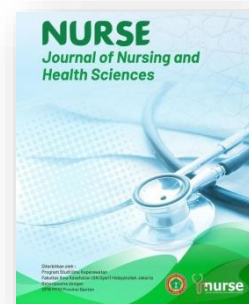


ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI (AKPK) PEGAWAI PUSKESMAS SERPONG 2 TANGERANG SELATAN

Karyadi¹, Dini Tryastuti, Ramly Nur Romadhoni¹



¹Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
*Corresponding author: Karyadi Email: Karyadi.fkik@uinjkt.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Pengembangan kompetensi merupakan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN. Setiap ASN memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi, Standar kompetensi ASN merupakan perwujudan deskripsi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi ini meliputi 3 unsur yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Kompetensi Manajerial (Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan diri dan Orang lain, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan keputusan) dan Kompetensi Sosial Kultural (Perekat Bangsa) untuk kemudian dianalisis supaya mendapatkan hasil pengembangan kompetensi yang sesuai bagi para pegawai. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 29 Responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling* dengan menggunakan kriteria inklusi. Pengambilan data menggunakan metode kuesioner dari kamus kompetensi Permenpan & Rb Tahun 2017. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat. **Hasil:** Hasil Penelitian Menunjukkan Terdapat Pegawai yang belum mencapai kriteria baik dalam Kompetensi Manajerial kategori Kerjasama sebanyak 1 Pegawai, Komunikasi sebanyak 2 Pegawai, Orientasi pada hasil sebanyak 1 Pegawai, Pelayanan Publik sebanyak 1 Pegawai, Pengembangan diri dan Orang lain sebanyak 2 Pegawai, Mengelola Perubahan sebanyak 1 Pegawai dan beberapa rekomendasi pengembangan kompetensi untuk pegawai tersebut adalah Diklat pengembangan tim kerja, Pelatihan komunikasi efektif, Pelatihan peningkatan kinerja organisasi melalui pembelajaran, Diklat pelayanan publik untuk instansi pemerintah, Diklat pengembangan diri dan profesionalisme ASN, dan Diklat Adaptabilitas.

Kata kunci: Puskesmas, Kompetensi ASN, Pengembangan Kompetensi

Abstract

Background: Competency development is an effort to fulfill ASN competency needs. Every ASN has the right to obtain competency development. ASN competency standards are an embodiment of a description of the knowledge, skills, and behavior needed by an ASN in carrying out their duties. This competency includes 3 elements, namely Technical Competence, Managerial Competence, and Socio-Cultural Competence. The aim of this study is to describe Managerial competencies (Integrity, Teamwork, Communication, Orientation on Results, Public Service, Development of self and others, Managing Change, and Decision Making) and Social-Cultural Competence (Perekat Bangsa) to then be analyzed in order to obtain appropriate competence development results for employees. **Methods:** The research method used is Quantitative Descriptive. The sample in this study were 29 respondents with total sampling technique using inclusion criteria. Data were collected using the questionnaire method from the 2017 Permenpan & Rb competency dictionary. The analysis used in this study was univariate analysis. **Results:** The results showed that there were employees who had not reached the good criteria in Managerial Competency in the category of cooperation with 1 employee, communication with 2 employees, orientation towards results 1 employee, public service with 1 employee, self-development and other

people with 2 employees, managing change with 1 Employees and several recommendations for competency development for these employees are training for work team development, training for effective communication, training for organizational performance through learning, training for public services for government agencies, training for self-development and ASN professionalism, and training for adaptability.

Keywords : Health Center, ASN Competency, Competency Development

PENDAHULUAN

Fasilitas pelayanan Kesehatan merupakan sebuah tempat dimana terselenggaranya berbagai upaya pelayanan Kesehatan, baik itu yang bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Pusat Kesehatan Masyarakat yang biasa kita singkat menjadi Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan perseorangan (UKP), puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berada ditengah tengah masyarakat yang bertanggung jawab dalam kegiatan promotif dan preventif diwilayah kerjanya (Permenkes Nomor 43 Tahun 2019).

Dalam menjalankan suatu organisasi maka kompetensi dianggap penting agar ketika menjalankan fungsi suatu organisasi, fungsi tersebut dapat tercapai dengan maksimal dengan adanya kompetensi yang sesuai dari para pegawainya (Tjahyani & Chairunnisa, 2021).

Menurut Permenpan & RB Nomor 38 tahun (2017) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai ASN berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), terdiri atas Kompetensi Teknis, kompetensi managerial,

kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan secara spesifik yang berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi Manajerial terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan dalam hal memimpin dan/atau mengelola suatu organisasi. Kompetensi Sosial Kultural terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan berkaitan dengan proses interaksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, wawasan kebangsaan, etika, perilaku, moral, emosi dan prinsip yang harus dimiliki setiap ASN agar dapat memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan peran dan fungsi jabatan.

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi merupakan upaya mengidentifikasi jenis pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal tersebut bertujuan agar para pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan jabatannya dan fungsinya masing-masing. Analisis kebutuhan adalah Langkah awal dalam siklus pengelolaan SDM yang dengan adanya analisis ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan

pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi (Fitriani & Halik, 2023). Perencanaan dan Pengembangan kompetensi Pegawai perlu dilakukan karena berbagai masalah kinerja yang dapat timbul karena kompetensi yang rendah. Kinerja sendiri perlu ditingkatkan guna mempertahankan eksistensi dan kepercayaan pengguna pelayanan. Dalam beberapa kesempatan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang kurang baik dapat menyebabkan ketidaksesuaian dengan pelatihan yang akan dijalankan oleh pihak terkait, sehingga output peningkatan kompetensi tidak tercapai secara maksimal. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, salah satu caranya yaitu dengan usaha meningkatkan kualitas dalam pelayanan sehingga diharapkan tercapainya tujuan organisasi yang optimal. Dalam hal ini maka perlu diadakannya peningkatan kompetensi dari para pegawai yang dimulai dari Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (Mulyaningsih, 2020).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara terhadap 5 orang petugas yang memiliki tupoksi berbeda didapatkan hasil bahwa ternyata puskesmas tidak sepenuhnya menjalankan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi, dikarenakan pada beberapa kesempatan justru para pegawai puskesmas yang mengajukan pelatihan bukan puskesmas yang melakukan analisis kebutuhan sehingga pengembangan kompetensi cenderung bersifat subjektif bukan

objektif karena hal tersebut tentu akan menyebabkan beberapa kerugian seperti kerugian materi, waktu, tenaga, dan pikiran. lalu dalam hal pelatihan puskesmas cenderung melakukan pelatihan guna mengembangkan kompetensi teknis saja namun pihak puskesmas seakan menagabaikan kompetensi manajerial dan sosial kultural, selain itu hak ASN mengenai hak pengembangan kompetensi 20JP/tahun yang tertuang dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 belum direalisasikan oleh pihak puskesmas. Hal tersebut beralaskan pendanaan yang terbatas sehingga hak ASN di puskesmas tersebut belum terpenuhi sepenuhnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Puskesmas

Menurut Permenkes Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan perseorangan (UKP), puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berada ditengah tengah masyarakat yang bertanggung jawab dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang kegiatan utamanya bersifat promotif dan preventif tanpa mengabaikan tindakan kuratif dan rehabilitatif diwilayah kerjanya.

Puskesmas sendiri memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup sehat bagi masyarakat yang tinggal di sekitar wilayah kerjanya. (Hatmoko, 2006 dalam Karno, 2020).

Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019, Sesuai dengan definisinya terkait pelayanan yang ada di puskesmas meliputi 2 pelayanan yaitu Upaya Kesehatan Perorangan atau sering dikenal dengan UKP dan juga Upaya Kesehatan Masyarakat atau sering dikenal dengan UKM. Dari definisinya itu kita dapat mengetahui terkait sasaran dari setiap pelayanan dimana UKM berfokus pada sasaran masyarakat luas, dan UKP yang berfokus pada sasaran individu atau perorangan.

2. Kompetensi

Menurut Permenpan & RB Nomor 38 Tahun (2017), standar kompetensi ASN merupakan perwujudan deskripsi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi ini meliputi 3 unsur yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan secara spesifik yang berkaitan dengan bidang teknis jabatan dari ASN. Kompetensi Manajerial merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan dalam hal memimpin dan/atau mengelola suatu organisasi. Kompetensi manajerial memiliki 8 indikator kompetensi yaitu Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi Pada Hasil, Pelayanan

Publik, Pengembangan diri dan Orang lain, Mengelola perubahan, dan Pengambilan Keputusan. Sedangkan Kompetensi Sosial Kultural merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang bisa diukur, diamati, dan dikembangkan berkaitan dengan proses interaksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, wawasan kebangsaan, etika, perilaku, moral, emosi dan prinsip, dalam hal ini kompetensi sosial kultural memiliki indikator yaitu perekat bangsa.

3. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi

Menurut Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018, menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan landasan dasar jabatan dan rencana pengembangan karir. Setiap ASN memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi, Maka dari itu seluruh pihak pengelola kepegawain wajib Menyusun standar kompetensi jabatan untuk semua jabatan serta memetakan kompetensi aktual dari para pegawainya. Hasil dari Langkah tersebut maka akan didapatkannya pemetaan kesenjangan antara kompetensi dan jabatan dimana dari hal tersebut akan terlihat kebutuhan pengembangan kompetensi. Hasil Analisa tersebut akan menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan hasil Analisa. Hal inilah

yang disebut dengan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi. Sebagaimana diatur dalam Peraturan LAN No 10 Tahun 2018, penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi di tingkat instansi dilaksanakan melalui tahapan inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap ASN, verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi, dan validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi. AKPK merupakan suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan mengenali adanya suatu kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui Program Pengembangan SDM (Saksono, dkk., 2021).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi yang sesuai untuk para pegawai Puskesmas Serpong 2 Tangerang Selatan yang meliputi kompetensi Manajerial (Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan diri dan Orang lain, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan

keputusan) dan Kompetensi Sosial Kultural (Perekat Bangsa). Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Serpong 2 Tangerang Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah secara Total Sampling, yakni dengan besar sampel 29 orang yang telah disaring menggunakan kriteria inklusi (Sugiyono, 2014).

Untuk instrument yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang diambil langsung dari Kamus Kompetensi pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan pada variabel dan hasil penelitian yang nantinya dilakukan analisis untuk mengetahui distribusi dan presentase dari setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012). Analisis univariat dalam penelitian ini berbentuk statistik deskriptif terhadap variabel Kompetensi pegawai Puskesmas Serpong 2 Tangerang Selatan yang hasilnya dapat dijabarkan melalui distribusi data frekuensi dan persentase

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	8	27,6%
	Perempuan	21	72,4%
2	Usia		
	Remaja Akhir (17 – 25 Tahun)	4	13,8%

	Dewasa Awal (26 – 35 Tahun)	15	51,7%
	Dewasa Akhir (36 – 45 Tahun)	6	20,7%
	Pra Lansia (46 – 59 Tahun)	4	13,8%
3	Pendidikan		
	SMA/Sederajat	3	10,3%
	D3	9	31%
	S1/D4	16	55,2%
	S2	1	3,4%
4	Masa Kerja		
	<1 Tahun	5	17,2%
	1 – 5 Tahun	13	44,8%
	>5 Tahun	11	37,9%

Berdasarkan **Tabel 1** diketahui dari 29 responden, Sebanyak 22 responden (72,4%) berjenis kelamin Perempuan dan sebanyak 8 Responden (27,6%) Laki-laki. Lalu selanjutnya untuk Usia sebanyak 4 Responden (13,8%) berusia Remaja Akhir (17 – 25 Tahun) , 15 Responden (51,7%) berusia Remaja Akhir (17 – 25 Tahun), 6 Responden (20,7%) berusia Dewasa Akhir (36 – 45 Tahun), dan 4 Responden (13,8%) berusia Pra Lansia (46 – 59 Tahun). Selanjutnya

untuk tingkat pendidikan, 3 Responden (10,3%) lulusan SMA/ sederajat, 9 Responden (31%) lulusan D3, 16 Responden (55,2%) lulusan S1, dan 1 Responden (3,4%) lulusan S2. Lalu selanjutnya untuk masa kerja, 5 Responden (17,2%) dengan masa kerja <1 Tahun, 13 Responden (44,8%) dengan masa kerja 1 – 5 Tahun, 11 Responden (37,9%) dengan masa kerja >5 tahun.

Kompetensi Manajerial

Integritas

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Jabatan	Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural							
	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan publik	Pengembangan diri dan Orang lain	Pengambilan keputusan	Perekat bangsa
Pemimpin	Sangat Baik 1 (100%)	Sangat Baik 1 (100%)	Baik 1 (100%)	Sangat Baik 1 (100%)	Sangat Baik 1 (100%)	Sangat Baik 1 (100%)	Baik 1 (100%)	Sangat Baik 1 (100%)
Penanggung Jawab	Baik 2 (25%)	Kurang 1 (12,5%)	Kurang 1 (12,5%)	Kurang 1 (12,5%)	Kurang 1 (12,5%)	Kurang 1 (25%)	Baik 2 (25%)	Baik 2 (25%)
	Sangat Baik 6 (75%)	Baik 1 (12,5%)	Baik 1 (12,5%)	Sangat Kurang 1 (12,5%)	Baik 4 (50%)	Baik 3 (37,5%)	Sangat Baik 6 (75%)	Sangat Baik 6 (75%)
		Sangat Baik 6 (75%)	Sangat Baik 6 (75%)	Sangat Baik 6 (75%)	Sangat Baik 3 (37,5%)	Sangat Baik 3 (37,5%)		
Pelaksana	Baik 3 (15%)	Baik 4 (20%)	Kurang 1 (5%)	Baik 5 (25%)	Baik 8 (40%)	Baik 9 (45%)	Baik 8 (40%)	Baik 5 (25%)
	Sangat	Sangat	Baik 7 (35%)	Sangat	Sangat	Sangat Baik 11	Sangat	Sangat

	Baik (85%) 17	Baik 1 6 (80%)	Sangat Baik 12 (60%)	Baik 15 (75%)	Baik 12 (60%)	(55%)	B aik 12 (60%)	Baik 15 (75%)
Total	29 Pegawai							

Berdasarkan **tabel 2** dapat dilihat frekuensi responden pada beberapa kategori kompetensi, berikut hasilnya :

1. KOMPETENSI MANAJERIAL

INTEGRITAS

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori integritas pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari kategori baik dengan jumlah 2 Responden (25%) dan kategori Sangat Baik dengan jumlah 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 3 Responden (15%) dan Kategori Sangat Baik 17 Responden (85%).

KERJASAMA

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Kerjasama pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari kategori Kurang 1 Responden (12,5%), Kategori Baik 2 Responden (12,5%) dan Kategori Sangat Baik 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 4 Responden (20%) dan Kategori Sangat Baik 16 Responden (80%).

KOMUNIKASI

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Komunikasi pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Baik 1

Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Kurang 1 Responden (12,5%), Kategori Baik 2 Responden (12,5%) dan Kategori Sangat Baik 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Kurang 1 Responden (5%), Kategori Baik 7 Responden (35%) dan Kategori Sangat Baik 12 Responden (60%).

ORIENTASI PADA HASIL

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Orientasi Pada Hasil pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Sangat Kurang 1 Responden (12,5%), Kategori Kurang 1 Responden (12,5%), dan Kategori Sangat Baik 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 5 Responden (25%) dan Kategori Sangat Baik 15 Responden (75%).

PELAYANAN PUBLIK

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Pelayanan Publik pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Kurang 1 Responden (12,5%), Kategori Baik 4 Responden (50%), dan Kategori Sangat Baik 3 Responden (37,5%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 8 Responden (40%) dan Kategori Sangat Baik 12 Responden (60%).

PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Pengembangan diri dan Orang lain pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Kurang 2 Responden (25%), Kategori Baik 3 Responden (37,5%), dan Kategori Sangat Baik 3 Responden (37,5%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 9 Responden (45%) dan Kategori Sangat Baik 11 Responden (55%).

MENGELOLA PERUBAHAN

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Mengelola Perubahan pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Kurang 1 Responden (12,5%), Kategori Baik 4 Responden (50%), dan Kategori Sangat Baik 3 Responden (37,5%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 9 Responden (45%) dan Kategori Sangat Baik 11 Responden (55%).

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi manajerial kategori Pengambilan Keputusan pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Baik 2 Responden (25%), dan Kategori Sangat Baik 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 8 Responden (40%) dan Kategori Sangat Baik 12 Responden (60%).

2. KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PEREKAT BANGSA

Frekuensi responden berdasarkan kompetensi Sosial Kultural Perekat Bangsa pada jabatan Pemimpin yaitu Kategori Sangat Baik 1 Responden (100%), Jabatan Penanggung Jawab terdiri dari Kategori Baik 2 Responden (25%), dan Kategori Sangat Baik 6 Responden (75%), dan Jabatan Pelaksana Terdiri dari Kategori Baik 5 Responden (25%) dan Kategori Sangat Baik 15 Responden (75%).

PEMBAHASAN

1. KOMPETENSI MANAJERIAL

INTEGRITAS

Dikarenakan pada seluruh jabatan telah mencapai nilai standar baik maka tidak dibutuhkan pengembangan pelatihan. Pada jabatan pemimpin responden mampu memastikan, menanamkan keyakinan bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma dan etika organisasi dalam lingkup formal, lalu pada jabatan penanggung jawab mampu mengingatkan, mengajak rekan kerja untuk bertindak sesuai norma, dan etika organisasi, lalu pada jabatan pelaksana responden pada jabatan ini mampu bertindak sesuai norma, dan etika organisasi dalam kapasitas pribadi (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Meilifa, dkk, 2022) dimana kompetensi manajerial integritas pada seluruh subjek penelitiannya mencapai nilai standar baik.

KERJASAMA

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan penanggung jawab dimana ada 1 pegawai yang belum mencapai

nilai standar baik pada kompetensi ini sehingga responden belum bisa untuk menumbuhkan tim kerja yang partisipatif dan efektif. Lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi, dan pada jabatan pelaksana mampu berpartisipasi dengan baik dalam kelompok kerja (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial Kerjasama. Atas sebab itu maka dibutuhkan Diklat pengembangan tim kerja.

KOMUNIKASI

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan penanggung jawab 1 Pegawai dan pelaksana 1 pegawai yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi ini. Artinya pada jabatan penanggung jawab masih ada 1 pegawai yang belum mampu untuk aktif menjalankan komunikasi secara formal dan informal (mendengarkan orang lain, menginterpretasikan pesan dengan respon yang sesuai, mampu menyusun materi presentasi, laporan, dan naskah) dan Pada jabatan pelaksana masih ada 1 pegawai yang belum mampu untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu untuk berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi baik itu yang sensitif/rumit/kompleks (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih

ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial komunikasi. Atas sebab itu maka dibutuhkan pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

ORIENTASI PADA HASIL

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan Penanggung Jawab dimana terdapat 2 pegawai yang masih belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi ini. Artinya pada jabatan Penanggung Jawab terdapat 2 pegawai yang belum mampu untuk berupaya meningkatkan hasil kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, mencari, mencoba metode alternatif untuk peningkatan kinerja, Lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu untuk menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja para pegawai, dan pada jabatan pelaksana sudah mampu untuk bertanggung jawab untuk memenuhi standar kerja (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial orientasi pada hasil. Atas sebab itu maka dibutuhkan pelatihan peningkatan kinerja organisasi melalui pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

PELAYANAN PUBLIK

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan Penanggung Jawab dimana terdapat 1 pegawai yang masih belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi ini.

Artinya pada jabatan Penanggung Jawab masih ada 1 pegawai yang belum mampu untuk mensupervisi/mengawasi/menyelia dan menjelaskan proses pelaksanaan tugas pelayanan publik secara transparan. Lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu untuk memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja, dan pada jabatan pelaksana sudah mampu untuk menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial pelayanan publik . Atas sebab itu maka dibutuhkan Diklat pelayanan publik untuk instansi pemerintah untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan Penanggung Jawab dimana terdapat 2 pegawai yang masih belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi ini. Artinya pada jabatan Penanggung Jawab masih ada 2 pegawai yang belum mampu untuk meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan. Lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu untuk memberikan umpan balik dan membimbing, dan pada jabatan pelaksana sudah mampu untuk melakukan pengembangan diri (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih

ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial pengembangan diri dan orang lain . Atas sebab itu maka dibutuhkan Diklat pengembangan diri dan profesionalisme ASN untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

MENGELOLA PERUBAHAN

Pada kompetensi ini terdapat penyimpangan pada jabatan Penanggung Jawab dimana terdapat 1 pegawai yang masih belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi ini. Artinya pada jabatan Penanggung Jawab masih ada 1 pegawai yang belum mampu untuk proaktif beradaptasi mengikuti perubahan. Lalu pada jabatan pemimpin sudah mampu untuk membantu orang lain mengikuti perubahan dan mengantisipasi perubahan secara tepat, dan pada jabatan pelaksana sudah mampu untuk mengikuti perubahan dengan arahan. (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Fitriani & Halik, 2023) dimana pada subjek penelitiannya masih ada yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi manajerial mengelola perubahan. Atas sebab itu maka dibutuhkan Diklat Adaptabilitas untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Dikarenakan pada seluruh jabatan telah mencapai nilai standar baik maka tidak dibutuhkan pelatihan. Pada jabatan pemimpin responden mampu untuk membandingkan berbagai alternatif dan menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi, lalu pada jabatan penanggung jawab mampu menganalisis masalah secara mendalam, lalu pada jabatan

pelaksana responden pada jabatan ini mampu mengumpulkan informasi untuk bertindak sesuai kewenangan. (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Meilifa, dkk, 2022) dimana kompetensi manajerial pengambilan keputusan pada seluruh subjek penelitiannya mencapai nilai standar baik.

2. KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PEREKAT BANGSA

Dikarenakan pada seluruh jabatan telah mencapai nilai standar baik maka tidak dibutuhkan pelatihan. Pada jabatan pemimpin responden mampu untuk mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan, lalu pada jabatan penanggung jawab mampu untuk aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan, lalu pada jabatan pelaksana responden pada jabatan ini mampu untuk peka memahami dan menerima kemajemukan. (Permenpan & RB, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian (Meilifa, dkk, 2022) dimana kompetensi sosial kultural pada seluruh subjek penelitiannya mencapai nilai standar baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian gambaran karakteristik responden di Puskesmas Serpong 2 Tangerang Selatan didapatkan responden terbanyak dengan jenis kelamin perempuan

21 Responden (72,4%), usia terbanyak yakni pada dewasa awal (26 – 35 Tahun) dengan 15 Responden (51,7%), dengan Latar belakang pendidikan terbanyak yaitu S1 (Sarjana) dengan 16 Responden (55,2%), dan masa kerja terbanyak pada durasi 1 - 5 Tahun dengan 13 Responden (44,8%).

2. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori Integritas para pegawai sudah mampu mencapai nilai standar baik
3. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori Kerjasama terdapat 1 Pegawai pada jabatan penanggung jawab yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan Diklat pengembangan tim kerja
4. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori komunikasi terdapat 1 Pegawai pada jabatan penanggung jawab dan 1 Pegawai pada jabatan pelaksana yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan Pelatihan komunikasi efektif
5. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori orientasi pada hasil terdapat 2 Pegawai pada jabatan penanggung jawab yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan pelatihan kinerja organisasi melalui pembelajaran
6. Hasil penelitian menunjukkan pada

- kompetensi manajerial kategori pelayanan publik terdapat 1 Pegawai pada jabatan penanggung jawab yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan Diklat pelayanan publik untuk instansi pemerintah
7. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori pengembangan diri dan orang lain terdapat 2 Pegawai pada jabatan penanggung jawab yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan Diklat pengembangan diri dan profesionalisme ASN
 8. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori mengelola perubahan terdapat 1 Pegawai pada jabatan penanggung jawab yang belum mencapai nilai standar baik pada kompetensi tersebut sehingga dibutuhkan Diklat Adaptabilitas.
 9. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi manajerial kategori pengambilan keputusan para pegawai sudah mampu mencapai nilai standar baik.
 10. Hasil penelitian menunjukkan pada kompetensi sosial kultural kategori perekat bangsa para pegawai sudah mampu mencapai nilai standar baik

SARAN

1. Bagi Responden

Diharapkan bagi responden untuk senantiasa meningkatkan kompetensi yang kurang dengan cara otodidak seperti mengikuti webinar yang dapat

meningkatkan kompetensi.

2. Bagi Institusi Tempat Penelitian

Diharapkan pihak institusi dapat memfasilitasi beberapa pengembangan kompetensi yang dibutuhkan pegawainya seperti Diklat pengembangan tim kerja, Pelatihan komunikasi efektif, pelatihan kinerja organisasi melalui pembelajaran, Diklat pelayanan publik untuk instansi pemerintah, Diklat pengembangan diri dan profesionalisme ASN, dan Diklat Adaptabilitas

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kompetensi para pegawai di Puskesmas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, A., & Halik, P. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial Melalui Penilaian Kompetensi Pada Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan. 2(2), 318–326.
- Karno. (2020). *Service Excellence-Pelayanan Puskesmas*. Sumedang: ALQAPRINT JATINANGOR
- Kementerian Kesehatan. 2019. Permenkes No. 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat"
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2017. " Permenpan & RB No. 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara"
- Lembaga Administrasi Negara. 2018. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Meilifa, dkk. (2022). Hubungan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dengan

- Akuntabilitas Kinerja Organisasi Pemerintah: Studi Kasus di BPOM . diakses di <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/download/107/69>. pada 19 Juli 2023
- Notoatmodjo, S. (2012). metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Penelitian, B., Magelang, K., & Sipil, P. N. (2020). Jurnal Jendela Inovasi Daerah. 1, 87–100.
- Saksono, T., Suhartono, B., Salak, A., Indrawati, Azmi, A. F., Asmarianti, Nigroho, A. A., Yusuf, R. R., Mersa, A.,
- Faozan, H., Sartika, D., Yuningsih, Y., Soantohon, S. M., Puspasari, A., & Abdulah Andani. (2021). Antologi pengembangan kompetensi ASN: teori, kebijakan, dan praktik (Vol. 1, Issue December). <https://www.bppdapwi.com>
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. Media Bisnis, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>