajar di AKPER YAPENAS 21 di Kabupaten Maros

Kategori pendapat responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Cakap / ahli	51	51,0
Kurang cakap/ ahli	39	39,0
Tidak cakap/ ahli	10	10,0
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2024

Hal senada terungkap dari hasil wawancara penulis dengan responden bahwa mereka sering mengikuti kegiatan belajar mengajar dari setiap dosen yang ada, dan melihat dosen bersangkutan cukup pandai menjelaskan materi yang disajikan sehingga menilai cakap atau ahli.

Hasil wawancara langsung penulis dengan Ketua AKPER YAPENAS 21 mengungkapkan bahwa pada dasarnya para dosen yang dipekerjakan tetap atau diperbantukan cukup cakap dan mampu menguasai kelas pembelajaran mereka masing-masing, meskipun demikian juga diakui bahwa terkadang menerima keluhan dari sejumlah mahasiswa atas sikap beberapa dosennya yang malas menjelaskan materi perkuliahan dan hanya memberikan tugas lalu pergi, namun semua itu dapat diatasi dengan baik setelah memberikan beberapa pengertian kepada mereka baik dosen bersangkutan maupun mahasiswa itu sendiri.

Hasil wawancara langsung penulis dengan sejumlah narasumber dan informan mengungkapkan bahwa seharusnya para dosen terutama yang bertugas di AKPER YAPENAS 21 Maros bukan hanya sekedar data mengisi jadwal pembelajaran melainkan juga sangat penting untuk memberikan pembinaan

terhadap para mahasiswanya, namun kenyataannya masih ada dosen yang kurang memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan cenderung hanya mengejar target mengisi mata pelajaran.

## 2). Keterampilan menyajikan mata kuliah dan menggunakan alat peraga

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 100 responden mahasiswa di AKPER YAPENAS 21 Kabupaten Maros mengenai pertanyaan yang diajukan tentang apakah para Dosen di AKPER YAPENAS 21 cukup cakap dan ahli dalam mengelola dan menguasai kelas, diperoleh jawaban sebagaimana disajikan pada tabel di bawah.

Tabel 4.4 Pendapat responden tentang kecakapan / keahlian para Dosen dalam menyajikan mata kuliah sering menggunakan alat peraga dan cukup cakap menampilkannya.

Kategori pendapat responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Cakap / ahli	53	53,0
Kurang cakap/ ahli	30	30,0
Tidak cakap/ ahli	17	17,0
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2024

Secara keseluruhan data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pencapaian kecakapan atau keahlian para dosen menyajikan mata kuliah dengan menggunakan alat peraga terhadap para mahasiswa pada AKPER YAPENAS 21 di Kabupaten Maros adalah sebesar 53,0%, dan dapat dikategorikan **sedang**. Hal senada terungkap dari hasil wawancara penulis dengan responden bahwa ketika mengajar di ruang kuliah, sebagian dosen sering menggunakan alat peraga, termasuk memberi contoh-contoh yang dipaparkan dan kelihatannya cukup menarik perhatian sehingga menilai cakap atau ahli.

Hasil wawancara langsung penulis dengan Ketua AKPER YAPENAS 21 mengungkapkan bahwa pada dasarnya para staf pengajar atau dosen yang dipekerjakan tetap atau diperbantukan untuk mengajarkan jenis mata kuliah tertentu sesuai bidang studi yang diajarkan masing-masing kepada mahasiswa cukup menguasai bidang studinya masing-masing sehingga tidak ada masalah dengan hal itu.

## Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial mencakup kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerja kelompok, kemampuan bekerjasama, dan sikap empati. Kemampuan ini mutlak harus dimiliki seorang dosen dalam memformasikan tugas pembelajaran di kelas.

#### **a. Kemampuan Komunikasi**

Setiap Dosen dituntut untuk mampu berkomunikasi baik dalam berbahasa Indonesia yang baik dan benar maupun dalam kemampuan dalam berbahasa asing dalam melaksanakan tugas pembelajaran di kelas. Esensi dari kemampuan komunikasi ini adalah mencakup aktivitas komunikasi antara Dosen dengan para mahasiswa, kejelasan dan kemudahan dalam berkomunikasi.

##### 1). Kelancaran komunikasi dosen dan mahasiswa dalam penyajian materi

Hubungan komunikasi antara dosen dengan mahasiswa sangat penting untuk terjalin dengan baik sehingga diharapkan tidak terjadi kesenjangan antara keduanya. Hubungan komunikasi tersebut terutama penting ketika terjadi proses pembelajaran di kelas yang memungkinkan para mahasiswa untuk tertarik mengikuti materi pelajaran yang disajikan dosen bersangkutan.

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 100 responden mahasiswa mengenai pertanyaan yang diajukan tentang apakah para Dosen pada AKPER YAPENAS 21 Kabupaten Maros cukup memiliki kemampuan mengkomunikasikan materi mata kuliah di kelas ketika melaksanakan tugas pengajaran mata kuliah kepada para mahasiswa, diperoleh jawaban sebagaimana disajikan pada tabel di bawah.

Secara keseluruhan data pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pencapaian kemampuan komunikasi para dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran kepada para mahasiswanya pada AKPER YAPENAS 21 Maros adalah sebesar 63,0%, dan dapat dikategorikan sedang

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sehubungan dengan permasalahan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Kompetensi profesional dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPENAS 21) di Kabupaten Maros tergolong rendah.
2. Terjadi peningkatan yang kurang signifikan (61,0%) terhadap kompetensi profesional melalui pendidikan dan pelatihan para dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPENAS 21) di Kabupaten Maros.

### **Saran**

Bedasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya para Dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPENAS 21) Maros berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
2. Diperlukan evaluasi terhadap kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diberlakukan bagi para dosen pada Akademi Keperawatan Yayasan Pendidikan Anak Bangsa 21 (AKPER-YAPENAS 21) di Kabupaten Maros.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim , 1996, Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Amidjaya, Tisna., 1980, Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan di Indonesia, Buku II, Depdikbud, Dirjen Dikti, Jakarta.
- Anthony,R.N and Young, D.W,1995. Management Control in Non Profit Organization, Mc.Grew Hill Company,New York
- Batinggi, Achmad. 1990. Manusia dan Produktivitas. Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang
- Brian Binder, 1989. Manajemen Pemerintahan Daerah, Alumni Bandung.
- Bryant, Coralie dan Louise G. White, 1989, Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang, (Terjemahan : Rusyanto), LP3ES, Jakarta.
- Davis,K and Newstrom,J.W,1994. Human Behavior at Work: Organization Behavior ( terjemahan), Penerbit Erlangga, Jakarta.1996.
- Denny, Richard, 11007. Sukses Memotivasi, PT. Gramedia, Jakarta.
- Dio Martin, 2003. Emotional Quality Management. Penerbit PT Arga, Jakarta.
- Djohermansyah, Djohan, 1997. Fenomena Pemerintahan, PT. Yasrif Watampone, Jakarta
- Dunn, William.N.1995.Analisa Kebijakan Publik. Hanindita Graha Widaya, Yogyakarta.
- Etzioni, A, 1985, Organisasi Organisasi Modern, (Penerjemah Suryatim), Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Effendi, Sofian, 1986, Pelayanan Publik, Pemerataan dan Administrasi Negara Baru, dalam Jurnal Prisma, Nomor 12, LP3ES, Jakarta.