



Penguatan Kapasitas Kelembagaan dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Hewan

Titik Herawati

Graduate School of Djuanda University

Rita Rahmawati

Graduate School of Djuanda University

Korespondensi penulis: rita.rahmawati@unida.ac.id

Oetje Subgdja

Graduate School of Djuanda University

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of institutional capacity strengthening and its impact on the effectiveness of animal health services. This research uses a quantitative approach, which is a post-positivist research method employed to study a specific population or sample. Data collection is done using research instruments, and data analysis is statistical in nature with the aim of testing established hypotheses, thereby identifying the variables that influence and are influenced by them. The total number of respondents included in this study was 31 individuals. Several data collection techniques were used, including questionnaires, observation, literature review, documentation, and interviews. Data analysis was conducted using Likert scales and regression analysis through the SPSS program. The research results indicate that individual capacity strengthening has a negative impact on the effectiveness of animal health services, organizational capacity strengthening has a negative impact on the effectiveness of animal health services, system capacity strengthening has a negative impact on the effectiveness of animal health services, and institutional capacity strengthening has a positive impact on the effectiveness of animal health services.*

Keywords: *Institutional, Effectiveness, Service*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas kelembagaan dan dampaknya terhadap Efektivitas pelayanan kesehatan hewan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang bersifat *post positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhinya. Jumlah responden yang diambil sebanyak 31 orang. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner, observasi, studi kepustakaan, dokumentasi dan wawancara. Teknis analisis data menggunakan skala Likert dan metode regresi melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan data bahwa penguatan kapasitas individu berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan, penguatan kapasitas organisasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan, penguatan kapasitas sistem berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan dan penguatan kapasitas kelembagaan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan.

Kata Kunci: kelembagaan, Efektivitas, Pelayanan

LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan kesehatan hewan diemban oleh pemerintah pusat dan daerah serta masyarakat melalui otoritas veteriner dalam kerangka system kesehatan hewan nasional (Siskeswannas), dimana pelayanan Kesehatan hewan tersebut bermuara di Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan). Oleh karena itu, Puskeswan dianggap sebagai salah satu institusi strategis dalam upaya percepatan proses pelayanan dan penanganan kesehatan hewan. penguatan kinerja

Puskesmas perlu diwujudkan melalui tiga strategi mendasar, yaitu: (1) strategi pembangunan prasarana dan sarana (infrastruktur) fisik; (2) strategi peningkatan kapasitas sumberdaya manusia (SDM) petugas; (3) strategi penyempurnaan ketatalaksanaan (managemen) organisasi. Namun perlu digarisbawahi bahwa penguatan kinerja Puskesmas tentunya tidak hanya melibatkan peran pemerintah semata tetapi juga peran swasta dan masyarakat melalui regulasi dan fasilitasi dari pemerintah.

Permasalahan-permasalahan yang sering ditemukan pada kegiatan pelayanan Kesehatan hewan di Kabupaten Bogor, diantaranya adalah :

1. Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2022 Tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Hewan Kelas A, membuat banyaknya tumbang tindih pekerjaan di UPT Pusat Kesehatan Hewan.
2. Ruang lingkup kerja meliputi 40 Kecamatan yang terbagi di 6 UPT Pusat Kesehatan Hewan.
3. Wilayah kerja setiap UPT Pusat Kesehatan Hewan meliputi 6 sampai dengan 7 Kecamatan.
4. Pendanaan kegiatan pelayanan kesehatan hewan terbatas.
5. Sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelayanan Kesehatan hewan sangat terbatas.
6. Jumlah petugas terbatas.
7. Pendidikan rata-rata SLTA/SNAKMA.
8. Tidak semua petugas memiliki keterampilan atau kemampuan sesuai bidangnya.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang penelitian maka terdapat permasalahan yang dapat dikemukakan sebagai bahan melakukan penelitian, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh penguatan kapasitas individu terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
2. Apakah terdapat pengaruh penguatan kapasitas organisasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
3. Apakah terdapat pengaruh penguatan kapasitas sistem terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
4. Apakah terdapat pengaruh penguatan kapasitas kelembagaan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan

Penelitian untuk memetakan pelayanan Kesehatan hewan di Kabupaten Bogor belum pernah dilakukan dan penelitian ini merupakan yang pertama. Penelitian dalam tesis dilaksanakan berdasarkan sudut pandang dari kelembagaan baik penguatan kapasitas individu, organisasi maupun sistem di Pusat Kesehatan Hewan tentang hal-hal yang memengaruhi

Efektivitas pelayanan. Dalam tesis ini melakukan pemetaan sehingga dapat membantu menciptakan instrumen penilaian yang kedepannya diharapkan dapat membantu meningkatkan ataupun menciptakan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan berkualitas. Instrumen penilaian Efektivitas pada praktis bergantung pada tingkat feasible, dan keuntungan pada pengguna berpotensi, dalam segi waktu, uang dan kemudahan pelaksanaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin didapat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas individu terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
2. Untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas organisasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
3. Untuk mengetahui pengaruh penguatan kapasitas sistem terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan
4. Untuk mengetahui pengaruh kapasitas kelembangaan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan sehingga penyakit hewan dapat terkendali.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian Terdahulu

Pemetaan Dimensi Kualitas Pelayanan Kesehatan Hewan Dari Perspektif Penyedia Dan Penerima Pelayanan Medis Veteriner, Alan Chandrasaputra (2021), dalam penelitian berjudul “Pemetaan Dimensi Kualitas Pelayanan Kesehatan Hewan Dari Perspektif Penyedia Dan Penerima Pelayanan Medis Veteriner”, hasil penelitian Pelayanan Sebelas kategori menjadi dimensi kualitas pelayanan jasa medik veteriner area klinik hewan kesayangan di D.I. Yogyakarta yang terbagi jadi 3 tema. Tema tersebut berupa pelayanan oleh provider, interaksi hubungan provider -klien, permintaan dan ekspektasi klien. Tema yang memiliki hubungan dengan kualitas pelayanan jasa medik veteriner yang berfokus pada hewan kesayangan di area D.I. Yogyakarta.

Pelayanan Kesehatan Hewan (Aktif Service) Di Kota Parepare, Nurul Amin1 (2022), dalam penelitian berjudul : Pelayanan Kesehatan Hewan (Aktif Service) Di Kota Parepare. Dari hasil penelitian didapatkan Pelayanan kesehatan hewan (pengawasan, pengobatan dan pencatatan penyakit hewan) dilaksanakan disetiap daerah kota parepare melalui kegiatan magang di Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan di Kota Parepare. Metode yang diterapkan yaitu pelayanan aktif, semi aktif dan pelayanan pasif pada masyarakat. Target sasaran pelayanan kesehatan hewan adalah ternak masyarakat, kelompok ternak, kemitraan dan hewan

kesayagan. Jenis kegiatan yang dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan pelaksanaan kesehatan hewan dalam rangka pencegahan, observasi, diagnosis, pengobatan, perawatan, pemulihan kesehatan dan rehabilitasi.

Sistem Informasi Pelayanan Kesehatan Hewan Pada Pusat Kesehatan Hewan Kota Metro, Elisabet Ika Cristina (2022), dalam penelitian berjudul : Sistem Informasi Pelayanan Kesehatan Hewan Pada Pusat Kesehatan Hewan Kota Metro, hasil penelitian penelitian menunjukkan Pengembangan aplikasi pada pengembangan ini menggunakan salah satu metode yang merupakan bagian dari System Development Life Cycle (SDLC) yakni Rapid Application Development (RAD) sebagai metode pengembangan perangkat lunak yang menekankan pada pengembangan dalam waktu singkat dan menggunakan metode iteratif (berulang). Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan menganalisa proses pelayanan di Pusat Kesehatan Hewan Kota Metro. Menjadikan proses pencatatan layanan pengobatan hewan menggunakan layanan terkomputerisasi yang memberikan kemudahan bagian pendaftaran dalam mencari data hewan yang diperlukan.

Strategi Penguatan Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan Dalam Mendukung Sistem Kesehatan Hewan Nasional, Muhammad Iqbal (2021), dalam penelitian berjudul : Strategi Penguatan Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan Dalam Mendukung Sistem Kesehatan Hewan Nasional”, Hasil Penelitian penguatan kinerja Puskesmas dapat dilakukan melalui tiga strategi, yaitu : (1) strategi pembangunan prasarana dan sarana (infrastruktur); (2) strategi peningkatan kapasitas sumberdaya manusia petugas; dan (3) strategi penyempurnaan ketatalaksanaan organisasi. Implementasi ketiga strategi tersebut perlu dukungan institusionalisasi otoritas veteriner sehingga diharapkan dapat menjadikan Puskesmas sebagai lembaga yang tertata baik, mudah diakses, dan terpercaya dalam pelayanan sistem kesehatan hewan. Akan tetapi institusionalisasi otoritas veteriner harus bersifat mandiri dan bebas dari kepentingan politik (Iqbal, 2021).

Analisis Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Hewan (UPTD Puskesmas) Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Peternakan di Kabupaten Mamuju, Muchammad Achsinul Fikri Ma'ruf (2023), dalam penelitian berjudul : “Analisis Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Hewan (UPTD Puskesmas) Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Peternakan di Kabupaten Mamuju”, Hasil Penelitian Strategi yang sesuai untuk menunjang pelayanan kesehatan hewan adalah strategi pertumbuhan cepat dengan alternatif strategi (1) SO: meningkatkan kualitas layanan, kuantitas pelayanan dan menunjang kebutuhan operasional petugas dalam melaksanakan kegiatan; (2) ST: menerapkan SOP pelayanan untuk petugas kesehatan hewan agar pelayanan lebih efisien dan

sistematis; (3) WO: sosialisasi layanan untuk mempermudah informasi kepada masyarakat; dan (4) WT: membuat perencanaan jangka panjang untuk meningkatkan etos kerja dan pemahaman penggunaan obat oleh petugas kesehatan hewan (Anam, 2023).

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai, Maharani (2019), dalam penelitian berjudul : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya direalisasikan karena adanya pandemi COVID-19 (Soedarmanto Indarjulianto, 2020).

Sistem Informasi Rekam Medis Hewan Peliharaan Berbasis Web, Restania Elvida (2021), dalam penelitian berjudul : “Sistem Informasi Rekam Medis Hewan Peliharaan Berbasis Web”, Hasil Penelitian adanya sistem informasi rekam medis hewan peliharaan ini dapat memudahkan untuk mengolah data seperti menambah, mengedit, menghapus, mencari data serta menyediakan informasi riwayat pelayanan kepada pemilik hewan, memberikan kemudahan bagi pemilik dan dokter dalam mendapatkan informasi tentang rekam medis hewan peliharaan, sistem sudah bisa menggantikan sistem yang berjalan secara manual menjadi terkomputerisasi dan dalam sistem ini sudah bisa mendaftar untuk layanan grooming dan pengobatan secara online bagi pemilik hewan (Elvida, 2021).

Teori-teori yang Relevan

Penguatan Kapasitas Kelembangan dan Sumber Daya Manusia

Kapasitas Kelembangan

a. Kelembagaan

Menurut Isharyanto (2015) kelembagaan sebagai suatu tatanan dan pola hubungan antara anggota masyarakat atau organisasi yang saling mengikat yang dapat menentukan bentuk hubungan antar manusia atau antar organisasi yang diwadahi dalam suatu organisasi atau jaringan dan ditentukan oleh faktor-faktor pembatas dan pengikat berupa norma, kode etik atauran formal maupun informal untuk pengendalian perilaku sosial serta insentif untuk bekerjasama dan mencapai tujuan Bersama (Isharyanto, 2015).

Menurut Scot dalam Majda (2021) menyatakan bahwa kelembagaan merupakan struktur sosial yang telah mencapai ketahanan tertinggi dan terdiri dari budaya kognitif, normatif, dan regulatif yang sarat dengan perubahan (Mahmudah & Madja, 2021).

Kebudayaan sebagai sistem kognitif muncul akibat dari pertanyaan-pertanyaan bagaimana cara seseorang berfikir terhadap suatu hal. Mengetahui pemikiran seseorang berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Kebudayaan berupa pengetahuan yang menentukan bagaimana manusia harus bertindak atau berperilaku. Roger M.

Keesing mengatakan kebudayaan sebagai sistem kognitif tidak bisa terpisahkan dengan etnosaintic atau sering di artikan sama dengan etnoscience. Etnoscientic berawal dari pemikiran bahwa kebudayaan sebagai sistem kognitif

b. Kapasitas Kelembagaan

Menurut Teori Hess dan Ostrom dalam Budiharsanah (2017) dengan landasan prinsip “pengetahuan sebagai sumber daya milik bersama” (knowledge as a shared resource, or a commons). Prinsip ini melihat pengetahuan sebagai sesuatu yang kalau kita berikan pada orang lain, tidak akan mengurangi jumlah yang kita miliki (nonsubtractive), Pengembangan Kelembagaan sebagai alat untuk mendeteksi (diagnostic) dan memperbaiki (evaluative) kapasitas lembaga dalam menangani permasalahan Ilmu Kesehatan Masyarakat maupun ilmu Sosial lainnya. kelembagaan diidentikan dengan aturan dan rambu-rambu sebagai panduan yang dipakai oleh para anggota suatu kelompok masyarakat untuk mengatur hubungan yang saling mengikat atau saling tergantung satu sama lain. Penataan institusi (institutional arrangements) dapat ditentukan oleh beberapa unsur-unsur aturan operasional untuk mengatur pemanfaatan sumber daya, aturan kolektif untuk menentukan menegakkan hukum atau aturan itu sendiri dan untuk merubah aturan operasional serta mengatur hubungan kewenangan organisasi (Budiharsanah, 2017).

c. Penguatan Kapasitas Kelembagaan

Pengembangan kapasitas pada dasarnya suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan (Brown, 2001:25). Morison menyatakan bahwa capacity building adalah suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan perubahan multi level di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada (Morison, 2001:42). Secara lebih spesifik pengembangan kapasitas kelembagaan yaitu pengembangan kapasitas tradisional mengenai permasalahan sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi (Milen, 2004:21).

Kapasitas Sumber Daya Manusia

a. Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada dimensi pengembangan SDM dengan fokusnya adalah ketersediaan tenaga profesional/ teknis dan aktivitasnya adalah pelatihan, rekrutmen, sistem gaji, dan kondisi kerja (Haryono, 2012, h. 46-47):

1) Rekrutmen

Kualifikasi pendidikan harusnya disesuaikan dengan spesialisasi jabatan yang akan dipegangnya karena nantinya akan berdampak pada efektifitas dalam pelaksanaan program-program dilingkungan organisasi.

2) Pelatihan

Konsep pelatihan sebagaimana yang dikemukakan oleh Grindle (1980) adalah meliputi pelatihan dan pengembangan. Lebih lanjut, menurut pengertian PP No.101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS; yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS; membedakan diklat menjadi dua jenis, yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat dalam jabatan. Diklat Prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada CPNS dengan tujuan agar ia dapat menjadi terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Diklat dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

3) Sistem Gaji

Soemarsono dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan (Sinambela, 2016). Sedangkan Mulyadi dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu sudah pasti terkait dengan gaji atau upah.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokus dari penelitian ini di UPT Pusat Kesehatan Hewan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai persiapan kegiatan yang akan dilaksanakan (Hardani, Ustiawaty, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Wignjosoebroto, 2007), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat *post positivisme*, yang digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. (Saleh et al., 2019) Metode kuantitatif ini dapat menerapkan Analisa signifikansi yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Masturoh & T, 2018).

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan dua (2) cara, yaitu:

1. Pengambilan Sampel Acak Berstrata (*Stratified Random Sampling*)

Metode pengambilan sampel acak berstrata mengambil sampel berdasar tingkatan tertentu, dimana proses pengacakan diambil dari masing-masing kelompok tersebut (Purhantara, 2010).

2. Pengambilan Sampel Acak Berdasar Area (*Cluster Random Sampling*)

Metode cluster sampling adalah teknik sampling secara berkelompok, pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok/area tertentu. Tujuan metode cluster random sampling antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi SPSS (Darmanah, 2019)

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin (Syahza, 2021) dengan margin of error = 10% = 0,1 dengan jumlah populasi sebanyak 45 orang. Berdasarkan hasil perhitungan sampel maka responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 31 Responden, dimana responden diambil secara acak berdasarkan kelompok dan area.

Teknik Pengambilan Data

Beberapa teknik-teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu: penyebaran kuesioner, melakukan observasi, penelusuran terhadap literatur atau dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder serta wawancara dengan Kepala Dinas (Dr.farida Nugrahani, 2014).

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data dalam penelitian ini berdasarkan hubungan antara dua variable dapat dibedakan menjadi:

- (1) *Direct correlation (positive correlation)* yaitu perubahan pada satu variable diikuti variable yang lain secara teratur dengan arah gerakan yang sama,
- (2) *Inverce correlation (negative correlation)* yaitu perubahan pada satu variable diikuti variable yang lain secara teratur dengan arah gerakan yang berlawanan,

- (3) Nihil correlation yaitu arah hubungan kedua variable yang tidak teratur (Lina Miftahul Janah, 2000).

Analisa ini merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yaitu menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Wignjosoebroto, 2007). Level of Significancy dalam analisis ini adalah sebesar 5%, dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Exell dan SPSS.

Setelah data didapatkan secara lengkap maka selanjutnya data dianalisa secara kuantitatif dengan cara analisis statistik deskriptif dengan menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis (Supriyati, 2015). Pada uji normalitas pengujian statistik yang dapat digunakan diantaranya adalah: Uji Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera (Adam Malik, 2018)

Selain itu dilakukan juga analisa pendapat responden. Dimana analisa ini berkaitan dengan pendapat responden, dimana menggunakan skala likert dengan interval 1-5 sehingga nantinya didapatkan nilai dan kriteria penilaian (Adang Sutedja, 2020), sedangkan untuk mengetahui hubungan korelasi diantara variabel menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dibantu oleh Unit Pelaksana Teknis sebanyak 6 UPT Puskesmas yang melayani 40 kecamatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 74,2 Persen responden berpendidikan Sarjana, 12,9 persen berpendidikan Diploma, 9.7 persen berpendidikan SLTA dan 3,2 persen berpendidikan SLTP. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jawaban Responden Tentang Pendidikan Responden

PENDIIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SLTP	1	3,2
	SLTA	3	9,7
	Diploma	4	12,9
	Strata	23	74,2
	Total	31	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 48,4 Persen responden interval usia antara 41-60 Tahun dan 51,6 persen interval usia antara 21-40 Tahun. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Usia Responden

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	21-40 Tahun	16	51,6
	41-60 Tahun	15	48,4
	Total	31	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 54,8 Persen responden berjenis kelamin Laki-laki dan 45,2 persen berjenis kelamin Perempuan. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Jawaban Responden Tentang Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	17	54,8
	Perempuan	14	45,2
	Total	31	100,0

1. Penguatan kapasitas individu

Berdasarkan analisa pengaruh penguatan kapasitas individu terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,223. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel sangat lemah. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,17 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 17,0% disebabkan karena penguatan kapasitas individu sedangkan 83,0% penyebab variasi yang tidak diketahui. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = -1.232 < t_{tabel} = 1.701$ maka H₀ diterima atau melihat nilai probabilitas (Sig) yang lebih besar dari taraf signifikansi (0.228 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa penguatan kapasitas individu berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan.

2. Penguatan kapasitas organisasi

Berdasarkan analisa pengaruh penguatan kapasitas organisasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,295. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,55 yang dapat

ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 55,0% disebabkan karena penguatan kapasitas organisasi sedangkan 45,0% penyebab variasi yang tidak diketahui. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = -1.660 < t_{tabel} = 1.701$ maka H_0 diterima atau melihat nilai probabilitas (Sig) yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0.108 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa penguatan kapasitas organisasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan.

3. Penguatan kapasitas sistem

Berdasarkan analisa pengaruh penguatan kapasitas sistem terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,353. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,94 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 94,0% disebabkan karena penguatan kapasitas sistem sedangkan 6,0% penyebab variasi yang tidak diketahui. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = -2.030 < t_{tabel} = 1.701$ maka H_0 diterima atau melihat nilai probabilitas (Sig) yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0.052 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa penguatan kapasitas sistem berpengaruh negatif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan.

4. Efektivitas Pelayanan kesehatan Hewan

Berdasarkan pendapat responden efektivitas pelayanan kesehatan hewan yang sekarang ada di UPT Puskesmas:

- a. Sudah menekankan pada prosedur/tata cara pelayanan yang diselenggarakan secara sederhana, lancar, cepat, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 83,87%
- b. Sudah memiliki SOP dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 87,10%
- c. Sudah memiliki kepastian waktu dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 80,65%
- d. Sudah dapat diterima dengan benar, tepat dan sah oleh masyarakat berdasarkan prinsip efektivitas dan efisiensi sebanyak 87,10%
- e. Sudah memiliki rasa aman pada masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 80,65%
- f. Pejabat yang ditunjuk bertanggungjawab atas penyelenggaraan pelayanan kesehatan hewan dan dapat menyelesaikan keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan hewan sebanyak 90,32%

- g. Sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya sudah memadai dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 51,61%
 - h. Tempat dan lokasi serta sarana pelayanan sudah memadai dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 57,74%
 - i. Petugas medis dan paramedik sudah bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah serta memberikan pelayanan dengan ikhlas dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 93,55%
 - j. Lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas pendukung pelayanan sudah memadai dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan sebanyak 83,87%
5. Pengaruh kapasitas kelembagaan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan

Berdasarkan analisa pengaruh kapasitas kelembagaan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,393. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,60 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 60,0% disebabkan karena penguatan kapasitas kelembagaan sedangkan 40,0% penyebab variasi yang tidak diketahui. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 11.345 > t_{tabel} = 1.701$ maka H_0 di tolak atau melihat nilai probabilitas (Sig) yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa penguatan kapasitas kelembagaan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan.

Pembahasan Teoritik

Berdasarkan analisa deskriptif pada uraian hasil, diketahui bahwa kapasitas kelembagaan di UPT Pusat Kesehatan Hewan Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menunjukkan hasil dengan kriteria kurang baik (rata-rata skor = 2,7). Hal tersebut menandakan bahwa kelembagaan yang telah ada di UPT Puskesmas harus melakukan upaya-upaya perbaikan atau pengembangan guna memaksimalkan lagi fungsi kelembagaan yang telah ada, dimana pengembangan kelembagaan tersebut merupakan suatu upaya untuk mendeteksi (*diagnostic*) dan memperbaiki (*evaluative*) kapasitas lembaga. Kelembagaan diidentikan dengan aturan dan rambu-rambu sebagai panduan yang dipakai oleh para anggota suatu kelompok masyarakat untuk mengatur hubungan yang saling mengikat atau saling tergantung satu sama lain. Penataan kelembagaan (*institutional arrangements*) dapat ditentukan oleh beberapa unsur-unsur aturan operasional untuk mengatur pemanfaatan sumber daya, aturan

kolektif untuk menentukan menegakkan hukum atau aturan itu sendiri dan untuk merubah aturan operasional serta mengatur hubungan kewenangan organisasi.

Pengembangan kapasitas pada dasarnya suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. pengembangan kapasitas kelembagaan yaitu pengembangan kapasitas tradisional mengenai permasalahan sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi. Sebagai upaya pencapaian penguatan kapasitas kelembagaan maka harus difokuskan pada tiga tingkatan yaitu:

1. Tingkatan individu, difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia dalam kelembagaan dengan memperhatikan pada profesionalitas dan kemampuan personil secara teknis seperti potensi yang dimiliki, keterampilan, attitude, kemampuan dalam pengelompokan pekerjaan, serta motivasi yang dimiliki individu.
2. Tingkatan organisasi, difokuskan pada manajemen untuk perbaikan kinerja dari fungsi dan tugas yang dilihat dari kelengkapan struktur, kesesuaian prosedur dan mekanisme pekerjaan, kejelasan proses pengambilan keputusan, pengaturan sarana prasarana, serta terjalinnya hubungan dan jaringan secara internal maupun eksternal.
3. Tingkatan sistem, lebih ditekankan pada pengaturan struktur secara makro dengan melihat kerangka pekerjaan, kesesuaian peraturan dengan kebijakan, dan alasan pendukung objektivitas kebijakan dalam kelembagaan tersebut.

Tiga tingkatan di atas merupakan parameter untuk mengukur nilai penguatan kapasitas kelembagaan, yang berarti semakin tinggi nilai tingkatan individual, tingkatan organisasi dan tingkatan system di UPT Puskesmas maka semakin kuat kelembagaan tersebut.

Ada beberapa tahapan-tahapan yang dapat dilakukan dalam pengembangan kapasitas kelembagaan, diantaranya:

1. Fase Persiapan.
2. Fase Analisis
3. Fase Perencanaan.
4. Fase Implementasi.
5. Fase Evaluasi.

Pengembangan kapasitas kelembagaan/ penataan kelembagaan merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang sangat penting dan menentukan, sehingga benar-benar mengarah pada upaya mewujudkan pemerintahan yang memenuhi kriteria good governance. Suatu lembaga salah satu variabel yang dianggap penting dalam proses pengembangan kapasitas kelembagaan adalah mengembangkan pola struktur organisasi. Karena struktur organisasi berkaitan dengan

pembagian tugas yang dapat menjadikan organisasi yang efisien, efektif dan solidaritas tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai wadah bagi pelaksanaan fungsi pemerintah.

Faktor-Faktor Yang Dianggap Kuat Dalam Penelitian

Faktor-faktor yang dianggap kuat dalam penelitian ini adalah adalah:

1. Susunan/struktur organisasi UPT Puskesmas

UPT adalah Unsur Pelaksana Tugas Teknis Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 19 Tahun 2022 tanggal 4 Januari 2022 pada Bab V ayat (1) menyatakan bahwa Pada setiap Dinas dapat dibentuk UPT untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

UPT Pusat Kesehatan Hewan Kelas A dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati No. 33 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Hewan Kelas A yang merupakan perubahan kedua Peraturan Bupati Bogor Nomor 29 Tahun 2018. UPT Pusat Kesehatan Hewan dan Ikan Kelas A dibentuk Untuk melaksanakan tugas teknis operasional pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan menular kepada manusia (zoonosis) dan optimalisasi tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Hewan dan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesehatan ikan serta adanya penambahan fungsi pengendalian dan pemberantasan penyakit ikan. UPT Pusat Kesehatan Hewan dan Ikan Kelas A bertugas melaksanakan kegiatan teknis perikanan dan peternakan, serta pengelolaan pusat kesehatan hewan dan perikanan.

2. Pendidikan dan keterampilan petugas yang menangani pelayanan kesehatan hewan

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing. Pendidikan keterampilan adalah bimbingan yang diberikan kepada petugas yang menangani pelayanan kesehatan hewan agar memiliki kemampuan dalam hal membuat atau menciptakan sesuatu untuk melakukan kegiatan atau hal yang baik dan cermat terhadap sumber-sumber yang ada dilingkungannya menjadi barang-barang kerajinan yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan. Pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan petugas.

Beberapa manfaat dengan dilakukannya program pendidikan dan pelatihan bagi petugas yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi diantaranya:

1. Mendorong pencapaian pengembangan diri petugas
2. Memberikan kesempatan bagi petugas untuk berkembang dan memiliki pandangan tentang masa depan kariernya.
3. Membantu petugas dalam menangani konflik dan ketegangan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja
5. Menjadi jalan untuk perbaikan keterampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi.
6. Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan
7. Menggerakkan petugas untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Berdasarkan hal-hal di atas maka pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja petugas tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan pegawai yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi untuk memiliki SDM yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, kompetensi SDM akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

3. Standarisasi proses kerja dan pelayanan internal dan eksternal di UPT Puskesmas

Standar kerja merupakan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik atau kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima. Standar kinerja adalah tingkat atau kualitas kerja yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Standar ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas kerja, atau sejumlah indikator lainnya yang dapat diukur. Melakukan sebuah pekerjaan, diperlukan tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Tanpa standarisasi, kinerja yang dilakukan oleh seseorang tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. SOP adalah panduan yang berkaitan dengan prosedur yang harus dijalankan. SOP di UPT Puskesmas merupakan segala panduan yang perlu petugas lakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Aturan ini sendiri tidak hanya soal bagaimana menyelesaikan pekerjaan. SOP yang ada berkaitan dengan pelayanan eksternal dan internal yang telah dilakukan di UPT Puskesmas.

4. Sistem kehadiran dan SOP untuk petugas

Sistem kehadiran dan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah dokumen yang berisi tentang prosedur kerja secara sistematis yang harus dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana prosedur ini harus ditaati oleh seluruh petugas yang bekerja di UPT Puskesmas sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal dengan kerja yang seefektif mungkin sesuai dengan target kinerja. Sistem kehadiran dan SOP berfungsi untuk mengatur supaya tidak ada yang bekerja di luar sistem. Sistem kehadiran dan SOP dijadikan sebagai sebuah patokan atau pedoman dalam bekerja yang sesuai dengan tata kerja, prosedur, dan sistem kerja di perusahaan. Selain itu, SOP juga dijadikan sebagai sebuah acuan bekerja sesuai dengan alat penilaian kinerja karyawan. Di dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di UPT Puskesmas, dimana Sistem kehadiran dan Standar Operasional Prosedur tersebut memiliki peran yang sangat penting. Sistem kehadiran dan SOP dapat dijadikan sebuah pedoman untuk mengantisipasi berbagai situasi yang mungkin terjadi ketika sedang dijalankan. UPT Puskesmas akan mencapai konsistensi jika dapat mematuhi Sistem kehadiran dan SOP yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sistem kehadiran dan SOP maka seluruh bagian di perusahaan seakan-akan tidak memiliki pedoman yang jelas dan pedoman baku. Sehingga efektivitas pekerjaan dapat menurun. Adanya sistem kehadiran dan SOP sangat penting untuk mencapai target kinerja secara maksimal dengan pekerjaan yang lebih efektif.

Faktor-Faktor Yang Dianggap Lemah Dalam Penelitian

Faktor-faktor yang dianggap lemah dalam penelitian ini adalah adalah:

1. Eselonisasi dari jumlah jabatan pada setiap lapisan di UPT Puskesmas

Pejabat eselon adalah seorang ASN atau PNS yang menduduki tingkat jabatan struktural di suatu instansi pemerintahan. Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hak yang dimiliki seorang ASN dalam memimpin suatu organisasi pemerintahan. jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS atau ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara/pemerintahan. Di UPT Puskesmas terdapat 2 jabatan structural setingkat eselon 4 yaitu Kepala UPT Puskesmas (eselon 4a) dan Kasubag TU UPT (eselon 4b). Untuk saat ini penempatan pejabat struktural di UPT Puskesmas masih ada yang belum sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki sehingga ada Kepala UPT atau Kasubag TU UPT yang bukan berasal dari medis atau paramedik.

2. Nomenklatur yang ada dalam UPT Puskesmas

Nama jabatan atau nomenklatur jabatan merupakan sebutan yang bersifat ringkas untuk mengidentifikasi suatu jabatan. Perumusan nama jabatan didasarkan pada tindak kerja, bahan kerja, perangkat kerja, dan hasil kerja. Nomenklatur mempunyai arti sangat penting dalam penataan atau penyempurnaan organisasi, karena nomenklatur dapat menggambarkan secara singkat dan tepat mengenai kedudukan, tugas pokok dan fungsi unit atau jabatan dalam suatu unit organisasi. Di UPT Puskesmas masih terdapat tumpang tindih kedudukan, tugas pokok dan fungsi unit atau jabatan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh petugas di UPT Puskesmas tidak hanya melaksanakan pelayanan kesehatan hewan, akan tetapi melaksanakan kegiatan-kegiatan lain diluar tugas dan fungsi dari Puskesmas.

3. Jumlah petugas yang menangani pelayanan kesehatan hewan serta tempat dan lokasi kerja

Jumlah petugas medis dan paramedis yang bekerja di UPT Puskesmas saat ini sangat terbatas. Rata-rata jumlah petugas yang ada berjumlah 4-5 orang per UPT Puskesmas dan melayani 6-7 kecamatan. Berdasarkan Permentan No. 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelayanan Pusat Kesehatan Hewan Pasal 8 menyatakan:

- (1) Puskesmas dibentuk dengan mempertimbangkan wilayah padat penduduk dengan budaya memelihara hewan yang tinggi, wilayah padat ternak paling kurang 2000 satuan ternak/satuan hewan dan/atau wilayah usaha perdagangan hewan dan produk hewan.
- (2) Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai wilayah kerjs 1 (satu) sampai 3 (tiga) kecamatan atau sesuai dengan jangkauan sefektivitas dan tingkat efisiensi.

Berdasarkan Pasal 11 Sumberdaya manusia yang bertugas di Puskesmas paling kurang terdiri atas:

- a. 1 (satu) orang dokter hewan;
 - b. 2 (dua) orang paramedik veteriner;
 - c. 4 (empat) orang teknis Puskesmas yang terdiri dari asisten teknis reproduksi, petugas pemeriksa kebuntingan, inseminator dan vaksinator;
 - d. 1 (satu) orang administrasi.
4. Kesejahteraan untuk petugas

Kesejahteraan petugas adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, dimana tujuannya untuk mempertahankan

dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Faktor- faktor yang mempengaruhi kesejahteraan petugas dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan dan promosi. Kesejahteraan petugas harus diperhatikan untuk mempertahankan petugas agar tidak pindah ke unit kerja yang lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan sikap loyalitas petugas.

5. Reward dan punishmen kepada petugas

Dukungan maupun penghargaan atas prestasi kerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi untuk selalu memotivasi petugasnya agar dapat melakukan yang terbaik bagi organisasi. Tujuan adanya dukungan maupun penghargaan ini yaitu agar dapat terus memacu petugas untuk terus berprestasi. Sampai saat di UPT Puskesmas hanya memberikan dukungan atas prestasi kerja petugas tetapi belum pernah memberikan penghargaan atas prestasi kerja dari petugas dan hukuman apabila terjadi pelanggaran dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan petugas tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

6. Sarana Dan Prasarana Kerja, Peralatan Kerja dan Pendukung Lainnya

Fungsi utama sarana dan prasarana serta peralatan kerja yaitu:

- Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu.
- Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
- Hasil kerja lebih berkualitas serta terjamin.
- Dapat lebih sederhana atau memudahkan dalam gerak para pengguna atau pelaku.
- Membuat ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
- Dapat menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- Menimbulkan rasa puas pada orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

Hingga saat ini sarana dan prasarana serta peralatan pendukung dalam kegiatan pelayanan kesehatan hewan di UPT Puskesmas masih sangat terbatas mengingat anggaran yang didapat setiap tahunnya untuk memfasilitasi kegiatan sangat kecil. Hal ini menyebabkan efektivitas pelayanan hewan kurang memadai dalam melayani masyarakat yang meminta pelayanan kesehatan hewan

Implementasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan informasi hasil penelitian mengenai penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan sehingga pada akhirnya menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja di UPT Pusat Kesehatan Hewan. Sejumlah konsep dan pemikiran dipaparkan untuk melengkapi kriteria kelembagaan dan pengembangan kapasitas kelembagaan yang sudah dijalankan selama ini serta bagaimana mengukur kemampuan UPT RPH Kelas A dan petugas yang ada didalamnya serta dukungan instansi terkait sehingga menjadi nilai tambah keefektivitasan dalam organisasi. Selain itu penguatan dari petugas memiliki kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian target kinerja di UPT Pusat Kesehatan Hewan.

Dari penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,393. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,60 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 60,0% disebabkan karena penguatan kapasitas kelembagaan sedangkan 40,0% penyebab variasi yang tidak diketahui dan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan sedangkan penguatan sumber daya manusia nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,852. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,716 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektivitas pelayanan kesehatan hewan 71,6% disebabkan karena penguatan sumber daya manusia sedangkan 28,4% penyebab variasi yang tidak diketahui dan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan. Apabila penguatan kelembagaan di UPT Puskesmas tidak diperbaiki atau ditingkatkan maka pelayanan kesehatan hewan di UPT Puskesmas tidak akan berjalan secara efektif dan pada akhirnya nilai kinerja dari Dinas Perikanan dan Peternakan akan ikut menurun. Untuk meningkatkan persentase pengaruh langsung tersebut maka harus segera ada perbaikan-perbaikan yang komprehensif dan menyeluruh dalam penguatan kelembagaan di UPT Puskesmas serta meningkatkan pelaksanaan operasional kegiatan baik untuk petugas medis maupun paramedis sehingga kedepannya sehingga pelayanan kesehatan hewan dapat lebih efektif dan maksimal.

Rekomendasi

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa penguatan kapasitas kelembagaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan hewan. Akan tetapi apabila difokuskan pembahasan pada tiga tingkatan pencapaian kapasitas kelembagaan yaitu penguatan kapasitas individu, penguatan kapasitas organisasi dan penguatan kapasitas

sistem masih kurang dan berpengaruh negatif terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan. Sehingga kedepannya diharapkan kedepannya diharapkan kelembagaan UPT Puskesmas yang selama ini telah ada harus dikuatkan sehingga dapat lebih efektif terhadap pelayanan kesehatan hewan dan pada akhirnya penyakit hewan dapat terkendali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisa pengaruh kapasitas kelembagaan terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,393. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,60 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektifitas pelayanan kesehatan hewan 60,0% disebabkan karena penguatan kapasitas kelembagaan sedangkan 40,0% penyebab variasi yang tidak diketahui. Penguatan kapasitas kelembagaan berpengaruh positif terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan.
2. Berdasarkan analisa pengaruh kapasitas kelembagaan terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,852. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel cukup. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektifitas pelayanan kesehatan hewan 71,6% disebabkan karena penguatan sumber daya manusia sedangkan 28,4% penyebab variasi yang tidak diketahui. Penguatan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan.
3. Berdasarkan analisa hubungan penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan melalui regresi sederhana didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,853. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,708 yang dapat ditafsirkan bahwa variasi besar kecilnya efektifitas pelayanan kesehatan hewan 70,8% disebabkan karena penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia sedangkan 29,2% penyebab variasi yang tidak diketahui, akan tetapi tidak ada hubungan antara penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia terhadap efektifitas pelayanan kesehatan hewan.

Saran

1. Meningkatkan penguatan kapasitas kelembagaan
2. Menempatkan pejabat struktural dan pejabat fungsional sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing petugas
3. Menambah tenaga medis dan paramedis di setiap UPT Puskesmas
4. Meningkatkan kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki oleh petugas dengan cara memberikan pelatihan –pelatihan sehingga dapat membentuk karakter yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing petugas
5. Memberikan dukungan dan penghargaan atas prestasi petugas
6. Memenuhi kesejahteraan yang didapat oleh petugas
7. Menambah sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Anam, M. (2023). Analisis Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Hewan (UPTD Puskesmas) Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Peternakan di Kabupaten Mamuju. 6(1), 105–113. <https://doi.org/10.20473/jmv.vol6.iss1.2023.105-113>
- Aris, M. (2021). Efektivitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Governance Aand Politics*, 1(2), 127–133.
- Budiharsanah. (2017). Analisis dan Pengembangan Kelembagaan.
- Elvida. (2021). Sistem Informasi Rekam Medis Hewan Peliharaan Berbasis Web. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 46–52. <http://e-journal.lingkarpenaindonesia.com/index.php/pmi/article/view/67>
- Erdina, T. V. (2017). Analisis Efektivitas Organisasi Dalam Program Pelayanan Administrasi Terpadu. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(3). <http://www.fisip.undip.ac.id>
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.)).
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Iqbal, M. (2021). Nasional Strengthening Animal Health Center Performance Strategy to Support National Veterinary Services. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 9(1), 53–71.
- Isharyanto. (2015). Hukum kelembagaan (Vol. 1).
- Jamaludin. (2020). Manajemen Produksi dan Operasi. 2019–2020.
- Mahmudah, N., & Madja, E. (2021). New Media and Social Construction of Technology (SCOT) on Cak Ed Online Delivery Service in Lamongan Regency. 4(01), 79–95. <https://doi.org/10.37680/muharrik.v3i02.819>

- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Soedarmanto Indarjulianto. (2020). SOSIALISASI KESEHATAN HEWAN KEPADA MASYARAKAT SECARA DARING. 2(2), 1–23.
- Sugiyono. (2017). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive.com).pdf.
- Tirtasari, K., & Jannah, M. (2022). Pelayanan Kesehatan Hewan Ternak Sapi Di Desa Jurang Jaler Kabupaten Lombok Tengah. *Pijar Mandiri Indonesia: Jurnal Pelatihan, Pengembangan, Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 126–130. <http://e-journal.lingkarpenaindonesia.com/index.php/pmi/article/view/67>
- Yuliani, N. S. (2019). Pelayanan kesehatan hewan di desa penfui timur kecamatan kupang tengah. 1(2).