Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4. Page 129-139
10.52103/jmch.v4i4.1373
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/about

Original Article

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP GCG TERHADAP KINERJA STAFF NON MEDIS RSUD ANDI DJEMMA MASAMBA

*Andi Surahman Batara, Arni Rizqiani Rusydi, Hadijah Rahmah

Magister Program in Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Email corresponding author*: andisurahman.batara@ac.id*

ABSTRACT
Background: a RSUD Andi Djemma has implemented GCG principles based on the results of confirmation of the hospital leadership, however, this opinion is slightly different from the results of observations and interviews with several staff. GCG principles have not been properly applied where the selection of employee admissions is sometimes situational, meaning that it is closed and not given information to the public. There is no reward system given to employees who have participated in the development of hospitals, especially non-medical staff personnel. There is a difference between the treatment of non-medical and medical personnel. Another complaint is that the distribution of benefits such as JAMKESMAS, etc., is not presented transparently and does not comply with the standards set by the hospital, causing conflicts between staff and staff, as well as staff and hospital leaders. The purpose of this study was to analyze the effect of CGC on staff performance at Andi Djemma Masamba Hospital.
Methods: This study uses a quantitative research design with a Cross Sectional Study approach. The sample in this study used a simple random sampling technique consisting of 75 respondents who were non-medical staff at Andi Djemma Masamba Hospital.
Result: The results of the study were obtained: There is influence on the application of the principles of CGC Accountability (ρ=0.063) Participation (ρ=0.001), Fairness (ρ=0.008) There is no influence on the application of the principles of CGC Transparency (ρ=0.649) and Responsibility (ρ=1.000). for non-medical staff at Andi Djemma Masamba Hospital.
Conclusion: All employees/ staff, beit non-medical or medical staff, to be able to immediately collaborate in improving the implementation of Good Corporate Governance within the scope of Andi Djemma Masamba Hospital in order to provide better service satisfaction.

Keywords: *GCG; Performance; RS*

ABSTRAK
Latar Belakang: RSUD Andi Djemma sudah Menerapkan prinsip-prinsip GCG berdasarkan hasil konfirmasi terhadap pimpinan RSUD namun, pendapat tersebut sedikit berbeda dengan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa Staff. Prinsip GCG belum diterapkan secara baik di dimana seleksi penerimaan pegawai kadangkala bersifat situasional, artinya tertutup dan tidak diberikan informasi kepada publik. Belum adanya system reward yang diberikan kepada karyawan yang telah berpartisipasi dalam pengembangan rumah sakit khususnya staff tenaga non medis. Terdapat perbedaan yang signifikan antara perlakuan terhadap staff tenaga non medis dan medis. Keluhan lainnya adalah dalam pembagian tunjangan seperti jamkesmas, dan lain-lain, tidak disajikan secara transparan dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, sehingga menimbulkan konflik antara staff dengan staff, serta staff dengan pimpinan rumah sakit. Tujuan penelitian ini untuk Menganalisis Pengaruh CGC terhadap kinerja staf di RSUD Andi Djemma Masamba.
Metode: Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional Study. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple Random sampling yang terdiri dari 75 responden yang merupakan staf tenaga non medis di RSUD Andi Djemma Masamba.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Hasil: Hasil penelitian diperoleh: Ada pengaruh *Accountability* (ρ=0,063) *Participation* (ρ=0,001), dan *Fairness* (ρ=0,008). Tidak ada pengaruh penerapan prinsip CGC *Transparancy* (ρ=0,649), *Responsibility* (ρ=1,000) terhadap staf tenaga non medis di RSUD Andi Djemma Masamba.
Kesimpulan: Seluruh karyawan/staff baik itu staff non medis ataupun yang medis untuk dapat segera berkolaborasi dalam peningkatan penerapan Good Corporate Governance dalam ruang lingkup RSUD Andi Djemma Masamba guna menghadirkan kepuasaan pelayanan yang lebih baik.

***Kata Kunci** : GCG; Kinerja; RS*

LATAR BELAKANG

Penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia telah diatur dalam peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara NOMOR: PER—01/MBU/2011 yang menetapkan tata cara praktik *Good Corporate Governance* (GCG) di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Mara, 2020). Surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIII/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat (Indah, 2013).

Rumah sakit dianggap sebagai salah satu sarana kesehatan yang memiliki peran penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Rusydi & Multazam, 2021). Di Indonesia, dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, pada pasal 36 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik (UU NO. 44, 2009, dalam Alfiani Utami & Rizqiani Rusydi, 2022).

Rumah sakit dianggap sebagai salah satu sarana kesehatan yang memiliki peran penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No.44 tahun 2009 tentang RS dalam Rusydi & Multazam, 2021). Pengelolaan unit usaha rumah sakit memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial, disamping pengelolaan rumah sakit juga sangat tergantung pada status kepemilikan rumah sakit. Misi rumah sakit tidak terlepas dari misi layanan sosial, namun tidak dipungkiri bahwa dalam pengelolaan rumah sakit tetap terjadi konflik kepentingan dari berbagai pihak (Indah, 2013). Tata kelola organisasi rumah sakit yang baik dapat membuat seluruh stakeholder rumah sakit merasakan transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), partisipasi (*participation*), dan keadilan (*fairness*) sehingga setiap organ rumah sakit dari bawah sampai tingkat atas dapat berjalan dengan baik. Rumah sakit yang berjalan dengan seluruh aktivitasnya yang baik diharapkan akan lebih dapat bertahan dan mengembangkan dirinya sesuai landscape-nya serta mencapai visi dan misi rumah sakit (Firman,2015).

Berdasarkan Undang Undang RI nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit pada pasal 33 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Organisasi rumah sakit disusun dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi rumah sakit dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*). Selanjutnya pada pasal 36 menyebutkan bahwa setiap rumah sakit harus menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik. Hal ini menunjukkan urgensi dari penerapan dari penerapan sistem tata kelola rumah sakit di setiap rumah sakit guna melayani kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang sangat penting (Asmarani, 2019).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

RSUD Andi Djemma Masamba adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupatten Luwu Utara yang dibangun pada Tahun 1988 dan diresmikan oleh menteri Kesehatan RI Pada Tanggal 18 Januari. Ditetapkan menjadi Rumah sakit Kelas C. Merupakan Rumah Sakit Milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara. Secara Teknis fungsional dan tehnis operasional di pimpin oleh direktur RS Sebagai UPT yang melaksanakan pelayanan di bidang Kesehatan dan Bertanggung Jawab Langsung Kepada Bupati (Profil Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma Masamba,Kab.Luwu Utara, 2021).

Rumah sakit umum Daerah Andi Djemma Masamba ini merupakan rumah sakit pemerintah Tipe C dan Merupakan Rumah Sakit Terbaik di kawasan Tanah Luwu Tahun 2021. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit Swasta yang ada di Kab. Luwu Utara.

Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma sudah Menerapkan prinsip-prinsip GCG dimana dalam penerapan prinsip transparansi, rumah sakit telah menyajikan informasi materiil dan non materil rumah sakit secara transparan kepada public. Dalam penerapan prinsip akuntabilitas, pimpinan rumah sakit memberikan unit kerja dan wewenang yang jelas kepada setiap karyawan yang ditetapkan dalam suatu surat keputusan, dan penjabaran wewenang kerja tersebut dapat dilihat pada struktur organisasi yang terpajang disetiap sudut ruangan rumah sakit. Demikian juga dalam penerapan prinsip fairness, setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk memperoleh tunjangan dan gaji sesuai dengan golongan dan pangkat kerja masing-masing. Dalam penerapan prinsip partisipasi, setiap karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah yang dihadapi rumah sakit. Sama halnya dengan penerapan prinsip responsibilitas, dimana adanya kesesuaian di dalam pengelolaan hukum dan peraturan Rumah Sakit dan prinsip-prinsip Rumah Sakit yang sehat.

Pendapat di atas sedikit berbeda dengan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa Staff di RSUD Andi Djemma, menurutnya penerapan prinsip GCG belum diterapkan secara baik di rumah sakit tersebut seperti seleksi penerimaan pegawai kadangkala bersifat situasional, artinya tertutup dan tidak diberikan informasi kepada public, meskipun menurut pimpinan rumah sakit hal ini dilakukan karena kebutuhan tenaga yang harus ditanggulangi segera. Belum adanya system reward yang baik berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berpartisipasi dalam pengembangan rumah sakit khususnya staff tenaga non medis. Terdapat perbedaan yang signifikan antara perlakuan terhadap staff tenaga non medis dan medis. Keluhan lainnya adalah dalam pembagian tunjangan seperti jamkesmas, dan lain-lain, tidak disajikan secara transparan dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, sehingga menimbulkan konflik antara staff dengan staff, serta staff dengan pimpinan rumah sakit.

Jumlah karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba tahun 2021 adalah 614 orang, terdiri dari 35 orang tenaga medis, 256 Tenaga Keperawatan, 77 Orang Tenaga Kebidanan, 24 Orang Tenaga Kefarmasian, 34 Orang Tenaga Kesehatan Masyarakat, 6 Orang Tenaga Gizi, 5 orang Tenaga Keterapian Fisik, 26 Orang tenaga Ketehnisan dan 151 Orang Tenaga Non Kesehatan (Sub Bagian Kepegawaian RSUD Andi Djemma Masamba Tahun 2021).

Di dalam penelitian ini, RSUD Andi Djemma Masamba dipilih sebagai objek penelitian karena data yang diperoleh menemukan bahwa RSUD Andi Djemma Masamba Merupakan RSUD terbaik diTanah Luwu dengan jumlah pasien terbanyak se kabupaten luwu per Tahun 2021, berdasarkan hal tersebut maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan menguji pengaruh penerapan Prinsip GCG (Transparansi, Responsibilitas, Akuntabilitas, Partisipasi dan Keadilan) terhadap kinerja staff non medis di RSUD Andi Djemma Masamba Tahun 2022 dengan harapan hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi pertimbangan pimpinan rumah sakit dalam mewujudkan penerapan prinsip GCG demi perkembangan dan kualitas pelayanan rumah sakit dimasa yang akan datang.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma Masamba, Provinsi Sulawesi Selatan mulai dari bulan Oktober tahun 2022 hingga selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah Semua Staff Tenaga Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba dengan jumlah sebanyak 151. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD Andi Djemma Masamba

Karakteristik Responden		Jumlah
		n
Jenis Kelamin	Laki-laki	18
	Perempuan	57
Usia	20-29 tahun	26
	30-39 tahun	29
	40-49 tahun	14
	> 50 tahun	6
Pendidikan Terakhir	SLTA	10
	D3	13
	S1	47
	S2	4
	Ners	1
Kinerja Staf	Baik	70
	Kurang	5
Lama Bekerja	< 5 tahun	33
	6-10 tahun	14
	11-15 tahun	10
	16-20 tahun	9
	> 20 tahun	9

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin ditemukan Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (76,0%), Usia yang paling banyak adalah 30-39 tahun (38,7), dan Pendidikan terakhir responden sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan S1 (62,7%). Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja staff ditemukan Sebagian besar responden memiliki kinerja baik (93,3%). Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja ditemukan umumnya responden bekerja < 5 tahun (44,0%) yang bekerja 16-20 (12,0%), >20 tahun (18,7%), 6-10 tahun dan 11-15 tahun (13,3%).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 2. Penerapan *Good Corporate Governance* di RSUD Andi Djemma Masamba

Kategori		Jumlah
		n
Transparancy	Baik	33
	Sedang	42
Responsibility	Baik	57
	Sedang	18
Accountability	Baik	35
	Sedang	35
	Kurang	5
Participation	Baik	24
	Sedang	50
	Kurang	1
Fairness	Baik	38
	Sedang	34
	Kurang	1

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di RSUD Andi Djemma Masamba ditemukan sebagian besar responden (97,3%) beranggapan bahwa *Transparancy* di RSUD Andi Djemma Masamba telah berjalan sedang. Berdasarkan penerapan CGC *Responsibility* ditemukan paling banyak (85,3%) responden yang beranggapan sedang. Distribusi frekuensi responden berdasarkan penerapan CGC *Accountability* ditemukan paling banyak (97,3%) responden yang beranggapan sedang. Distribusi frekuensi responden berdasarkan penerapan CGC Participation ditemukan umumnya responden yang beranggapan sedang (97,3). Selanjutnya untuk distribusi frekuensi responden berdasarkan penerapan CGC *Fairness* ditemukan responden paling banyak yang beranggapan sedang (93,3%).

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba

Kategori		Kinerja Staff				Total		*ρ* value
		Baik		Kurang				
		N	%	n	%	n	%	
Transparancy	Baik	30	90,0	3	9,1	33	100,0	0,649
	Sedang	40	95,2	2	4,8	42	100,0	
Responsibility	Baik	53	93,0	4	7,0	57	100,0	1,000
	Sedang	17	94,4	1	5,0	18	100,0	
Accountability	Baik	31	86,6	4	11,4	35	100,0	0,063
	Sedang	35	100,0	0	0,0	35	100,0	
	Kurang	4	80,0	1	5,0	5	100,0	
Participation	Baik	20	83,3	4	100,0	24	100,0	0,001
	Sedang	50	100,0	0	0,0	50	100,0	
	Kurang	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
Fairness	Baik	34	89,5	4	10,5	38	100,0	0,008
	Sedang	36	100,0	0	0,0	36	100,0	
	Kurang	0	0,0	1	100,0	1	100,0	

Tabel 3. Diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh antara *Transparancy* (ρ=0,649) dan *Responsibility* (ρ=1,000). Ada pengaruh antara *Accountability* (ρ=0,063), *Participation*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(*ρ*=0,001) dan *Fairness* (*ρ*=0,008) terhadap Kinerja Staff non medis di RSUD Andi Djemma Masamba.

Tabel 4. Hasil Seleksi Variabel yang dapat Masuk dalam Model Regresi Logistik Ganda

Variabel	*p value*	Nilai Ketetapan	Pemodelan
Transparancy	0,649	p>0,25	-
Responsibility	1,000	p>0,25	-
Accountability	0,063	p<0,25	+
Participation	0,001	p<0,25	+
Fairness	0,008	p<0,25	+

Berdasarkan tabel 4.16 menujukkan bahwa variabel *Accountability*, *Participation*, dan *Fairness*, memiliki nilai p<0,25 sehingga dapat masuk dalam model regresi logistik.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik

	Variabel Independen	B	S.E	Wald	Df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1[a]	*Participation*	-1,296	1,108	1,368	1	,242	,274	,031	2,399
	Fairness	,351	1,123	,098	1	,755	1,420	,157	12,841
	Accountability	-,385	,887	,188	1	,664	,681	,120	3,873
	Constan	-,552	1,746	,100	1	,752	,576		
Step 2[a]	*Participation*	-1,143	,982	1,355	1	,244	,319	,047	2,184
	Accountability	-,329	,850	,150	1	,698	,720	,136	3,805
	Constan	-,363	1,641	,049	1	,825	,696		
Step 3[a]	*Participation*	-1,249	,940	1,765	1	,184	,287	,045	1,810
	Constan	-.693	1,417	,239	1	,625	,500		
Step 4[a]	*Constan*	2,639	,463	32,502	1	,000	,071		

Berdasarkan Tabel 5. Hasil analisis multivariat dengan metode enter, pada tabel "*Variables in the equation*", dapat diketahui tidak terdapat variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff tenaga non medis di RSUD Andi Djemma Masamba

DISKUSI

Transparancy (Transparansi) di RSUD Andi Djemma Masamba

Transparasi dalam penelitian ini adalah salah satu prinsip penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terkait segala bentuk keterbukaan dalam RSUD Andi Djemma Masamba dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai rumah sakit. Distribusi frekuensi berdasarkan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di RSUD Andi Djemma Masamba sebagian besar responden dengan jumlah 73 (97,3%) beranggapan bahwa Transparancy di RSUD Andi Djemma Masamba telah berjalan sedang (56,0%) dibandingkan dengan responden yang beranggapan baik (44,0%).

Keterbukaan di RSUD Andi Djemma Masamba untuk melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan materi dan informasi yang relevan telah terealisasikan secara sedang/biasa-biasa saja sehingga penerapan *transparancy* dalam penelitian ini bisa dikategorikan baik. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *ρ value* adalah 0,649 (ρ>0,05), hal ini berarti H0 diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

penerapan CGC (*Transparancy*/ Transparansi) terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniarsih et.al (2021) yang berjudul "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Kota Banjarmasing" yang menemukan bahwa, Transparansi didapatkan nilai sig. 0,045 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip transparansi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah.

Hasil penelitian lainnya yang juga dilakukan oleh Pratama (2019) yang berjudul "Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja di Rumah Sakit Dr. Muh. Yasin di Kabupaten Bone" juga berbeda dengan penelitian ini dimana hasil penelitian secara parsial pada variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja di rumah sakit Dr. Muh Yasin Kabupaten Bone.

Responsibility **(Responsibilitas) di RSUD Andi Djemma Masamba**

Responsibilitas (*responsibility*) dalam penelitian ini merupakan salah satu prinsip penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terkait suatu tanggung jawab rumah sakit Andi Djemma Masamba sebagai anggota masyarakat untuk mematuhi aturan yang berlaku dan pemenuhan terhadap kebutuhan masyarakat dalam pelayanan kesehatan. Penerapan responsibility/responsibilitas di RSUD Andi Djemma Massamba menemukan responden yang beranggapan baik paling banyak (76,0%) dan paling sedikit responden yang beranggapan sedang (24,0).

Penerapan responsibilitas di RSUD Andi Djemma Masamba telah terealisasikan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial antara lain peduli terhadap pasien, menciptakan kenyaman dan keamanan terutama disekitar rumah sakit dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai serta berpengang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan-undangan. Responsibilitas lainnya yang juga dimiliki RSUD Andi Djemma Masamba yaitu mammpu menanamkan rasa tanggung jawab atas apay g dikerjakan staff nya, mendorong staff mempunyai rasa memiliki terhadap rumah sakit dan berani bertanggung jawab atas tindakannya.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh ρ value adalah 1,000 (ρ>0,05), hal ini berarti H0 terima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penerapan CGC (*Responsibility*/ Responsibilitas) terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniarsih et.al (2021) yang berjudul "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Kota Banjarmasing" yang menemukan bahwa, Responsibilitas didapatkan nilai sig. 0,016 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Ressponsibilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip transparansi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah.

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam hal ini tidak juga berfokus pada aspek lain yang dapat meningkatkan nilai dari Rumah Sakit yaitu dengan cara meningkatkan kinerja Rumah Sakit dari empat aspek ukuran kinerja yang meliputi aspek perspektif belajar dan tumbuh, perspektif proses internal bisnis, perspektif pelanggan, dan perspektif keuangan (Kesuma *et al.*, 2020).

Accountability **(Akuntabilitas) di RSUD Andi Djemma Masamba**

Akuntabilitas dalam penelitian ini merupakan salah satu prinsip penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terkait kejelasan dalam fungsi, tugas dan wewenang kerja serta pertanggungjawaban kerja yang terdapat dalam pelaksanaan pengelolalaan RSUD Andi Djemma

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Masamba. Penerapan CGC *Accountability* ditemukan paling banyak responden yang beranggapan baik (46,7%) dan paling sedikit yang beranggapan kurang (6,7%).

Penerapan akuntabilitas di RSUD Andi Djemma Masamba telah berjalan dengan sangat baik berdasarkan hasil pengisian kuesioner responden. Hal tersebut dikarenakan wewenang dan pembagian kerja setiap karyawan diuraikan secara jelas dalam bentuk surat tugas, semua karyawan diharuskan melaporkan pelaksanaan wewenang kerja setiap triwulan atau sesuai permintaan dalam bentuk lisan dan tulisan kepada pimpinan. Selain itu pimpinan rumah sakit juga telah melaporkan daftar inventaris rumah sakit kepada pemda setiap akhir tahun atau sesuai permintaan, pimpinan rumah sakit melaporkan pertanggungjawaban wewenang kerja kepada pemda setiap akhir tahun atau sesuai permintaan, pimpinan melakukan rapat karyawan untuk menentukan Langkah strategis dalam mengatasi perubahan atau masalah yang dihadapi rumah sakit hingga masing-masing pimpinan unit kerja melakukan pengawasan kinerja karyawan melalui inspeksi runtin dan rapat evaluasi.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *ρ value* adalah 0,063 (ρ<0,05), hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penerapan CGC (*Accountability*/ Akuntabilitas) terhadap Kinerja *Staff* Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuniarsih et.al (2021) yang berjudul "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Kota Banjarmasing" yang menemukan bahwa, Akuntabilitas didapatkan nilai sig. 0,004 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip transparansi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah.

Good Corporate Governance adalah suatu proses dan struktur yang digunakan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka Panjang (Lestari, 2020).

Participation **(Partisipasi) di RSUD Andi Djemma Masamba**

Participation (partisipasi) dalam penelitian ini merupakan salah satu prinsip penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terkait keterlibatan semua staff RSUD Andi Djemma Masamba dalam mengembangkan organisasi rumah sakit. Distribusi frekuensi responden berdasarkan penerapan CGC *Participation* paling banyak adalah responden yang beranggapan sedang sebanyak (66,7%) dan paling sedikit beranggapan kurang hanya (1,3%).

Penerapan partisipasi di RSUD Andi Djemma Masamba melalui system rekruitmen karyawan berdasarkan ujian penempatan jabatan tertentu, setiap karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai dengan keahlian dan potensi yang dimiliki, dan system penghargaan diberikan kepada karyawan yang berpartisipasi untuk mengembangkan rumah sakit dalam bentuk kenaikan pangkat jabatan. Penerapan partisipasi lainnya adalah setiap karyawan mendapatkan kesempatan kenaikan pangkat dan gaji sesuai masa kerjanya serta setiap karyawan diikutsertakan dalam kegiatan rapat rutin.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *ρ value* adalah 0,001 (*ρ*<0,05), hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penerapan CGC (*Participation*/ Partisipasi) terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pertiwi (2016) dengan judul "*Pengaruh Good Corporate Governance* (CGC) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi" yang menemukan hasil pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan hasil pengujian hipotesis, CGC mempengaruhi kinerja organisasi di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Penerapan prinsip-prinsip *Good Coorporate Governance* yang dilakukan secara baik dan konsisten akan membuat segala kegiatan Rumah Sakit akan berjalan efektif dan efisien, hal ini disebabkan oleh prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* bertujuan untuk melindungi setiap kepentingan *stakeholders* sehingga akan menimbulkan keadaan yang selaras di lingkungan rumah sakit. Keselarasan di lingkungan Rumah Sakit akan menjadi motivasi dan modal penting bagi Rumah Sakit untuk melakukan aktivitasnya guna mencapai tujuannya (Kesuma *et al.*, 2020).

Fairness (Keadilan) di RSUD Andi Djemma Masamba

Secara sederhana, *fairness* (kesetaraan/keadilan) didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholder*. Dalam pengelolaan perusahaan perlu ditekankan pada kesetaraan, terutama untuk pemegang saham minoritas. Investor harus memiliki hak-hak yang jelas tentang kepemilikan dan sistem dari aturan dan hukum yang dijalankan untuk melindungi hak-haknya.

Fairness (keadilan) dalam penelitian ini merupakan salah satu prinsip penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terkait kesetaraan dalam memenuhi hak-hak seluruh staff/ karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Distribusi frekuensi responden berdasarkan penerapan CGC *Fairness* ditemukan paling banyak responden yang beranggapan baik (50,7%) dan yang beranggapan kurang paling sedikit (1,3%).

Penerapan *fairness*/keadilan di RSUD Andi Djemma Masamba dapat ditandai dengan hak karyawan untuk mendapatkan insentif diatur oleh peraturan gubernur dan SK Direktur RSUD Andi Djemma Masamba. Penerapan lainnya diantaranya peraturan atau sanksi terhadap pelanggaran hak dan tanggung jawab setiap karyawan tertulis dalam bentuk SK, setiap karyawan mendapatkan jaminan untuk memberikan pendapatnya tanpa adanya sanksi setelah pemberian pendapat, serta pengguna jasa pelayanan diberikan kesempatan mengemukakan pendapatnya melalui kotak saran yang ada di rumah sakit.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *ρ value* adalah 0,008 (ρ<0,05), hal ini berarti H0 diterima Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penerapan CGC (*Fairness*/ Keadilan) terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan Kesuma et. al (2020) yang berjudul "Pengaruh Penerapan *Good Corporate governance* dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit di Kota Lubuklinggau dan Kabupaten Musi Rawas dengan Pendekatan Balanced Scorecard" diperoleh hasil kesimpulan bahwa secara keseluruhan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pendekatan balanced scorecard pada Rumah Sakit Sitti Aisyah. Hal ini terjadi karena prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* membantu manajemen rumah sakit dalam mengatur, mengoperasikan, dan menjalankan usahanya dengan baik, sehingga dapat dijadikan sebagai sarana interaksi yang mengatur antar struktur dan mekanisme yang menjamin adanya kontrol, namun tetap mendorong efisiensi dan kinerja pada Rumah Sakit. Berdasarkan hal tersebut maka CGC ini belum bisa dinilai jika hanya berdasar terhadap satu penerapan aspek saja melainkan penerapan aspek secara keseluruhan dapat memaksimalkan hasil hipotesis dalam penelitian ini.

Manfaat penerapan *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders (Pratama, 2019).

Baik buruknya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dirumah sakit tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan/staff karena adanya komitmen dan konsistensi dalam diri pribadi *staff* sehingga walaupun GCG belum diterapkan dengan baik maka kinerja staff tetap berjalan secara professional.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

KESIMPULAN

Tidak Ada Pengaruh Penerapan Prinsip *Transparancy* (ρ= 0,649) dan *Responsibility* (ρ=1,000). Ada Pengaruh Penerapan Prinsip *Accountability* (ρ=0,063), *Participation* (ρ=0,001), dan *Fairness* (ρ=0,008) Terhadap Kinerja Staff Non Medis RSUD Andi Djemma Masamba Kab. Luwu Utara.

Hasil seleksi variabel yang dapat masuk dalam model regresi logistik ganda adalah variabel *Accountability, Participation, dan Fairness*, memiliki nilai p<0,25 sehingga dapat masuk dalam model regresi logistik. Analisis multivariat dengan metode enter, pada tabel "*Variables in the equation*", diperoleh bahwa tidak terdapat variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja *staff* tenaga non medis di RSUD Andi Djemma Masamba.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiani Utami, N., & Rizqiani Rusydi, A. (2022). Indikator Good Hospital Governance Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 di Makassar, Sulawesi Selatan. *Journal of Muslim Community Health*, *3*(4), 169–177. http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1184

Andrianto. (2020). Penerapan Corporate Social Responsibility Sebagai Pilar Menuju Implementasi Good Corporate Governance pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Arina, M. (2015). Analisis penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

Damiyana, D., & Sari, D. M. (2020). Tugas Dan Tanggung Jawab Staff Front Office Pada Rumah Sakit Mekarsari. *Jurnal Lentera Bisnis, 9*(1), 12-24.

Darmawansyah. (2013). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal AKK Indonesia*. Vol 2 no 2, Mei 2013, hal 1-9.

Fauzaania, A., & Anggreny, D. E. (2021, May). Factors That Associated with Good Corporate Governance (GCG) to Non Medic Employee Performance at Islamic Hospital Khadijah Palembang 2019. In *Proceeding International Conference On Health, Social Sciences And Technology* (Vol. 1, No. 1, pp. 42-46).

Gozali, N. (2013). Dampak Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. J*urnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(4), 38-43.

Harma, A., Ahri, R. A., & Ambas, J. (2020). Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. J*ournal of Muslim Community Health*, *1*(2), 74-95.

Hasanah, N. (2015). Pengaruh kualitas pelaksanaan good corporate governance, ukuran (size) dan kompleksitas bank terhadap fraud perbankan syariah periode 2011-2013.

Kesuma, I. M., & Nurhayati, Y. (2020). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit di Kota Lubuklinggau dan Kabupaten Musi Rawas Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, *5*(1), 12-27.

Kusworo, K. (2019). Bureaucratic Reform Analysis through Performance of Hospital Employees. Bureaucratic *Reform Analysis through Performance of Hospital Employees*, *1*(3), 192-204.

Larasati, R. (2018). Analisis penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Jayapura. Jurnal Vol. 2, No. 2. Universitas Cenderawasih. Jayapura, Papua.

Lestari, MI. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit Umum Di Kota Padang. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

Listiyono, RA. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Airlangga

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

Mahadewi, IAA., Asri, DP. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar.

Masduki, MP., Ekawati, Ida., W. (2021). Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Burnout Pada Staff Administrasi FKM UNDIP. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Jl. Prof. H. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, Indonesia.

Masriadi., Baharuddin, A., Samsualam. (2021). Metodologi Penelitian. *Trans Info Media*; Penerbit Buku Mahasiswa Kesehatan, Jakarta.

Nur, Y., Ardyanto, T. D., PK, S., & Wajdi, M. F. (2017). *Analisis Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance (GCG) Pada Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan RS UNS Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Olifiosa, HA. (2018). Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Rumah Sakit Umum Delia Stabat. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Permatasari, P. (2020). Analysis How to Practice The Good Corporate Governance Principles of The Health Personnel In Puskesmas Cikulur, Lebak Banten Province. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *9*(2), 1380-1389.

Pribadi, F., Erwin, S. (2019). Good Corporate Governance In Hospitals A And Good Corporate Governance Di Rumah Sakit A Dan B. Program Studi Manajemen Rumahsakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rusydi AR, Hamzah W. (2022). Pengaruh Prinsip Good Hospital Governance (Tata Kelola Rumah Sakit) Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Journal of Islamic Health Studies. Feb 24;1(1):25-34.

Rusydi, A. R., & Multazam, A. M. (2021). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Statisfaction Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Arni. *Prosiding Seminar Nasional Smipt*, *4*, 347–370.

Safitri, DA. (2020). Pengaruh Kualitas Pelaksanaan Good Corporate Governance sharia compliance dan komplektas Bank Terhadap FRAUD. Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Universitas Islam Negeri Raden insan Kampung

Santoso, A., S. 2012. Pengembangan Model Remunerasi Di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2011. Tesis Magister Administrasi Rumah Sakit. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Unversitas Indonesia.

Sutrisno., Azis, F., Maria, MM. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNPAND Semarang.

Utami NA, Rusydi AR, Sumiati S. Indikator Good Hospital Governance Pada Rumah Sakit Rujukan Covid-19 di Makassar, Sulawesi Selatan. Journal of Muslim Community Health. 2022 Oct 1;3(4):169-77.

Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 tentang rumah sakit.

Ningsih, N. A., & Indar, A. R. (2011). Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur. *Universitas Hassanudin Makassar*.

Setyawan, K. M., Putri, I. G. A. M. A. D. (2013). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Lembaga Pekreditan Desa Di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung.

Zaeni, M., & Sawarjuwono, T. (2019). IMPLEMENTASI GOOD COORPORATE GOVERNANCE PADA RS. ORTHOPEDI DAN TRAUMATOLOGY SURABAYA. *Jurnal Investasi Islam*, *4*(1), 55-63.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license