

**PERANAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI RUMAH SAKIT ISLAM AR-RASYID PALEMBANG**

OLEH :

MUHAMMAD ZACKY

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study, entitled “The Role of Good Corporate Governance in Improving the Performance of Health Workers at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang”, is based on the importance of implementing the principles of Good Corporate Governance (GCG) to enhance healthcare service quality and health worker performance. As a public service institution, hospitals are required to manage their resources transparently, accountably, responsibly, independently, and fairly in order to build patient trust and stakeholder satisfaction. The purpose of this research is to identify and analyze the role of GCG in improving the performance of health workers, as well as to examine the supporting factors for its implementation at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang. This research employed a qualitative descriptive method, with data collected through observation, interviews, documentation, and literature review. The informants consisted of a staffing supervisor, a medical supervisor, staffing staff, medical staff, and patients, totaling six people. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the application of GCG principles has positively contributed to improving the performance of health workers, particularly in terms of service quality, compliance with standard operating procedures, and increased professionalism among medical and paramedical staff. The main supporting factors in GCG implementation include leadership commitment, internal supervision systems,

Islamic work culture, and management support for human resource development. However, the study also identified obstacles such as limited human resources and decreasing participation from certain parties in supporting the comprehensive implementation of GCG. In conclusion, the implementation of Good Corporate Governance at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang plays a significant role in enhancing health worker performance and strengthening patient trust in healthcare services.

Keywords: *Good Corporate Governance, Performance, Health Workers, Hospital.*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Good Corporate Governance (GCG) merupakan seperangkat aturan, prinsip, dan mekanisme yang berfungsi mengatur hubungan antara pemilik, pengelola, dan pemangku kepentingan agar tercipta tata kelola organisasi yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen, dan adil. Penerapan GCG tidak hanya penting di perusahaan, tetapi juga di rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik.

Rumah sakit membutuhkan tata kelola yang baik untuk meningkatkan kualitas layanan, kepercayaan pasien, serta kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan sendiri merupakan faktor kunci

keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal. Undang-undang maupun regulasi kesehatan menekankan kewajiban tenaga medis untuk bekerja sesuai standar profesi, menjaga etika, dan melindungi hak pasien.

Jika GCG tidak diterapkan dengan baik, dampaknya antara lain penurunan kualitas pelayanan, rendahnya produktivitas tenaga kesehatan, menurunnya akuntabilitas, serta hilangnya kepercayaan pasien dan stakeholder. Bahkan dapat muncul praktik-praktik ketidakjujuran yang merugikan pasien.

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, sebagai rumah sakit yang telah berkiprah lebih dari

sepuluh tahun dengan prinsip pelayanan islami, juga menghadapi tantangan dalam penerapan GCG. Hasil observasi menunjukkan adanya keterbatasan sumber daya manusia dan menurunnya partisipasi dari berbagai pihak, yang berpotensi menghambat implementasi GCG secara optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peranan Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

- a. Bagaimanakah peranan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang ?
- b. Apa faktor pendukung yang menjadi prinsip *Good Corporate Governance* di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis dapat membuat tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dikatakan berhasil apabila dapat memberikan manfaat atas penelitiannya tersebut. Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti
Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Akademik, dan juga sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir untuk menguji kualitas diri mereka dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas seberat apapun bentuknya.
- b. Bagi Rumah Sakit
Diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk

mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

c. Bagi STIA Satya Negara

Dapat digunakan bagi STIA Satya Negara dalam menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

B. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi berdasarkan data lapangan secara mendalam, sehingga mampu memberikan pemahaman tentang peranan Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang. Waktu penelitian direncanakan berlangsung pada tahun 2025, sesuai jadwal penelitian yang telah ditetapkan peneliti dalam proposal.

2.3 Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposif, yaitu mereka yang memahami dan terlibat langsung dalam implementasi GCG di rumah sakit. Informan terdiri dari 6 orang, yaitu:

- a. Supervisor Kepegawaian (1 orang)
- b. Supervisor Medis (1 orang)
- c. Staf Kepegawaian (1 orang)
- d. Staf Medis (2 orang)
- e. Pasien (1 orang)

2.4 Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian meliputi:

- a. Data primer, diperoleh langsung dari observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan.
- b. Data sekunder, diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen resmi rumah sakit, serta referensi penelitian sebelumnya.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Observasi, melalui pengamatan langsung aktivitas dan praktik tata kelola rumah sakit.
- b. Wawancara, untuk menggali informasi dari informan terkait

- implementasi GCG dan kinerja tenaga kesehatan.
- c. Studi kepustakaan, untuk memperoleh data dari literatur yang relevan.
 - d. Dokumentasi, berupa catatan, arsip, maupun dokumen rumah sakit yang terkait dengan penelitian.

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan kualitatif dengan langkah-langkah:

- a. Reduksi data, yaitu menyaring data agar fokus pada informasi penting yang sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Penyajian data, disusun dalam bentuk narasi agar lebih mudah dipahami.
- c. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan mencari pola, tema, dan hubungan dari data yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah.

2.7 Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan dengan prinsip kepercayaan (trustworthiness), yang meliputi:

- a. Kredibilitas, memastikan data valid melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.
- b. Transferabilitas, sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks serupa.
- c. Dependabilitas, menjaga konsistensi proses penelitian agar dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Konfirmabilitas, memastikan temuan penelitian benar-benar berdasarkan data, bukan asumsi peneliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Good Corporate Governance

a. Transparansi

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang telah menerapkan transparansi dalam berbagai aspek. Dalam bidang kepegawaian, proses rekrutmen, mutasi, dan promosi dilakukan secara terbuka dengan sistem terdokumentasi. Informasi mengenai pelatihan, insentif, dan evaluasi kinerja disampaikan kepada seluruh pegawai secara merata. Pada aspek pelayanan medis, pasien serta keluarga diberikan penjelasan mengenai kondisi kesehatan, tindakan medis, dan risiko yang

mungkin terjadi. Transparansi juga terlihat pada pembagian jadwal kerja perawat dan sistem administrasi seperti absensi, penggajian, dan tunjangan yang dapat diakses secara digital oleh pegawai. Hal ini menumbuhkan rasa percaya dari pasien maupun pegawai terhadap manajemen rumah sakit.

b. Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas diwujudkan melalui kewajiban setiap pegawai membuat laporan kinerja bulanan yang diserahkan kepada atasan. Dalam pelayanan medis, setiap tindakan dicatat dalam rekam medis pasien sebagai bentuk pertanggungjawaban tenaga kesehatan kepada pasien, manajemen, dan hukum. Staf kepegawaian juga secara rutin menyusun laporan administrasi pegawai untuk dilaporkan ke supervisor. Dari sisi pasien, terlihat bahwa tenaga medis menjalankan pekerjaannya secara penuh tanggung jawab dengan menjelaskan setiap obat maupun tindakan medis yang dilakukan. Mekanisme ini memperkuat kepercayaan terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

c. Independensi

Independensi di rumah sakit ini dijaga dengan baik. Keputusan kepegawaian terkait promosi maupun sanksi disiplin dilakukan sesuai aturan rumah sakit tanpa intervensi dari pihak luar. Tenaga medis, baik dokter maupun perawat, mengambil keputusan klinis berdasarkan standar profesi dan SOP, bukan karena tekanan keluarga pasien. Staf kepegawaian merasa bebas bekerja karena sistem sudah diatur dengan jelas. Bahkan dalam situasi penuh tekanan, tenaga medis tetap menjaga profesionalitasnya. Pasien juga merasakan bahwa pelayanan diberikan secara profesional tanpa dipengaruhi faktor eksternal.

d. Keadilan (*Fairness*)

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang menerapkan keadilan dengan memberikan pelayanan medis yang sama kepada semua pasien, baik pasien umum maupun BPJS, tanpa diskriminasi. Dalam bidang kepegawaian, setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan karir berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan karena kedekatan pribadi.

Tidak ada perbedaan perlakuan antara pegawai senior dan junior. Pasien juga merasakan perlakuan setara tanpa memandang status sosial atau jenis pembayaran. Prinsip fairness ini menciptakan suasana kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan kepercayaan pasien.

e. Responsibilitas (Tanggung Jawab)

Prinsip tanggung jawab tampak dari kepatuhan pegawai dan tenaga medis terhadap aturan perundangan, kode etik profesi, serta standar Kementerian Kesehatan. Bagian kepegawaian memastikan pengelolaan tenaga kesehatan sesuai kompetensi. Tenaga medis melaksanakan tugas dengan menjaga keselamatan pasien, mematuhi etika, dan menjalankan prosedur pelayanan dengan benar. Pasien pun merasakan bahwa pelayanan diberikan dengan sungguh-sungguh, ikhlas, dan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit tidak hanya berorientasi pada kepatuhan administratif, tetapi juga menjunjung tinggi tanggung jawab etis dan sosial.

3.1.2 Kinerja Tenaga Kesehatan

a. Hasil Kerja dan Perilaku Kerja

Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang dinilai memiliki kinerja yang baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja. Indikator utama yang terlihat adalah kedisiplinan, ketepatan waktu, kehadiran, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas. Dari sisi perilaku, tenaga medis menunjukkan sikap ramah, sopan, serta perhatian penuh kepada pasien. Pasien juga menilai bahwa tenaga medis disiplin, teliti, dan memberikan pelayanan dengan sikap yang menyenangkan, sehingga menumbuhkan rasa nyaman serta kepercayaan.

b. Kontribusi terhadap Organisasi

Seluruh unsur di rumah sakit, baik supervisor, staf kepegawaian, maupun tenaga medis, memberikan kontribusi nyata dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Supervisor kepegawaian mendorong inovasi untuk efisiensi administrasi, supervisor medis menegaskan peran perawat sebagai garda terdepan dalam menjaga citra rumah sakit, sementara staf kepegawaian meski tidak berhubungan langsung dengan pasien tetap mendukung kelancaran

pelayanan. Tenaga medis secara langsung menjaga mutu layanan dan membantu proses pemulihan pasien. Dari sudut pandang pasien, kontribusi tersebut dirasakan melalui pelayanan yang optimal, mendukung proses penyembuhan dan pemulihan.

c. Kompetensi dan Profesionalisme

Rumah sakit berkomitmen meningkatkan kompetensi pegawainya melalui pelatihan, workshop, dan bimbingan berkelanjutan. Staf kepegawaian dibekali keterampilan manajemen digital, sementara tenaga medis diwajibkan mengikuti pelatihan seperti *Basic Life Support* (BLS), keselamatan pasien, dan manajemen risiko. Selain itu, staf medis juga aktif menambah wawasan melalui workshop dan bimbingan dari rekan maupun atasan. Pasien menilai tenaga kesehatan memiliki kemampuan yang baik dan profesional dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan konsistensi rumah sakit dalam menjaga standar kompetensi tenaga kesehatannya.

d. Kualitas dan Kepuasan Pasien

Kualitas pelayanan rumah sakit dinilai tinggi, baik dari aspek teknis maupun sikap petugas. Tenaga medis melayani pasien dengan ramah, cepat, dan penuh perhatian. Rumah sakit juga rutin melakukan survei kepuasan pasien untuk mengukur mutu layanan. Unit non-medis, seperti kepegawaian, turut mendukung dengan memastikan kelancaran administrasi dan menjaga kesejahteraan tenaga medis agar tetap termotivasi. Pasien mengungkapkan rasa puas karena pelayanan cepat, ramah, serta penuh perhatian, yang meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan mereka terhadap rumah sakit.

e. Peningkatan Berkelanjutan

Rumah sakit terus berupaya melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Sistem penilaian kinerja dan data pegawai diperbarui secara berkala, evaluasi bulanan dilakukan untuk memberi umpan balik kepada perawat, dan masukan pasien dijadikan bahan evaluasi. Tenaga medis pun berkomitmen untuk terus meningkatkan keterampilan klinis. Dari sisi pasien, hal ini terlihat melalui peningkatan

pelayanan dengan penggunaan teknologi dan sikap yang lebih profesional. Upaya peningkatan berkelanjutan ini menunjukkan keseriusan rumah sakit dalam menjaga kualitas layanan kesehatan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Good Corporate Governance

a. Transparansi

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang telah menerapkan prinsip transparansi melalui keterbukaan informasi terkait kebijakan manajemen, prosedur kerja, dan standar pelayanan. Informasi ini disampaikan kepada tenaga kesehatan melalui rapat dan grup komunikasi internal. Penerapan ini sesuai dengan teori Tunggal Widjaja yang menekankan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Meski demikian, masih ada peluang peningkatan, terutama melalui pemanfaatan teknologi informasi agar penyampaian informasi lebih cepat dan merata. Dampak positif transparansi antara lain meningkatkan kepercayaan dan loyalitas tenaga kesehatan, meskipun keterlambatan informasi kadang dapat memunculkan kesalahpahaman

yang perlu diminimalisasi dengan sistem komunikasi digital.

b. Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas terlihat dari kejelasan tugas, fungsi, dan tanggung jawab setiap tenaga kesehatan. Evaluasi kinerja juga dilakukan secara rutin, meski belum sepenuhnya terbuka kepada semua staf. Hal ini sesuai dengan teori Widjaja yang menekankan pentingnya pertanggungjawaban dalam setiap keputusan organisasi. Namun, perlu perbaikan dalam hal penyampaian hasil evaluasi agar tenaga kesehatan memahami standar kinerja yang diharapkan. Secara umum, akuntabilitas sudah berjalan baik dan berdampak pada meningkatnya rasa tanggung jawab, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi. Kekurangannya adalah jika informasi evaluasi kurang terbuka, staf dapat kesulitan memahami standar kinerja.

c. Independensi

Independensi terlihat dalam pengambilan keputusan medis yang selalu berpedoman pada SOP dan kode etik tanpa intervensi pihak luar. Dalam bidang kepegawaian, promosi

dan mutasi juga tidak dipengaruhi kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan independensi sudah dijalankan sesuai teori Widjaja, meski masih ada potensi intervensi eksternal dalam kebijakan tertentu. Penulis menilai prinsip ini sudah baik, namun perlu ditingkatkan agar kebijakan lebih konsisten dan bebas dari konflik kepentingan. Dampaknya adalah meningkatnya profesionalisme dan kredibilitas rumah sakit, meskipun intervensi eksternal tetap perlu diantisipasi dengan memperkuat independensi manajerial.

d. Keadilan

Rumah Sakit telah berupaya memberikan perlakuan yang adil bagi semua tenaga kesehatan. Namun, masih ada persepsi ketidakseimbangan beban kerja di beberapa unit. Sesuai dengan teori Widjaja, prinsip keadilan sudah diterapkan, tetapi masih bisa ditingkatkan melalui evaluasi beban kerja agar distribusi lebih setara. Penerapan keadilan berdampak pada meningkatnya motivasi, keharmonisan, dan semangat kerja tenaga kesehatan. Jika tidak

ditingkatkan, persepsi ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan, meskipun hal ini bisa diatasi melalui sistem penghargaan yang lebih proporsional.

e. Responsibilitas (Tanggung Jawab)

Rumah Sakit telah menjalankan prinsip tanggung jawab dengan mematuhi regulasi dan standar Kementerian Kesehatan. Namun, pelatihan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan masih terbatas. Sesuai teori Widjaja, tanggung jawab harus diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan. Akan tetapi, tanggung jawab ini dapat lebih optimal jika didukung program pelatihan berkelanjutan. Dampak penerapan tanggung jawab adalah terjaminnya mutu pelayanan sesuai standar dan meningkatnya kepercayaan pasien. Namun, keterbatasan pelatihan bisa menghambat peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, sehingga perlu adanya program pelatihan reguler.

3.2.2 Kinerja Tenaga Kesehatan

a. Hasil Kerja dan Perilaku Kerja

Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang menunjukkan hasil kerja yang baik, terbukti dari ketepatan pelayanan medis dan keperawatan yang sebagian besar sesuai target. Meskipun pada jam sibuk masih terjadi keterlambatan, hal itu wajar karena tingginya jumlah pasien. Mutu pelayanan juga tercermin dari audit rekam medis, walau pencatatan edukasi pasien dan verifikasi tanda tangan petugas masih perlu ditingkatkan. Dari sisi perilaku kerja, tenaga kesehatan menunjukkan disiplin, kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan APD, sikap ramah, dan etika pelayanan yang baik. Kerja sama antarprofesi berjalan cukup baik meskipun koordinasi lintas unit masih menghadapi kendala. Dampaknya adalah mutu dan efisiensi pelayanan meningkat, motivasi tenaga kesehatan terjaga, serta pasien merasa nyaman dan puas.

b. Kontribusi terhadap Tujuan Organisasi

Kinerja tenaga kesehatan mendukung tercapainya tujuan rumah sakit, yaitu pelayanan yang

bermutu, aman, Islami, dan dipercaya masyarakat. Hal ini terlihat dari konsistensi ketepatan pelayanan, mutu dokumentasi medis, disiplin, dan etika kerja. Perilaku ramah dan komunikatif tenaga kesehatan memperkuat keselamatan pasien serta kepuasan masyarakat. Kontribusi ini berdampak pada meningkatnya citra positif rumah sakit, keberlanjutan akreditasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi serta budaya kerja disiplin. Dengan demikian, tenaga kesehatan tidak hanya menjadi pelaksana pelayanan, tetapi juga motor penggerak bagi terwujudnya visi dan misi rumah sakit.

c. Kompetensi dan Profesionalisme

Tenaga kesehatan memiliki kompetensi sesuai bidang masing-masing, baik dalam keterampilan klinis (seperti BLS, manajemen risiko, workshop keperawatan) maupun penguasaan SOP. Profesionalisme terlihat dari tanggung jawab, keterbukaan terhadap evaluasi, komitmen menjaga etika profesi, serta interaksi yang ramah dan Islami dengan

pasien. Meski demikian, masih ada ruang perbaikan pada komunikasi antarprofesi dan manajemen waktu di unit yang padat pasien. Dampaknya adalah mutu pelayanan meningkat, kesalahan medis dapat diminimalkan, kepercayaan pasien semakin kuat, serta terbentuk lingkungan kerja yang kolaboratif. Kompetensi dan profesionalisme juga menjadi fondasi dalam menjaga reputasi rumah sakit serta kebanggaan tenaga kesehatan terhadap profesinya.

d. Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien

Kualitas pelayanan dinilai baik dengan fasilitas memadai, prosedur sesuai standar, serta tenaga kesehatan yang ramah dan komunikatif. Pasien merasakan perhatian medis maupun non-medis yang humanis. Kedisiplinan tenaga kesehatan dalam kebersihan, ketepatan waktu, dan kemudahan akses informasi turut mendukung pelayanan. Meski demikian, masih perlu peningkatan pada kecepatan layanan saat jam sibuk dan konsistensi komunikasi antarunit. Dampaknya adalah kepuasan pasien yang tinggi, yang

berimplikasi pada loyalitas, kepercayaan, dan citra positif rumah sakit. Bagi internal, kepuasan pasien menjadi indikator keberhasilan kinerja sekaligus motivasi untuk terus meningkatkan layanan.

e. Peningkatan Berkelanjutan

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang telah berkomitmen pada prinsip *continuous improvement* dengan melakukan evaluasi rutin mutu layanan, pelatihan tenaga kesehatan, serta perbaikan sistem manajemen sesuai standar Kementerian Kesehatan dan akreditasi. Tenaga kesehatan juga terbuka terhadap umpan balik pasien maupun rekan kerja. Kendati masih ada kendala seperti keterbatasan sumber daya pada jam sibuk dan koordinasi lintas unit, upaya ini menunjukkan keseriusan rumah sakit untuk terus berkembang. Dampaknya adalah pelayanan semakin adaptif, efisiensi operasional meningkat, kepuasan pasien bertambah, dan kompetensi tenaga kesehatan semakin terasah. Peningkatan berkelanjutan juga memperkuat reputasi, daya saing, serta

keberlangsungan akreditasi rumah sakit.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Good Corporate Governanace* telah berjalan dengan cukup baik. Prinsip transparansi tercermin dari keterbukaan informasi layanan dan administrasi rumah sakit yang meningkatkan kepercayaan pasien. Akuntabilitas terwujud melalui sistem pencatatan rekam medis, laporan administrasi, serta evaluasi kinerja yang jelas dan terukur. Independensi tercermin dari pengambilan keputusan medis yang sesuai standar tanpa intervensi pihak luar. Keadilan terlihat dari pelayanan yang tidak membedakan pasien BPJS maupun umum serta adanya kesempatan yang adil bagi pegawai dalam pengembangan karir. Sementara itu, tanggung jawab ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap regulasi Kementerian Kesehatan, penerapan kode etik profesi, serta keterlibatan aktif dalam proses akreditasi rumah sakit. Hal tersebut berdampak pada tenaga

kesehatan yang menunjukkan hasil yang positif, mulai dari hasil kerja dan perilaku kerja, kontribusi terhadap tujuan organisasi, kompetensi dan profesionalisme, hingga kualitas pelayanan dan peningkatan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penerapan *Good Corporate Governance* dan Kinerja Tenaga Kesehatan telah memberikan dampak nyata berupa meningkatnya mutu pelayanan, kepuasan pasien, serta citra positif Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis. pertama, manajemen Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang perlu terus meningkatkan transparansi, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi, sehingga pasien dan staf Karyawan dan Tenaga Kesehatan lebih mudah mengakses data layanan maupun administrasi. kedua, untuk memperkuat Akuntabilitas, evaluasi kinerja tenaga kesehatan sebaiknya diperluas dengan sistem berbasis digital agar lebih akurat dan efisien. ketiga, dalam menjaga Independensi,

perlu adanya penguatan kode etik dan pengawasan internal agar keputusan medis dan manajerial benar-benar bebas dari kepentingan pribadi atau eksternal. keempat, untuk meningkatkan Keadilan, rumah sakit perlu lebih sering mengadakan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang terbuka bagi semua pegawai tanpa diskriminasi. kelima, terkait Responsibilitas, rumah sakit diharapkan konsisten dalam mematuhi regulasi dan terus berpartisipasi dalam akreditasi agar standar mutu selalu terjaga. Terakhir, dalam konteks peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan, Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang perlu memperluas inovasi pelayanan serta terus melakukan perbaikan berkelanjutan agar dapat menjawab kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks di bidang kesehatan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat serta memperkuat perannya sebagai institusi pelayanan kesehatan Islami

yang profesional dan berorientasi pada keselamatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Achmad D. Mas. 2005. Good Corporate Governance : Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia Ed. 2. Jakarta: Jagad Prima
- Adrian Sutedi, 2010. *Good Corporate Governance*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Andini, R, Amim, M.J., Dyastari, L., Sos, S., & Si, M. 2017 “Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5 (4), 1571-1582.
- Badera, I N. 2006 ‘Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi

- "Audit Jurnal akuntansi dan Bisnis, Vol. 1. No 2.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2007. *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Darmawati, D., Khomsiyah, dan R. Gelar Rahayu, 2004. "Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan". *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 7* Denpasar.
- Effendi, M. A. 2016. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Fakhrudin, M. 2014. *Good Corporate Governance: Konsep dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- FCGI. 2006. *Panduan Good Corporate Governance*. Jakarta: Forum Corporate Governance Indonesia.
- Ginting, A. P. T. B. 2022. *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan Gundalin 1 Kota Berastagi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Handayani, S. 2013. *Good Corporate Governance: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Igam Asri Dwija Putra 2012 "Peranan Good Corporate Governance dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi" *Audi Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2.
- Iqbal Bukhori, 2012. *Pengaruh Good Coorporate Governance dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan* (studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di BEI 2010)
- Kurniati, D. & Efendi, R. 2012. *Good Corporate Governance: Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Kusmurdani, D. & Hikmat, A. 2021. *Judul Buku atau Artikel*. Jakarta : Penerbit XYZ.
- Muryani, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manussia* (Issue Februari). <https://books.google.co.id/book>

- [s?id=D_tjEAAAQBAJ](#)
- Moeljoni, D. 2006. *Good Corporate Culture sebagai inti dari good corporate governance*. Jakarta. PT. Gramedia
- Marshall, C., & Rossman, G. B. 2016. *Designing qualitative research (6th ed.)*. SAGE Publications.
- PUTKKI. 2021. *Panduan Praktik Good Corporate Governance*. Jakarta: Penerbit PUTKKI.
- Rusdiyanto, A., Susetyorini, S., & Elan, B. 2019. *Good Corporate Governance: Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suyanto, A. H. 2022. Pentingnya Dokumentasi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Informasi*, 8(2), 45-52
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumber: Soekanto, Soejono. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers, hal. 57.
- Sumber: Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika, hal. 125.
- Sam'ani. 2008. *Pengaruh Good Corporate Governance dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2004-2007*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Ulfa, M. 2023. *Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Aceh* (Doctoral dissertation Universitas Islam Negeri A-Raniry)
- Wahyudi, Y. P., Nurfaidah, S., & Irmawati, I. 2014. *Pengelolaan Rujukan Kedaruratan Maternal di Rumah Sakit dengan Pelayanan PONEK*. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 82-86

