

**ANALISIS KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI PUSKESMAS HUBIKOSI DI DISTRIK HUBIKOSI
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

S K R I P S I

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar S. AP Pada
Program Studi Administrasi Publik*



OLEH

**AGNES SONIA WALIANGGEN
NIM. 2016 11 004**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI PUSKESMAS HUBIKOSI DI DISTRIK HUBIKOSI
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Kamis Tanggal 26, Agustus, 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,



Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

Sekretaris,



H. MUHAMMAD ALI, S.Sos., M.Si.
NIDN. 1417056701

Anggota,



SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP., M.Si
NIDN. 1201037702

Anggota,



TUKIJAN, S.Sos., M.Si
NIDN. 1427016601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
(UNAIM) Yapis Wamena

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI PUSKESMAS HUBIKOSI DI DISTRIK HUBIKOSI
KABUPATEN JAYAWIJAYA

Identitas Penulis

NAMA : AGNES SONIA WALIANGGEN
NIM : 201611004
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan setuju

Pada Tanggal : 4-Agustus-2021

PEMBIMBING I,



Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

PEMBIMBING II,



H. MUHAMMAD ALI, S.Sos., M.Si.
NIDN. 1417056701

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Irmayani Misrah, S.Sos., M.A.P
NIDN. 1409108402

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha ESA, karena atas Ridho, Rahmad, Hidayah, Petunjuk, Perlindungan serta Pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah ini dengan judul “Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Hubikosi di Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya”.

Sebagai insan yang percaya kuasa sang pencipta penulis pun menyadari bahwa semua rencana dan cita-cita tidak mungkin tercapai sendirinya apabila tidak disertai dengan usaha dan kerja keras yang harus melewati berbagai hambatan. Ditengah keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penulis ada pula pihak-pihak yang membantu, memotivasi dan memberi saran dan bimbingan pada penulis.

Untuk itu dengan tulus, bangga dan rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Administrasi Publik.
2. Ibu **Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si** Dekan **Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik** sebagai Pembimbing Utama. dan Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos., M.Si** selaku Pembimbing II, yang telah memberikan kesempatan atas keluasan ilmu dan wawasan, ketulusan hati, kesabaran, dan kearifan beliau kepada penulis dalam proses penulisan Skripsi ini dari awal hingga selesai.
3. Bapak **GIRINIUS WENDA, S.Sos., M.Si** Selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis.
4. Bapak **Bambang Supeno Domi, S.Sos., M.Si** sebagai dosen wali yang banyak membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan perkuliahan

5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.
6. Bapak **Demianus Huby, SKM** selaku Kepala Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya yang telah memberikan ijin, rekomendasi, bantuan kepada penulis.
7. Orang tuaku tercinta, Ayah **Otniel Walianggen** dan Mama tercinta Ibu **Yuliana Mahuze** yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan motivasi yang baik serta selalu mendoakan untuk keberhasilan studiku. Serta saudara-saudariku yang selalu memberikan motivasi.
8. Kakakku tersayang **Aagustinus Walianggen** serta adik-adikku tersayang **Yohanes Walianggen** dan **Yosua Walianggen** yang memotivasiku selama proses perkuliahan..
9. Seluru rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik angkatan 2016 Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

Akhirnya dengan renda hati, Penulis menerima koreksi Maupun masukan dari para pembaca demi menyempurnakan serta menambah wawasan berpikir untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang Khususnya di bidang Administrasi Publik.

Semoga Tuhan yang maha Besar akan selalu membimbing serta mengarahkan kita kejalan yang benar, sehingga apa yang dicita-citakan akan sukses dan tercapai. Amin.

Wamena 26-Agustus-2021

Penulis,

AGNES SONIA WALIANGGEN
NIM. 2016-11-004

ABSTRAK

AGNES SONIA WALIANGGEN NIM. 2016-11-004.....,
'Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Hubikosi di Distrik Hubikosi Kabupaten jayawijaya''. Dengan Dosen (Pembimbing I: Ibu **Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si** dan Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos., M.Si**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah 'Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Hubikosi di Distrik Hubikosi Kabupaten jayawijaya. Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya, sehingga variabelnya adalah Kompetensi ASN yang diukur dengan indikator-indikatornya yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-Nilai, Karakteristik Pribadi Dan Motif. Sampel yang digunakan sebanyak 17 Aparatur Sipil Negara yang ada pada kantor Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi di Kabupaten Jayawijaya sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menempuh cara-cara : 1) Observasi, 2) Pustaka, 3) Kuesioner.

Kesimpulannya dari penelitian ini bahwa hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mengenai variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. dimana Indikator Pengetahuan dengan nilai skor 75,8, indikator keterampilan dengan nilai skor 70,5, indikator Konsep diri dan Nilai-nilai dengan nilai skor 78,2, indikator Karakteristik Pribadi dengan nilai skor 73,6 dan indikator motif dengan nilai skor 78,83. Dari nilai skor per-indikator di atas dapat kita tentukan bahwa rekapitulasi untuk variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan nilai skor rata-rata sebesar **75,38** dengan predikat **Sangat Baik**. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara mendapat kategori baik.

Kata Kunci : Kompetensi ASN.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	8
1. Pengertian Kompetensi.....	8
2. Kerja Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN).....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Definisi operasional	22
D. Kerangka Konseptual.....	23
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Jenis Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Instrument Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	
27	
F. Teknik Analisa Data.....	
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	
1. Keadaan Lokasi dan Letak Geografis.....	
2. Letak Geografis	
3. Jangkauan Wilayah	

4. Jumlah Penduduk	
b. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Puskesmas.....	81
c. Keadaan Responden dan Sarana Prasarana Puskesmas.....	81
d. Analisis Data.....	
e. Pembahasan.....	

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	
B. Saran-saran.....	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Nilai Interpretasi Skor.....	28
Tabel 4.1 Jumlah penduduk menurut kampung di distrik hubikosi.....	30 32
Tabel 4.2 Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.3 Keadaan responden berdasarkan umur	43
Tabel 4.4 Keadaan responden pangkat	43
Tabel 4.5 Keadaan responden berdasarkan pendidikan	44
Tabel 4.6 Keadaan responden berdasarkan agama	45
Tabel 4.7 Keadaan responden berdasarkan umur.....	
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pengetahuan terhadap semua aturan.....	46
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pengetahuan terhadap tugas pokok dan fungsi.....	47
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pengetahuan untuk menyelesaikan laporan kerja.....	48
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang melaksanakan tugas memerlukan kordinasi dengan pihak-pihak lain.....	49
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang kemampuan untuk memahami informasi kesehatan masyarakat.....	50
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer.....	51
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan.....	52
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang kecepatan untuk memberikan respon terhadap perintah atasan.....	53
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang keterampilan berkomunikasi dengan masyarakat.....	54
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang penguasaan dan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat.....	55
Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang keterampilan melaksanakan pekerjaan sehari-hari.....	56 57
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang memiliki tubuh ang sehat.....	58
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang tampak bersih dan rapi.....	
Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku.....	58

Tabel 4.22	Tanggapan responden tentang menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja.....	59
Tabel 4.23	Tanggapan responden tentang bahagia dalam menjalankan pekerjaan.....	60
Tabel 4.24	Tanggapan responden tentang cenderung ingin mengetahui hal-hal baru dalam pekerjaan.....	61
Tabel 4.25	Tanggapan responden tentang tidak gugup dalam menghadapi hal-hal baru dalam pekerjaan.....	61
Tabel 4.26	Tanggapan responden tentang sikap bersosialisasi dengan rekan kerja.....	62
Tabel 4.27	Tanggapan responden tentang senang dengan kehadiran ASN baru dalam lingkungan kerja.....	63
Tabel 4.28	Tanggapan responden tentang sikap dan tingkah laku terhadap rekan kerja.....	64
Tabel 4.29	Tanggapan responden tentang kesadaran melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.....	64
Tabel 4.30	Tanggapan responden tentang kesadaran bekerja untuk memenuhi hasil yang baik.....	65
Tabel 4.31	Tanggapan responden tentang motivasi untuk berhasil bersama dengan rekan kerja.....	66
Tabel 4.32	Tanggapan responden tentang semangat melakukan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan.....	66
Tabel 4.33	Tanggapan responden tentang membangun hubungan dengan baik sesama rekan kerja.....	67
Tabel 4.34	Tanggapan responden tentang motivasi bekerja untuk melayani masyarakat.....	68 69
Tabel 4.35	Rata-rata persentase indikator pengetahuan.....	70
Tabel 4.36	Rata-rata persentase indikator keterampilan.....	71
Tabel 4.37	Rata-rata persentase indikator konsep diri dan nilai-nilai.....	72
Tabel 4.38	Rata-rata persentase indikator karakteristik pribadi.....	73
Tabel 4.39	Rata-rata persentase indikator motif.....	74
Tabel 4.40	Rekapitulasi rata-rata variabel kompetensi ASN.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. Dokumentasi

Lampiran 6. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dapat disadari, oleh karena manusia sebagai subjek dan objek dalam pembangunan. Mengingat hal tersebut maka, pembangunan SDM diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, dan profesional. Disamping itu juga mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menghasilkan ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan nasional. Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, khususnya Sumber Daya Manusia aparatur, salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang aparatur agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia.

Menurut **Spencer** dalam **Palan (2007:6)**, mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Kompetensi Spencer adalah salah satu teori kompetensi yang banyak digunakan untuk melatih karyawan atau pegawai karena lebih terfokus pada *soft skill*, sehingga penggunaan teori Spencer ini cocok digunakan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Dalam proses menemukan unsur –unsur kompetensi mana saja yang perlu untuk diperbaiki dan dikembangkan

dengan metode kompetensi Spencer, selalu bertujuan untuk meningkatkan kinerja staff /karyawan atau pegawai. Dari uraian tentang kompetensi ini maka jelas bahwa kinerja suatu instansi pemerintah akan menjadi baik ketika Aparatur sipil negara yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki kompetensi yang baik dan sesuai.

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (**Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010**). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Puskesmas merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah di bidang Kesehatan yang melaksanakan pelayanan publik di bidang jasa, maka pelayanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi. Untuk dapat menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas maka harus didukung oleh adanya Aparat Sipil Negara yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pelayanan kesehatan di Puskesmas. Bila pasien tidak menemukan kepuasan dari kualitas pelayanan yang diberikan maka pasien cenderung mengambil keputusan tidak melakukan kunjungan ulang pada puskesmas tersebut. Kepuasan pasien sebagai pengguna jasa merupakan salah satu indikator dalam menilai mutu pelayanan di Puskesmas. Kepuasan yang tinggi akan menunjukkan keberhasilan Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak mendasar masyarakat yang penyediaannya wajib diselenggarakan oleh pemerintah sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28 H ayat (1) “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan” dan

Pasal 34 ayat (3) “Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”. Pelayanan kesehatan adalah segala upaya yang diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Azwar, 2010).

Tujuan utama dari adanya puskesmas adalah menyediakan layanan kesehatan yang bermutu namun dengan biaya yang relatif terjangkau untuk masyarakat, terutama masyarakat dengan kelas ekonomi menengah ke bawah. Masalah yang sering dihadapi secara umum oleh puskesmas adalah belum mampunya aparat atau pegawai puskesmas yang memberikan sesuatu hal yang benar-benar diharapkan pengguna jasa. Faktor utama tersebut tentu berkaitan dengan kompetensi aparat puskesmas yang seringkali belum sesuai dengan kebutuhan sehingga pelayanan yang diberikan berkualitas rendah dan belum dapat menghasilkan pelayanan yang diharapkan pasien.

Puskesmas Hubikosi merupakan pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di Distrik Hubikosi. Berdasarkan data nominatif kepegawaian di Puskesmas Hubikosi, diketahui bahwa dari sisi tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan atas, jumlah SPK sebanyak 2 orang, SMA sebanyak 4 orang dan SMEA 1 orang. Tingkat pendidikan jenjang Diploma 3 (D3) Kesehatan 14 orang dan D4 Kesehatan 1 orang. Jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang.

Berdasarkan data observasi tentang pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), maka dari 24 orang Pegawai (ASN) di puskesmas Hubikosi, yang sudah mengikuti Diklat penjurangan jabatan hanya 1 orang yaitu Kepala Puskesmas, yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV. Sedangkan Diklat profesi telah diikuti oleh 6 orang ASN yaitu Diklat Kebidanan; 4 orang Bidan Puskesmas, Diklat Kesehatan

Lingkungan (KESLING); 1 orang Staf KESLING dan Diklat Administrasi Perkantoran; 1 orang staf Administrasi Puskesmas. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang telah mengikuti diklat penjurangan jabatan hanya 4 % sedangkan yang sudah mengikuti diklat profesi hanya 25 %. Jumlah ini menjelaskan bahwa masih sedikit ASN yang sudah mengikuti diklat di Puskesmas Hubikosi.

Berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki, berdasarkan observasi dilapangan sesuai keterangan Bapak Kepala Puskesmas bahwa dari 24 orang pegawai puskesmas, yang menguasai komputer hanya 4 orang. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja Puskesmas Hubikosi dalam proses kelancaran pelayanannya terhadap masyarakat. Masalah pengembangan kompetensi ASN perlu mendapat perhatian terutama dilihat dari segi kompetensi pengetahuan/intelektual (pendidikan formal), kompetensi keterampilan (pelatihan struktural), pelatihan teknis/fungsional (kursus dan penataran), dan kompetensi pengalaman (masa kerja, pengalaman jabatan/kepemimpinan), serta kompetensi sikap.

Dari data yang diterima, sebagian besar Aparatur Sipil Negara dilingkup Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) struktural akibatnya terdapat jabatan dan kelas jabatan dilingkup Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya dijabat/diisi oleh ASN yang belum memenuhi persyaratan kompetensi manajerial (Diklat Struktural) yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Fakta lain menunjukkan sebagian aparatur juga masih kurang dalam motivasi kerja sehingga kurang inisiatif untuk lebih banyak belajar tentang tugas pokok Dan fungsi masing masing staf. Rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan jabatan terutama dalam hal mengambil keputusan yang berhubungan dengan tugas dan jabatan, menghadapi dan menyelesaikan persoalan atau

hambatan/kendala yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan jabatan, tentu dapat menyebabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap unit kurang efektif, kurang efisien dan tidak tepat waktu yang akhirnya tidak memenuhi tuntutan kinerja yang sudah ditetapkan.

Beberapa masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa keadaan kompetensi pegawai di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya belum optimal, sehingga tentu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “**Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya**”.

B. Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian adalah Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya, sehingga variabelnya adalah Kompetensi ASN yang diukur dengan indikator-indikatornya yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-Nilai, Karakteristik Pribadi Dan Motif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka perumusan masalah adalah “Bagaimana keadaan kompetensi ASN Puskesmas Hubikosi di Kabupaten Jayawijaya”.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan tingkat kompetensi ASN di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini ada dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian mengenai Analisis Kompetensi pada penelitian ini maka, banyak teori-teori yang ditemukan untuk mengetahui konsep tentang kompetensi. Sehingga, penulis berharap dari deskripsi tentang penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dan juga sebagai referensi Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena khususnya di Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

2. Aspek Praktis

Bagi Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dan khususnya Puskesmas Hubikosi, penelitian ini dapat menjadi referensi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menyusun kebijakan Pengembangan Puskesmas dari sisi kompetensi ASN-nya guna peningkatan pelayanan kesehatan.

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan untuk mengembangkan wawasan tentang kompetensi ASN.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kompetensi

Berdasarkan teori secara umum Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan seseorang. Secara harafiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (**Scale dalam Sutrisno, 2010**). Sedangkan secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Pernyataan di atas sejalan dengan pemikiran **Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2010)** yang menyatakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja sangat baik. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang memadai wajib dimiliki oleh pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Menurut **Purwanto (2006:6)** mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesioanlisme, kompetensi jabatan

fungsioanl, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda satu dengan yang lainnya.

Menurut **Robotham dan Jubb (1996)**, Kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku dari seseorang dalam berkreasi dan memberi respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi.pendapat yang lebih singkat di ungkapkan **Amstrong (1998)**, bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya

Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa Pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

Sanchez (1997) menegaskan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible* , seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat di kategorikan dalam variabel sikap (*attitude*).

Robbins (2001) mengemukakan bahwa salah satu bentuk kompetensi yang merupakan *biographical characteristic* adalah kemampuan (*ability*) yang terdiri dari *intellectual ability* dan *physical ability*.

Menurut **Palan (2007:5)** **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.

jadi secara komprehensif kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) keahlian (*skill*), (3) kemampuan (*ability*) dan (4) sikap (*attitude*). Ke empat variabel kompetensi secara efektif dan efisien (**Tandelilin 2004**).

Spencer dalam **Palan (2007:6)**, mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian/keterampilan yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*Superior performer*) di tempat kerja. Selanjutnya **Spencer** menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi sebagai berikut:

- a) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran
- b) Keterampilan, merujuk kepada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
- c) Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Menurut **Amstrong** dalam **Moeherion(2012:6)** kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya.

Thoha, (2003:154) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan

keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Dengan memperhatikan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur dapat sangat menentukan keberhasilan suatu program.

Kompetensi yang di tuntut seseorang pelaksana pemerintahan dan pembangunan adalah yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi internal maupun eksternal. Administrasi internal ini mencakup pengawasan sumber-sumber tenaga kerja, sarana dan teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang di tugaskan. Sedangkan administrasi eksternal meliputi kegiatan-kegiatan dari proses administrasi yang diperlukan untuk membentuk dan mengaitkan hubungan-hubungan dengan lembaga-lembaga dan kelompok-kelompok diluar pengendalian administratif dari satu lembaga. Dengan kata lain administrasi intern ini meliputi pola-pola kerjasama antara lembaga/instansi dan partisipasi klien-klien yang melebihi pola-pola sistem kerjasama yang lazim dilakukan.

Uraian diatas memberikan suatu gambaran bahwa untuk mengukur kompetensi seseorang dapat diamati melalui pengetahuan, keterampilan dan Motif. Lebih jelasnya ketiga dimensi tersebut diuraikan sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Menurut Spencer sebagaimana dikemukakan dimuka bahwa Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Seseorang dapat tahu tentang sesuatu hal karena memiliki akses terhadap informasi dari berbagai media. Tentang hasil pembelajaran tentu berkaitan langsung dengan pendidikan baik formal maupun nonformal.

Poedjawijatna (2000:14) mengemukakan bahwa orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan. Selanjutnya **Hadi**

(2001:123) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu objek yang telah dibuktikan kebenarannya. Kiranya juga jelas bahwa kita hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan.

Notoadmojo (2003:130) mengemukakan bahwa pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. kata kerja untuk mengukur bahwa orang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain: menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya.

2. Memahami (*Comprehensif*)

Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh menyimpulkan. Meramalkan dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan menggunakan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4. Analisis (*analysis*)

analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada

kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, mengelompokan dan sebagainya.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringankan, menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atau pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.

Riduwan (2002:42) secara terperinci menguraikan pengetahuan seseorang dapat diukur sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri pegawai yang memungkinkan, kriterianya adalah: kelincahan mental berpikir dari segala arah, kelincahan mental berpikir ke segala arah, fleksibel, konsep, orisinalitas, menyukai kompleksitas, latar belakang yang baik, kecakapan.
- b. Gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, kriterianya adalah: bekerja keras, berpikir mandiri, pantang menyerah, mampu berkomunikasi, tertarik hal-hal yang kompleks, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, senang humor, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

b) Keterampilan

Spencer Mengemukakan bahwa Keterampilan merujuk kepada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara cepat dan tepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui:

- a. Menjalankan tugas, kriterianya adalah: bekal pengetahuan, memberikan pekerjaan lebih, membangkitkan minat pegawai, mengembangkan pemikiran kerja, memberikan pengarahan, memberikan petunjuk teknis.
- b. Memberikan penguatan, kriterianya adalah: meningkatkan perhatian pegawai, memberikan motivasi kerja.
- c. Mengadakan variasi, kriterianya adalah: meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan prinsip kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan pemahaman moral kerja, pengarahan tugas pokok dan fungsi dari pimpinan, perencanaan kerja.

c) **Konsep diri & Nilai-nilai**

Menurut Spencer Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa bisa berhasil dalam suatu situasi.

Burns dalam Pudjijogyanti, (1993:2) mengemukakan konsep diri dan nilai-nilai adalah hubungan antara sikap dan keyakinan seseorang dan yang bukan bawaannya sejak lahir, melainkan hasil dari belajar, Saat manusia mengenal lingkungan hidupnya, ketika itu pula dia belajar berbagai hal-hal mengenai kehidupan dan nilai-nilai kehidupan Berdasarkan pengalaman hidupnya, seorang individu akan menetapkan konsep dirinya berdasarkan berbagai macam faktor. Konsep diri adalah inti dari kepribadian dalam diri seseorang inti kepribadian individu punya peranan yang sangat penting dalam menentukan dan mengarahkan perkembangan kepribadian serta perilaku dan nilai-nilai seseorang

di tengah-tengah masyarakat. Secara sederhana, konsep diri dan nilai-nilai adalah pandangan atau penilaian seseorang pada dirinya sendiri. Seorang ahli di bidang psikologi bernama **Eastwood Atwater** membagi konsep diri menjadi tiga bentuk, antara lain;

1 *Body image*, yaitu kesadaran seseorang melihat tubuh dan dirinya sendiri.

2 *Ideal self*, yaitu harapan dan cita-cita seseorang tentang dirinya sendiri.

3 *Social self*, yaitu bagaimana ia berpikir orang lain melihat dirinya.

d) Karakteristik Pribadi

Karakteristik Individu Menurut **Miftah Thoha (2011: 65)** berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Winardi (2000:34) karakteristik individual mencakup sifat - sifat berupa kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografi tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Winardi cakupan

sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

e) Motif

Menurut Spencer bahwa Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Pengertian Motif adalah dorongan yang sudah terikat pada suatu tujuan. Motif yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Ada beberapa definisi tentang motif:

Menurut **M. Sherif & C. W. Sherif (1956)**: motif sebagai suatu istilah generic yang meliputi semua faktor internal yang mengarah pada berbagai jenis perilaku yang bertujuan, semua pengaruh internal, seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organisme, dorongan dan keinginan, aspirasi, dan selera social, yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut. **Giddens (1991:64)** : motif sebagai impuls atau dorongan yang memberi energy pada tindakan manusia sepanjang lintasan kognitif/perilaku kearah pemuasan kebutuhan. Menurut Giddens, motif tak harus dipersepsikan secara sadar. Ia lebih merupakan suatu “keadaan perasaan”.

Koontz Harold dan kawan-kawan (1980:632) : dalam buku Management, mengutip pendapat **Berelson dan steiner**, mengemukakan bahwa motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, yang menggerakkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan. Dari berbagai macam pendapat dari para ahli di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Motif juga merupakan suatu alasan atau dorongan yang

menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan, atau bersikap tertentu. motif merupakan suatu pengertian yang mencukupi semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Tingkah laku juga disebut tingkah laku secara refleks dan berlangsung secara otomatis dan mempunyai maksud tertentu walaupun maksud itu tidak senantiasa sadar bagi manusia.

Menurut **Alex Sobur (2003; 267)**, menjelaskan bahwa motif dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Motif Biogenetis

Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme orang demi kelanjutan kehidupannya secara biologis. Motif biogenetis ini bercorak universal dan kurang terikat dengan lingkungan kebudayaannya tempat manusia itu kebetulan berada dan berkembang. Motif biogenetis ini adalah asli di dalam diri orang dan berkembang dengan sendirinya.

2) Motif Sosiogenetis

Motif sosiogenetis adalah motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif sosiogenetis tidak berkembang dengan sendirinya tetapi berdasarkan interaksi sosial dengan orang-orang atau hasil kebudayaan orang. Macam motif sosiogenetis banyak sekali dan berbeda-beda sesuai dengan perbedaan-perbedaan yang terdapat di antara berbagai corak kebudayaan di dunia.

3) Motif Teogenetis

Motif teogenetis adalah motif-motif yang berasal dari interaksi antara manusia dengan tuhan seperti yang terwujud dalam ibadahnya dan dalam kehidupannya sehari-hari dimana ia berusaha merealisasikan norma-norma agamanya. Sementara itu, manusia memerlukan interaksi dengan tuhannya untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai manusia yang berketuhanan di dalam masyarakat yang heterogen.

2. Kerja Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur adalah orang-orang serta lembaga yang mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan masa depan.

Menurut **Plano Jack (1985:80)**, kata aparatur berasal dari kata aparat yang berarti alat, badan atau instansi pemerintah. Ditinjau dari ilmu administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai.

Menurut **Pamudji (2004:21)**, Aparatur adalah sebagai alat atau sarana pemerintahan atau negara untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya yang kemudian terkelompok kedalam fungsi-fungsi diantara pelayanan publik, didalam pengertian aparatur tercakup aspek manusia (personil), kelembagaan (institusi), dan tata laksana.

Menurut **Soerwono (1982:154)**, Aparatur negara adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan

pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan aparatur adalah badan pemerintah, instansi pemerintah, Pegawai Negeri, alat negara. Sedangkan istilah aparatur pemerintah diartikan sebagai Pegawai Negeri, alat negara atau aparatur negara. Kata aparatur sendiri berarti seperangkat alat negara, atau pemerintah dan para Pegawai Negeri. Aparatur pemerintah merupakan alat kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Dalam pengertian tentang Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada Undang-Undang tersebut masyarakat baik Pegawai Negeri Sipil maupun pejabat pemerintahan dengan perjanjian kerja diberikan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu instansi pemerintahan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

- 1) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2) Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan .

- 3) Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
- 5) Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dengan terbitnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil diharuskan mempunyai fungsi sebagai :

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayanan publik; dan
- c. Perikat dan pemersatu bangsa.

Berdasarkan pada Pasal 13 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Administrasi;
- b. Jabatan Fungsional; dan
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Mr Hadriansyah	Analisis Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompetensi Sumber Daya ASN di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur Memperoleh Skor sebesar 71,6% dan termasuk dalam kategori Cukup Baik.	Ejournal Untag-smd.ac.id , Vol 1, No. 1 (2017)
2	U Kalsum	Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan Spencer yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif. Namun Untuk Indikator Keterampilan, pegawai memerlukan pelatihan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.	Skripsi FISIP UNHAS , (2017)
3	Irwan Fathurrohman	Pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat melalui Off The Job dan On The Jobtraining	E-Jurnal UPI.edu, ISSN:1979-732X ,Tahun 2018

C. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan makna dari maksud dari variabel serta indikator penelitian. Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel dan indikator sebagai berikut:

Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan motif yang berkaitan dengan peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jayawijaya.

- a. Pengetahuan adalah sesuatu yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang melekat dibenak seseorang atau Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.
- b. Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai adalah hubungan antara sikap dan keyakinan seseorang dan yang bukan bawaannya sejak lahir, melainkan hasil dari belajar, Saat manusia mengenal lingkungan hidupnya, ketika itu pula dia belajar berbagai hal-hal mengenai kehidupan dan nilai - nilai kehidupan Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya .
- d. Karakteristik pribadi adalah individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi,

penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

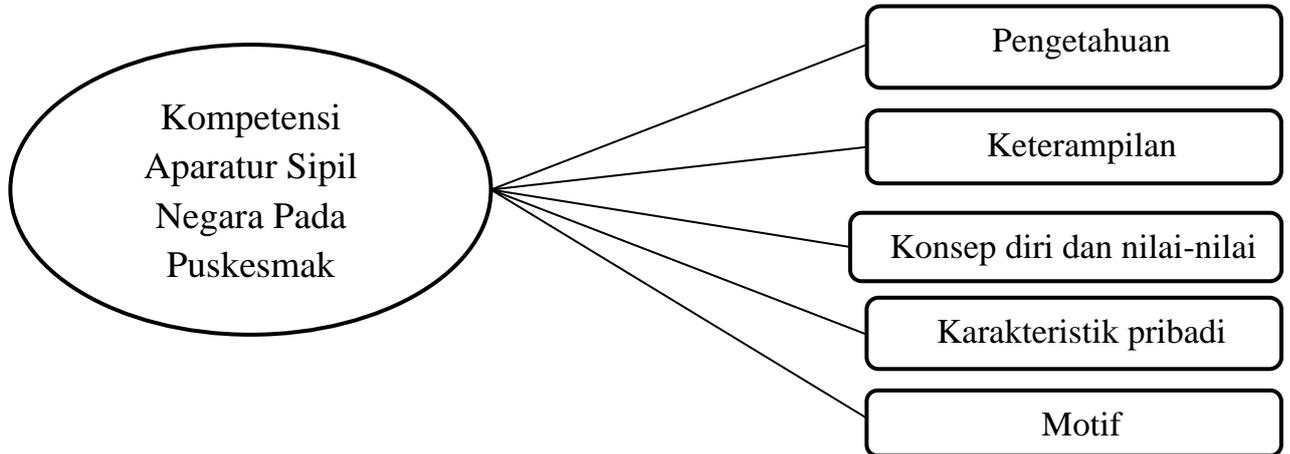
- e. Motif adalah niat untuk berkerja dari dalam diri untuk memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan bersosialisasi dengan orang lain dan untuk mengamalkan iman kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

D. Kerangka konseptual penelitian

Menurut **Robbins (1995: 356)** menambahkan penjelasan tentang spesifikasi aparat birokrasi professional adalah Aparat Sipil Negara lebih suka jika organisasi mempekerjakan kaum professional yang sangat terampil. Aparat Sipil Negara profesional mencapai tujuan yang sama seperti model **Max Weber** (disebut birokrasi mesin yang secara structural dicirikan oleh kompleksitas yang tinggi, formalisasi yang tinggi dan sentralisasi) tetapi menggantungkan diri pada desentralisasi yang sangat ekstensif dan pada penggantian formalisasi eksternal dengan standar professional yang diinternalisasikan.

Kerangka konseptual merupakan pola pikir penelitian yang menunjukkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian ini, maka sebagai kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



Pada gambar 2.1, di atas maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk menganalisis Keadaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya, yaitu melakukan analisis terhadap variabel Kompetensi menurut tiga indikator yaitu (1) Pengetahuan. (2) Keterampilan. (3) Konsep Diri dan nilai-nilai. (4) Karakteristik Pribadi. (5) Motif

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah di Kantor Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dibutuhkan untuk melakukan Penelitian ini 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut **Sarwono (2006:28)** mengatakan bahwa: penelitian deskriptif bertujuan membuat pencatatan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Sedangkan Menurut **Zuriah (Ahmad; 2017:29)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian deskriptif ini mengacu pada penelitian studi kasus. Dalam **Depdikbud, 1982/1983:11 (Zuriah, 2003:66)** penelitian studi kasus adalah penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit tertentu, yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2008:90)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi menurut **Sarwono (2006:220)**, adalah seluruh penduduk kampung yang dimaksud diteliti disebut populasi yang paling sedikit mempunyai sikap yang sama dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya dengan jumlah responden 17 Orang .

2. Sampel

Berdasarkan populasi tersebut kemudian ditentukan sampel yang akan diteliti. Sampel Menurut **Sugiyono (2007:91)** adalah “Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam hal ini menunjukkan karakteristik yang terwakili sehingga memiliki ciri, sifat dan bentuk yang tercermin dari populasi.

Menurut **Moh Nazir (2003:271)** sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Survey sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan di pergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang di kehendaki dari populasi.

Maka sampel dalam penelitian ini yaitu semua Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya dengan jumlah responden 17 Orang.

D. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut *Sugiono (2008:119)* instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah *Kuesioner* dengan menggunakan *Skala Likert*.

Menurut *Sugiono (2008:107)* *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert* , maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. Sangat Baik | Nilai Skor = 5 |
| 2. Baik | Nilai Skor = 4 |
| 3. Cukup Baik | Nilai Skor = 3 |
| 4. Kurang Baik | Nilai Skor = 2 |
| 5. Tidak Baik | Nilai Skor = 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

a) Kuesioner (Daftar Pertanyaan)

Teknik pengumpulan data dengan jalan menyebarkan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan kepada responden yang ada Kantor Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

b) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peninjauan secara cermat untuk menganalisa mengenai kondisi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi dan Letak Geografis

Sejalan dengan diberlakukannya sejumlah peraturan perundang-undangan yang memberikan peluang kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan sistem pelayanan Pemerintah, Pembangunan, dan kemasyarakatan seperti diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Peraturan Daerah, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua serta beberapa aturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah, maka sesungguhnya daerah telah diberikan kewenangan seluas-luasnya untuk dapat menggali potensi sumber daya yang dimiliki serta menentukan arah dan kebijakan pengembangan sistem pemerintahan ke depan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang lebih baik.

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan, fasilitas kesehatan yang terdapat di Kabupaten Jayawijaya antara lain 1 Rumah Sakit Umum Daerah, 2 Rumah Sakit Umum Swasta, 12 Puskesmas dan 24 Puskesmas Pembantu, 23 Balai Pengobatan, 113 Puskesmas Keliling serta 111 Posyandu. Keberadaan fasilitas kesehatan tersebut tidak lepas dari adanya tenaga kesehatan yang melayani di fasilitas kesehatan yang bersangkutan. Tenaga kesehatan tersebut antara lain, 13 Dokter Umum,

3 Dokter Gigi, 1 Perawat Gigi, 68 Bidan, 2 Apoteker, 153 Perawat serta 1 orang Pekarya.

a. Letak Geografis

Puskesmas Hubikosi terletak di Pusat Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya yang memiliki wilayah darat, lereng, gunung, lembah, dengan batas-batas wilayah pelayanan kesehatan masyarakat yaitu.

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Distrik Pelebaga
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Distrik Napua
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Distrik Ibele
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Distrik Hubikiak

b. Jangkauan wilayah

Puskesmas Hubikosi memiliki jangkauan wilayah pelayanan adalah seluruh Kampung yang tersebar di Distrik Hubikosi yang terdiri dari 20 Kampung (sebelum pemekaran) dengan jumlah penduduk 6.127 Kepala Keluarga (KK) atau 13.198 jiwa, dengan luas wilayah Distrik 137 Km². Adapun jumlah penduduk dan Kepala Keluarga menurut Kampung dapat dilihat pada tabel berikut.

c. Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk menurut kampung yang ada di Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

Tabel. 4.1.
Jumlah Penduduk dan Kepala Keluarga Menurut Kampung di Distrik Hubikosi

No	Nama Kampung	Data			Jumlah
		KK	LK	PR	
1	Hubikosi	339	732	624	1.695
2	Kikumo	323	693	598	1.614
3	Pelima	458	1.088	743	2.289
4	Kosilapok	331	734	590	1.655
5	Kosimeaga	417	879	788	2.084
6	Isakusa	280	664	454	1.398
7	Sakma	527	1.085	1.022	2.634
8	Yokalpalek	448	925	865	2.238

9	Wanima	327	840	646	1.813
10	Ikirumo	318	646	626	1.590
Jumlah		3.677	8.286	6.956	19.010

Sumber data : Kantor Puskesmas Hubikosi, Tahun 2021

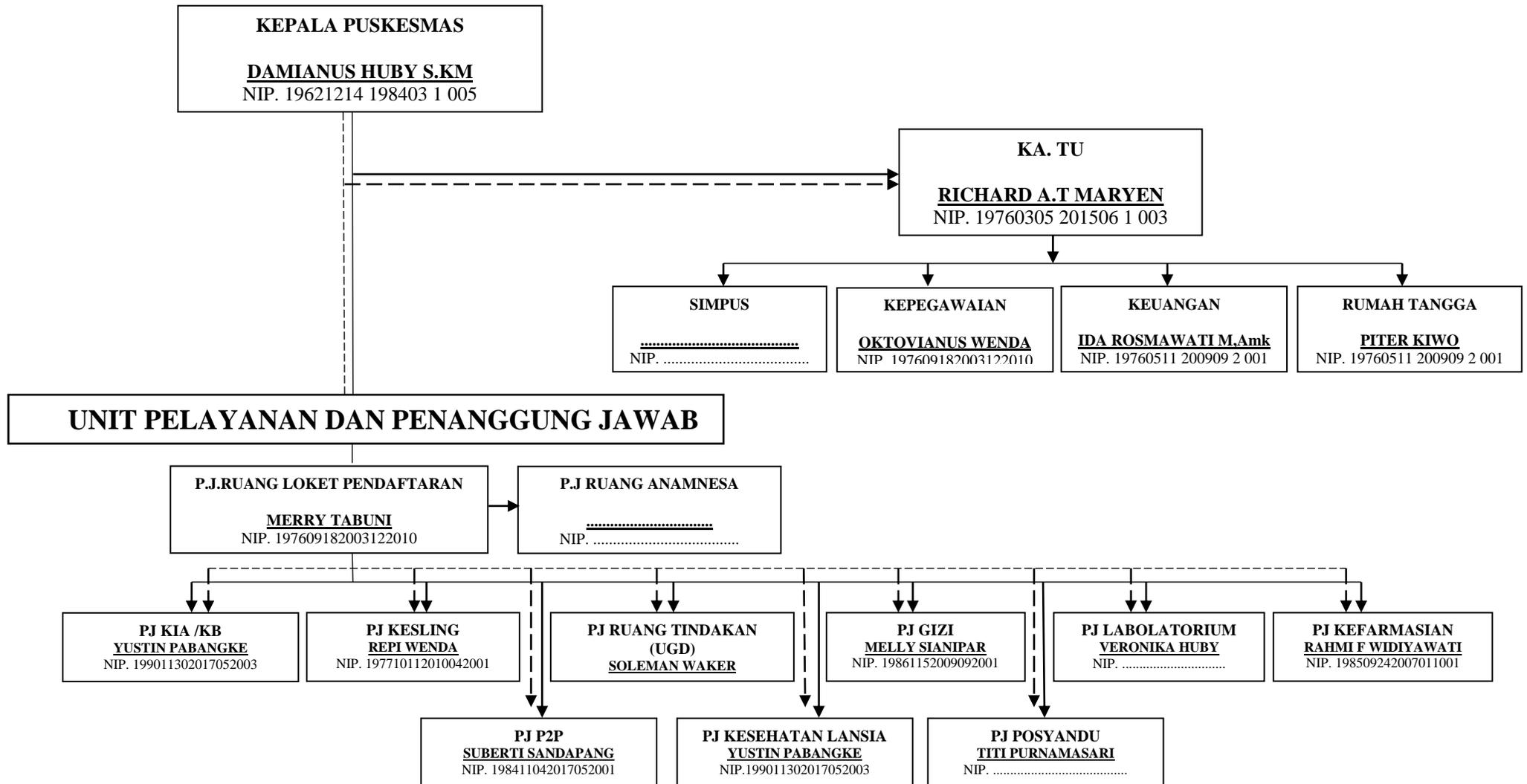
d. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Puskesmas

Struktur organisasi dan tata kerja Puskesmas Hubikosi yang dimaksud terdiri dari.

- a. Kepala Puskesmas
- b. Bendahara
- c. Kepala Tata Usaha
- d. Dokter
- e. Kepala Bagian yang terdiri dari :
 - 1) Kepala Bagian Kepegawaian
 - 2) Kepala Bagian Bidan Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA)
 - 3) Kepala Bagian MTBS
- f. Ruang Pelayanan yang terdiri dari :
 - 1) Ruang loket
 - 2) Ruang Apotek
 - 3) Ruang Laboratorium
 - 4) Ruang Perawatan

Bagan struktur organisasi puskesmas Hubikosi distrik asologaima dapat dilihat pada gambar 4.1. berikut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pegawai Puskesmas Hubikosi
Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya



Struktur organisasi Puskesmas tersebut mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu :

a. Kepala Puskesmas

1. Mengkoordinir penyusunan perencanaan tingkat puskesmas berdasarkan data program Kepala Dinas Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Merumuskan kebijaksanaan operasional dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Memberikan tugas kepada bawahan dan unit-unit serta Puskesmas Pembantu sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
4. Memimpin Urusan Tatausaha, Unit-Unit Pelayanan, Puskesmas Pembantu/Bidan dan para bawahan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.
5. Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
6. Menilai prestasi kerja para bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan karier.
7. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan puskesmas berdasarkan reslisasi program kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai bahan dalam menyusun program kerja berikutnya.
8. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada Kepala Dinas Kesehatan.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
10. Kepala Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Kesehatan.

b. Bendahara

1. Menyusun rencana kegiatan bendahara berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
2. Melaksanakan pengelolaan keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Mengevaluasi hasil kegiatan keuangan secara keseluruhan.
4. Membuat catatan dan laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

c. Kepala Tata Usaha

1. Menyusun Rencana Kegiatan Urusan Tata Usaha berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
2. Membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Mengkoordinasikan para bawahan dalam menyusun program kerja Puskesmas agar terjalin kerjasama yang baik.
4. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja yang diberikan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran kerja.
5. Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil yang dicapai agar sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bahan dalam peningkatan karier.
6. Melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat, hubungan masyarakat, dan urusan-urusan umum, perencanaan serta pencatatan dan pelaporan.
7. Mengevaluasi hasil kegiatan Urusan Tata Usaha secara keseluruhan.

8. Membuat laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
10. Urusan tata usaha dipimpin oleh seorang Kepala Urusan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Puskesmas.

d. Dokter

1. Sebagai Ketua Tim Mutu Puskesmas, mengkoordinir seluruh kegiatan manajemen mutu di Puskesmas.
2. Melaksanakan tugas pelayanan kepada pasien puskesmas.
3. Membantu manajemen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi puskesmas.
4. Membantu manajemen membina karyawan/karyawati dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
5. Membantu menyusun perencanaan kegiatan puskesmas.
6. Membantu manajemen dan memonitor dan mengevaluasi kegiatan puskesmas.
7. Membina petugas dalam meningkatkan mutu pelayanan (QA).
8. Membina perawat bidan dalam pelaksanaan MTBS.
9. Membantu manajemen melakukan supervisi dalam pelaksanaan kegiatan di Puskesmas Induk, Pustu, Pos Puskesmas, Polindes, Posyandu dan di Masyarakat.
10. Mengkoordinir kegiatan sistem informasi kesehatan.
11. Menyusun laporan tahunan, profil kesehatan, dibantu staf yang lain.

e. Bidang-Bidang terdiri dari :

- 1) Kepala Bidang Kepegawaian
 - a) Menyusun rencana kegiatan kepegawaian berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

- b) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Mengevaluasi hasil kegiatan kepegawaian secara keseluruhan.
- d) Membuat catatan dan laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
- e) Melaksanakan tugas yang lain yang diberikan oleh atasa.

2) Kepala Bidang Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA)

- a) Sebagai bidan koordinator kegiatan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak).
- b) Melaksanakan kegiatan pemeriksaan/pembinaan ibu hamil, ibu bersalin, ibu nifas, ibu menyusui, bayi dan balita.
- c) Melaksanakan kegiatan pelayanan Keluarga Berencana.
- d) Membina dan mensupervisi bidan swasta yan gada diwilayah puskesmas.
- e) Melaksanakan kegiatan lapangan dalam kegiatan posyandu, pembinaan kader kesehatan dan dukun bayi.
- f) Bertanggung jawab atas kebersihan dan penataan ruang KIA/KB/RB.
- g) Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengamatan alat medis, non medis KIA.
- h) Membantu Kepala Puskesmas dalam penyusunan rencana kegaitan.
- i) Membantu Kepala Puskesmas dalam menyusun laporan kegiatan.
- j) Membina unit KIA/KB dalam pelaksanaan *Quality Assurabce*.
- k) Melaksanakan kegiatan puskesmas.
- l) Melaksanakan kegiatan Posyandu Lansia.
- m) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan KIA bulanan, tahunan beserta PWS-nya.

3) Kepala Bidang MTBS

- a) Melaksanakan tugas asuhan keperawatan di dalam gedung maupun di luar gedung.

- b) Berkolaborasi dengan Dokter dalam pelayanan pengobatan pasien baik di puskesmas induk maupun di pos-pos puskesmasling.
 - c) Bertanggung jawab atas kebersihan dan penataan ruang BP/IGD/Poli MTBS.
 - d) Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengamanan alat medis dan non medis di ruang BP/IGD/Poli MTBS.
 - e) Membantu kegiatan lintas program antara lain dalam kegiatan pemberantasan penyakit, UKS, Penyukuhan Kesehatan Masyarakat dan kegiatan lapangan lainnya.
 - f) Melaksanakan kegiatan puskesmas di luar gedung.
 - g) Membantu pelaksanaan kegiatan posyandu balita dan posyandu lansia.
 - h) Membantu kepala puskesmas dalam membuat perencanaan kegiatan.
 - i) Membantu Kepala Puskesmas dalam membuat laporan kegiatan.
- f. Ruang Pelayanan terdiri dari :
- 1) Ruang Loker
 - a) Menyusun rencana kegiatan di loket berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
 - b) Melaksanakan kegiatan pelayanan di loket dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c) Mengevaluasi hasil kegiatan pelayanan di loket secara keseluruhan.
 - d) Membuat catatan dan laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
 - e) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
 - 2) Ruang Apotek
 - a) Menyusun rencana kegiatan pelayanan obat di apotek berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

- b) Melaksanakan kegiatan pelayanan obat di apotek dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Mengevaluasi hasil kegiatan pelayannya obat di apotek secara keseluruhan.
- d) Membuat catatan dan laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
- e) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3) Ruang Laboratorium

- 1) Menyusun rencana kegiatan pelayanan laboratorium sederhana berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 2) Melaksanakan kegiatan pelayanan laboratorium sederhana dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Mengevaluasi hasil kegiatan pelayanan laboratorium sederhana secara keseluruhan.
- 4) Membuat catatan dan laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4) Ruang Perawatan

- a) Menyusun rencana kegiatan unit perawatan berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- b) Membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Melaksanakan kegiatan perawatan, rawat inap dan perawatan kesehatan masyarakat.

- d) Mengevaluasi hasil kegiatan unit perawatan secara keseluruhan.
- e) Membuat laporan kegiatan di bidang tugasnya sebagai pertanggung jawaban kepada atasan.
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

e. Sarana Prasar Puskesmas Hubikosi

Berbicara masalah kinerja maka perlu ditunjang dengan saran dan prasarana. Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana adalah semua barang yang ada, baik barang bergerak maupun barang yang tidak bergerak sebagai alat penunjang pelaksanaan tugas atau kegiatan di puskesmas. Barang bergerak dibedakan dalam dua kelompok yaitu sebagai berikut.

- a. Barang habis pakai, yaitu barang-barang yang volumenya pada waktu digunakan dan dalam jangka waktu tertentu barang itu susut sampai habis atau tidak difungsikan lagi serta perlu dihapuskan/pemutihan.
- b. Barang yang tidak bergerak yaitu perlengkapan yang tidak berpindah antara lain berupa tanah dan bangunan.

2. Keadaan Responden

Puskesmas Hubikosi terdapat sejumlah tenaga kesehatan yang melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsi pokok kerja yang telah direncanakan, disusun dan ditempatkan pada bidangnya masing-masing. Berikut ini dapat diuraikan tentang keadaan responden Puskesmas Hubikosi pada tabel berikut.

1) Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	9	52,94%
2	Perempuan	8	47,05%
	Jumlah	17	100%

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2021

Table di atas menunjukkan bahwa keadaan responden berdasarkan jenis kelamin Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya seimbang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 9 orang dengan persentasi 52,94% dan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentasi 47,05%.

2) Keadaan responden berdasarkan umur

Keadaan responden berdasarkan umur pada Puskesmas Hubikosi dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.3
Keadaan Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	15 – 20 Tahun	-	-
2	21 – 25 Tahun	-	-
3	26 – 30 Tahun	2	11,76%
4	31 – 35 Tahun	2	11,76%
5	36 Tahun ke atas	13	76,47%
	Jumlah	17	100%

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden usia 26 – 30 sebanyak 2 orang dengan persentasi 11,76%, usia 31-35 sebanyak 2 orang dengan persentasi 11,76% dan yang berusia 36 tahun ke atas sebanyak 13 orang dengan persentasi 76,47%.

3) Keadaan responden berdasarkan pangkat

Keadaan responden berdasarkan pangkat/golongan pada puskesmas Hubikosi dapat dilihat pada sajian data sebagai berikut.

Tabel 4.4
Keadaan Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pembina tk 1 III /d	1	5,88%
2	Penata Muda (III/a)	3	17,64%
3	Penata (III/b)	3	17,64%
4	Pengatur Muda Tk.I (II/c)	5	29,41%
5	Pengatur (II/b)	3	17,64%
6	Pengatur Muda (II/a)	2	11,76%
	Jumlah	17	100%

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa keadaan responden berdasarkan pangkat/golongan yaitu pembina tk 1 III/ d sebanyak 1 orang dengan persentasi 5,88% Penata Muda (III/a) sebanyak 3 orang dengan persentasi 17,64%, Penata (III/b) sebanyak 3 orang dengan persentasi 17,64%, Pengatur Muda Tk.I (II/c) sebanyak 5 orang dengan persentasi 29,41%, Pengatur (II/b)

4.Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	2	11,76%
2	D3	8	47,05%
3	SPK	2	11,76%
4	SMA/SMK	5	29,41%
5	SMP	-	-
	Jumlah	17	100%

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari, sarjana (S1) sebanyak 2 orang dengan presentasi 11,76 %, D3 sebanyak 8 Orang dengan persentasi

47,05%, SPK sebanyak 2 orang dengan persentasi 11,76%, SMA/SMK sebanyak 5 Orang dengan persentasi 29,41%, dan SMP tidak ada .

4) Keadaan Responden Berdasarkan Agama

Keadaan pegawai menurut agama yang bertugas pada Puskesmas Hubikosi padat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Keadaan Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Katolik	13	76,47%
2	Protestan	2	11,76%
3	Islam	2	11,76%
4	Hindu	-	-
5	Budha	-	-
	Jumlah	17	100%

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa keadaa pegawai berdasarkan agama terdiri dari Kristen Katholik sebanyak 13 orang dengan persentasi 76,47%, Kristen Protestan sebanyak 2 orang dengan persentasi 11,76%, Islam sebanyak 2 orang dengan persentasi 11,76%, sedangkan Hindu dan Budha tidak ada

Tabel 4.7
DAFTAR NOMINASI PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUBIKOSI

NO	NAMA PEGAWAI	NIP	PANGKAT/ GOL. RUANG	JENIS KELAMIN		JABATAN	KET
				L	P		
1	DEMIANUS HUBY S.KM	19621214 198403 1 005	PEMBINA TK III/d	L		KEPALA PUSKESMAS	
2	ALMIUS MEAGA	19730608 200701 1 027	PENGATUR TK I	L		STAF TU	
3	ISAK HERMAN AGAKI	19821102 201506 1 001	PENGATUR II/A	L		KEPEGAWAIAN	
4	HILMAN SAPRIYANTO ,A Mkl	19850412 201004 1 001	PENGATUR II/A	L		BENDAHARA	
5	SUBERTI SANDAPANG A.Md Keb	19841108 201705 2 001	PENGATUR II/c		P	BKIA	
6	JUNARIA A.Md Keb	19790202 201902 2 001	PENGATUR II/C		P	MTBS	
7	HASNI P	19910621 201705 2 001	PENGATUR II/C		P	PLM	
8	POLUR KOGOYA	19720526 201506 1 003	PENGATUR II/B	L		R. LOKET	
9	RAPI WENDA	19760511 200909 2 001	PENATA III/B		P	R. APOTEK	
10	IDA ROSMIATI MANALI	19760511 200909 2 001	PENATA MUDA III/a		P	PERAWAT	
11	RAHMI FIRZA	19850924 201104 2 001	PENATA MUDA III/a		P	BIDAN	
12	RICKHAR ADAM T	19760305 201506 1 003	PENGATUR II/B	L		K TU	
13	MARKUS RUMERE	19621214 198403 1 005	PENATA III/B	L		PERAWAT	
14	SOLEMAN WAKUR	19691101 200002 1 001	PENGATUR II/A	L		PERAWAT	
15	PITER KIWO	19751202 201506 1 001	PENGATUR III/B	L		STAF	
16	MELLI SIANIPAR AMK	19861115 200909 2 001	PENGATUR II/C		P	BIDAN	
17	YUSTIN PABANGKE	19901130 201705 2 003	PENGATUR II/C		P	BIDAN	

Sumber data : Puskesmas Hubikosi, 2

3. Analisa Data

Dalam analisa data ini mengolah data mentah menjadi data yang akurat dan di bahas satu-persatu sehing menghasilkan nilai yang dapat di pertanggung jawabkan.

Sehingga Untuk mendapatkan jawaban hasil penelitian maka pengolahan Data Primer ini dalam bentuk analisis skor dan kemudian diberikan predikat jawaban yang akan diinterpretasikan ke dalam bentuk kalimat. Hasil penelitian tentang bagaiman Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya, sehingga variabelnya adalah Kompetensi ASN yang diukur dengan indikator-indikatornya yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-Nilai, Karakteristik Pribadi Dan Motif akan diuraikan sebagai berikut:

B. Pembahasan

a. Indikator Pengetahuan

Menurut pendapat Bpk/ibu, pengetahuan terhadap semua aturan terkait tugas dan pekerjaan.

Tabel. 4.8
Tanggapan Responden berkaitan dengan pengetahuan terhadap semua aturan terkait tugas dan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	11	55
2	Baik	4	6	24
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	79

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. pengetahuan/pemahaman terhadap semua aturan terkait tugas dan pekerjaan. Dengan jumlah skor sebesar 79 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam Menjalankan Roda Organisasi bisa di lihat dari indikator Pengetahua

- I. Menurut Bpk/ibu, pengetahuan anda terhadap tugas pokok dan fungsi anda dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Hubikosi.

Tabel. 4.9
Tanggapan Responden berkaitan dengan pengetahuan anda terhadap tugas pokok dan fungsi anda dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Hubikosi

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	12	60
2	Baik	4	5	20
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	80

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Pengetahuan/Pemahaman anda terhadap tugas pokok dan fungsi anda dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Hubikosi. Dengan jumlah skor sebesar 80 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana profesionalisme yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam melayani masyarakat yang berkunjung bisa di lihat dari indikator Pengetahuan

Menurut pendapat Bapak/ibu , Pengetahuan untuk menyelesaikan laporan-laporan kerja.

Tabel. 4.10
Tanggapan Responden berkaitan dengan Pengetahuan untuk menyelesaikan laporan- laporan kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	7	35
2	Baik	4	10	40
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	75

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Pengetahuan untuk menyelesaikan laporan- laporan kerja. Dengan jumlah skor sebesar 75 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana penanganan Aparatur Sipil negara sesuai dengan kebutuhan masyarakat bisa di lihat dari indikator Pengetahuan. Dalam melaksnakan tugas tentu memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak lain, Menurut pendapat Bpk/ibu, dalam melaksanakan tugas anda pengetahuan untuk melakukan koordinasi dengan pihak pihak terkait.

Tabel. 4.11
Tanggapan Responden berkaitan dengan melaksnakan tugas
tentu memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak lain,
Menurut pendapat Bpk/ibu, dalam melaksanakan tugas anda
pengetahuan untuk melakukan koordinasi dengan pihak pihak
terkait

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	10	50
2	Baik	4	6	24
3	Cukup Baik	3	1	3
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	77

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Dalam melaksnakan tugas tentu memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak lain, Menurut pendapat Bpk/ibu, dalam melaksanakan tugas anda pengetahuan untuk melakukan koordinasi dengan pihak pihak terkait. Dengan jumlah skor sebesar 77 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam Menjalankan kegiatan yang di lakukan pada puskesmas bisa di lihat

dari indikator Pengetahuan. Menurut pendapat Bpk/ibu, kemampuan anda untuk memahami informasi-informasi kesehatan masyarakat dari berbagai media.

Tabel. 4.12
Tanggapan Responden berkaitan dengan kemampuan anda
untuk memahami informasi-informasi kesehatan masyarakat
dari berbagai media

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	4	20
2	Baik	4	10	40
3	Cukup Baik	3	2	6
4	Kurang Baik	2	1	2
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	68

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kemampuan anda untuk memahami informasi-informasi kesehatan masyarakat dari berbagai media. Dengan jumlah skor sebesar 68 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara memahami informasi-informasi kesehatan masyarakat bisa di lihat dari indikator Pengetahuan

b. Indikator keterampilan

- i. Menurut pendapat Bapak/ibu , kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan komputer.

Tabel. 4.13
Tanggapan Responden berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan komputer

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	5	15
4	Kurang Baik	2	2	4
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	61

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan komputer. Dengan jumlah skor sebesar 79 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang dimiliki Aparatur Sipil negara Dalam mengoperasikan komputer bisa dilihat dari indikator Keterampilan.

Menurut pendapat Bapak/ibu, kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel. 4.14
Tanggapan Responden berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	7	35
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	2	6
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	73

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan jumlah skor sebesar 73 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas bisa di lihat dari indikator Keterampilan.

Apabila ada perintah dari atasan, kecepatan untuk memberikan respon Bapak/ibu terhadap perintah.

Tabel. 4.15
Tanggapan Responden berkaitan dengan perintah dari atasan, kecepatan untuk memberikan respon Bapak/ibu terhadap perintah

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	4	20
2	Baik	4	12	48
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	1	2
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	70

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Apabila ada perintah dari atasan, kecepatan untuk memberikan respon Bapak/ibu terhadap perintah. Dengan jumlah skor sebesar 70 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam kecepatan untuk memberikan respon pada masyarakat bisa di lihat dari indikator Keterampilan.

Keterampilan Bapak/ibu berkomunikasi dengan masyarakat dalam pelayanan.

Tabel. 4.16
Tanggapan Responden berkaitan dengan Keterampilan
Bapak/ibu berkomunikasi dengan masyarakat dalam
pelayanan.

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	7	35
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	1	3
4	Kurang Baik	2	1	2
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	72

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Keterampilan Bapak/ibu berkomunikasi dengan masyarakat dalam pelayanan. Dengan jumlah skor sebesar 72 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam ibu berkomunikasi dengan masyarakat dalam pelayanan bisa di lihat dari indikator Keterampilan Keterampilan Bapak/ibu menguasai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Tabel. 4.17
Tanggapan Responden berkaitan dengan menguasai
menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	3	15
2	Baik	4	13	52
3	Cukup Baik	3	1	3
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	70

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

Keterampilan Bapak/ibu menguasai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dengan jumlah skor sebesar 70 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam menguasai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat bisa di lihat dari indikator Keterampilan.

Keterampilan teknis Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Tabel. 4.18
Tanggapan Responden berkaitan dengan Keterampilan teknis
Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	9	45
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	77

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Keterampilan teknis Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Dengan jumlah skor sebesar 77 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari bisa di lihat dari indikator Keterampilan.

c. Indikator konsep diri dan nilai-nilai

Apakah Bapak/ibu, memiliki tubuh yang sehat.

Tabel. 4.19
Tanggapan Responden berkaitan dengan memiliki
tubuh yang sehat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	12	60
2	Baik	4	5	20
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	80

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Memiliki tubuh yang sehat. Dengan jumlah skor sebesar 80 berada pada predikat **Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam memiliki tubuh yang sehat bisa di lihat dari indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai

Apakah Bapak/ibu, tampak bersih dan rapi.

Tabel. 4.20
Tanggapan Responden berkaitan dengan tampak
bersih dan rapi

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	11	55
2	Baik	4	6	24
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	79

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Tampak bersih dan rapi. Dengan jumlah skor sebesar 79 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam tampak bersih dan rapi bisa di lihat dari indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai.

Kepatuhan Bapa/ibu dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku.

Tabel. 4.21
Tanggapan Responden berkaitan dengan Kepatuhan Bapa/ibu dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	5	25
2	Baik	4	10	40
3	Cukup Baik	3	2	6
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	71

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kepatuhan Bapa/ibu dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku. Dengan jumlah skor sebesar 71 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku bisa di lihat dari indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai.

Menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda.

Tabel. 4.22
Tanggapan Responden berkaitan dengan Menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	13	65
2	Baik	4	4	16
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	81

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda. Dengan jumlah skor sebesar 81 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda bisa di lihat dari indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai. Menurut pendapat Bpk/ibu, apakah sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan.

Tabel. 4.23
Tanggapan Responden berkaitan dengan Menurut pendapat Bpk/ibu, apakah sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	12	60
2	Baik	4	5	20
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	80

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Menurut pendapat Bpk/ibu, apakah sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan. Dengan jumlah skor sebesar 80 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan. bisa di lihat dari indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai.

d. Indikator karakteristik pribadi

Cenderung ingin tahu akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan.

Tabel. 4.24
Tanggapan Responden berkaitan dengan Cenderung ingin tahu akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	8	40
2	Baik	4	9	36
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	76

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Cenderung ingin tahu akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan. Dengan jumlah skor sebesar 76 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam baru yang ada pada pekerjaan bisa di lihat dari indikator Karakteristik Pribadi.

Apakah Bapak/ibu tidak gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.

Tabel. 4.25
Tanggapan Responden berkaitan dengan tidak gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	2	10
2	Baik	4	11	44
3	Cukup Baik	3	2	6
4	Kurang Baik	2	2	4
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	64

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Tidak gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru. Dengan jumlah skor sebesar 64 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru bisa di lihat dari indikator Karakteristik Pribadi.

Bagaimana sikap bersosialisasi dengan rekan kerja yang di bangun Bapak/ibu, untuk menyelesaikan pekerjaan anda.

Tabel. 4.26
Tanggapan Responden berkaitan dengan Bagaimana sikap bersosialisasi dengan rekan kerja yang di bangun Bapak/ibu, untuk menyelesaikan pekerjaan anda

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	8	40
2	Baik	4	9	36
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	76

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Bagaimana sikap bersosialisasi dengan rekan kerja yang di bangun Bapak/ibu, untuk menyelesaikan pekerjaan anda. Dengan jumlah skor sebesar 76 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam bersosialisasi dengan rekan kerja bisa di lihat dari indikator Karakteristik Pribadi.

Menurut Bpk/ibu, apakah senang jika ada ASN atau pegawai baru yang bergabung dalam puskesmas ini.

Tabel. 4.27
Tanggapan Responden berkaitan dengan Menurut Bpk/ibu, apakah senang jika ada ASN atau pegawai baru yang bergabung dalam puskesmas ini

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	9	45
2	Baik	4	6	24
3	Cukup Baik	3	2	6
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	75

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Apakah senang jika ada ASN atau pegawai baru yang bergabung dalam puskesmas ini. Dengan jumlah skor sebesar 75 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam senang jika ada ASN atau pegawai baru bisa di lihat dari indikator Karakteristik Pribadi. Sikap dan tingka laku Bapa/ibu kepada rekan-rekan kerja

Tabel. 4.28
Tanggapan Responden berkaitan dengan Sikap dan tingka laku Bapa/ibu kepada rekan-rekan kerja

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	9	45
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	77

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Sikap dan tingka laku Bapa/ibu kepada rekan-rekan kerja. Dengan jumlah skor sebesar 77 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam kepada rekan-rekan kerja bisa di lihat dari indikator Karakteristik Pribadi.

e. Indikator motif

- i.** Kesadaran Bapak ibu untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab.

Tabel. 4.29
Tanggapan Responden berkaitan dengan Kesadaran Bapak ibu
untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	8	40
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	1	3
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	75

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kesadaran Bapak ibu untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab. Dengan jumlah skor sebesar 75 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab bisa di lihat dari indikator Motif.

Kesadaran anda melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik.

Tabel. 4.30
Tanggapan Responden berkaitan dengan Kesadaran anda
melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	11	55
2	Baik	4	6	24
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	79

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kesadaran anda melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik. Dengan jumlah skor sebesar 79 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik bisa di lihat dari indikator Motif.

Motifasi untuk berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas.

Tabel. 4.31
Tanggapan Responden berkaitan dengan Motifasi untuk berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	13	65
2	Baik	4	4	16
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	81

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Motifasi untuk berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas. Dengan jumlah skor sebesar 81 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas bisa di lihat dari indikator Motif Semangat dan kemauan bapak/ibu melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh.

Tabel. 4.32
Tanggapan Responden berkaitan dengan Semangat dan kemauan bapak/ibu melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	9	45
2	Baik	4	8	32
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	77

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Semangat dan kemauan bapak/ibu melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh. Dengan jumlah skor sebesar 77 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang dimiliki Aparatur Sipil negara Dalam melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh bisa dilihat dari indikator Motif. Motivasi bekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Tabel. 4.33
Tanggapan Responden berkaitan dengan Motivasi bekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	13	65
2	Baik	4	4	16
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	81

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Motifasi bekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan. Dengan jumlah skor sebesar 81 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur Sipil negara Dalam membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan bisa di lihat dari indikator Motif.

Sebagai abdi/pelayan masyarakat bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama sesuai ajaran iman kepercayaan Bapak dan Ibu.

Tabel. 4.34
Tanggapan Responden berkaitan dengan Sebagai abdi/pelayan masyarakat bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama sesuai ajaran iman kepercayaan Bapak dan Ibu

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai Skor
1	Sangat Baik	5	12	60
2	Baik	4	5	20
3	Cukup Baik	3	-	-
4	Kurang Baik	2	-	-
5	Tidak Baik	1	-	-
Jumlah			17	80

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis dengan melibatkan 17 orang sebagai responden Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Sebagai abdi/pelayan masyarakat bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama sesuai ajaran iman kepercayaan Bapak dan Ibu. Dengan jumlah skor sebesar 80 berada pada predikat **Sangat Baik**. Hal ini dapat di lihat dari bagaimana Tingkat pengetahuan yang di miliki Aparatur

Sipil negara Dalam bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama bisa di lihat dari indikator Motif.

B. Pembahasan

Untuk mengetahui Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya peneliti melakukan pembahasan per-indikator sebagai berikut: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-Nilai, Karakteristik Pribadi Dan Motif setelah itu di bahas berdasarkan variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya Berikut di sajikan data per-indikator:

1. Indikator Pengetahuan

Tabel 4.35
Rata-Rata Persentase Indikator pengetahuan

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Menurut pendapat Bpk/ibu, pengetahuan terhadap semua aturan terkait tugas dan pekerjaan anda	79	Sangat Baik
2	Menurut Bpk/ibu, pengetahuan anda terhadap tugas pokok dan fungsi anda dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Hubikosi	80	Sangat Baik
3	Menurut pendapat Bapak/ibu , Pengetahuan untuk menyelesaikan laporan- laporan kerja anda	75	Sangat Baik
4	Dalam melaksnakan tugas tentu memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak lain, Menurut pendapat Bpk/ibu, dalam melaksanakan tugas anda pengetahuan untuk melakukan koordinasi dengan pihak pihak terkait	77	Sangat Baik
5	Menurut pendapat Bpk/ibu, kemampuan anda untuk memahami	68	Baik

	informasi-informasi kesehatan masyarakat dari berbagai media		
Jumlah rata-rata		75,8	Sangat baik

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Menurut pendapat Bpk/ibu, pengetahuan/pemahaman terhadap semua aturan terkait tugas dan pekerjaan anda dengan predikat 79, Menurut Bpk/ibu, pengetahuan/Pemahaman anda terhadap tugas pokok dan fungsi anda dalam melaksanakan tugas di Puskesmas Hubikosi dengan predikat 80, Menurut pendapat Bapak/ibu , Pengetahuan untuk menyelesaikan laporan- laporan kerja anda dengan predikat 75, Dalam melaksnakan tugas tentu memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak lain, Menurut pendapat Bpk/ibu, dalam melaksanakan tugas anda pengetahuan untuk melakukan koordinasi dengan pihak pihak terkait dengan predikat 77, Menurut pendapat Bpk/ibu, kemampuan anda untuk memahami informasi-informasi kesehatan masyarakat dari berbagai media dengan predikat 68. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mendapatkan nilai skor **75,8** Kategori **Sangat Baik**.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Mr Hadriansyah** dengan judul Analisis Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompetensi Sumber Daya ASN di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur Memperoleh Skor sebesar 71,6% dan termasuk dalam kategori Cukup Baik dan hampir mendekati hasil penelitian yang di lakukan di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

2. Indikator Keterampilan

Tabel 4.36
Rata-Rata Persentase Indikator keterampilan

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Menurut pendapat Bapak/ibu , kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan komputer	61	Baik
2	Menurut pendapat Bapak/ibu , kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan	73	Sangat Baik
3	Apabila ada perintah dari atasan, kecepatan untuk memberikan respon Bapak/ibu terhadap perintah atasan	70	Sangat Baik
4	Keterampilan Bapak/ibu menggunakan berkomunikasi dengan masyarakat dalam pelayanan	72	Sangat Baik
5	Keterampilan Bapak/ibu menguasai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	70	Sangat Baik
6	Keterampilan teknis Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari	77	Sangat Baik
Jumlah rata-rata		70,5	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Menurut pendapat Bapak/ibu , kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan komputer dengan predikat 61, Menurut pendapat Bapak/ibu , kemampuan yang dimiliki untuk mengoperasikan alat-alat kesehatan di Puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan dengan predikat 73, Apabila ada perintah dari atasan, kecepatan

untuk memberikan respon Bapak/ibu terhadap perintah atasan dengan predikat 70, Keterampilan Bapak/ibu menggunakan berkomunikasi dengan masyarakat dalam pelayanan dengan predikat 72, Keterampilan Bapak/ibu menguasai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan predikat 70, Keterampilan teknis Bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan predikat 77. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mendapatkan nilai skor **70,5** Kategori **Sangat Baik**.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **U.Kalisum** Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan Spencer yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif. Namun Untuk Indikator Keterampilan, pegawai memerlukan pelatihan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya

3. Indikator Konsep Diri dan Nilai-nilai

Tabel 4.37
Rata-Rata Persentase Indikator konsep diri dan nilai-nilai

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Apakah Bapak/ibu, memiliki tubuh yang sehat	80	Sangat Baik
2	Apakah Bapak/ibu, tampak bersih dan rapi	79	Sangat Baik
3	Kepatuhan Bapa/ibu dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku	71	Sangat Baik
4	Menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda	81	Sangat Baik

5	Menurut pendapat Bpk/ibu, apakah sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan	80	Sangat Baik
Jumlah rata-rata		78,2	Sangat baik

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Apakah Bapak/ibu, memiliki tubuh yang sehat dengan predikat 80, Apakah Bapak/ibu, tampak bersih dan rapi dengan predikat 79, Kepatuhan Bapa/ibu dalam aturan-aturan dan norma yang berlaku dengan predikat 71, Menerima kritikan dan masukan dari rekan kerja ASN untuk meningkatkan kinerja di bidang anda dengan predikat 81, Menurut pendapat Bpk/ibu, apakah sangat bahagia dalam menjalani pekerjaan dengan predikat 80. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mendapatkan nilai skor **78,2** Kategori **Sangat Baik**.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **Irwan Fatorahman** dengan judul Pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat melalui Off The Job dan On The Jobtraining sudah mendekati dengan penelitian yang di lakukan di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

4. Indikator Karakteristik Pribadi

Tabel 4.38
Rata-Rata Persentase Indikator karakteristik pribadi

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Cenderung ingin tahu akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan	76	Sangat Baik
2	Apakah Bapak/ibu tidak gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru	64	Baik
3	Bagaimana sikap bersosialisasi dengan rekan kerja yang di bangun Bapak/ibu, untuk menyelesaikan pekerjaan anda	76	Sangat Baik
4	Menurut Bpk/ibu, apakah senang jika ada ASN atau pegawai baru yang bergabung dalam puskesmas ini	75	Sangat Baik
5	Sikap dan tingka laku Bapa/ibu kepada rekan-rekan kerja	77	Sangat Baik
Jumlah rata-rata		73,6	Sangat baik

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Cenderung ingin tahu akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan dengan predikat 76, Apakah Bapak/ibu tidak gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru dengan predikat 64, Bagaimana sikap bersosialisasi dengan rekan kerja yang di bangun Bapak/ibu, untuk menyelesaikan pekerjaan anda dengan predikat 76, Menurut Bpk/ibu, apakah senang jika ada ASN atau pegawai baru yang bergabung dalam puskesmas ini dengan predikat 75, Sikap dan tingka laku Bapa/ibu kepada rekan-rekan kerja dengan predikat 77. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa

Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mendapatkan nilai skor **73,6** Kategori **Sangat Baik**.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **U.Kalisum** Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Kompetensi Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan Spencer yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif. Namun Untuk Indikator Keterampilan, pegawai memerlukan pelatihan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya

5. Indikator Motif

Tabel 4.39
Rata-Rata Persentase Indikator motif

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Kesadaran Bapak ibu untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab	75	Sangat Baik
2	Kesadaran anda melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik	79	Sangat Baik
3	Motifasi untuk berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas	81	Sangat Baik
4	Semangat dan kemauan bapak/ibu melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh	77	Sangat Baik
5	Motifasi bekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan	81	Sangat Baik
6	Sebagai abdi/pelayan masyarakat bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama sesuai ajaran iman kepercayaan Bapak dan Ibu	80	Sangat Baik

Jumlah rata-rata	78,83	Sangat baik
-------------------------	--------------	--------------------

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. Kesadaran Bapak ibu untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab dengan predikat 75, Kesadaran anda melakukan kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik dengan predikat 79, Motifasi untuk berhasil bersama rekan kerja ASN di puskesmas dengan predikat 81, Semangat dan kemauan bapak/ibu melakukan pekerjaan sulit tanpa hitung-hitungan imbalan yang diperoleh dengan predikat 77, Motifasi bekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan dengan predikat 81, Sebagai abdi/pelayan masyarakat bagaimana pendapat anda tentang Motifasi bekerja untuk melayani sesama sesuai ajaran iman kepercayaan Bapak dan Ibu dengan predikat 80. Maka angka-angka pada pembahasan tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mendapatkan nilai skor **78,83** Kategori **Sangat Baik**.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **Irwan Fatorahman** dengan judul Pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat melalui Off The Job dan On The Jobtraining sudah mendekati dengan penelitian yang di lakukan di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

6. Rekapitulasi indikator-indikator pada Variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

7.

Dalam menyimpulkan hasil penelitian yang Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya dengan beberapa indikator yang antara lain Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Nilai-Nilai, Karakteristik Pribadi Dan Motif maka di bahas sebagai berikut:

Tabel 4.40
Rekapitulasi Rata-Rata Persentase Variabel Kompetensi
Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi
Kabupaten Jayawijaya.

No	Uraian	Nilai Skor	Predikat
1	Indikator Pengetahuan	75,8	Sangat Baik
2	Indikator Keterampilan	70,5	Sangat Baik
3	Indikator Konsep diri dan Nilai-nilai	78,2	Sangat Baik
4	Indikator Karakteristik Pribadi	73,6	Sangat Baik
5	Indikator Motif	78,83	Sangat Baik
Jumlah rata-rata		75,38	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mengenai variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. dimana Indikator Pengetahuan dengan nilai skor 75,8, indikator keterampilan dengan nilai skor 70,5, indikator Konsep diri dan Nilai-nilai dengan nilai skor 78,2, indikator Karakteristik Pribadi dengan nilai skor 73,6 dan indikator motif dengan nilai skor 78,83. Dari nilai skor per-indikator di atas dapat kita tentukan bahwa rekapitulasi untuk variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan nilai skor rata-rata sebesar **75,38** dengan predikat **Sangat Baik**. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara mendapat kategori sangat baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **Irwan Fatorahman** dengan judul Pengembangan kompetensi Pegawai Aparatur

Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat melalui Off The Job dan On The Jobtraining sudah mendekati dengan penelitian yang di lakukan di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **U.Kalisum** Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan Spencer yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Nilai-nilai, Karakteristik Pribadi dan Motif. Namun Untuk Indikator Keterampilan, pegawai memerlukan pelatihan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Mr Hadriansyah** dengan judul Analisis Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompetensi Sumber Daya ASN di lingkungan Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur Memperoleh Skor sebesar 71,6% dan termasuk dalam kategori Cukup Baik dan hampir mendekati hasil penelitian yang di lakukan di Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan Kepada Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten Jayawijaya mengenai variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Hubikosi Kabupaten Jayawijaya. dimana Indikator Pengetahuan dengan nilai skor 75,8, indikator keterampilan dengan nilai skor 70,5, indikator Konsep diri dan Nilai-nilai dengan nilai skor 78,2, indikator Karakteristik Pribadi dengan nilai skor 73,6 dan indikator motif dengan nilai skor 78,83. Dari nilai skor per-indikator di atas dapat kita tentukan bahwa rekapitulasi untuk variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan nilai skor rata-rata sebesar **75,38** dengan predikat **Sangat Baik**. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara mendapat kategori baik.

B. Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian di atas, berikut ini akan diberikan sara, antara lain:

- 1) Diharapkan dalam akuntabilitas aparatur sipil negara bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
- 2) Pemberian pelayanan oleh aparatur sipil negara pada puskesmas hubikosi terhadap masyarakat berpegang pada prinsip efisiensi dan efektifitas untuk kondisional.
- 3) Diharapkan Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Hubikosi dalam prinsip penerima layanan harus berpegang pada prinsip-prinsip organisasi pemberi layanan.
- 4) Masyarakat diharapkan untuk selalu berperan serta dalam penyelenggaraan pelayanan prima pada Puskesmas Hubikosi.

5) Dalam menyelenggarakan pelayanan prima Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Hubikosi selalu memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat dalam memenuhi kesehatan baik.

BIODATA PENULIS



AGNES SONIA WALIANGGEN, Lahir di Wamena, Distrik Wamena Kab.Jayawijaya Propinsi Papua pada tanggal 31 Agustus 1997, dari pasangan Bapak **Oniel Walianggen** dan Ibu **Yuliana Mahuze**, anak ke-Dua (2) dari Empat bersaudara dan beragama Kristen Protestan. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD YPK BETLEHEM Wamena pada tahun 2009,dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Wamena tahun 2012, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) YPK Merauke dan tamat pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) YPK Merauke kemudian pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Yapis Wamena angkatan ke-XIII. Dan saat ini berkerja sebagai wiraswasta di Wamena Kabupaten Jayawijaya.



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNA'IM)
YAPIS WAMENA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Alamat : Jalan Hom-Hom Wamena Kode Pos 99511 Kotak Pos 148
E-mail: lppmunaim@gmail.com Website : www.lppm_unaimwamena.ac.id

Nomor : 4.29/041/141011/2021
Lampiran : 1 (satu) Rangkap Proposal
Perihal : **Pengantar Pelaksanaan Penelitian**

Kepada Yth
**Kepala Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi
Kabupaten Jayawijaya**
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan rencana dan pengambilan data untuk Skripsi Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas nama:

Nama Lengkap : **Agnes Sonia Walianggen**
NIM : 2016 11 004
Semester : **XIV (Empat Belas)**
Bidang Kajian : Administrasi Publik
Prog.Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : **Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di
Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten
Jayawijaya**
Lokasi Penelitian : Puskesmas Hubikosi Distrik Hubikosi Kabupaten
Jayawijaya

Untuk keperluan tersebut di atas, maka mohon kiranya dapat diberi ijin untuk memperoleh data yang berhubungan dengan judul Skripsi dimaksud di atas. Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wamena, 28 April 2021

Kepala LPPM,



Muhammad Ali, S.Sos., M.Si
NIDN : 1417056701

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Administrasi Publik, di Wamena;
2. Yang bersangkutan;

