

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN  
PETUGAS UNIT PELAKSANA TEKNIS  
PUSAT KESEHATAN HEWAN  
DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2018**

Tesis



Oleh  
**FITRIA KURNIAWATI**  
161503272

**MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA**

**2018**

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN  
PETUGAS UNIT PELAKSANA TEKNIS  
PUSAT KESEHATAN HEWAN  
DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2018**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen Widya Wiwaha



Diajukan Oleh  
**FITRIA KURNIAWATI**  
161503272

Kepada  
**MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2018**

**Tesis**

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN  
PETUGAS UNIT PELAKSANA TEKNIS  
PUSAT KESEHATAN HEWAN  
DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2018**

Oleh :  
**FITRIA KURNIAWATI**  
**NIM 161503272**

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 30 September 2018

**Dosen Penguji I**

**Dr. Wahyu Widayat, M.Ec.**

**Dosen Pembimbing I**

**Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D.**

**Dosen Penguji II/Dosen Pembimbing II**

**Dwi Novitasari, SE., MM.**

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, Oktober 2018

**Mengetahui,**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D.**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Dengan sesungguhnya dinyatakan bahwa tesis dengan judul “Upaya Meningkatkan Kinerja Pelayanan Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo Tahun 2018” yang dibuat sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang diketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan keserjanaan di lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di Perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian sumber informasi yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2018

FITRIA KURNIAWATI

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga dapat diselesaikan penelitian tesis dengan baik. Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen.

Terimakasih tak terhingga diucapkan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, khususnya kepada:

1. Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D selaku dosen pembimbing I sekaligus Direktur Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini,
2. Dwi Novitasari, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang dengan baik dan tak jemu-jemu memberikan dorongan dan semangat dalam penyusunan tesis ini,
3. Dr. Wahyu Widayat, M.Ec selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini,
4. Bapak (Haryono), ibu (Saparilah), suami (Wartejo) dan anak-anak tercinta (Danish Shavero Ibnu Ghaisan dan Hasna Aqila Shalihatunnisa) yang telah memberikan dorongan baik moril dan materiil selama perkuliahan sampai dengan menyelesaikan pendidikan,
5. Teman-teman Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan, khususnya bidang Prasarana dan Sarana, serta teman-teman Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang telah bersedia menjadi objek penelitian,

6. Teman-teman angkatan 16. 1. H, khususnya teman-teman satu bimbingan (Jayadi, Hardiono, Ery Puspandoyo, Nur Khasanah dan Siti Sundarti) yang senantiasa kompak dan saling mendukung, berbagi suka-duka serta bekerjasama selama menempuh pendidikan,
7. Pihak-pihak lain yang sudah membantu.

Tesis ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, September 2018

FITRIA KURNIAWATI

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....		i
HALAMAN PENGESAHAN .....		ii
PERNYATAAN .....		iii
KATA PENGANTAR .....		iv
DAFTAR ISI .....		vi
DAFTAR TABEL .....		viii
DAFTAR GAMBAR .....		ix
INTISARI .....		x
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1. Latar Belakang .....	1
	1.2. Perumusan Masalah .....	5
	1.3. Pertanyaan Penelitian .....	5
	1.4. Tujuan Penelitian .....	6
	1.5. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	
	2.1. Kinerja .....	7
	2.2. Kompetensi .....	14
	2.3. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) .....	15
	2.4. Penelitian Terdahulu .....	22
<b>BAB III</b>	<b>METODA PENELITIAN</b>	
	3.1. Desain Penelitian .....	27
	3.2. Definisi Operasional .....	27
	3.3. Subyek dan Obyek Penelitian .....	28
	3.4. Instrumen Penelitian .....	29
	3.5. Pengumpulan Data .....	29
	3.6. Metoda Analisis Data .....	31

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
	4.1.	Identifikasi Kondisi Eksisting Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo .....	34
	4.2.	Faktor-faktor yang Menyebabkan Kinerja Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo Belum Optimal .....	48
	4.3.	Analisis Perbandingan antara Peraturan Pemerintah dengan Kenyataan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo.....	57
	4.4.	Upaya Meningkatkan Kinerja Pelayanan Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo.....	67
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN</b>		
	5.1.	Kesimpulan .....	68
	5.2.	Saran .....	71
	5.3.	Keterbatasan .....	71
	DAFTAR PUSTAKA .....		
	DAFTAR LAMPIRAN .....		

## DAFTAR TABEL

Tabel	1.1.	Data Sebaran Pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Tahun 2017.....	4
	4.1.	Formasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo	46
	4.2.	Pembagian Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo .....	47
	4.3.	Analisis Perbandingan antara Aturan dan Kenyataan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo .....	57

STIE Widya Wiwangi  
Jangan Plagiat

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	4.1.	Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo ....	35
--------	------	---	----

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## INTISARI

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi salah satunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) merupakan unit pelaksana teknis yang melakukan pelayanan kesehatan hewan. Mengingat betapa penting dan banyaknya peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) maka petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) harus mempunyai kinerja yang baik. Menurut data sebaran pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo tahun 2017, kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) belum optimal. Dari enam belas kecamatan yang ada di Kabupaten Purworejo baru dua belas kecamatan selama tahun 2017 yang terlayani.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah (1) untuk mengidentifikasi penyebab kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo yang belum optimal, (2) untuk menyusun upaya-upaya peningkatan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Penyajian data berupa pemaparan dalam bentuk uraian naratif. Data dianalisis dengan analisis perbandingan antara peraturan pemerintah dengan kenyataan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di kabupaten Purworejo.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor penyebab kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo belum optimal antara lain: masih kurangnya disiplin kerja, masih kurangnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, masih kurangnya sumber daya manusia, masih kurangnya payung hukum mengenai tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), serta masih kurangnya sarana dan prasarana. Upaya untuk meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo antara lain: perlu adanya penambahan sumber daya manusia, penambahan sarana dan prasarana, pelatihan/kursus/diklat dan perubahan peraturan Bupati yang lebih terinci sehingga tupoksi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) jelas.

Kata kunci: kinerja, Unit Pelaksana Teknis (UPT), Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), kabupaten Purworejo, kualitatif

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi salah satunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pemerintah Indonesia terus berupaya memperbaiki kualitas dan daya saing sumber daya manusia di dalam negeri. Namun sayangnya upaya tersebut masih menghadapi banyak tantangan. Tantangan-tantangan tersebut antara lain, memperbaiki produktivitas tenaga kerja melalui realokasi tenaga kerja ke sektor dan subsektor padat karya, meningkatkan standar hidup pekerja, membekali pekerja dengan ketrampilan untuk menghadapi pasar tenaga kerja terbuka dan membangun pasar tenaga kerja yang lebih baik melalui penguatan regulasi ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com), 2017).

Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas Bambang Brodjonegoro dalam [liputan6.com](http://liputan6.com) (2017), salah satu arah kebijakan terkait dengan isu kualitas tenaga kerja adalah penguatan daya saing tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja global melalui sejumlah strategi. Strategi-strategi tersebut diantaranya harmonisasi standar dan sertifikasi kompetensi, pengembangan program kerja sama, dan perluasan skala ekonomi terhadap sektor atau subsektor dengan produktivitas tinggi. Sebagian besar strategi tersebut membutuhkan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah dan sektor swasta atau komunitas bisnis.

Menurut wawancara khusus detikFinance dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (MenPAN RB) Asman Abnur, permasalahan ASN dan PNS yang paling fundamental adalah kinerja ([www.m.detik.com](http://www.m.detik.com), 2017). Sementara menurut Pakar Manajemen dan Kebijakan Publik Fisipol Universitas Gadjah Mada dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Agus Dwiyanto mengungkapkan permasalahan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah kompetensi bukan jumlahnya. Agus menjelaskan jika pemerintah ingin menyelesaikan masalah PNS maka pertanyaan besar yang harus dijawab pemerintah adalah bagaimana caranya mempercepat arus keluar aparatur sipil yang tidak kompeten tersebut dan memperbesar penggantinya dengan yang lebih pantas ([www.antaranews.com](http://www.antaranews.com), 2015).

Di kabupaten Purworejo, menurut BPS (2017), jumlah Pegawai Negeri Sipil tahun 2016 sebanyak 9.245 orang yang terdiri dari 50,92 persen pegawai laki-laki dan 49,08 persen pegawai perempuan. Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan pegawai berturut-turut adalah 1,00 persen tamat SD, 2,98 persen tamat SMP, 23,30 persen tamat SMA, 16 persen tamat Diploma, dan 56,72 persen Sarjana.

Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan kabupaten Purworejo mempunyai 186 orang pegawai, yang terdiri dari 123 orang laki-laki dan 63 orang perempuan (BPS, 2017). Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan kabupaten Purworejo membawahkan enam bidang dan satu Unit Pelaksana Teknis (UPT), yaitu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) merupakan unit pelaksana teknis yang melakukan pelayanan kesehatan hewan. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 diharapkan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) menjadi pusat kegiatan pelayanan kesehatan hewan, pelayanan gangguan reproduksi, inseminasi buatan, penyuluhan, sehingga Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dapat menjadi sentral kegiatan kesehatan hewan dan pelayanan reproduksi ternak. Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga mengemban amanah yang bersifat publik yaitu pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan.

Peran Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga meliputi upaya penanganan produk ternak yang diharapkan dapat bekerjasama dengan Rumah Potong Hewan (RPH) yang ada di wilayah kerjanya sehingga dapat menghindarkan manusia dari mengkonsumsi bahan makanan yang terkontaminasi dengan bahan berbahaya.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007, Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) mempunyai wilayah kerja satu sampai tiga kecamatan atau sesuai dengan jangkauan efektivitas dan tingkat efisiensi. Saat ini, kabupaten Purworejo masih memiliki satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dengan wilayah kerja untuk seluruh kabupaten Purworejo (enam belas kecamatan).

Sebagai upaya pendekatan pelayanan kesehatan hewan, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) membuka Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) di tiga lokasi, yaitu di desa Pandanrejo kecamatan Kaligesing, desa Jogoboyo kecamatan Purwodadi, dan kelurahan Kutoarjo

kecamatan Kutoarjo. Sementara Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang merupakan gedung pusat pelayanan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) berada di kelurahan Mranti kecamatan Purworejo.

Mengingat betapa penting dan banyaknya peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) maka petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) harus mempunyai kinerja yang baik. Menurut data sebaran pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo tahun 2017, kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari enam belas kecamatan yang ada di Kabupaten Purworejo baru dua belas kecamatan selama tahun 2017 yang terlayani seperti yang tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1.**  
**Data Sebaran Pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT)**  
**Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo Tahun 2017**

Kecamatan	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Purworejo	√	√	√	√	√	√	√	-	√	√	√	-
Bener	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	√
Bagelen	√	-	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Kaligesing	√	√	-	√	√	√	√	√	-	√	√	√
Banyuurip	√	√	√	√	√	-	√	-	-	√	-	-
Bayan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Kutoarjo	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-
Gebang	-	-	√	√	√	√	√	-	-	√	-	-
Ngombol	-	-	-	√	√	√	√	√	-	√	-	√
Pituruh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-
Butuh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Loano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Purwodadi	-	-	-	√	√	√	-	√	√	√	-	√
Kemiri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bruno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Keterangan : √ = terlayani; - = belum terlayani

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo (2018)

Berdasarkan data sebaran layanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) tersebut maka masih ada empat kecamatan yang belum mendapatkan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), yaitu kecamatan Butuh, kecamatan Loano, kecamatan Kemiri dan kecamatan Bruno.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian bahwa kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo masih belum optimal.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas maka dapat ditarik beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo belum optimal?
2. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo yang belum optimal,
2. Untuk menyusun upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kabupaten Purworejo.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kinerja**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja hanya bisa diketahui hanya jika individu maupun kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Mahsun, 2006).

Sinambela dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sinambella juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Haynes dalam Sinambela (2012), kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk:

1. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan kerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam perusahaan.

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karir.

6. Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggungjawab.

7. Uraian tanggungjawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahmudi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*,
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi,

5. Faktor konstektual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut BPKP dalam Mahsun (2006), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja meskipun sebenarnya terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi.

Menurut Mahmudi (2015), ada beberapa syarat indikator kinerja yang baik antara lain:

1. Konsistensi

Indikator kerja yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antar unit. Indikator kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda. Indikator kinerja yang tidak konsisten menyebabkan indikator tersebut tidak dapat diandalkan dan akibatnya gambaran kinerja yang dihasilkan bias dan menyesatkan dalam pengambilan keputusan.

## 2. Dapat dibandingkan

Indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat dibandingkan. Jika indikator kinerja tidak konsisten, maka kinerja tidak akan dapat dibandingkan, baik perbandingan antar waktu maupun antar unit. Syarat keterbandingan ini sangat penting karena pengukuran kinerja tidak bersifat mutlak akan tetapi relatif. Oleh karena itu, indikator kinerja digunakan untuk membandingkan kinerja relatif terhadap waktu atau terhadap unit kerja lain.

Terdapat lima standar utama untuk membandingkan kinerja, yaitu:

- a) Perbandingan dengan periode-periode sebelumnya,
- b) Perbandingan dengan organisasi sejenis,
- c) Perkiraan kinerja di masa yang akan datang (*ex ante*),
- d) Kinerja yang telah dicapai (*ex post*),
- e) Perbandingan dengan standar kinerja minimal. Hal ini untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan masih di bawah kinerja minimal, sama, ataukah sudah di atasnya.

## 3. Jelas

Indikator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi. Kejelasan indikator kinerja menyangkut kejelasan ukuran yang digunakan terhadap kinerja yang diukur.

## 4. Dapat dikontrol

Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian. Apakah manajer tidak memiliki kemampuan untuk

mengendalikan indikator kinerja yang dibuat, maka manajer tidak akan dapat mengendalikan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Kontinjensi (*Contingency*)

Kinerja bukan merupakan sesuatu yang independen, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal. Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi. Jadi, indikator kinerja harus luwes, fleksibel dan tidak bersifat mutlak dan kaku.

6. Komprehensif

Indikator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang akan diukur, termasuk aspek perilaku. Indikator kinerja hendaknya tidak parsial atau sepotong-potong, karena indikator kinerja yang tidak komprehensif hanya mampu mengukur kinerja secara parsial dan tidak mampu merefleksikan semua aspek yang diukur.

7. Fokus

Indikator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur. Untuk menghasilkan indikator kinerja yang fokus perlu dibuat Indikator Kinerja Kunci (*Key Performance Indicator*). Indikator Kinerja Kunci adalah indikator level tinggi yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja suatu program, aktivitas, atau organisasi. Tujuan dibuatnya Indikator Kinerja Kunci adalah untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal dalam

rangka menilai kinerja, yaitu efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Sebelum disusun Indikator Kinerja Kunci (IKK) perlu disusun Faktor Keberhasilan Kritis (*Critical Success Factors*). Faktor Keberhasilan Kritis (FKK) menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Faktor Keberhasilan Kritis bersifat kualitatif. Oleh karena itu perlu dikuantitatifkan agar dapat diukur. Indikator Kinerja Kunci merupakan indikator kinerja yang berfokus pada faktor utama keberhasilan organisasi. Dengan dibuatnya FKK dan IKK memungkinkan bagi manajer berfokus pada kesuksesan organisasi dan memonitor tingkat pencapaian tujuan organisasi.

#### 8. Relevan

Indikator kinerja harus relevan dengan sesuatu yang diukur. Indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dalam mengembangkan indikator kinerja memperhatikan indikator yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi. Hal tersebut penting karena indikator kinerja yang terlalu banyak dan tidak relevan akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk berkonsentrasi pada kinerja yang membutuhkan prioritas.

#### 9. Realistis

Indikator kinerja harus bersifat realistis tidak bersifat *utopis*. Target yang ditetapkan harus didasarkan pada harapan yang realistis sehingga memungkinkan untuk dicapai. Target yang realistis tersebut harus diikuti dengan indikator kinerja yang realistis. Apabila target kinerja dan indikator kinerja tidak realistis, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

## 1.2. Kompetensi

Kualitas Pengawai Negeri Sipil yang baik adalah memiliki kompetensi dan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi menurut Rivai dalam Harkunsari (2012) dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap atau nilai atau keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individual apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara para pengunjung kerja terbaik dan yang rata-rata. Berikut ini definisi karakteristik tersebut:

1. Motif: kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi,
2. Sifat: bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi stres atau “kekerasan”,
3. Konsep diri: sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai, apa yang harus mereka lakukan, atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka,
4. *Content knowledge*: ini berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif). *Content knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *content knowledge* itu sendiri jarang membedakan pengunjung kerja terbaik dengan yang rata-rata,

5. Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku): apakah terselubung (misalnya, berpikir deduktif atau induktif) atau dapat diamati (misalnya, keterampilan mendengarkan secara aktif).

### **1.3. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)**

Menurut Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007, Pusat Kesehatan Hewan yang selanjutnya disingkat Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) adalah Pos Kesehatan Hewan yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan hewan sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Bersama Menteri Pertanian dan Menteri Dalam Negeri Nomor 690/Kpts/TN.510/10/1993 dan Nomor 88 Tahun 1993 tentang Pos Kesehatan Hewan. Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) merupakan unit kerja yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Kabupaten/Kota. Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dipimpin oleh seorang kepala yang mempunyai latar belakang pendidikan dan berijazah dokter hewan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007, dalam melakukan tugas dan fungsinya Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) mempunyai kegiatan sebagai berikut:

- A. Pelaksanaan penyehatan hewan, sebagai upaya medik yang kegiatannya meliputi:
  1. Promotif, upaya meningkatkan kesehatan hewan dari kondisi yang sudah ada, yaitu:

- a. Pemberian suplemen, vitamin dan bahan aditif lainnya yang aman dan menyehatkan,
  - b. Pemberian gizi seimbang untuk peningkatan produksi dan produktifitas hewan.
2. Preventif, upaya mencegah agar hewan tidak sakit, yaitu:
- a. Melakukan vaksinasi dan tindakan lain yang diperlukan dalam rangka pencegahan penyakit hewan menular,
  - b. Melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka pencegahan, pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan menular,
  - c. Melakukan isolasi dan observasi hewan untuk membatasi penyebaran penyakit,
  - d. Pengawasan lalu lintas hewan dan produk hewan di wilayah kerjanya.
3. Kuratif, upaya melakukan penyembuhan terhadap penyakit baik secara *medikamentosa* (menggunakan obat-obatan maupun secara tindakan medik bedah dan tindakan lainnya), yaitu:
- a. Melakukan pemeriksaan dan penegakan diagnosa,
  - b. Melakukan tindakan memastikan diagnosa dengan pemeriksaan laboratorium setempat ataupun rujukan,
  - c. Melakukan pengobatan terhadap hewan sakit,
  - d. Melakukan tindakan bedah hewan dalam rangka penyembuhan penyakit.

4. Rehabilitatif, upaya pemulihan kesehatan pasca sakit, yaitu:
    - a. Melakukan istirahat kandang, rawat inap, berobat jalan dan kunjungan pasien,
    - b. Melakukan pemberian alat-alat bantu kesembuhan seperti pembalutan, fiksasi dan lain sebagainya.
  5. Pelayanan medik reproduksi yaitu:
    - a. Melakukan diagnosa kebuntingan,
    - b. Menolong kelahiran,
    - c. Melaksanakan inseminasi buatan,
    - d. Melakukan diagnosa dan pengobatan kemajiran,
    - e. Melakukan diagnosa dan pengobatan gangguan reproduksi,
    - f. Melakukan tindakan alih janin (*embrio transfer*)
- B. Pemberian pelayanan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia), yang kegiatannya meliputi:
1. Melakukan penanganan *higiene* dan sanitasi (tindakan atau upaya untuk meningkatkan kebersihan dan kesehatan melalui pemeliharaan dini setiap individu dan faktor lingkungan yang mempengaruhinya, agar terhindar dari ancaman kuman penyebab penyakit) bahan pangan asal hewan (daging, telur, susu) agar tidak mengandung residu bahan kimia maupun cemaran mikroba yang membahayakan serta beresiko terhadap kesehatan manusia, hewan, masyarakat, dan lingkungan,

2. Membantu pelaksanaan analisis resiko dan pengujian mutu disertai surat keterangan kesehatan produk hewan dalam rangka penjaminan keamanan bahan pangan asal hewan,
3. Pengambilan *specimen* produk hewan untuk pengujian lebih lanjut,
4. Melakukan pembinaan penyediaan produk hewan yang Aman, Sehat, Utuh dan Halal (ASUH).

C. Pelaksanaan *epidemiologik* (ilmu yang mempelajari pola kesehatan dan penyakit serta faktor yang terkait di tingkat populasi) yang kegiatannya meliputi:

1. Melakukan *surveilans* (proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data kesehatan secara sistematis, terus menerus dan penyebarluasan informasi kepada pihak terkait untuk melakukan tindakan) dan pemetaan penyakit hewan di wilayah kerjanya,
2. Pengumpulan dan analisis data yang secara terus menerus diperbaharui meliputi kejadian penyakit, kasus kematian, jumlah korban, wilayah yang tertular, dan lain-lain yang sangat berguna untuk menetapkan langkah-langkah penanganan selanjutnya,
3. Melakukan pengambilan *specimen* yang diperlukan dalam rangka peneguhan diagnosa Penyakit Hewan Menular (PHM) untuk dilakukan pemeriksaan di laboratorium rujukan atau laboratorium lain yang ditunjuk pemerintah,

4. Melakukan pengamatan dan pemeriksaan terhadap Penyakit Hewan Menular (PHM) secara klinik, *epidemiologik* dan laboratorik di wilayah kerjanya,
5. Melaporkan wabah penyakit di wilayah kerjanya ke Dinas Kabupaten/Kota sesuai prosedur dan format pelaporan yang telah ditetapkan.

D. Pelaksanaan informasi *veteriner* dan kesiagaan darurat wabah yang kegiatannya meliputi:

1. Melakukan pengolahan data terpadu untuk kepentingan analisis dan pelaporan situasi kesehatan hewan di wilayah kerjanya,
2. Melakukan langkah kesiagaan darurat wabah untuk melindungi kepentingan masyarakat umum,
3. Mendukung perdagangan hewan dan produk hewan,
4. Memenuhi kewajiban pelaporan penyakit hewan secara berjenjang.

E. Pemberian jasa *veteriner* dokter hewan, yang kegiatannya meliputi:

1. Melaksanakan tugas pelayanan kesehatan hewan dan pelayanan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia),
2. Memberikan konsultasi *veteriner* dan penyuluhan di bidang kesehatan hewan,

3. Menerbitkan surat keterangan dokter hewan (*veterinary certificate*) dalam rangka status kesehatan hewan dan keamanan pakan, produk hewan dan bahan pangan asal hewan,
4. Memeriksa dokumen terhadap hewan/ternak, produk hewan yang masuk ke wilayah kerjanya.

Tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam hal menjamin higienitas produk hasil peternakan, terutama daging memerlukan peranan Rumah Potong Hewan (RPH) sebagai sarana prasarana penyediaan daging yang dikonsumsi masyarakat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan yang menyebutkan bahwa pemotongan hewan yang dagingnya diedarkan harus dilakukan di Rumah Potong Hewan (RPH) dan mengikuti cara penyembelihan yang memenuhi kaidah kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia) dan kesejahteraan hewan. Pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya wajib menyelenggarakan penjaminan *higiene* dan sanitasi.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian Nomor 13/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Persyaratan Rumah Potong Hewan Ruminansia dan Unit Penanganan Daging (*Meat Cutting Plant*), Rumah Potong Hewan yang selanjutnya disebut dengan Rumah Potong Hewan (RPH) adalah suatu bangunan atau kompleks bangunan dengan desain dan syarat tertentu yang digunakan sebagai tempat memotong hewan bagi konsumsi masyarakat umum.

Rumah Potong Hewan (RPH) merupakan unit pelayanan masyarakat dalam penyediaan daging yang aman, sehat, utuh dan halal, serta berfungsi sebagai sarana untuk melaksanakan:

- a. Pemotongan hewan secara benar (sesuai dengan persyaratan kesehatan masyarakat *veteriner*, kesejahteraan hewan dan syariaah agama),
- b. Pemeriksaan kesehatan hewan sebelum dipotong (*ante-mortem inspection*) dan pemeriksaan karkas, dan jeroan (*post-mortem inspection*) untuk mencegah penularan penyakit *zoonotik* ke manusia,
- c. Pemantauan dan *surveilans* penyakit hewan dan *zoonosis* (penyakit yang dapat menular dari hewan ke manusia atau sebaliknya) yang ditemukan pada pemeriksaan *ante-mortem* dan pemeriksaan *post-mortem* guna pencegahan, pengendalian, dan pemberantasan penyakit hewan menular dan *zoonosis* di daerah asal hewan.

Lokasi Rumah Potong Hewan (RPH) harus memenuhi persyaratan paling kurang sebagai berikut:

- a. Tidak berada di daerah rawan banjir, tercemar asap, bau, debu dan kontaminan lainnya,
- b. Tidak menimbulkan gangguan dan pencemaran lingkungan,
- c. Letaknya lebih rendah dari pemukiman,
- d. Mempunyai akses air bersih yang cukup untuk pelaksanaan pemotongan hewan dan kegiatan pembersihan serta desinfeksi,
- e. Tidak berada dekat industri logam dan kimia,
- f. Mempunyai lahan yang cukup untuk pengembangan Rumah Potong Hewan ,

- g. Terpisah secara fisik dari lokasi kompleks Rumah Potong Hewan babi atau dibatasi dengan pagar tembok dengan tinggi minimal 3 (tiga) meter untuk mencegah lalu lintas orang, alat dan produk antar rumah potong.

#### **1.4. Penelitian Terdahulu**

Menurut Yusana (2013) dalam penelitiannya “ *Implementasi Pelayanan Kesehatan Hewan di Kabupaten Sleman* “ hasil penelitian menunjukkan implementasi pelayanan kesehatan hewan di Kabupaten Sleman belum optimal. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi yang sifatnya mendukung adalah komunikasi dalam hal tujuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/09/2007 terkait dengan pelayanan kesehatan hewan yang telah dirumuskan dengan jelas dan disampaikan dengan baik sehingga pelaksana sudah memahaminya, sumber daya berupa petugas pelayanan kesehatan hewan yang sudah berkompeten, disposisi dalam bentuk komitmen yang tinggi mulai dari Dinas sampai dengan petugas Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), dan faktor struktur birokrasi yaitu sudah dibuatnya SOP sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan kesehatan hewan.

Faktor-faktor yang menghambat implementasi diantaranya: (1) faktor komunikasi adalah tidak adanya konsistensi rumusan tujuan pelayanan kesehatan hewan dengan instrumen kebijakan yang berupa pelayanan gratis dan tidak ada tindak lanjut peraturan di tingkat pusat dengan peraturan daerah, (2) faktor sumber daya yaitu jumlah sumber daya manusia pelayanan kesehatan hewan, anggaran

dan sarana prasarana pelayanan kesehatan hewan masih kurang (3) faktor struktur birokrasi berupa jenjang hierarki birokrasi yang cukup panjang dan SOP yang ada belum sepenuhnya bisa dijalankan terutama dalam hal pemberian resep obat kepada peternak/klien.

Menurut Iqbal (2011) dalam penelitiannya “ *Strategi Penguatan Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan dalam Mendukung Sistem Kesehatan Hewan Nasional* “ hasil penelitian menunjukkan bahwa secara mendasar penguatan kinerja Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dapat dilakukan melalui tiga strategi, yaitu: (1) strategi pembangunan prasarana dan sarana (infrastruktur), (2) strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia petugas, dan (3) strategi penyempurnaan ketatalaksanaan organisasi.

Menurut Kusdianawati (2012) dalam penelitiannya “ *Analisis Kepuasan Peternak Sapi Potong terhadap Pelayanan Kesehatan Hewan Dinas Peternakan di Desa Timurung Kecamatan Ajanglele Kabupaten Bone*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peternak sapi potong terhadap kualitas pelayanan kesehatan Dinas Peternakan Kabupaten Bone berada pada tingkatan tidak puas.

Menurut Brenzy (2014) hasil penelitian “ *Kinerja Penyuluh Kesehatan Hewan pada Pusat Kesehatan Hewan di Kabupaten Dharmasraya (Studi Kasus Pusat Kesehatan Hewan (PUSKESWAN) di Kecamatan Palau Punjung, Kabupaten Dharmasraya)* “ menyatakan bahwa kinerja penyuluhan kesehatan hewan sebagai berikut: perencanaan penyuluhan kesehatan hewan cukup baik dengan nilai 71,67% (kategori sedang), pelaksanaan penyuluhan kesehatan cukup

baik dengan nilai 78,89% (kategori sedang), evaluasi penyuluhan kesehatan hewan dinilai masih belum optimal dengan nilai 45,85% (kategori rendah).

Kendala yang dihadapi dalam penyuluhan kesehatan hewan yaitu: tidak tersosialisasinya program kerja penyuluh kesehatan hewan pada peternak, belum lengkapnya sarana prasarana untuk penyuluh, lokasi penyuluhan yang kurang strategis dan sulitnya medan yang ditempuh, kurangnya partisipasi peternak saat melakukan penyuluhan dan sulitnya mengumpulkan peternak pada saat melakukan penyuluhan.

Kendala yang dihadapi peternak dalam pelaksanaan penyuluhan kesehatan hewan adalah peternak dalam meluangkan waktu dan tempat pelaksanaan penyuluhan, kurangnya partisipasi peternak dan hanya mendengarkan tidak ada umpan balik atau tanggapan dari peternak dan kemauan peternak untuk mendukung secara mutlak program-program yang dirancang dan ditentukan tujuannya oleh pemerintah.

Menurut Bakhri (2016) dalam penelitiannya "*Analisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan pada Bidang Produksi dan Sumber Daya Ternak Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan*" menyatakan bahwa hasil penelitian kinerja pelayanan kesehatan hewan berdasarkan perspektif pelanggan dalam kategori baik, hal ini karena dukungan penyediaan sarana dan prasarana dan sumber daya manusia. Kinerja pelayanan kesehatan hewan berdasarkan perspektif keuangan dalam kategori sangat baik yang ditunjang oleh pengendalian dan pengawasan yang dilakukan secara berkala terhadap pelaksanaan anggaran.

Kinerja pelayanan kesehatan hewan berdasarkan perspektif proses internal dalam kategori baik karena dukungan sarana dan prasarana pelayanan cukup memadai dan kemampuan petugas dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik. Sedangkan kinerja pelayanan kesehatan hewan berdasarkan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dalam kategori baik yang didukung oleh kesempatan pengembangan diri pegawai baik demikian pula komitmen pegawai terhadap organisasi dalam kategori sangat baik.

Menurut Hubeis (2007) dalam penelitiannya "*Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan*" menyatakan bahwa motivasi internal penyuluh yaitu prestasi, pengakuan dan tanggungjawab termasuk skor baik dan pekerjaan mempunyai skor cukup. Motivasi eksternal, yaitu administrasi dan kebijakan, supervisi, status dan hubungan interpersonal penyuluh-peternak mempunyai skor baik.

Sedangkan gaji, imbalan dan kondisi kerja mempunyai skor cukup. Kepuasan kerja penyuluh yang mempunyai skor baik adalah unsur psikologis dan sosial. Unsur fisik penyuluh mempunyai skor cukup dan unsur finansial mendapat skor buruk. Semua faktor internal berkorelasi signifikan positif dengan produktivitas kerja penyuluh peternakan.

Faktor eksternal yang berkorelasi signifikan positif dengan produktivitas adalah variabel status dan hubungan interpersonal penyuluh-peternak. Sedangkan administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan, dan kondisi kerja berkorelasi signifikan negatif dengan produktivitas kerja. Unsur psikologis, sosial,

dan fisik penyuluh berkorelasi signifikan positif dan unsur finansial berkorelasi signifikan negatif dengan produktivitas kerja penyuluh peternakan.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang dilakukan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di kabupaten Purworejo. Pada penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif.

#### **3.2. Definisi Operasional**

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2010).
2. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya (Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000).
3. Pusat Kesehatan Hewan yang selanjutnya disingkat Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) adalah Pos Kesehatan Hewan yang memberikan pelayanan di

bidang kesehatan hewan (Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007).

### **3.3. Subyek dan Obyek Penelitian**

#### **1. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) kabupaten Purworejo. Penelitian dilakukan terhadap subyek penelitian baik untuk wawancara tertulis maupun wawancara langsung.

Wawancara tertulis dilakukan terhadap 20 orang petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas). Wawancara langsung dilakukan terhadap lima orang, yaitu Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas), Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas), Medik *Veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskesmas) Jogoboyo, Medik *Veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskesmas) Kaligesing, dan Medik *Veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskesmas) Kutoarjo.

Penelitian dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) Kabupaten Purworejo. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Agustus sampai dengan September 2018.

## 2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian berkaitan dengan peningkatan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo.

### 3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa catatan wawancara, kuesioner wawancara dan kamera untuk foto dan merekam gambar.

### 3.5. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metoda pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi yang dilakukan merupakan observasi (pengamatan) tidak terstruktur, artinya observasi dilakukan secara fleksibel. Data yang didapatkan diantaranya: tempat/wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), nama-nama petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), aktivitas petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), kompetensi petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),

sikap serta sarana prasarana yang dimiliki petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan informan. Pada penelitian ini menggunakan metoda wawancara tertulis dan wawancara langsung. Wawancara tertulis dilaksanakan dengan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebanyak 20 informan.

Sedangkan wawancara langsung dilaksanakan dengan lima orang informan, kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), medik *veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kaligesing, medik *veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kutoarjo, dan medik *veteriner* Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Jogoboyo.

c. Studi dokumen

Studi dokumen meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dokumen yang digunakan berupa dokumen primer dan dokumen sekunder.

Pada penelitian ini dokumen primer berupa kajian akademis Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), data sebaran pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), jadwal kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat

Kesehatan Hewan (Puskeswan) dan SOP Pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan). Dokumen sekunder berupa buku-buku manajemen sumber daya manusia, buku metoda penelitian kualitatif, skripsi, tesis, jurnal, dan peraturan pemerintah tentang pelayanan pusat kesehatan hewan.

### **3.6. Metoda Analisis Data**

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Dalam analisis kualitatif, data disajikan berupa pemaparan dalam bentuk uraian naratif. Adapun tahap-tahap analisis yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

1. Identifikasi Kondisi Eksisting Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dan Faktor-faktor Penyebab Kinerja Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo yang Belum Optimal.

Data yang diperlukan dalam analisis ini berupa data primer dan data sekunder yang didapatkan dari proses *observasi*, wawancara maupun studi dokumen baik berupa laporan, kajian akademis, peraturan pemerintah dan literatur lainnya. Pada tahap identifikasi ini digunakan alat analisis berupa deskriptif kualitatif.

2. Analisis Perbandingan antara Peraturan Pemerintah yang Seharusnya Berlaku dengan Kenyataan yang Ada di Lapangan (Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan) Kabupaten Purworejo.

Peraturan pemerintah yang dibandingkan ada dua. Yang pertama adalah peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 mengenai tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) Kabupaten Purworejo. Peraturan pemerintah yang kedua adalah Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 mengenai pasal 8 tentang wilayah kerja Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas), pasal 11 tentang sumber daya manusia yang bertugas di Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) dan pasal 13 tentang standar minimal sarana prasarana Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas). Kedua peraturan pemerintah ini dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) menurut pendapat dari informan.

3. Menyusun upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) Kabupaten Purworejo.

Dari hasil identifikasi kondisi *eksisting* Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) dan faktor-faktor penyebab kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) kabupaten Purworejo yang belum optimal serta analisis perbandingan antara peraturan pemerintah dengan kenyataan di lapangan, kemudian dapat

disusun upaya peningkatan kinerja pelayanan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Identifikasi Kondisi *Eksisting* Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo berdasarkan pada pasal 20 Permendagri Nomor 12 Tahun 2017, bahwa Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dengan kriteria:

- a. Melaksanakan kegiatan teknis operasional kesehatan hewan, kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia), reproduksi *veteriner* dan Rumah Potong Hewan yang bersifat pelaksanaan dan menjadi tanggungjawab dari Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan,
- b. Penyediaan barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat yang berlangsung secara terus menerus,
- c. Memberikan kontribusi dan manfaat langsung dan nyata kepada masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan,
- d. Tersedianya sumber daya yang meliputi pegawai, pembiayaan, sarana dan prasarana,

- e. Memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melaksanakan tugas teknis operasional tertentu.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dan merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten Purworejo, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

**Gambar 4.1.**  
**Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT)**  
**Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo**



Sumber: Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo (2017)

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo adalah unit pelayanan kerja yang melaksanakan kegiatan teknis operasional yang bersifat pelaksanaan dari Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Purworejo Nomor 98 Tahun 2016, dalam melaksanakan tugasnya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan pelaksanaan rencana dan program kerja teknis bidang kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,
- b. Pelaksanaan kegiatan bidang kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,
- c. Pengendalian dan pengawasan kinerja penyelenggaraan tugas kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,
- d. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis bidang kesehatan hewan dengan Camat dan unit-unit kerja terkait di tingkat kecamatan yang menjadi tanggungjawabnya,
- e. Penyelenggaraan ketatausahaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan sesuai tugas dan fungsi.

Adapun tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo sebagai berikut:

1. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)

Tugas:

- Membantu Kepala Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dalam melaksanakan kegiatan teknis operasional

dan/atau teknis penunjang di bidang pelayanan kesehatan hewan, reproduksi ternak dan Rumah Potong Hewan .

Fungsi :

- Menyusun rencana program kerja kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai bahan penyusunan rencana strategis serta rencana kinerja Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan,
- Menyelenggarakan koordinasi kegiatan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan pengendalian pelayanan, pengaturan dan penggunaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) pada masyarakat,
- Melaksanakan pengawasan kebutuhan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) setiap tahun,
- Melaksanakan verifikasi inventarisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan pemeliharaan sarpras Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan pembinaan kegiatan operasional dan pembinaan pemotongan hewan serta pembinaan kepada pelaku usaha pemotongan hewan,
- Memberikan perizinan dan melakukan penarikan retribusi pemakaian Rumah Potong Hewan serta menyetorkan hasil pemungutan retribusi ke Kas Daerah,

- Melaksanakan pelayanan terhadap pemanfaatan sarana dan prasarana Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)

Tugas:

- Membantu Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan yang meliputi administrasi umum, keuangan dan kepegawaian di bidang pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

Fungsi:

- Melaksanakan penyiapan data sebagai bahan penyusunan rencana strategis serta rencana kinerja,
- Melaksanakan koordinasi kegiatan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam rangka mendukung tugas Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan administrasi umum, administrasi keuangan, administrasi kepegawaian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Menyusun petunjuk teknis dan rencana kinerja tahunan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),

- Menyusun laporan realisasi pelaksanaan program kegiatan dan anggaran serta rencana kinerja tahunan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan kegiatan ketatausahaan, ketatalaksanaan, dan kearsipan untuk menunjang kelancaran tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan pengelolaan barang milik daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa bidang Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan kegiatan kerumahtanggaan serta kehumasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan pembinaan kepegawaian di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Melaksanakan peningkatan kualitas prasarana dan sarana fisik di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) guna pemenuhan sarana kebutuhan perkantoran.

### 3. *Medis Veteriner*

*Medis veteriner* adalah penyelenggara kegiatan praktik kedokteran hewan.

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam penyelenggaraan kegiatan kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala

urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia).

Fungsi:

- Melaksanakan pembinaan teknis kesehatan hewan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia),
- Melaksanakan pelayanan kesehatan hewan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia),
- Melaksanakan pemeriksaan kesehatan hewan kesehatan masyarakat *veteriner* (segala urusan yang berhubungan dengan hewan dan produk hewan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kesehatan manusia),
- Membuat peta penyakit hewan sesuai klasifikasinya,
- Membuat daftar kasus penyakit di wilayah,
- Melaksanakan pelaporan tegas kepada atasan.

#### 4. Pengadministrasi Umum

Tugas:

- Membantu Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

Fungsi:

- Menerima, mengagenda dan memberi nomor surat-surat masuk dengan kartu kendali untuk mempermudah pelacakannya,
- Mendistribusikan surat masuk sesuai disposisi pimpinan agar ditangani lebih lanjut,
- Memintakan tandatangan konsep surat keluar pada pimpinan dengan mencatat pada buku asmanan,
- Memberi nomor surat keluar dengan kode kearsipan yang telah ditentukan agar mudah pelacakannya,
- Menata arsip aktif sesuai klasifikasi dan nomor agar mudah ditemukan,
- Mengetik dan mencetak surat/naskah dinas,
- Membantu pelaksanaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
- Membantu pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa bidang Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

#### 5. Inseminator

Inseminator adalah petugas yang telah dididik dan lulus dalam latihan ketrampilan khusus untuk melakukan inseminasi buatan serta memiliki Surat Izin Melakukan Inseminasi (SIMI).

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam pelaksanaan reproduksi ternak (inseminasi buatan)

Fungsi:

- Melaksanakan kegiatan reproduksi ternak (inseminasi buatan),
- Menginverisasi ternak betina ruminansia (sekumpulan hewan pemakan tumbuhan yang mencerna makanannya dalam dua langkah: pertama dengan menelan bahan mentah, kemudian mengeluarkan makanan yang sudah setengah dicerna dari perutnya dan mengunyahnya lagi) besar dan kecil,
- Melaporkan hasil inseminasi buatan (memasukkan mani/semen ke dalam alat kelamin hewan betina sehat dengan menggunakan alat inseminasi agar hewan tersebut menjadi bunting).Semen adalah mani yng berasal dari pejantan unggul.

#### 6. Pemeriksa Kebuntingan (PKB)

Pemeriksa Kebuntingan adalah petugas yang telah dididik dan lulus dalam latihan ketrampilan khusus untuk melakukan pemeriksaan kebuntingan serta memiliki SIM.

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dan Rumah Potong Hewan dalam pelaksanaan pemeriksa kebuntingan hasil inseminasi buatan.

Fungsi:

- Melaksanakan pemeriksaan kebuntingan ternak ruminansia (sekumpulan hewan pemakan tumbuhan yang mencerna makanannya dalam dua langkah: pertama dengan menelan bahan mentah, kemudian

mengeluarkan makanan yang sudah setengah dicerna dari perutnya dan mengunyahnya lagi) yang di inseminasi buatan,

- Menginventarisasi pemeriksa kebuntingan ternak ruminansia (sekumpulan hewan pemakan tumbuhan yang mencerna makanannya dalam dua langkah: pertama dengan menelan bahan mentah, kemudian mengeluarkan makanan yang sudah setengah dicerna dari perutnya dan mengunyahnya lagi) besar dan kecil,
- Membuat kalender pemeriksaan kebuntingan ternak,
- Membuat kalender kebuntingan ternak,
- Melaporkan hasil pemeriksa kebuntingan.

#### 7. Asisten Teknis Reproduksi (ATR)

Asisten Teknis Reproduksi adalah petugas yang telah dididik dan lulus dalam latihan ketrampilan dasar manajemen reproduksi untuk melakukan pengelolaan reproduksi.

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskesmas) dalam pelaksanaan pemeriksaan kesehatan reproduksi.

Fungsi:

- Melaksanakan asistensi reproduksi ternak ruminansia (sekumpulan hewan pemakan tumbuhan yang mencerna makanannya dalam dua langkah: pertama dengan menelan bahan mentah, kemudian mengeluarkan makanan yang sudah setengah dicerna dari perutnya dan mengunyahnya lagi) betina reproduktif,

- Melaporkan hasil asistensi reproduksi ternak ruminansia produktif,
- Membuat kalender reproduksi ternak.

#### 8. Keurmaster

Keurmaster adalah orang yang memeriksa kualitas dari suatu daging yang hendak dikonsumsi manusia.

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskesmas) dalam pelaksanaan pemeriksaan kesehatan karkas di Rumah Potong Hewan .

Fungsi:

- Melaksanakan pemeriksaan kesehatan karkas (bagian-bagian dari ternak yang telah disembelih setelah kepala dan kaki dipisahkan lalu dikuliti dan isi perut dan isi dada dikeluarkan sehingga yang tinggal adalah daging yang masih melekat pada tulang, tanpa kepala, kaki, kulit dan jeroan) di Rumah Potong Hewan ,
- Melaksanakan pemeriksaan kesehatan daging ternak potong,
- Melaksanakan pelaporan tugas kepada atasan.

#### 9. Pramu Kebersihan Rumah Potong Hewan

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskesmas) dalam pelaksanaan kebersihan Rumah Potong Hewan .

Fungsi:

- Melaksanakan penjagaan kebersihan lingkungan Rumah Potong Hewan dengan menyapu dan mengepel,
- Melaksanakan penjagaan kebersihan lingkungan Rumah Potong Hewan dengan membersihkan rumput liar dilingkungan Rumah Potong Hewan .

#### 10. Penjaga Keamanan Kantor

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam keamanan Rumah Potong Hewan .

Fungsi:

- Melaksanakan tugas menjaga keamanan Rumah Potong Hewan .

#### 11. Paramedis *Veteriner*

Paramedis *veteriner* adalah orang yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk membantu medik *veteriner* dalam melakukan kegiatan pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit hewan serta pengamanan produk hewan dan pengembangan kesehatan hewan.

Tugas:

- Membantu kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan hewan.

Fungsi:

- Melaksanakan pemeriksaan kesehatan hewan milik masyarakat,
- Melaksanakan pelayanan pengobatan ternak masyarakat,

- Melaporkan kegiatan pelayanan kesehatan ternak.

Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebanyak 34 orang yang terdiri dari: 14 orang PNS, 2 orang THL Pusat dan 18 orang non PNS. Adapun formasi jabatan dalam Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Formasi Jabatan Unit Pelaksana Teknis (UPT)**  
**Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo**

No	Jabatan	Jumlah	Syarat Jabatan
1.	Kepala	1 orang PNS	Dokter hewan
2.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1 orang PNS	S1/administrasi
3.	Medik Veteriner	3 orang PNS 2 orang THL Pusat	Dokter hewan
4.	Paramedik Veteriner	3 orang PNS	D3/kesehatan hewan
5.	Keurmester	2 orang PNS	SLTA/peternakan
6.	Asisten Teknik Reproduksi (ATR)	3 orang PNS 1 orang non PNS	SLTA/peternakan
7.	Pemeriksa Kebuntingan (PKB)	3 orang non PNS	SLTA/peternakan
8.	Inseminator	12 orang non PNS	SLTA/peternakan
9.	Pengadministrasian Umum	1 orang PNS	SLTA/administrasi
10.	Pramu Kebersihan	1 orang non PNS	SLTA
11.	Penjaga Malam	1 orang non PNS	SLTA

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo (2018)

Petugas inseminator bukan dari PNS, mereka adalah orang yang telah lulus dari diklat/kursus dan telah mendapatkan sertifikat inseminator untuk melakukan inseminasi buatan pada ternak. Inseminator ini merupakan tenaga swadaya yang tidak terikat dengan undang-undang sehingga Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat

Kesehatan Hewan (Puskeswan) tidak bisa berharap banyak dari kinerja inseminator tersebut.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo dalam pelayanan kesehatan hewan kepada masyarakat maka dibentuk Pos Kesehatan Hewan (Pos Kesehatan Hewan) di tiga lokasi dan dua Rumah Potong Hewan sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Pembagian Wilayah Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT)**  
**Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo**

No	Lokasi	Jumlah Tenaga	Wilayah Kerja
1.	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di kelurahan Mranti kecamatan Purworejo	3 orang PNS 1 orang THL Pusat	- Kecamatan Banyuurip - Kecamatan Purworejo - Kecamatan Bayan - Kecamatan Gebang
2.	Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Jogoboyo di desa Jogoboyo kecamatan Purwodadi	2 orang PNS	- Kecamatan Purwodadi - Kecamatan Ngombol - Kecamatan Bagelen
3.	Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kutoarjo di kelurahan Kutoarjo kecamatan Kutoarjo	4 orang PNS 1 orang THL Pusat	- Kecamatan Grabag - Kecamatan Butuh - Kecamatan Pituruh - Kecamatan Bruno - Kecamatan Kutoarjo - Kecamatan Kemiri
4.	Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kaligesing di desa Pandanrejo kecamatan Kaligesing	2 orang PNS	- Kecamatan Kaligesing - Kecamatan Loano - Kecamatan Bener
5.	Rumah Potong Hewan (RPH) Kutoarjo di kelurahan Kutoarjo kecamatan Kutoarjo	1 orang PNS 1 orang honorer	Kecamatan Kutoarjo dan sekitarnya
6.	Rumah Potong Hewan (RPH) Purworejo di kelurahan Baledono kecamatan Purworejo	2 orang PNS 1 orang honorer	Kecamatan Purworejo dan sekitarnya

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo (2018)

#### **4.2. Faktor-faktor yang Menyebabkan Kinerja Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) Kabupaten Purworejo Belum Optimal**

Faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) kabupaten Purworejo, antara lain:

a. Faktor personal/individu

Faktor personal/individu meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) merupakan pegawai yang sebagian besar adalah fungsional, sehingga untuk pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan yang dalam hal ini bisa disebut dengan kompetensi, petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) sebagian besar sudah bekerja sesuai dengan kompetensi, kecuali administrasi seperti yang dikemukakan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) sebagai berikut:

*“Semua petugas medik sesuai dengan kompetensi, kecuali administrasi. Bagi petugas lain yang belum sudah dikursus dari provinsi untuk bisa menyesuaikan sesuai dengan jabatannya. Hanya saja pengetahuan dan keilmuan standar. Skill dilapangan juga masih ada yang kurang digunakan, belum maksimal. Ada satu petugas yang karena alasan kesehatan kurang bisa bekerja optimal sehingga diberikan jabatan administrasi”.*

Atas dasar pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dasar (standar jabatan) sudah cukup sesuai, kecuali administrasi. Hanya saja masih ada petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan

(Puskeswan) yang belum mau mengembangkan *skill* yang mereka miliki sehingga hasil kerja belum optimal.

Dari segi motivasi terutama disiplin kerja sebagian besar petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sudah mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk melakukan pelayanan kesehatan hewan, tetapi masih ada yang kurang sebagaimana disampaikan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebagai berikut:

*“Penempatan petugas sudah saya sesuaikan dengan domisili/tempat tinggal teman-teman dengan harapan mereka bisa berangkat kerja dengan jarak tempuh yang tidak terlalu jauh, tetapi masih ada petugas yang berangkat telat, hal ini saya ketahui sewaktu ada peternak yang telepon ke saya menanyakan petugas di Pos Kesehatan Hewan karena belum ada petugas yang datang, padahal peternak tersebut memerlukan layanan kesehatan ternak”.*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga menambahkan terkait dengan disiplin kerja, bahwa:

*“Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) belum semua disiplin dalam bekerja. Kalo petugas Rumah Potong Hewan (RPH) sudah jelas bahwa mereka sudah harus standby di Rumah Potong Hewan (RPH) sejak dari jam dua pagi dan bisa meninggalkan Rumah Potong Hewan (RPH) jam 8 pagi. Sedangkan petugas yang lain kadang masih ada beberapa yang terlambat, hal ini mereka lakukan karena absensi kedatangan masih manual.”*

Dalam hal disiplin kerja, diharapkan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dapat disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Medik Veteriner Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kutoarjo:

*“Sebaiknya diadakan fingerprint di masing-masing Pos Kesehatan Hewan sehingga kedisiplinan kerja petugas bisa dilihat dari kedatangan mereka.”*

b. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*. Seorang kepala organisasi mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) cukup memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan sebagaimana pernah disampaikan Beliau:

*“Petugas diberikan kebebasan untuk mempraktekkan ilmu dan ketrampilannya dilapangan. Apabila ada pelatihan/diklat/kursus silahkan mengikuti. Tetapi memang selama ini kursus/diklat/bintek banyak diselenggarakan oleh pusat maupun provinsi, sehingga peluang mengikutinya terbatas.”*

Dari hasil wawancara tertulis dengan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), disetujui bahwa Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sudah memberikan semangat dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaannya serta dorongan dalam mengembangkan kompetensinya.

Tetapi masih ada kendala dalam kepemimpinan, yaitu Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) masih kurang dalam hal komunikasi dengan bawahannya (staff). Selama observasi dan wawancara, ada beberapa petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang menyatakan bahwa Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) cenderung pendiam, sehingga para bawahan (staff) enggan mengajak cerita atau curhat. Dalam hal ini masih ada jarak antara pemimpin dan bawahan sehingga komunikasi dua arah masih belum lancar.

c. Faktor tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Dalam suatu organisasi, kekompakan tim, kerjasama tim sangat membantu dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebagai berikut:

*“Memang sudah dibagi lokasi pelayanan menjadi empat, tetapi kalo sudah menyangkut urusan kerjaan bisa dikerjakan bareng-bareng, saling membantu”.*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga menambahkan:

*“Apabila ada kasus berat yang tidak bisa dipecahkan oleh seseorang maka ditangani oleh tim/secara bersama-sama. Untuk kasus baru dijadikan media pembelajaran bersama”.*

Dari pendapat kedua informan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tim masuk dalam kategori kompak, hal ini dimungkinkan karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada sehingga apabila pekerjaan perlu dikerjakan bersama-sama supaya cepat selesai. Akan tetapi petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) berharap bahwa akan ada penambahan sumber daya manusia di lapangan mengingat jangkauan wilayah kerja mereka yang cukup luas. Masih ada petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang masih merangkap pekerjaan. Bahkan pejabat struktural, dalam hal ini Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Kepala Sub

Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga seringkali harus ikut berpartisipasi dalam pelayanan kesehatan hewan.

d. Faktor sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) banyak mengalami permasalahan pada faktor ini diantaranya:

- Peraturan yang memuat tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)

Semua petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) mengharapkan adanya payung hukum yang mengatur tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) secara jelas dan terinci sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan tidak bingung. Seperti dikemukakan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebagai berikut:

*“Dasar operasional Unit Pelaksana Teknis (UPT) diperjelas jika mengacu Permentan Nomor 64 tahun 2007, harus diadopsi sepenuhnya, jangan sepotong-potong. Adanya pengaturan jasa layanan kesehatan hewan dalam bentuk Peraturan Bupati/Peraturan Daerah”.*

Hal ini juga disampaikan oleh Medik Veteriner Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kaligesing:

*“Tarif/jasa layanan kesehatan harusnya diatur dalam Peraturan Bupati. Masyarakat taunya pelayanan kesehatan itu gratis dan*

*petugas bisa dipanggil kapan saja, bahkan kadang bisa malam atau di hari libur”.*

Medik Veteriner Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kutoarjo juga menambahkan:

*“Mohon dibuat payung hukum untuk pelayanan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) seperti halnya pelayanan Puskesmas.”*

- Fasilitas kerja atau infrastruktur (sarana dan prasarana)

Dari hasil observasi dan wawancara baik yang langsung maupun tertulis, sarana dan prasarana merupakan hambatan terbesar dalam melakukan aktivitas kerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan).

Kepala Sub Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) mengemukakan bahwa:

*“Gedung Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) ini bukan aset pemerintah kabupaten Purworejo, ini masuk KIB provinsi. Peralatan kesehatan hewan banyak yang belum ada, peralatan bedah belum punya, selama ini kalo jahit saja memakai peralatan pribadi. Pemeliharaan kendaraan kurang terutama untuk kendaraan berplat H dan B”.*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga menambahkan:

*“Pos yang di Joboboyo itu numpang di Pos IB provinsi, Pos yang di Pandanrejo itu numpang di balaidesa Pandanrejo. Yang aset pemerintah Purworejo yang Pos di Kutoarjo dan Rumah Potong Hewan (RPH). Baju lapangan harusnya tiap tahun ganti, kan dipakai terus, padahal kalau dilapangan kotor bahkan bisa robek tersangkut kandang dan sebagainya. Mobilitas, kondisi kendaraan harus fit terutama untuk yang bertugas didaerah pegunungan. Rantai kendaraan sering ganti. Belum ada kendaraan roda empat”.*

- Staff bidang administrasi

Selama ini yang mempunyai jabatan pengadministrasian umum hanya satu orang dan ditempatkan di Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kutoarjo. Dari hasil wawancara tertulis, staff tersebut mengakui tidak mempunyai kompetensi dibidang administrasi. Tapi setidaknya staff tersebut mempunyai ketrampilan komputer sehingga bisa belajar otodidak dalam hal administrasi perkantoran.

Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Mranti, administrasi ditangani langsung oleh Kepala Sub Bagian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), yang selain melaksanakan fungsinya sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha juga ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di lapangan karena kebetulan Beliau seorang dokter hewan.

Kekurangan staff administrasi juga dialami oleh Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Kaligesing dan Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Jogoboyo, seperti dikemukakan oleh Medik *Veteriner* Jogoboyo:

*“Kalo boleh nambah staff administrasi saja mbak, kita kewalahan sudah kerja dilapangan disuruh administrasinya juga, repot kalo pas lagi banyak kerjaan sering keteteran administrasinya.”*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) menambahkan:

*“Tenaga administrasi perlu selain untuk administrasi perkantoran juga untuk mendata serta membuat laporan layanan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)/Pos Kesehatan Hewan. Jadi*

*idealnya setiap pos harus mempunyai tenaga administrasi yang bisa mengoperasikan komputer.”*

e. Faktor konstektual (situasional)

Faktor konstektual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa hal yang memerlukan perhatian baik dari lingkungan eksternal dan internal, diantaranya ;

- Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal

Tekanan eksternal berupa tuntutan dari konsumen, dalam hal ini adalah peternak. Peternak membutuhkan pelayanan secara cepat dan tepat, yang kadang-kadang hal tersebut belum bisa sepenuhnya dipenuhi oleh petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan). Hal tersebut merupakan celah yang memungkinkan pihak luar masuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti yang dikemukakan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan):

*“Petugas inseminator masih diambil dari luar PNS, banyak yang swadaya sehingga tidak ada aturan yang mengikat mereka seperti halnya PNS. Kemudian apabila ada masyarakat yang memerlukan bantuan pelayanan dengan keterbatasan tenaga yang ada kadang masyarakat tidak mau menunggu penanganan dari petugas sehingga mereka mengambil tenaga dari luar petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT), apabila penanganannya bagus tidak masalah tetapi apabila ada masalah kita yang kena akibatnya.”*

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Medik Veteriner Kutoarjo:

*“Masih banyak pelayanan kesehatan hewan dilakukan oleh orang diluar Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sehingga menjadikan status kesehatan hewan dalam pemetaan penyakit untuk pengambilan data menyulitkan.”*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga menambahkan:

*“Peternak yang mempunyai peliharaan hewan yang mempunyai nilai jual yang tinggi seperti peternak kambing kontes, burung, ayam bangkok tidak mau memakai jasa petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang gratis, tetapi mereka lebih memilih penanganan secara pribadi di luar kedinasan walaupun itu mahal biayanya.”*

- Tekanan dan perubahan lingkungan internal

Salah satu masalah internal yang terjadi adalah kesiagaan dokter hewan. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) mengemukakan:

*“Dokter hewan ada lima, dua THL pusat, tiga PNS dan ketiganya rumahnya diluar Purworejo. Ada keterbatasan dokter hewan yang terkait dengan dimensi waktu dan jarak. Dan itu sering terjadi, sehingga dokter hewan yang struktural (saya dan Kasubag. TU) sering turun tangan ke lapangan ikut membantu. Padahal disini kerjanya sampai hari Sabtu lho mbak, kita hampir tiap hari bisa pulang sampai malam.”*

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga menambahkan :

*“Harus ada kejelasan secara mendetail tupoksi antara Unit Pelaksana Teknis (UPT) dengan bidang peternakan yang ada di Dinas sehingga tidak tumpang tindih.”*

#### **4.3. Analisis Perbandingan antara Peraturan Pemerintah dengan Kenyataan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo**

Kesesuaian antara aturan dan pelaksanaan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dilakukan penilaian berdasarkan prinsip-prinsip yang ada, menilai apakah aturan yang ada sudah dijalankan dan dipatuhi dengan benar. Analisis dilakukan untuk melihat apakah pelaksanaan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sudah baik dan sesuai dengan aturan. Pada penelitian ini, aturan yang dibandingkan adalah Peraturan Bupati Purworejo Nomor 98 Tanggal 31 Desember 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan pada Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 tentang Pedoman Pelayanan Pusat Kesehatan Hewan.

Dari hasil observasi, wawancara tertulis dan wawancara langsung dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel. 4.3.**  
**Analisis Perbandingan antara Aturan dan Kenyataan**  
**di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)**  
**Kabupaten Purworejo**

<b>Aturan yang Seharusnya</b>	<b>Kenyataan di Lapangan</b>
Fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) menurut Peraturan Bupati Purworejo Nomor 98 Tahun 2016 :	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) secara garis besar sudah melaksanakan semua fungsi yang terdapat dalam Peraturan Bupati Purworejo No. 98 Tahun 2016
a. Penyusunan dan pelaksanaan rencana dan program kerja teknis	

<p>bidang kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,</p> <p>b. Pelaksanaan kegiatan bidang kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,</p> <p>c. Pengendalian dan pengawasan kinerja penyelenggaraan tugas kesehatan hewan pada wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya,</p> <p>d. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis bidang kesehatan hewan dengan Camat dan unit-unit kerja terkait di tingkat kecamatan yang menjadi tanggungjawabnya,</p> <p>e. Penyelenggaraan ketatausahaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan),</p> <p>f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan sesuai tugas dan fungsi.</p>	<p>walaupun dalam pelaksanaan masih belum optimal. Peraturan Bupati Purworejo No. 98 Tahun 2016 belum mengatur tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) secara terinci seperti pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 Tanggal 20 September 2007 Tentang Pedoman Pelayanan Pusat Kesehatan Hewan, sehingga di dalam pelaksanaannya masih tumpang tindih dengan bidang Peternakan yang ada di Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.</p> <p>Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sudah melakukan berbagai kegiatan dalam pelayanan kesehatan hewan, seperti pelayanan Rumah Potong Hewan (RPH), memberikan suplemen, vitamin, vaksinasi dan pengobatan kepada hewan. Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) juga melakukan kunjungan baik secara aktif maupun pasif kepada peternak, perawatan hewan yang sakit, melaksanakan inseminasi buatan, pemeriksaan kehamilan sampai dengan kelahiran bahkan melakukan pengambilan sampel darah untuk memantau kesehatan hewan.</p> <p>Pembinaan kepada peternak tidak dilakukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) karena tugas tersebut sudah ada pada bidang Peternakan di Dinas.</p>
<p>Pasal 8 dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 :</p>	<p>Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo terbagi</p>

<p>(1) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) 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.</p> <p>(2) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai wilayah kerja 1 (satu) sampai 3 (tiga) kecamatan atau sesuai dengan jangkauan seefektivitas dan tingkat efisiensi.</p>	<p>menjadi empat pos pelayanan, yaitu di desa Pandanrejo kecamatan Kaligesing (wilayah kerja tiga kecamatan), desa Jogoboyo kecamatan Purwodadi (wilayah kerja tiga kecamatan), dan kelurahan Kutoarjo kecamatan Kutoarjo (enam kecamatan). Sementara Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang merupakan gedung pusat pelayanan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) berada di kelurahan Mranti kecamatan Purworejo mempunyai wilayah kerja empat kecamatan. Hal ini menyebabkan pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) belum optimal.</p>
<p>Pasal 11 dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 : Sumber daya manusia yang bertugas di Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) paling kurang terdiri atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 (satu) orang dokter hewan</li> <li>2 (dua) orang paramedik veteriner</li> <li>4 (empat) orang teknis Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang terdiri dari asisten teknis reproduksi, petugas pemeriksa kebuntingan, inseminator dan vaksinator</li> <li>1 (satu) orang administrasi</li> </ol>	<p>Dengan adanya empat pos pelayanan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), apabila mematuhi Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) masih kekurangan sumber daya manusia :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 (lima) paramedik veteriner</li> <li>2 (dua) asisten teknis reproduksi, 1 (satu) petugas pemeriksa kebuntingan</li> <li>2 (dua) orang administrasi</li> </ol>
<p>Persyaratan minimal sarana dan peralatan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) menurut Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 :</p> <p>A. Sarana Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bangunan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Bangunan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) minimal 100 m<sup>2</sup> yang mencakup:       <ol style="list-style-type: none"> <li>Ruang registrasi dan ruang</li> </ol> </li> </ol>	<p>A. Sarana Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bangunan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang ada merupakan bangunan yang belum representatif baik menurut standar minimal ataupun</li> </ol>

<p>tunggu,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>b). Ruang administrasi,</li> <li>c). Ruang pemeriksaan/ tindakan medik,</li> <li>d). Ruang laboratorium,</li> <li>e). Ruang kepala Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),</li> <li>f). Ruang pertemuan dan staf,</li> <li>g). Gudang bahan dan peralatan,</li> <li>h). Kamar mandi/WC,</li> <li>i). Tempat tinggal dokter.</li> </ol>	<p>kepemilikannya. Bangunan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang ada di kelurahan Mranti merupakan gedung milik provinsi, bangunan Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) Jogoboyo masih menumpang di pos IB milik provinsi, bangunan Pos Kesehatan Hewan (Poskeswan) di Kaligesing masih menumpang di balai desa Pandanrejo.</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sarana Penunjang       <ol style="list-style-type: none"> <li>a). Kandang isolasi/observasi,</li> <li>b). Kandang jepit,</li> <li>c). Tempat dipping,</li> <li>d). Tandu,</li> <li>e). Peralatan restrain untuk mengendalikan hewan,</li> <li>f). Kandang portable (kandang bergerak).</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sarana penunjang yang berupa kandang peristirahatan ada di Rumah Potong Hewan (RPH) baik Rumah Potong Hewan (RPH) Kutoarjo dan Rumah Potong Hewan (RPH) Purworejo, dan sekarang sedang ada renovasi kandang supaya lebih representatif.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Peralatan/Kelengkapan Kantor Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)       <ol style="list-style-type: none"> <li>a). Meja dan kursi,</li> <li>b). Meja dan kursi tamu,</li> <li>c). Filling cabinet,</li> <li>d). Rak buku,</li> <li>e). Komputer dan printer,</li> <li>f). Kamera,</li> <li>g). Papan tulis,</li> <li>h). Kursi lipat,</li> <li>i). Lemari kaca untuk obat dan peralatan.</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Peralatan/kelengkapan kantor Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) masih kurang disetiap Pos Kesehatan Hewan. Tidak setiap Pos Kesehatan Hewan ada komputer dan printernya. Di Pos Kesehatan Hewan Kutoarjo hanya ada satu komputer dan printer sehingga dalam penggunaannya harus bergantian. Kamera sementara menggunakan kamera dari handphone pribadi.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Sarana Transportasi dan Komunikasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Sarana transportasi dan komunikasi masih jauh</li> </ol>

- a). Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) memiliki sarana transportasi satu unit kendaraan roda empat untuk Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) keliling,
  - b). Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) memiliki sekurang-kurangnya dua unit kendaraan roda dua standard untuk pelayanan lapangan,
  - c). Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) memiliki sekurang-kurangnya satu unit telepon seluler/ telepon,
  - d). Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) memiliki sekurang-kurangnya satu unit GPS (*Geographic Position System*).
5. Obat-obatan dan vaksin yang harus disediakan oleh Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) adalah antibiotika, antipiretika, analgetika, adrenalin, antihistamin, atropine sulfat, corticosteroid, sedative, anestetikum, antidota dan antitoksin, cairan infuse untuk alkalosis dan asidosis, alcohol, antiseptic, vaksin, hormone (untuk keperluan pelaksanaan inseminasi buatan), pestisida, insektisida, vitamin dan mineral yang disesuaikan dengan jenis-jenis pelayanan dan situasi penyakit yang ada di wilayah Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) yang bersangkutan.

B. Pakaian Kerja terdiri dari :

1. Pakaian lapangan (*wearpack*),
2. Jas laboratorium,
3. Kelengkapan perlindungan diri (*Personal Protection Equipment*),
4. Sepatu boot panjang,

dari yang diharapkan. Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) belum memiliki kendaraan roda empat untuk keliling. Setiap petugas di lapangan sudah mempunyai motor dinas, walaupun ada beberapa yang kendaraan provinsi dan pusat. Komunikasi menggunakan telepon seluler/handphone pribadi.

5. Obat-obatan dan vaksin sering mengalami keterlambatan dalam pengadaan, sehingga petugas sering terlambat dalam pengobatan ataupun layanan. Belum ada stok opname.

B. Pakaian kerja sudah ada, tetapi perlu pengadaan minimal setahun sekali mengingat pakaian kerja digunakan hampir setiap hari.

5. Topi,
6. Jas hujan,
7. Masker,
8. Sarung tangan,
9. Handuk kecil.

C. Peralatan Medis Veteriner:

1. Peralatan klinik/diagnostic
  - a).Stetoscop,
  - b).Thermometer,
  - c).Percusi hammer,
  - d).Infusion set dan tiang infuse,
  - e).Trocar 12,7 cm,
  - f).Zonde,
  - g).Automatic syringe 1 ml, 5 ml beserta jarum suntiknya,
  - h).Disposable syringe berbagai ukuran dengan jarum disposable,
  - i).Tuberculine injection set,
  - j).Refrigerator AC/DC,
  - k).Catheter ukuran 26,
  - l).Drenching gun.
2. Peralatan bedah (*Surgical Equipment Set*)
  - a).Pinset,
  - b).Tissue Forceps (bergigi 14,5 cm,
  - c).Dressing Forceps model bayonet 14 cm,
  - d).Scalpel
    - 1).Scalpel/mata pisau steril,
    - 2).Tangkai pendek 12-14 cm,
    - 3).Tangkai panjang 14-17,5 cm.
  - e).Dressing scissors (gunting biasa)
    - 1).Operating scissors,
    - 2).Gunting lurus ujung lekuk 16 cm,
    - 3).Gunting lurus tajam 20 cm,
    - 4).Gunting lurus tumpul tajam 13-15 cm,
    - 5).Gunting bengkok tumpul 13-18 cm,
    - 6).Gunting bengkok tumpul

- C. Peralatan dan bahan laboratorium sangat minim tersedia di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas). Berdasarkan observasi dan wawancara perlu adanya peralatan bedah lengkap dan peralatan laboratorium modern. Selama ini dalam penanganan terhadap ternak banyak menggunakan peralatan pribadi, diantaranya jarum jahit. Gunting sudah dianggap seperti barang pakai habis, sehingga diharapkan barang-barang yang gampang rusak sebaiknya pengadaannya diperbanyak. Peralatan yang tersedia di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) antara lain :
1. Almari reagen
  2. Almari kaca
  3. Kulkas
  4. Sentrifuse (susu)
  5. Sentrifuse (cacing)
  6. Autoclave
  7. Vortex mixer
  8. Ph meter daging
  9. Moisturmeter daging
  10. Timbangan digital
  11. Magnetik stirer
  12. Waterbath
  13. Silent Crusher
  14. Mikroskop
  15. Alat laboratorium pecah belah

- tajam 12,5-16,5 cm,  
 7).Gunting sudut tumpul 15-17,5 cm.  
 f).Paragon knife handle (pisau steril dengan gagang berukuran panjang 20-24 cm dan 9-12 cm).  
 g).Arteri klem:  
 1).Arteri Forceps panjang 13-24 cm,  
 2).Dressing Forceps panjang 13 cm,  
 h).Cut gut 0,50-0,59 mm,  
 i). Needle Suture untuk otot (bulat) ukuran 1-8,  
 j). Needle Suture untuk kulit (segitiga) ukuran 1-8,  
 k).Pinset,  
 l). Tissue Forceps (bergigi 14,5 cm),  
 m).Dressing Forceps model bayonet 14 cm,  
 n). Tissue Forceps 14, 5 cm,  
 o). Splinter Forceps 13 cm,  
 p). Long dissecting Forceps 30 cm,  
 q). Dressing Forceps,  
 r). Glove (sarung tangan),  
 s). Bone cutting (gunting tulang),  
 t). Needle holder ukuran 14-20 cm,  
 u).Mata pisau (detachable blade)

#### D. Bahan

1. Kapas,
2. Kasa,
3. Alkohol,
4. Glyserin buffer,
5. Formalin,
6. Rivanol,
7. Perhidrol (H<sub>2</sub>O<sub>2</sub>),
8. Aquadest,
9. PK (Permanganat Kalikus),
10. Plester,
11. Perban,
12. Iodium.

- E. Peralatan dan Bahan Laboratorium
1. Mikroskop binokuler,
  2. Mikrotiter, peralatan pemeriksaan serologis titer ND,
  3. Paratus 20 ml,
  4. Nier becker,
  5. Tabung reaksi minimal 20 buah (volume 10 ml, 15 ml dan 20 ml),
  6. Rak tabung reaksi,
  7. Rapid test kit antara lain: AL Rabies, Brucellosis (RBT),
  8. Meja laboratorium,
  9. Botol specimen,
  10. Cawan petri,
  11. Gelas objek,
  12. Pipet,
  13. Centrifuge,
  14. Tabung centrifuge,
  15. Microkaematocrite,
  16. Pinset,
  17. Tissue Forceps model bayonet 14 cm,
  18. Dressing Forceps model bayonet 14 cm,
  19. Botol spesimen:
    - a) Botol kaca untuk bakteri volume 50 cc,
    - b) Botol kaca untuk viral volume 50 cc,
    - c) Botol plastik untuk parasiter volume 100 cc,
    - d) Botol plastik untuk patologi volume 100 cc,
    - e) Botol plastik untuk faeces volume 50 cc,
    - f) Tabung kaca untuk serum volume 10 cc,
    - g) Venoject tube 10 cc,
    - h) Venoject needle 21Gx11/5,
    - i) Venoject holder.
- F. Bahan-bahan Laboratorium
1. Bahan patologi:
    - a). Alkohol 70%
    - b). Formalin 10%
  2. Bahan bakteriologi:

- Pewarnaan Gram,
3. Bahan virologi:  
Bahan HA dan HI
  4. Bahan parasitologi:
    - a). KOH,
    - b). Na citrat,
    - c). Pewarnaan Giemsa,
    - d). Heparin,
    - e). EDTA.
  5. Bahan serologi:  
Bahan Rose Bengal Test
- G. Peralatan Pengumpul Spesimen
1. Botol kaca
    - a). Botol kaca untuk bakteri  
volume 50 cc,
    - b). Botol kaca untuk viral  
volume 50 cc.
  2. Botol plastik
    - a). Botol plastik untuk parasiter  
volume 100 cc,
    - b). Botol plastik untuk patologi  
volume 100 cc,
    - c). Botol plastik untuk faeces  
volume 50 cc.
  3. Tabung kaca untuk serum  
volume 10 cc
  4. Cotton Swab
  5. Vacutainer plain
    - a). Venoject tube 10 cc,
    - b). Venoject needle 21Gx1 1/5,
    - c). Venoject holder.
  6. Disposable syringe 5 ml dan  
10 ml
  7. Tas untuk peralatan
  8. Thermas es besar dan ice case
- H. Peralatan Reproduksi dan Kebidanan  
(*Obstetric Equipment Set*)
1. Forceps for caesarian section +  
serrated rubber jaws
  2. Finger knife ukuran 15,5 cm, 4  
1/5
  3. Obstetric hooks-key shooter 21  
cm, 8,25 cm
  4. Eye hooks ukuran 6,5-8 cm
  5. Double obstetric hooks 14 cm
  6. Wire saws in coil of 13 yards in

- plastic box
- 7. Handle for embryotomi wire saw with butterfly screw
- 8. Obstetric chain handle ukuran 80 cm, 3,5"
- 9. Obstetric chain handle ukuran 190 cm, 75"
- 10. Rope carries
  - a). Light pattern
  - b). Strong pattern
- 11. Insemination gun
- 12. Kontainer semen beku (frozen semen container)
- 13. Straw
- 14. Tas peralatan operasional inseminator
- 15. Vagina speculum
- I. Peralatan Produksi
  - 1. Bordoizzo tang
    - a). Kecil
    - b). Besar
  - 2. Alat potong kuku
    - a). Hoof knife-right hand
    - b). Hoof knife-left hand
    - c). Hoof and claw cutting plier
- J. Peralatan Khusus Peternakan
  - 1. Ear marking plier
  - 2. Tatooning forceps
  - 3. Castration knife
  - 4. Debeaker
  - 5. Shear master
  - 6. Timbangan ternak (weighting scale)
  - 7. Alat pemotong tanduk
    - a). Elastrator
    - b). Rubber rings

#### **4.4. Upaya Meningkatkan Kinerja Pelayanan Petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo**

Dari identifikasi dan analisis perbandingan yang telah dibahas diatas dapat disusun upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo sebagai berikut:

1. Perlu penambahan sumber daya manusia baik itu PNS maupun tenaga kontrak dalam melakukan pelayanan kesehatan hewan, baik itu tenaga administrasi maupun tenaga teknis di lapangan.
2. Perlu adanya perubahan jadwal pengadaan obat dan peralatan supaya pengobatan kepada ternak dapat tepat waktu. Perlu adanya stok opname obat-obatan rutin sehingga setiap saat dibutuhkan dapat digunakan.
3. Perlu dilakukan penyegaran (*up date* teknologi terbaru) baik berupa pelatihan/diklat/kursus/bintek bagi petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) untuk mengatasi kejenuhan pekerjaan di lapangan dan menambah *skill*.
4. Perlu adanya penambahan sarana prasarana untuk mendukung kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), seperti gedung yang representatif dan peralatan-peralatan laboratorium yang lebih modern.

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) masih belum optimal antara lain:
  - a. Faktor internal/individu masih ada yang belum maksimal. Kompetensi sebagian besar petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) sudah cukup baik sesuai dengan jabatannya, kecuali administrasi. Kedisiplinan kerja masih kurang sehingga motivasi kerja juga masih perlu ditingkatkan.
  - b. Faktor kepemimpinan sudah cukup baik, pemimpin sudah memberikan kesempatan pengembangan kompetensi untuk para petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), hanya saja pengembangan kompetensi tersebut biasanya diselenggarakan bukan dari Dinas sendiri sehingga kesempatannya masih terbatas. Komunikasi dua arah antara pemimpin Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dengan petugasnya masih kurang sehingga dalam pekerjaannya masih mengganggu.

- c. Faktor tim sudah cukup kompak, hanya saja masih perlu adanya penambahan personil di lapangan mengingat wilayah kerja yang cukup luas.
- d. Faktor sistem merupakan faktor terbesar yang membuat kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) belum optimal. Peraturan yang diterapkan dalam hal ini kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) dalam melaksanakan tupoksinya berpegang pada Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016, dimana tupoksinya belum diatur secara jelas dan terperinci sehingga masih tumpang tindih dengan bidang Peternakan yang ada di Dinas. Selain aturan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) masih jauh dari standar minimal apabila melihat aturan dari Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007, terutama untuk bangunan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan)/Pos Kesehatan Hewan, kendaraan, ketersediaan obat, pakaian kerja dan peralatan laboratorium.
- e. Faktor konstektual (situasional) terutama tekanandan pengaruh dari lingkungan eksternal atas layanan yang diberikan oleh petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) yang belum maksimal karena adanya keterbatasan personil, waktu, jarak dan sarana prasarana sehingga memungkinkan pihak luar untuk masuk mengambil peran pelayanan kesehatan hewan. Tekanan dan perubahan

lingkungan internal disebabkan karena kesiagaan dokter hewan yang tidak siap apabila dibutuhkan sewaktu-waktu.

2. Upaya meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) kabupaten Purworejo diantaranya:
  - a. Dilakukan penambahan sumber daya manusia, baik itu dari PNS maupun tenaga kontrak dalam melakukan pelayanan kesehatan hewan, baik itu tenaga administrasi maupun tenaga teknis di lapangan.
  - b. Dilakukan penataan jadwal pengadaan obat dan peralatan supaya pengobatan kepada ternak dapat tepat waktu. Harus adanya stok opname obat-obatan rutin sehingga setiap saat dibutuhkan dapat digunakan.
  - c. Dilakukan penyegaran (*up date* teknologi terbaru) baik berupa pelatihan/diklat/kursus/bintek bagi petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) untuk mengatasi kejenuhan pekerjaan di lapangan dan menambah *skill*.
  - d. Dilakukan penambahan sarana prasarana untuk mendukung kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan), seperti gedung yang representatif dan peralatan-peralatan laboratorium yang lebih modern.
  - e. Dilakukan penambahan pos pelayanan kesehatan hewan sehingga mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

**b. Saran**

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo belum optimal dan kemudian didapatkan upaya meningkatkan kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo maka diharapkan Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan menindaklanjuti upaya-upaya peningkatan kinerja tersebut dalam bentuk aturan sehingga kinerja petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo semakin baik.

**c. Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Lingkup observasi masih khusus untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo, diharapkan untuk penelitian selanjutnya lingkup observasi diperluas,
2. Subjek penelitian ini adalah petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Kabupaten Purworejo, diharapkan penelitian selanjutnya menambah subjek dari konsumen/pengguna layanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan),
3. Menggunakan metoda penelitian kualitatif, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan metoda penelitian yang lainnya untuk *generalisasi* hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo (2017). *Kabupaten Purworejo dalam Angka Tahun 2017*, Purworejo: BPS Kab. Purworejo.
- Brenzy, Vebby Lecha (2014). *Kinerja Penyuluh Kesehatan Hewan pada Pusat Kesehatan Hewan di Kabupaten Dharmasraya (Studi Kasus Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) di Kecamatan Pulau Punjung, kabupaten Dharmasraya)*, Skripsi. Universitas Andalas, Padang, scholar.unand.ac.id. [diakses 10/07/18].
- Harkunsari, Utrika (2012). *Hubungan Kompetensi dan Kinerja PNS pada Kantor Regional V BPN Jakarta*. VI. Skripsi. Universitas Indonesia. [diakses 5/09/18]
- Hubeis, Aida Vitayala (2007). “*Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh lapangan Peternakan*”, *Media Peternakan* April 2008 Vol. 31 No 1. Hlm. 71-80. ISSN 0126-0472.
- Iqbal, Muhammad (2011). “*Strategi Penguatan Kinerja Pelayanan Kesehatan Hewan dalam Mendukung Sistem Kesehatan Hewan Nasional*”, *Analisis Kebijakan Pertanian*, Volume 9 No 1. Maret 2011 : 53-71. <http://media.neliti.com> [diakses 10/7/18].
- Kusdianawati (2012). *Analisis Kepuasan Peternak Sapi Potong terhadap Pelayanan Kesehatan Hewan Dinas Peternakan di Desa Timurung Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone*, Skripsi. Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Mahsun, Mohamad (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Cetakan 1*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Peraturan Bupati Purworejo Nomor 98 Tanggal 31 Desember 2016 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Hewan pada Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tanggal 22 Maret 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 64/Permentan/OT.140/9/2007 tentang Pedoman Pelayanan Pusat Kesehatan Hewan.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 13/Permentan/OT.140/1/2010 tentang Persyaratan Rumah Potong Hewan Ruminansia dan Unit Penanganan Daging (*Meat Cutting Plant*).

Sinambela, Lijan Poltak (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiono ( 2017 ), *Metoda Penelitian Kualitatif ( Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif )*, Cetakan kesatu, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Undang- Undang Republik Indonesia No. 41 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan.

Yusana, R. (2012). *Implementasi Pelayanan Kesehatan Hewan di Kabupaten Sleman*. Tesis. UGM. Etd.repository.ugm.ac.id [diakses 10/07/18].

[www. Liputan6.com](http://www.Liputan6.com). Tantangan Pemerintah buat Perbaiki Kualitas Sumber Daya Manusia. 23 Mei 2017. [diakses 11 Agustus 2018].

[www.m.detikfinance.com](http://www.m.detikfinance.com). Blak-blakan MenPAN RB Soal Kinerja PNS. 06 Juni 2017. [diakses 11 Agustus 2018].

[www.m.antaranews.com](http://www.m.antaranews.com). Pakar:Permasalahan PNS adalah Kompetensi. 8 Mei 2015. [diakses 11 Agustus 2018].

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**