

Hubungan Tata Kelola (*Good Governance*) Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Binamu Kota Jeneponto

Sri Syatriani¹, Andi Rizky Amaliah¹, Nur Alfiana¹
¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar

Corresponding Author: syatrianisri@gmail.com

ABSTRAK :

Kinerja dikenal sebagai kinerja pekerjaan, dan secara umum, adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dengan melakukan tugasnya seperti yang ditugaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi risiko penurunan kinerja adalah beban kerja yang dapat meningkat jika jumlah tenaga kesehatan tidak sesuai dengan tingkat pelayanan yang dibutuhkan pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara good governance dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Binamu di era pandemi Covid-19. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik dengan desain *Cross Sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan sebanyak 67 responden yang diambil dengan Teknik *Total Sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner serta analisis data yaitu analisis chi square. Hasil analisis bivariat dari 67 responden yang diteliti, diketahui hasil analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square* ($p < 0,05$) maka diperoleh ada hubungan pada transparansi ($p=0,000$), akuntabilitas ($p=0,003$), responsibilitas ($p=0,000$), dan fairness ($p=0,003$) dengan kinerja tenaga kesehatan. Simpulan dari penelitian ini, empat variabel yang telah diuji memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan yaitu variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, dan fairness. Saran dari penelitian ini, Diharapkan kepada pihak Puskesmas Binamu Kota untuk lebih melakukan keterbukaan untuk pengambilan keputusan serta melibatkan seluruh staf dalam pembuatan kebijakan.

Kata Kunci : *Tata Kelola, Kinerja, Tenaga Kesehatan.*

Association of Good Governance with Performance of Health Workers during COVID-19 Pandemic Era at Puskesmas Binamu Kota Jeneponto

ABSTRACT :

Performance is known as job performance, and in general, is the quality, quantity, and timeliness of work that an employee achieves by performing his duties as assigned. One of the factors that affect the risk of decreased performance is the workload which may increase, if the number of health workers does not match the level of service needed by patients. This study aimed to recognize the association between good governance and performance of health workers during the COVID-19 pandemic.

This was analytic research with cross sectional study design in that number of samples was 67 health workers selected by total sampling. Data collection applied questionnaire while data analysis used Chi Square Test.

The results of Chi-Square test revealed that there were associations of transparency ($p=0.000$), accountability ($p=0.003$), responsibility ($p=0.000$), and fairness ($p=0.003$) with the performance of health workers.

It concluded that transparency, accountability, responsibility and fairness associated with the performance of health workers. It is encouraged to Puskesmas Binamu Kota to be more open in decision making and involve all staff in policy making.

Keywords : Governance; Performance; Health workers

PENDAHULUAN

Kinerja dikenal sebagai kinerja pekerjaan, dan secara umum, adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dengan melakukan tugasnya seperti yang ditugaskan. Hampir semua ukuran kinerja pegawai memperhitungkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja (Masnah, Abidin, 2020).

Tenaga kesehatan di Puskesmas merupakan pionir dalam penyelenggaraan dan pemberian pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Puskesmas perlu didukung oleh jumlah dan kualitas tenaga kesehatan yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat (Usman, 2016).

Tata kelola perusahaan yang baik, yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi tertentu, didasarkan pada prinsip mengarahkan dan mengendalikan organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kekuasaan dan wewenang, dan secara khusus memberikan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan dan pemangku kepentingan pada umumnya. Tentunya hal ini untuk mengatur kekuasaan direksi, pengurus dan pihak lain dalam kaitannya dengan pengembangan organisasi dalam pengaturan tertentu (Apriyanti Widiansyah, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota bahwa di Puskesmas ini telah diterapkan tata kelola (*Good Governance*), namun didapatkan bahwa masih adanya hal yang belum efektif yaitu beberapa hal keputusan yang telah ditetapkan tidak melibatkan seluruh staf karena pada dasarnya mereka, padahal dengan transparannya informasi secara menyeluruh terhadap kondisi Puskesmas, secara psikologis, staf-staf dapat bekerja dalam kondisi tenang dan kondusif.

Sistem tata kelola Puskesmas Binamu Kota dilihat dari prinsip Akuntabilitasnya selama pandemi covid-19 terjadi penurunan jumlah pasien yang berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan dimana berdasarkan data di Puskesmas Binamu Kota jumlah pasien sebelum masa pandemi pada bulan Januari tahun 2019 sampai dengan Maret tahun 2020 jumlah pasien sebanyak 12.736 orang sedangkan pada masa pandemi jumlah pasien menurun drastis pada bulan April tahun 2020 sampai dengan Desember 2020 sebanyak 7.971 orang.

Puskesmas Binamu Kota dipilih sebagai objek penelitian karena dari data yang diperoleh dari hasil wawancara di Puskesmas ini menerapkan yang namanya peraturan *internal* dalam Puskesmas dan tentunya tidak terlepas dari kinerja tenaga kesehatan yang baik sehingga peneliti

ingin melihat bagaimana Hubungan Tata Kelola (*Good Corporate Governance*) dengan Kinerja Tenaga Kesehatan pada Era Pandemi Covid-19 di Puskesmas Binamu Kota.

Bahan dan Metode

Lokasi dan jenis penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Binamu Kota Jeneponto. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. dilakukan di Puskesmas Binamu Kota Jeneponto padatanggal 19 Oktober – 19 November 2021.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang ada dalam struktur Puskesmas Binamu kota Jeneponto sebanyak 67 orang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu 67 orang responden.

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data primer meliputi pengukuran tentang tata kelola (*Good Governance*) dengan kinerja tenaga kesehatan. Pengukuran dilakukan dengan mengisi kuesioner yang berisi 30 pertanyaan. Adapun karakteristik responden yang diteliti yaitu meliputi, umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

Analisis data

Untuk menganalisis hubungan tata kelola (*Good Governance*) dengan kinerja tenaga Kesehatan digunakan uji *chis-square*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik sampel

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan umur paling banyak adalah 26-45 tahun sebanyak 51 responden (76,1%) dan umur paling sedikit adalah adalah 46-65 tahun yaitu

2 responden (3,0%). Paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu 64 responden (95,5%) dan jenis kelamin paling sedikit adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 3 responden (4,5%). Pendidikan menunjukkan bahwa jumlah yang paling banyak adalah DIII sebanyak 30 responden (44,8%), dan yang paling sedikit adalah DIV sebanyak 4 responden (6,0%).

Karakteristik tata kelola (Good Governance)

Berdasarkan tabel 2 (terlampir) menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan paling banyak kriteria Baik yaitu 63 responden (94%). Presentase responden berdasarkan Transparansi yang paling banyak yaitu Transparan sebanyak 63 responden (94%). Presentase responden berdasarkan Akuntabel yang paling banyak yaitu Akuntabilitas sebanyak 65 responden (97%). Presentase responden berdasarkan Responsibilitas yang paling banyak yaitu Responsif sebanyak 63 responden (94%). Presentase responden berdasarkan Fairness yang paling banyak yaitu Fair sebanyak 65 responden (97%).

Berdasarkan tabel 3 (terlampir) Menunjukkan bahwa dari 67 responden tentang prinsip transparansi di Puskesmas Binamu Kota. Dari jawaban responden di dapatkan bahwa transparan dengan kinerja tenaga Kesehatan baik sebanyak 63 responden (94%) dan transparan dengan kinerja tenaga kesehatan kurang baik sebanyak 0 responden (0%). Sedangkan tidak transparan dengan kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 0 responden (0%) dan tidak transparan yang kurang baik sebanyak 4 responden (6%). Hasil uji *chis-square* diperoleh nilai $p(0,000) < \text{dari nilai } p(0,05)$ dimana berarti ada hubungan antara transparansi dengan

kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota.

Berdasarkan tabel 4 (terlampir) menunjukkan bahwa dari 67 responden tentang prinsip akuntabilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota dari distribusi responden yang menjawab Akuntabel dengan Kinerja Tenaga Kesehatan baik sebanyak 63 responden (96,9%) dan Tidak Akuntabel dengan kinerja Tenaga Kesehatan kurang baik sebanyak 2 responden (0,1%). Sedangkan yang Tidak Akuntabel dengan kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 0 responden (0%) dan tidak akuntabel dengan kinerja tenaga kesehatankurang baik sebanyak 2 responden(3%). Hasil uji *chis-square* diperoleh nilai $p(0,003) <$ dari nilai $p(0,05)$ dimana ada hubungan antara akuntabilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota.

Berdasarkan tabel 5 (terlampir) menunjukkan bahwa dari 67 responden tentang prinsip responsibilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota di peroleh jawaban responden responsif dengan kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 63 responden (94%) dan tidak responsif dengan kinerja tenaga kesehatankurang baik sebanyak 0 responden (0%). Sedangkan tidak responsif dengan kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 0 responden (0%) dan tidak responsif dengan kinerja tenaga kesehatankurang baik sebanyak 4 responden(6%). Hasil uji *chis-square* diperoleh nilai $p(0,000) <$ dari nilai $p(0,05)$ dimana ada hubungan antara responsibilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota.

Berdasarkan tabel 6 (terlampir) menunjukkan bahwa dari 67 responden tentang prinsip *fairness* dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota di peroleh jawaban responden fair

dengan kinerja tenaga kesehatanbaik sebanyak 63 responden (96,9%) dan fair dengan kinerja tenaga kesehatankurang baik sebanyak 2 responden (0,1%). Sedangkan tidak fair dengan kinerja tenaga kesehatanbaik sebanyak 0 responden (0%) dan tidak fair dengan kinerja tenaga kesehatankurang baik sebanyak 2responden(3%). Hasil uji *chis-square* diperoleh nilai $p(0,003) <$ dari nilai $p(0,05)$ dimana ada hubungan antara *fairness* dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota.

PEMBAHASAN

a. Hubungan Transparansi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota

Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan Bahwa puseksmas Binamu Kota telah menerapkan beberapa hal dalam prinsip transparansi seperti halnya telah menyediakan informasi yang memadai dan dapat diakses oleh semua kalangan, baik itu oleh semua staf maupun masyarakat. Semua stakholder dapat mengakses informasi lengkap tentang layanan yang disediakan kepada masyarakat

Namun masih ada tenaga kesehatan yang menjawab dalam pengambilan keputusan tidak melibatkan seluruh staf hal ini dipengaruhi oleh masa kerja semakin lama seseorang bekerja maka semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengemukakan pendapatnya untuk diajukan terhadap pimpinanya dan berdasarkan data dilapangan yang didapat oleh peneliti tidak semua staf bisa ikut andil dalam pengambilan keputusan dikarenakan status jabatan sehingga dari hal tersebut hanya sebagian petugas di puskesmas binamu kota yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Seringkali puskesmas tidak

transparan baik pihak internal maupun eksternal puskesmas. Selain itu pihak puskesmas tidak transparan dalam pemotongan gaji tenaga kesehatan, adanya pemotongan gaji yang tidak disampaikan langsung kepada tenaga kesehatan hanya memberikan kuantansi pemotong gaji.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ida Ayu (2019) yang menunjukkan transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pada puskesmas. Bahwa pengungkapan informasi secara tepat waktu dan akurat dalam perusahaan akan meningkatkan kepercayaan stakeholders, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik.

b. Hubungan Akuntabilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota

Berdasarkan hasil observasi peneliti di dapatkan bahwa Puskesmas Binamu Kota menerapkan akuntabilitas dengan mendorong seluruh individu dan atau puskesmas menyadari hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab serta kewenangannya. puskesmas telah menguraikan setiap pembagian kerja secara jelas dalam bentuk surat tugas, telah menyediakan dokumen tugas pokok dan fungsi yang dapat diakses.

Masih adanya tenaga kesehatan yang menjawab kurang hal tersebut dikarenakan beberapa tenaga kesehatan dilibatkan dalam setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan hal ini dasari karna adanya status jabatan yang berarti hanya kepala ruangan yang bisa ikut adil dalam rapat penentuan kebijakan karena dianggap telah berpengalaman.

Tenaga kesehatan telah melakukan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tindakan sesuai dengan pedoman pengkajian yang telah diberikan oleh pihak puskesmas. Penelitian ini sejalan oleh hasil

penelitian Irwondy dan Hubeis (2016) yang menyatakan prinsip akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

c. Hubungan Responsibilitas dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Binamu Kota

Hasil penelitian yang di dapatkan di Puskesmas Binamu Kota di dapatkan bahwa tenaga kesehatan telah menjalankan tugasnya dengan baik serta mampu mempertanggung jawabkan setiap kesalahan yang telah dilakukan dan tenaga kesehatan berani memikul resiko apabila adanya ketidaksesuaian. Hal ini di dasari karena adanya rasa tanggung jawab untuk melindungi seluruh karyawan di ruang lingkup Puskesmas seperti telah menjamin perlindungan kepada seluruh tenaga medis dengan menyediakan alat pelindung diri terutama di masa pandemi saat ini.

Masih adanya tenaga kesehatan yang menjawab kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya karena ada beberapa tenaga kesehatan yang masih kurang dalam masa kerjanya dalam hal pengalaman dilapangan yang masih minim sehingga sangat berdampak terhadap kinerja mereka, hal ini mampu mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kesehatan. Tetapi hal ini tidaklah menjadi masalah besar bagi puskesmas dikarenakan tenaga kesehatan yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang lama cukup banyak sehingga tenaga kesehatan yang masih kurang dapat diberikan arahan. Tenaga kesehatan telah mematuhi setiap aturan yang ada dengan menerapkan kesehatan/keselamatan kerja selama melakukan Tindakan perawatan dengan menggunakan alat pelindung diri.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Chandra (2016) Menunjukkan Responsibilitas berhubungan positif terhadap kinerja.

d. Hubungan *Fairness* dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota

Berdasarkan hasil penelitian setiap tenaga kesehatan di Puskesmas Binamu Kota telah ditetapkan pada posisi kerja sesuai dengan latar belakangnya, Pihak Puskesmas pun telah memiliki kebijakan tentang sanksi dan pelanggaran tenaga kesehatan. Dalam hal aturan kenaikan gaji kepada seluruh tenaga kesehatan masih belum jelas khususnya dimasa pandemi saat ini dikarenakan Puskesmas tidak menerima pasien covid-19 sehingga tidak adanya kenaikan gaji dan pengeluaran menjadi meningkatkan karena pihak puskesmas harus menyediakan alat pelindung diri untuk seluruh tenaga medis tetapi pihak puskesmas telah melakukan perlakuan yang wajar dan adil dengan memberikan penambahan libur dan pengurangan sift jaga agar tenaga kesehatan dapat terjaga dan sehat selama pandemi sebagaimana aturan yang telah di keluarkan oleh pemerintah dengan mengurangi sift jaga selama masa pandemi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian idaayu (2019) kewajaran berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan tata kelola (*Good Governance*) dengan kinerja tenaga kesehatan pada era pandemi covid-19 di Puskesmas Binamu Kota maka disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan transparansi dengan kinerja tenaga kesehatan.
2. Ada hubungan akuntabilitas dengan kinerja tenaga kesehatan.
3. Ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja tenaga kesehatan.

4. Ada hubungan *fairness* dengan kinerja tenaga Kesehatan.

SARAN

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang hubungan tata kelola (*Good Governance*) dengan kinerja tenaga kesehatan, maka saran yang penulis dapat diberikan untuk Puskesmas Binamu Kota adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak puskesmas binamu kota untuk lebih melakukan keterbukaan untuk pengambilan keputusan serta melibatkan seluruh staf dalam pembuatan kebijakan.
2. Diharapkan kepada pihak puskesmas binamu kota untuk mempertanggung jawabkan tugas dan wewenang yang sudah ditetapkan agar terciptanya kinerja yang baik.
3. Diharapkan kepada pihak puskesmas binamu kota untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan hak dan kewajiban setiap staf.
4. Diharapkan kepada pihak puskesmas binamu kota untuk lebih aktif lagi mengirim perawat sertanaga Kesehatan untuk mengikuti pelatihan dan peningkatan kemampuan/kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, C. (2016). "Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit," *Agora*, 4(2), hal. 869-874.
- Irwondy, I. S. dan M. Hubeis. 2016. Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non-Keuangan di Kantor Pusat

- PT Asuransi Jasa Indonesia.
Jurnal Manajemen dan
Organisasi VII(2).
- Masnah, Abidin, D. U. (2020).
Hubungan Antara Motivasi
Dengan Kinerja Tenaga
Kesehatan Di Wilayah Kerja
Puskesmas Lakessi Kota
Parepare. *Jurnal Ilmiah
Manusia Dan Kesehatan*, 3(3),
421–431.
- Usman. (2016). Performance Analysis
of Health Community in Health
Centers Lapadde Parepare City.
Jurnal Mkmi, 12(1), 21–28.
- Widiansyah Apriyanti. 2018. *Peranan
Sumber Daya Pendidikan
sebagai Faktor Penentu dalam
Manajemen Sistem
Pendidikan*. Volume. 18
Nomor 2. Universitas
Bhayangkara. Jakarta Raya.

Lampiran :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, dan Pendidikan di Puskesmas Binamu Kota Tahun 2021

Variabel	n	%
Umur (Tahun)		
17 – 25	14	20,9
26 – 45	51	76,1
46 – 65	2	3,0
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	3	4,5
Perempuan	64	95,5
Pendidikan		
DIII	30	44,8
DIV	4	6,0
S1	26	38,8
Profesi	7	10,4
Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Tahun 2021

Variabel	n	%
Kinerja Tenaga Kesehatan		
Baik	63	94
Kurang Baik	4	6
Transparansi		
Transparan	63	94
Tidak Transparan	4	6
Akuntabilitas		
Akuntabel	65	97
Tidak Akuntabel	2	3
Responsibilitas		
Responsif	63	94
Tidak Responsif	4	6
Fairness		
Fair	65	97
Tidak Fair	2	3
Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 3 Distribusi Prinsip Transparansi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Binamu Kota Tahun 2021

Transparansi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai P
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	N	%			
Transparan	63	94	0	0	63	94	0,000
Tidak Transparan	0	0	4	6	4	6	
Jumlah	63	94	4	6	67	100	

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 4 Distribusi Prinsip Akuntabilitas dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puseksmas Binamu Kota Tahun 2021

Akuntabilitas	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai p
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	N	%			
Akuntabel	63	96,9	2	0,1	65	97	0,003
Tidak Akuntabel	0	0	2	3	2	3	
Jumlah	63	96,9	4	3,1	67	100	

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 5 Distribusi Prinsip Responsibilitas dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Binamu Kota Tahun 2021

Responsibilitas	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai <i>p</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	N	%			
Responsibel	63	94	0	0	63	94	0,000
Tidak Responsibel	0	0	4	6	4	6	
Jumlah	63	94	4	6	67	100	

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 6 Distribusi Prinsip Fairness dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Binamu Kota Tahun 2021

Fairnes	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		Nilai <i>p</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Fair	63	96,9	2	0,1	65	97	0,003
Tidak Fair	0	0	2	3	2	3	
Jumlah	63	96,9	4	3,1	67	100	

Sumber: Data Primer 2021

