

MENGUKUR KOMPETENSI KARYAWAN PUSKESMAS MAJALAYA

Yeli Amalia Putri

Program Studi Manajemen STIE STEMBI

Email: yeliamalia97@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan

Desain/Metode Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis Deskriptif

Temuan Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya berada dalam kategori tinggi. Hal ini di duga karena di Puskesmas Majalaya cukup mampu mengelola kemampuan kompetensi tersebut.

Implikasi Meskipun Puskesmas Majalaya termasuk berada dalam kategori tinggi yang menyatakan tingkat kemampuannya cukup bagus akan tetapi Puskesmas Majalaya tetap harus meningkatkan kembali kompetensinya agar Puskesmas lebih baik dan lebih sukses untuk kedepannya.

Originals Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya, dimana datanya di ambil dari kuisisioner / angket.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci :Kompetensi, Mengukur Kompetensi, Kompetensi Karyawan

I. Pendahuluan

Menurut Departemen Kesehatan (2011) Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan pada perorangan, Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Puskesmas Majalaya adalah Unit Pelayanan Teknis Dinas kesehatan kabupaten Bandung yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas Majalaya ini dibangun pada tahun 2009 terletak di Jalan Stasiun No 3 Majalaya Desa Majalaya Kecamatan Majalaya, terdapat kurang lebih 40 karyawan diantaranya ada PNS, BLUD (non pns) dan juga K2 atau Sukwan (Sukarelawan), Dengan jam kerja senin – jum'at 07.30 s/d 14.00 dan sabtu 07.30 s/d 13.00. Ada suatu kendala dalam pekerjaan yang seharusnya terealisasikan yakni seperti tupoksi setiap karyawan apalagi pemegang program harus melakukan pekerjaannya dengan melakukan kegiatan 100% penuh untuk mereka lakukan setiap tahunnya, tetapi kebanyakan dari karyawan tersebut menghiraukan kompetensi dalam bekerja atau tidak bisa mencapai target setiap tahunnya.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer and Spencer dalam Wibowo, 2010. dalam jurnal Natasha Callista, 2016).

Mengingat masalah yang telah dipaparkan di atas bahwa Penulis tertarik untuk meneliti "Mengukur Kompetensi Karyawan Puskesmas Majalaya". Tujuan penulisan ini untuk mengetahui sejauh mana setiap unit Karyawan Puskesmas bisa mengukur kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

II. Kajian Teori**Definisi Kompetensi**

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepaiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma 2013:102 dalam Jonathan, Greis, Imelda 2014). kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Wibowo 2007:86 dalam Jonathan, Greis, Imelda 2014).

Menurut Triwiyatno (2011), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku.

Menurut Palan (2007) kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Menurut Spenser dan Spenser dalam Moehariono (2010:3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha "2008" Kompetensi ialah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary Dalam Sri Lastanti "2005" Mendefinisikan kompetensi ialah ketrampilan dari seorang ahli, dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Byars Dan Rue "1997" Kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Manfaat Kompetensi

Dalam hal ini Ruky "Dalam Sutrisno, 2010" mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

(1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai (2) Alat seleksi karyawan (3) Memaksimalkan produktivitas (4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan (6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. faktor-faktor tersebut antara lain : Keyakinan dan nilai – nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

Indikator – indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dengan indicator – indikatornya yaitu: Kemampuan merencanakan, kemampuan mempengaruhi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan berhubungan dengan orang lain, kemampuan berfikir, kemampuan berorganisasi, kemampuan mengelola SDM, kemampuan memimpin, kemampuan melayani pasien, kemampuan bisnis, kemampuan mengelola diri, dan kemampuan teknis.

Kemampuan merencanakan / membuat perencanaan

Perencanaan merupakan persiapan yang disusun dengan menggunakan segenap kemampuan penalaran bagi suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan proses yang esensial dalam manajemen lembaga pendidikan.

Perencanaan mencakup hal yang luas, kompleks, serta memerlukan banyak waktu. Inti dari perencanaan berupa Perumusan tujuan dan pengkoordinasian cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. (dalam jurnal hindun hindun, 2015).

Kemampuan mempengaruhi / memberikan pengaruh

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Depdikbud, (2001:845) Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”.

Kemampuan berkomunikasi

Menurut Wibowo komunikasi merupakan aktifitas menyampaikan apa yang ada dipikiran, konsep yang kita miliki dan keinginan yang ingin kita sampaikan pada orang lain. Atau sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk memperoleh apa yang kita inginkan. Sedangkan Astrid berpendapat komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang yang mengandung arti/ makna yang perlu dipahami bersama oleh pihak yang terlihat dalam kegiatan komunikasi (dalam jurnal D Paramitha 2016).

Menurut Berelson & Stainer “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain. Melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka, dan lainlain” (dalam jurnal MI Saputra, 2103)

Kemampuan interpersonal / berhubungan dengan orang lain

Menurut Dedy Mulyana (2005) menyatakan: “komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.

Menurut DeVito (1992:11) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang berhubungan dengan beberapa cara. Jadi komunikasi interpersonal misalnya komunikasi yang terjadi antara ibu dengan anak, dokter dengan pasien, dua orang dalam suatu wawancara, dsb.

Kemampuan berfikir

Menurut Dalyono (2007: 224) menyatakan : berpikir termasuk aktivitas belajar, dengan berpikir orang memperoleh penemuan baru, sedikit-tidaknya orang menjadi tahu tentang hubungan antar sesuatu.

Menurut Robert Ennis dalam Alec Fisher (2008:4) berpikir kritis adalah pemikiran yang masuk akal dan refleksi yang berfokus untuk memutuskan apa yang mesti dipercaya atau dilakukan. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pada hakekatnya saat berpikir manusia sedang belajar menggunakan kemampuan berpikirnya secara intelektual dan pada saat bersama berpikir terlintas alternative dan solusi persoalan yang di hadapi sehingga ketika berpikir manusia dapat memutuskan apa yang mesti dilakukan karena dalam pengambilan keputusan adalah bagian dari berpikir kritis.

Kemampuan berorganisasi

Dalam Buku Pengantar Manajemen oleh Priyono (2007) Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Aktivitas ini bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat saja, akan tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola atau urutan yang dilakukan secara relatif teratur dan berulang-ulang. Organisasi sering diartikan sebagai kelompok yang secara bersama-sama ingin mencapai suatu tujuan yang sama.

Menurut Handoko (2000:6) mendefinisikan organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja.

Kemampuan Memimpin

Menurut Danim (2012) Kepemimpinan yang berorientasi mutu menjadi prasyarat untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kemampuan memimpin ini meliputi kemampuan kepala sekolah untuk bekerja dengan atau melalui staf administratif dan tenaga akademisnya.

Menurut Nasution (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu bagian dari manajemen. Manajemen yang dimaksud adalah manajemen organisasi dimana pemimpin berfungsi sebagai penentu dan pengendali arah organisasi melalui tahapan program untuk mencapai tujuan.

Kemampuan melayani pasien

Menurut Jacobalis, S (1995:68) Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik, bukanlah sesuatu yang mudah bagi pengelola rumah sakit karena pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit menyangkut kualitas hidup para pasiennya sehingga bila terjadi kesalahan dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi pasien. Dampak tersebut dapat berupa sakit pasien bertambah parah, kecacatan bahkan kematian.

Menurut Thoha (2002: 181) “kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat tergantung pada individual aktor dan sistem yang dipakai”. Dokter, perawat, dan tenaga penunjang medis serta nonmedis yang bertugas dirumah sakit harus memahami cara melayani konsumennya dengan baik terutama kepada pasien dan keluarga pasien, karena pasien dan keluarga pasien adalah konsumen utama di rumah sakit. Kemampuan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan pasien dapat diukur dari tingkat kepuasan pasien.

Kemampuan mengelola diri

Menurut Prijaksono (2003) mengemukakan bahwa pengelolaan diri bermanfaat untuk menghilangkan stress, kemarahan, kecemasan, ketakutan, dendam, sakit hati, dan meningkatkan kreativitas belajar. Kemampuan mengelola diri seseorang sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya.

Menurut Soegeng Prjodarminto (Bahri, 2012) bahwa "dengan disiplin yang muncul karena kesadaran diri, siswa berhasil dalam belajarnya".

Menurut Schunk (Uno, 2006) menyatakan bahwa "tidak ada orang yang mampu untuk belajar demi kepentingan orang lain melainkan kepentingan untuk dirinya sendiri"

Menurut Desmita (2007: 180) mengemukakan "Bimbingan Manajemen diri adalah struktur yang membantu anak mengorganisasi dan memahami tentang siapa dirinya, yang didasarkan atas pandangan orang lain, pengalaman-pengalamannya sendiri, dan atas dasar penggolongan budaya.

Kemampuan teknis / teknikal

Menurut Robert L katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002:56) Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang di spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis dilakukan di PuskesmasMajalaya Sumber data yang didapatkan berasal dari 37 responden .Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuisisioner yang diantaranya berisikan pertanyaan mengenai hal hal kompetensi karyawan, lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer.Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau istilah lainnya disebut sensus. Dibawah ini terdapat tabel operasional variabel yang dibuat sebelum membentuk kuisisioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran
1	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2016:271)	Kemampuan Merencanakan / Kemampuan Membuat Perencanaan	Tingkat Kemampuan Merencanakan / Kemampuan Membuat Perencanaan
			Kemampuan Mempengaruhi / Kemampuan Memberikan Pengaruh	Tingkat Kemampuan Mempengaruhi / Kemampuan Memberikan Pengaruh
			Kemampuan Berkomunikasi	Tingkat Kemampuan Berkomunikasi
			Kemampuan Interpersonal / Berhubungan Dengan Orang Lain	Tingkat Kemampuan Kemampuan Interpersonal / Berhubungan Dengan Orang Lain
			Kemampuan Berfikir	Tingkat Kemampuan Berfikir
			Kemampuan Berorganisasi	Tingkat Kemampuan Berorganisasi
			Kemampuan Memimpin	Tingkat Kemampuan Memimpin
			Kemampuan Melayani Pasien	Tingkat Kemampuan Kemampuan Melayani Pasien
			Kemampuan Mengelola Diri	Tingkat Kemampuan Mengelola Diri
Kemampuan Teknis / Teknikal	Tingkat Kemampuan Teknis / Teknikal			

IV. HasilDanPembahasan

Dalam penelitian ini kami menganalisis menyebarkan kuisisioner kepada atasan langsung di PuskesmasMajalaya. Kami memperoleh responden sebanyak 37 orang. Dibawah ini terdapat klasifikasi

penilaian tinggi rendahnya kompetensi karyawan yang diantaranya skor tinggi, skor, sedang, dan skor rendah. Rentang penilaiannya dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1. Skor Penilaian dengan Interval

Skor Rendah	37-147
Skor Sedang	148-258
Skor Tinggi	259-370

Gambaran umum mengenai kompetensi

Berdasarkan hasil kuisioner maka dapat di gambarkan sebagai berikut :

1) Kemampuan merencanakan / membuat perencanaan

Tabel.4.1

**Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 1
Memiliki Tingkat Perencanaan Yang sangat Baik**

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	2	5,40	18
8	11	29,73	88
7	15	40,54	105
6	6	16,22	36
5	3	8,11	15
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	262

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan “Kemampuan merencanakan / membuat perencanaan yang sangat baik ” Sebanyak 2 orang menyatakan melalui nilai 9, 11 orang menyatakan melalui nilai 8, 15 orang menyatakan melalui nilai 7, 6 orang menyatakan melalui nilai 6, 3 orang menyatakan melalui nilai 5. Dari table 1 terlihat bahwa total bobot Kemampuan merencanakan / membuat perencanaan Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 262. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat perencanaan yang sangat baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya tidak hanya bisa mengerjakan pekerjaanya sendiri melainkan bisa membuat perencanaan yang baik juga efisien.

2) Kemampuan mempengaruhi / memberikan pengaruh

Tabel.4.2

**Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 2
Mampu Memberikan Pengaruh Yang Baik**

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	4	10,81	36
8	11	29,73	88
7	16	43,24	112
6	5	13,51	30
5	0	0	0
4	1	2,70	4
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	270

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan "Kemampuan mempengaruhi / memberikan pengaruh yang baik" Sebanyak 4 orang menyatakan melalui nilai 9, 11 orang menyatakan melalui nilai 8, 16 orang menyatakan melalui nilai 7, 5 orang menyatakan melalui nilai 6, 1 orang menyatakan melalui nilai 4.

Dari table 2 terlihat bahwa total bobot memberikan pengaruh Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 270. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat memberikan pengaruh yang baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya tidak hanya memperdulikan diri sendiri dalam bekerja tetapi mampu memberikan pengaruh yang baik dalam penanganan pasien maupun sesama karyawan itu sendiri .

3) Kemampuan Berkomunikasi

Tabel.4.3
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 3
Mampu Berkomunikasi dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	6	16,22	54
8	23	62,16	184
7	7	18,92	49
6	1	2,70	6
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	293

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan "Kemampuan Berkomunikasi dengan baik" Sebanyak 6 orang menyatakan melalui nilai 9, 23 orang menyatakan melalui nilai 8, 7 orang menyatakan melalui nilai 7, 1 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 3 terlihat bahwa total bobot Berkomunikasi Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 293. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat berkomunikasi dengan baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya tidak hanya bekerja sesuai tupoksinya sebagai bidan perawat dan lain lain yang bekerja didalam gedung tetapi mereka suka bekerja di luar gedung seperti membantu masyarakat dengan cara pemeriksaan keluarga sehat ke rumah-rumah warga.

4) Kemampuan interpersonal / berhubungan dengan orang lain

Tabel.4.4
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 4
Mampu berhubungan dengan orang lain baik dengan sesama karyawan maupun pasien dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	3	8,11	27
8	26	70,27	208
7	8	21,62	56
6	0	0	0
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	291

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke empat kami menanyakan dengan pertanyaan “Mampu berhubungan dengan orang lain baik dengan sesama karyawan maupun pasien” Sebanyak 3 orang menyatakan melalui nilai 9, 26 orang menyatakan melalui nilai 8, 8 orang menyatakan melalui nilai 7. Dari table 4 terlihat bahwa total bobot Berhubungan dengan orang lain Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 291. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat berhubungan dengan orang lain dengan baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya dapat berbicara dengan ramah dan baik dalam bertutur kata dalam pelayanan melayani pasien maupun dengan sesama karyawan.

5) **Kemampuan Berfikir**

Tabel.4.5
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 5
Mampu berfikir dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	2	5,41	18
8	16	43,24	128
7	17	45,95	119
6	2	5,41	12
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	277

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke lima kami menanyakan dengan pertanyaan “Kemampuan berfikir” Sebanyak 2 orang menyatakan melalui nilai 9, 16 orang menyatakan melalui nilai 8, 17 orang menyatakan melalui nilai 7, 2 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 5 terlihat bahwa total bobot Kemampuan berfikir Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 277. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan berfikir dengan baik hal ini rasional karena mereka mampu memecahkan masalah baik individual maupun kelompok.

6) **Kemampuan berorganisasi**

Tabel.4.6
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 6
Mampu berorganisasi baik di dalam maupun diluar gedung puskesmas dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	5	13,51	45
8	10	27,03	80
7	19	51,35	133
6	3	8,11	18
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	276

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke enam kami menanyakan dengan pertanyaan “Kemampuan berorganisasi” Sebanyak 5 orang menyatakan melalui nilai 9, 10 orang menyatakan melalui nilai 8, 19 orang menyatakan melalui nilai 7, 3 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 6 terlihat bahwa total bobot Kemampuan berorganisasi Secara keseluruhan skor

total jawaban responden untuk item ini adalah 276. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan berorganisasi dengan baik hal ini rasional karena mereka mampu memecahkan masalah baik individu maupun kelompok.

7) Kemampuan Memimpin

Tabel.4.7
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 7
Mampu memimpin dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	3	8,11	27
8	7	18,92	56
7	25	67,57	175
6	2	5,41	12
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	270

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke tujuh kami menanyakan dengan pertanyaan "Kemampuan memimpin" Sebanyak 3 orang menyatakan melalui nilai 9, 7 orang menyatakan melalui nilai 8, 25 orang menyatakan melalui nilai 7, 2 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 7 terlihat bahwa total bobot Kemampuan memimpin Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 270. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan memimpin dengan baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya dimana ketika ia melaksanakan sebuah kewajibannya salah satunya yaitu memegang program kesehatan mereka selalu mengerjakannya dengan baik jadi bias di sebut mampu memimpin program itu dengan baik.

8) Kemampuan Melayani Pasien

Tabel.4.8
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 8
Mampu melayani pasien sesuai tupoksi

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	9	24,32	81
8	23	62,16	184
7	3	8,11	21
6	2	5,41	12
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	298

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke delapan kami menanyakan dengan pertanyaan "Kemampuan melayani pasien" Sebanyak 9 orang menyatakan melalui nilai 9, 23 orang menyatakan melalui nilai 8, 3 orang menyatakan melalui nilai 7, 2 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 8 terlihat bahwa total bobot Kemampuan melayani pasien Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 298. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan melayani pasien dengan baik juga sesuai tupoksi hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya sama halnya seperti pegawai lain yang harus mereka lakukan yaitu bekerja secara bersungguh sungguh dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik

dan benar yaitu dengan cara melayani pasien semaksimal mungkin seperti berbicara yang sopan dan mampu memeriksa pasien sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).

9) Kemampuan mengelola diri

Tabel.4.9
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 9
Mampu mengelola diri dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	1	2,70	9
8	24	64,86	192
7	11	29,73	77
6	1	2,70	6
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	284

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke sembilan kami menanyakan dengan pertanyaan “Kemampuan mengelola diri” Sebanyak 1 orang menyatakan melalui nilai 9, 24 orang menyatakan melalui nilai 8, 11 orang menyatakan melalui nilai 7, 1 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 9 terlihat bahwa total bobot Kemampuan mengelola diri Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 284. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan mengelola diri dengan baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya bukan hanya mampu melayani pasien dengan baik tetapi merekapun mampu mengelola dirinya dengan baik seperti mengatur jadwal untuk pergi keluar gedung seperti penyuluhan dan kegiatan lainnya maupun mengelola diri untuk mempersiapkan pekerjaannya lebih baik lagi.

10) Kemampuan teknis / teknis

Tabel.4.10
Variabel Kompetensi item pertanyaan ke 10
Keterampilan teknis yang di hadapi dilakukan dengan baik

Jawaban (dinyatakan melalui nilai 1 s/d 10)	Jumlah	%	Bobot
10	0	0	0
9	2	5,41	18
8	26	70,27	208
7	6	16,22	42
6	3	8,11	18
5	0	0	0
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
1	0	0	0
Total	37	100	286

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 37 karyawan di Puskesmas Majalaya untuk item ke sembilan kami menanyakan dengan pertanyaan “Kemampuan teknis / teknis” Sebanyak 2 orang menyatakan melalui nilai 9, 26 orang menyatakan melalui nilai 8, 6 orang menyatakan melalui nilai 7, 3 orang menyatakan melalui nilai 6. Dari table 10 terlihat bahwa total bobot Kemampuan mengelola diri Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 286. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya Kompetensi karyawan di Puskesmas Majalaya memiliki tingkat Kemampuan teknis / teknis dilakukan dengan baik hal ini rasional karena karyawan di Puskesmas Majalaya mampu melaksanakan tugas yang dihadapi seperti bidan mampu menguasai bidang pelayanan kesehatan ibu hamil dan mampu

menolong ibu tersebut melahirkan juga perawat mampu melayani pasien yang sakit ataupun melakukan tindakan unit gawat darurat dan tugas lainnya yang sudah ditetapkan.

Rekapitulasi setiap indikator kompetensi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil pengolahan data kuisioner

Item	Kemampuan sangat rendah <----- -----> kemampuan sangat tinggi										Skor	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	0	0	0	0	3	6	15	11	2	0	262	Tinggi
2	0	0	0	1	0	5	16	11	4	0	270	Tinggi
3	0	0	0	0	0	1	7	23	6	0	293	Tinggi
4	0	0	0	0	0	0	8	26	3	0	291	Tinggi
5	0	0	0	0	0	2	17	16	2	0	277	Tinggi
6	0	0	0	0	0	3	19	10	5	0	276	Tinggi
7	0	0	0	0	0	2	25	7	3	0	270	Tinggi
8	0	0	0	0	0	2	3	23	9	0	298	Tinggi
9	0	0	0	0	0	1	11	24	1	0	284	Tinggi
10	0	0	0	0	0	3	6	26	2	0	286	Tinggi
Jumlah											2.807	Tinggi
Rata - rata total											280,7	

Berdasarkan tabel diatas kondisi kompetensi karyawan Puskesmas Majalaya dalam kondisi tinggi, hal ini terlihat dari skor rata-rata yaitu 280,7 sesuai dengan rentang berada pada nilai 2.807 (tinggi).

4.1 Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui bobot dari hasil analisis data variable Kompetensi karyawan maka kami hitung menggunakan spss dengan uji validitas dan reabilitas maka akan hitung nilai bobot dari setiap pertanyaan berikut data yang akan di hitung dari perolehan hasil kuisioner sebanyak 37 responden yang berasal dari karyawan Puskesmas Majalaya .

Tabel.4.1.1

Item	Sub Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,894	0,983	Valid
2	X1.2	0,928	0,983	Valid
3	X1.3	0,971	0,983	Valid
4	X1.4	0,723	0,983	Valid
5	X1.5	0,967	0,983	Valid
6	X1.6	0,908	0,983	Valid
7	X1.7	0,932	0,983	Valid
8	X1.8	0,859	0,983	Valid
9	X1.9	0,831	0,983	Valid
10	X1.10	0,903	0,983	Valid

Berdasarkan tabel 4.1.1 terlihat bahwa semua item pertanyaan valid pada kuisioner, semua item pertanyaan pada kuisioner dalam penelitian ini dapat di analisis selanjutnya , untuk hasil reabilitas di ketahui cronbach alpha adalah sebesar 0,954 jadi angka tersebut (0,954) lebih besar dari minimal cronbach alpha 0,6 oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian yang di gunakan untuk mengukur variable Kompetensi karyawan dikatakan valid dan reliable.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat di simpulkan sebagai berikut mengenai kompetensi karyawan di Pusksmas Majalaya ada dalam kategori tinggi dengan rincian Kemampuan Merencanakan / Kemampuan Membuat Perencanaan, Kemampuan Mempengaruhi / Kemampuan Memberikan Pengaruh, Kemampuan Berkomunikasi, Kemampuan Interpersonal / Berhubungan Dengan Orang Lain, Kemampuan Berfikir, Kemampuan Berorganisasi, Kemampuan Memimpin, Kemampuan Melayani Pasien, Kemampuan Mengelola Diri.

Daftar Pustaka

- Callista, Natasha. 2016. *Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Pada Pt.Tresnamuda Sejati: Cabang Surabaya
- Imelda,Greis, Jonathan, 2014. *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero): Wilayah sulutenggo*
- F, Tsani, Ahrul, 2013. *Pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat,jenderal kementerian luar negeri*
- Kartika, Nurbani, Lucia, 2014. *Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran*.Universitas Kristen Duta Wacana
- Rosento, 2015.*Analisis hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan* :Jakarta Timur
- Setiawan, Samhis. 2019.“Kompetensi” Pengertian Menurut Para Ahli &(Jenis – Manfaat). Gurupendidikan.Com
- Hindun,Hindun, 2015. *Perencanaan Strategis Dan Prilaku Manajerial Lembaga-lembaga Pendidikan*.IAIN Sulthan Thaha Saifudin. www.neliti.com
- Paramitha, D, 2015. *Analisis Komunikasi*.Universitas Pasundan
- Saputra, MI, 2013. *Pentingnya berkomunikasi dalam bekerja*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Sapril, 2011. *Komunikasi interpersonal pustakawan*. Pustakawan Muda Perpustakaan IAIN-SU
- Rachmadtullah, Reza, 2015. *Kemampuan berpikir kritis dan konsep diri dengan hasil Belajar pendidikan kewarganegaraan siswa kelas v sekolah Dasar*. Universitas Terbuka Jakarta.media.neliti.com
- Priyono,2007. *Buku Pengantar Manajemen*. Universitas Bina Darma
- Rahmat, Abdul dkk 2016. *Manajemen Kepemimpinan Dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah Pada Kinerja Pendidik*. SMAN I Kota Gorontalo
- Nova, Fitra, Rahadi, 2010. *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan Pasien rawat inap pada rumah sakit Pku muhammadiyah Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Asim, Mirawati, Titi, 2016. *Pengaruh bimbingan manajemen diri dalam meningkatkan Kedisiplinan belajar siswa*.
- Konselor SMA, SMA Atirah Makassar.
- Aristia, Randy, 2015. Studi tentang kemampuan aparaturn desa dalam pelayanan administrasi kependudukan. Mahakam Ulu

LAMPIRAN

MENGUKUR KOMPETENSI KARYAWAN PUSKESMAS MAJALAYA

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	NO. ITEM.
Kompetensi Karyawan	(1) Planning competency	1
	(2) Influence competency;	2
	(3) Communication competency;	3
	(4) Interpersonal competency;	4
	(5) Thinking competency;	5
	(6) Organizational competency;	6
	(7) Human resources management;	
	(8) Leadership competency;	7
	(9) Client service competency;	8
	(10) Business competency;	
	(11) Self management competency;	9
	(12) Technical/operational competency.	10

Sumber : Wibowo (2007)

Menggunakan skala Interval

**KUESIONER / ANGKET
MENGUKUR KOMPETENSI KARYAWAN
PUSKESMAS MAJALAYA**

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon di beri tanda lingkaran (O) pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap sesuai dengan penilaian anda dan di nyatakan melalui nilai 1 s/d 10 dengan interval :

Kemampuan Sangat Tinggi	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Kemampuan Sangat Rendah
-------------------------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

2. Setiap indikator hanya membutuhkan 1 penilaian saja
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Anda

MOHON DI ISI OLEH ATASAN LANGSUNG

Menurut penilaian Bapak/Ibu sebagai atasan langsung, karyawan dengan :

Nama Karyawan : _____

NO	INDIKATOR	PENILAIAN									
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Kemampuan merencanakan / membuat perencanaan	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2	Kemampuan mempengaruhi / memberikan pengaruh	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
3	Kemampuan berkomunikasi	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4	Kemampuan interpersonal / berhubungan dengan orang lain	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5	Kemampuan berfikir	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6	Kemampuan berorganisasi	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7	Kemampuan memimpin	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
8	Kemampuan melayani pasien	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9	Kemampuan mengelola diri	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
10	Kemampuan teknis / teknikal	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

--TERIMAKASIH--