



Analisis Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas di Puskesmas Gambok Kabupaten Sijunjung

Erni Sumartidas

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim

Email: ernisumartidas@gmail.com ¹

Abstrak

Pada saat sekarang ini masih banyak kekurangan yang dimiliki tenaga kesehatan untuk menyelesaikan permasalahan kesehatan yang berada di lingkungan masyarakat diantaranya adalah kurang puasnya pasien terhadap pelayanan kesehatan dalam menyelesaikan permasalahan kesehatan itu sendiri. Puskesmas Gambok yang terletak di ibu kota kabupaten merupakan salah satu puskesmas dengan status akreditasi Utama tetapi tidak berbanding lurus dengan kinerja petugas Puskesmas Gambok saat ini setelah Terakreditasi cenderung belum maksimal. Hasil kerja belum memenuhi tujuan, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang efektif, tingkat kesalahan dalam bekerja tinggi, kemampuan mengembangkan diri kurang, serta kemampuan bekerja sama dengan petugas lainnya masih kurang. Hal ini diperkuat dengan laporan Kinerja Puskesmas Gambok tahun 2022 yang dilaporkan ke Dinkes Kabupaten Sijunjung yang terdiri dari Laporan kinerja Administrasi dan Manajemen (Admen), Upaya Penyelenggaraan Kesehatan Masyarakat (UKM), dan Upaya penyelenggaraan Kesehatan Perorangan (UKP) dengan data capaian < 70%, sementara Target adalah 100%. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Petugas di Puskesmas Gambok. Jenis penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan design cross-sectional dan dilanjutkan pendekatan kualitatif untuk hasil analisis statistik yang ada masalah. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Total Sampling. Uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data ialah uji chi square dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha 0,05$) bila p value 0,05 menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara dua variabel. Analisis Implementasi Manajemen mutu akreditasi terhadap kinerja petugas Puskesmas Gambok dengan nilai p 0,76 > 0,05. Analisis Kepemimpinan terhadap kinerja petugas Puskesmas Gambok uji chi square dengan nilai p 0,92 > 0,05. Analisis Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja petugas Puskesmas Gambok didapatkan nilai analisis p 0,11 > 0,05 ini menggambarkan

bahwasannya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi Terhadap Kepemimpinan petugas Puskesmas Gambok. Kesimpulan pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang bermakna antara Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja petugas Puskesmas Gambok.

Kata kunci : *Implementasi, Mutu, Akreditasi, Kepemimpinan; Kinerja*

Abstract

At present there are still many shortcomings that health workers have in solving health problems in the community, including the lack of patient satisfaction with health services in solving health problems themselves. The purpose of this study was to determine whether or not there was a relationship between the Implementation of Accreditation Quality Management and leadership on the performance of Officers at the Gambok Health Center. This type of research was analytic descriptive using a cross-sectional design in determining the number of samples in this study using the Total Sampling technique. The statistical test used to analyze the data is the chi square test with a confidence level of 95% (<0.05) if the p value is 0.05 indicating there is a significant relationship between the two variables. $0.76 > 0.05$. Leadership analysis of the performance of Gambok Health Center staff with a chi square test with a p value of $0.92 > 0.05$. Analysis of the Implementation of Accreditation Quality Management and Leadership on the performance of Gambok Health Center staff obtained an analysis value of $0.11 > 0.05$. This illustrates that there is no significant relationship between the Implementation of Accreditation Quality Management on the Leadership of Gambok Health Center officers. The conclusion in this study is that there is no significant relationship between the Implementation of Accreditation Quality Management and the Leadership on the performance of officerst of Gambok Health Center staff

Keywords: *Implementation, Quality, Accreditation, Leadership, Performance*

PENDAHULUAN

Perbaikan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas umumnya dimulai dengan tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Undang - Undang Republik Indonesia No 36 , 2014).

Pada tahun 2016 realisasi kecamatan yang memiliki minimal 1 Puskesmas tersertifikasi akreditasi sebanyak 1.308 Kecamatan (sumber data dari laporan Komisi Akreditasi per 31 Desember 2016): a) Realisasi tahun 2016 (1.308 kecamatan) jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan (700 kecamatan), maka pencapaian tahun 2016 sebesar 186,85%. Dari 1.308 kecamatan tersebut jumlah Puskesmas yang sudah terakreditasi sebanyak 1.479 Puskesmas tersertifikasi akreditasi. b) Realisasi tahun 2016 (1.308 kecamatan) bila

dibandingkan dengan tahun 2015 (93 kecamatan), maka capainnya meningkat 1.306%. c) Realisasi tahun 2016 jika dibandingkan dengan target 2019, maka capaiannya baru sebesar 23,4%. Akan tetapi capaian tersebut sudah on the track dengan target yang telah ditetapkan. Capaian Akreditasi Puskesmas tahun 2016 sebanyak 1.479 Puskesmas tersebar di 1.308 kecamatan, 320 kab/kota dan 34 provinsi Batubara (2019).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat terdapat 280 puskesmas yang tersebar di 19 kabupaten/kota dan yang sudah terakreditasi sebanyak 271 yang belum melaksanakan akreditasi 9 Puskesmas, puskesmas dengan tingkat kelulusan 62 puskesmas terakreditasi dasar atau sebesar 23%, 162 puskesmas terakreditasi madya atau sebesar 59%, 42 puskesmas terakreditasi utama atau sebesar 15% sedangkan untuk tingkat paripurna ada 5 atau 3 0%.

Dengan telah terakreditasinya seluruh puskesmas di kabupaten Sijunjung mengartikan bahwa Puskesmas tersebut telah menjalankan sistem manajemen mutu yang diakui sesuai standar yang ditetapkan dalam manajemen mutu Akreditasi. Dengan demikian produk yang dihasilkan pastinya memiliki kualitas yang baik. Kualitas produk maupun jasa yang baik tentu saja akan dirasakan oleh pelanggannya. Di sinilah keberhasilan penerapan sistem manajemen mutu dapat dilihat. Pelanggan akan menilai bagaimana kualitas sebuah produk berdasarkan apa yang mereka harapkan terhadap produk tersebut. Apabila setiap harapan akan produk atau jasa dapat dipenuhi oleh perusahaan maka pelanggan akan merasa puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan yang baik tentu saja akan membawa dampak yang panjang untuk sebuah produk ataupun jasa

Pada saat sekarang ini masih banyak kekurangan yang dimiliki tenaga kesehatan untuk menyelesaikan permasalahan kesehatan yang berada di lingkungan masyarakat diantaranya adalah kurang puasnya pasien terhadap pelayanan kesehatan dalam menyelesaikan permasalahan kesehatan itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh kinerja tenaga kesehatan yang belum maksimal dalam menyikapi dan menyelesaikan permasalahan dan hal ini bisa dipengaruhi juga oleh kinerja tenaga kesehatan yang belum sesuai dengan implementasi pemerintah.

Hal ini diperkuat dengan laporan Kinerja Puskesmas Gambok tahun 2022 yang dilaporkan ke Dinkes Kabupaten Sijunjung yang terdiri dari Laporan kinerja Administrasi dan Manajemen (Admen). Upaya Penyelenggaraan Kesehatan Masyarakat (UKM), dan Upaya penyelenggaraan Kesehatan Perorangan (UKP) dengan data capaian < 70%, sementara Target adalah 100%. Laporan yang dikirim ke Dinkes pun sering terlambat tidak sesuai dengan jadwal pengiriman yang telah ditetapkan. Jadwal pengiriman laporan setiap

tanggal 5 setiap bulanya namun puskesmas gambok selalu mengantarkan laporan diatas tanggal 10, laporan kinerja puskesmas sejak dua tahun terakhir dari tahun 2021 sampai tahun 2023 persemesternya tidak ada dikirim. Laporan kinerja puskesmas adalah pedoman bagi puskesmas untuk membuat perencanaan usulan kegiatan beserta anggaran yang dibutuhkan serta dasar untuk perencanaan peningkatan mutu puskesmas. Dari segi sumber daya manusia kesehatan puskesmas gambok paling lengkap dan paling banyak jumlah tenaga kesehatannya di banding 12 puskesmas lainnya dan untuk akses puskesmas gambombok terletak di ibukota kabupaten dengan status puskesmas Perkotaan dan rawat inap, sehingga sumber informasi paling cepat dapat dan tidak terkendala dengan transportasi ataupun akses internet.

Dari Hasil Laporan Harian Kinerja Petugas yang ada di dari aplikasi Sutan Mudo yang di gunakan seluruh pegawai di kabupaten Sijunjung tanpa terkecuali petugas di puskesmas gambok rata- rata berada di angka 4 (bintang dua) dan 6 (bintang tiga) dan tidak ada yang mencapai angka 10 (bintang lima) yang merupakan nilai tertinggi.

Berdasarkan kondisi yang telah peneliti paparkan di atas mengenai keadaan Puskesmas Gambok yang sudah terakreditasi utama dan adanya beberapa jurnal yang mendukung hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk Menganalisis Implentasi Manajemen Mutu Akreditasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas di Puskesmas Gambok Kabupaten Sijunjung tahun 2023.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan bersifat *deskriptif analitik* dengan menggunakan *design cross-sectional* yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan analisis implementasi mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas di Puskesmas Gambok. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gambok Muaro Sijunjung. Penelitian dilakukan mulai dengan mencari literatur yaitu bulan Mei sampai Agustus 2023. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Total Sampling. Jumlah populasi tenaga kesehatan di Puskesmas Gambok pada penelitian ini adalah 64 orang dan semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Dari 64 responden 14 orang responden diantaranya masuk kedalam kriteria *eksklusi* dan yang termasuk kedalam kriteria *inklusi* sebanyak 48 orang sehingga sampel pada penelitian ini menjadi 48 orang responden. Pada penelitian ini akan dilakukan pengumpulan data menggunakan aplikasi *google form* yang digunakan sebagai kuesioner (*angket*), teknik ini merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini data yang telah didapatkan akan

dianalisis dengan metode univariat dan bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang memenuhi kriteria inklusi adalah sebanyak 48 orang responden dari 64 orang. Sebanyak 16 orang tidak masuk kedalam kriteria inklusi dikarenakan responden tidak menyelesaikan pengisian kuesioner pada waktu yang ditetapkan dan responden juga tidak bersedia mengisi kuesioner maka dari itu responden tersebut masuk kedalam kriteria eksklusi pada penelitian ini. Hal tersebut menggambarkan bahwa terdapatnya responden yang kurang memperhatikan tentang informasi dan kepedulian terhadap penelitian ini.

Pada tabel penelitian responden berdasarkan jenis kelamin yang mengisi kuesioner dari jenis kelamin Laki-laki adalah sebanyak 2 orang dengan persentase 4,2 % kemudian pada jenis kelamin Perempuan yang mengisi kuesioner sebanyak 46 orang dengan persentase 95,8 % dari total responden yaitu sebanyak 48 orang. Pada penelitian ini mayoritas yang mengisi kuesioner adalah berjenis kelamin Perempuan. Pada puskesmas Gambok mayoritas petugas kesehatan sesuai dengan hasil dari responden penelitian yaitu banyaknya responden perempuan dari pada responden laki – laki.

Pada data tentang analisis Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Bidang Pelayanan didapatkan hasil yaitu pada Ruang layanan lansia memiliki responden sebanyak 1 orang (2,1%), Ruang layanan gigi memiliki responden sebanyak 3 orang (6,3%), Ruang layanan umum memiliki responden sebanyak 3 orang (6,3%), Ruang layanan gizi memiliki responden sebanyak 3 orang (6,3%), Ruang layanan imunisasi memiliki responden sebanyak 2 orang (4,2%), Ruang layanan ibu memiliki responden sebanyak 4 orang (8,3%), ruang layanan anak memiliki responden sebanyak 3 orang (6,3%), UGD memiliki responden sebanyak 5 orang (10,4%), Sanitarian memiliki responden sebanyak 2 orang (4,2%), Poskesri memiliki responden sebanyak 5 orang (10,4%), Dokter memiliki responden sebanyak 4 orang (8,3%), manajemen dan administrasi memiliki responden sebanyak 4 orang (8,3%), Pustu memiliki responden sebanyak 1 orang (2,1%), Laboratorium memiliki responden sebanyak 1 orang (2,1%), promkes memiliki responden sebanyak 2 orang (4,2%), Apotek memiliki responden sebanyak 2 orang (4,2%), Rekamedis memiliki responden sebanyak 3 orang (6,3%). Responden yang memiliki frekuensi tinggi terdapat pada unit layanan UGD yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 10,4% dan Poskesri juga sebanyak 5 orang dengan persentase 10,4%.

Pada status kedinasan didapatkan hasil responden yang mengisi kuesioner pada PNS sebanyak 32 orang (66,7%), THL sebanyak 3 orang (6,3%), P3K sebanyak 2 orang (4,2%), dan lainnya sebanyak 11 orang (22,9%). pada hasil analisis ini responden yang banyak terdapat pada status kedinasan PNS yaitu sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase (66,7%). Perbedaan tingkat studi pada setiap orang terkadang juga dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang terhadap sesuatu. Kategori pengetahuan baik yang pada penelitian ini bisa disebabkan karena adanya perbedaan pengalaman, lingkungan maupun sosial budaya serta kurangnya informasi dan pemahaman responden terkait Implementasi mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas. Informasi memberikan pengaruh terhadap pengetahuan seseorang (Tilla, 2019).

Pada butiran kuesioner tentang manajemen mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas butiran kuesioner pertama dari total 48 responden 47 orang responden (97,9%) menjawab dengan benar dan sebanyak 1 orang responden (2,1%) menjawab salah pada soal pertama kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point perencanaan menjelaskan bahwa rencana lima tahunan puskesmas disusun dengan melibatkan lintas sektor dan lintas program untuk menetapkan perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan di puskesmas, hal ini mengacu berdasarkan pada rencana strategis dinas kesehatan daerah kabupaten atau kota (Pelkes, 2023).

Pada analisis kuesioner tentang manajemen mutu akreditasi akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas butiran kuesioner kedua dari total 48 responden 30 orang responden (62,5%) menjawab dengan benar dan sebanyak 18 orang responden (37,5%) menjawab salah pada soal kedua kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point perencanaan menjelaskan bahwa rencana Pelaksanaan kegiatan (RPK) tahunan disusun dengan melibatkan lintas program dan lintas sektor berdasarkan rencana rencana usulan kegiatan (RUK) puskesmas (Pelkes, 2023).

Pada analisis kuesioner tentang manajemen mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas butiran kuesioner ketiga dari total 48 responden 40 orang responden (83,3%) menjawab dengan benar dan sebanyak 8 orang responden (16,7%) menjawab salah pada soal ketiga kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan menjelaskan setiap petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan harus sesuai dengan langkah-langkah dalam pelayanan pelaksanaan kegiatan atau standar operasional prosedur yang merupakan standarisasi bagi petugas dalam melaksanakan kegiatan secara benar (Pelkes, 2023).

Pada hasil analisis kuesioner tentang manajemen mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas butiran kuesioner keempat dari total 48 reponden 44 orang responden (91,7%) menjawab dengan benar dan sebanyak 4 orang responden (8,3%) menjawab salah pada soal keempat kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas tentang peningkatan mutu puskesmas yang dilakukan melalui upaya berkesinambungan yang dilakukan melalui monitoring dan evaluasi sehingga mampu mengetahui kegiatan yang dilaksanakan oleh puskesmas memiliki mutu atau perlu perbaikan (Pelkes, 2023).

Pada hasil analisis kuesioner tentang manajemen mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas butiran kuesioner kelima dari total 48 reponden 24 orang responden (50 %) menjawab dengan benar dan sebanyak 24 orang responden (50%) menjawab salah pada soal kelima kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point perencanaan menjelaskan bahwa perencanaan pelayanan upaya kesehatan masyarakat puskesmas disusun secara terpadu berbasis wilayah kerja puskesmas yang dilaksanakan dengan melibatkan lintas sektor dan lintas program sesuai dengan analisis kebutuhan dan harapan masyarakat yang dirangkum dalam pelaksanaan loka karya mini puskesmas yang dilaksanakan sekali 3 bulan setiap tahun (Pelkes, 2023).

Pada hasil analisis kuesioner tentang kinerja petugas butiran kuesioner pertama dari total 48 reponden 43 orang responden (89,6%) menjawab dengan benar dan sebanyak 5 orang responden (10,4%) menjawab salah pada soal keenam kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point penyelenggaraan pelayanan klinis. Mulai dari penerimaan pasien dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan pasien serta mempertimbangkan Hak dan Kewajiban pasien serta keluarga. Dalam hal ini puskesmas wajib meminta persetujuan umum termasuk peraturan dan tata tertib serta penjelasan tentang hak dan kewajiban pengguna layanan di Puskesmas (Pelkes, 2023).

Pada hasil analisis kuesioner tentang kinerja petugas pada butiran kuesioner kedua dari total 48 reponden 42 orang responden (87,5%) menjawab dengan benar dan sebanyak 6 orang responden (12,5%) menjawab salah pada soal kedua kuesioner. Pada buku standard akreditasi puskesmas pada point program peningkatan mutu berkesinambungan perlu ditetapkan program manajemen resiko yang digunakan untuk melakukan identifikasi, analisis, evaluasi, penatalaksanaan resiko, dan monitoring. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kerugian dan cedera yang terjadi kepada pasien, petugas serta pengunjung yang datang kepuskesmas untuk menghindari kejadian tidak diinginkan, kejadian nyaris cedera dan kejadian pasti cedera (Daud, 2021).

Pada hasil analisis kuesioner kinerja petugas pada butiran kuesioner ketiga dari total 48 responden 36 orang responden (75%) menjawab dengan benar dan sebanyak 12 orang responden (25%) menjawab salah pada soal ketiga kuesioner. Pada buku panduan nasional keselamatan pasien rumah sakit sasaran keselamatan pasien merupakan salah satu program peningkatan mutu puskesmas yang diterapkan melalui upaya keselamatan pasien yang dilakukan melalui proses identifikasi yang benar dimulai dari penapisan, skrining yang dilakukan pada saat proses pendaftaran di Puskesmas. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pemberian tindakan pelayanan dan terapi dan dibutuhkan oleh pasien (Depkes RI, 2008).

Pada hasil analisis kuesioner tentang kinerja petugas pada butiran kuesioner keempat dari total 48 responden 42 orang responden (87,5%) menjawab dengan benar dan sebanyak 6 orang responden (12,5%) menjawab salah pada soal keempat kuesioner. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan no 4 tahun 2019 tentang standar pelayanan minimal pusat kesehatan masyarakat yang membahas tentang target kinerja puskesmas pada upaya kesehatan perorangan disetiap unit layanan bagi petugas yang melaksanakan program kegiatan pada unit layanan umum, dengan indikator cakupan pelayanan oleh Dokter dengan target 100%, hal ini memiliki arti setiap pasien mendapatkan pelayanan langsung oleh Dokter (PERMENKES NO 4, 2019).

Pada hasil analisis kategori responden tentang manajemen mutu akreditasi dan kinerja petugas didapatkan hasil responden yang termasuk dalam kategori rendah adalah 10 orang (20,83%), dan yang termasuk kedalam kategori tinggi sebanyak 38 orang (79,16%) dari total 48 orang responden di Puskesmas Gambok dan kinerja petugas didapatkan hasil responden yang termasuk dalam kategori rendah adalah 22 orang (45,83%), dan yang termasuk kedalam kategori tinggi sebanyak 26 orang (54,16%) dari total 48 orang responden di Puskesmas Gambok. Seorang petugas dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau berkinerja baik, apabila hasil pekerjaannya sesuai dengan harapan atau lebih baik dari standar kinerja maka untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan evaluasi kerja pada setiap petugas di institusi kesehatan.

B. Pembahasan Hubungan Analisis Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi dengan Kinerja Petugas Puskesmas Gambok

Setelah dilakukan analisis uji statistik menggunakan *chi-square*, diperoleh *p*-value 0,76 dengan $\alpha = (p > 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Analisis implementasi mutu akreditasi dengan kinerja petugas Puskesmas Gambok.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh gambaran apabila nilai *p*-value 0,76 ($p >$

0,05) maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan antara proporsi Analisis implementasi mutu akreditasi dengan kinerja petugas Puskesmas Gambok. Dengan kata lain tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, diketahui bahwa dari 48 responden yang diteliti responden yang memiliki implementasi mutu akreditasi rendah dan kinerja petugas yang rendah persentasenya lebih sedikit yaitu 5 (50%) dibandingkan dengan responden implementasi mutu akreditasi berdasarkan jawaban responden yang tinggi dengan kinerja petugas yang rendah sebanyak 17 (44,73 %). Namun perbedaan proporsi ini sangat kecil dan hubungan antar variabel dengan menggunakan uji *chi square* dengan nilai $p = 0,76$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara implementasi mutu akreditasi terhadap kinerja petugas di Puskesmas Gambok. Untuk memperbaiki Implementasi mutu akreditasi terhadap kinerja petugas gambok maka perlu dilakukan evaluasi serta pemantauan kembali petugas puskesmas tersebut.

Dari implementasi manajemen mutu akreditasi yang tinggi dapat di analisa bahwa petugas sudah tau cara mengimplemntasikasn semua hal yang berkaitan dengan mutu akrediasasi tetapi tidak serta merta menjadikan budaya dalam keseharian dalam bekerja sehingga menjadikan kinerja petugas rendah.

Dengan adanya temuan kuantitatif muncul masalah yang harus digali lebih jauh terhadap tata kelola mutu akreditasi di Puskesmas Gmabok, menurut Van Meter dan Van Horn (Subarsono, 2013) bahwa "Iplementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik itu sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumber daya non manusia (*human non resources*). Sumberdaya non manusia dimaksud adalah dana, waktu, dan sumberdaya metoda. (Siagian, 2009) menyatakan sumber daya manusia elemen yang sangat strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia sehingga memberikan perhatian kepada unsur manusia adalah merupakan salah satu tuntutan pada saat ini.

C. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas Puskesmas Gambok

Setelah dilakukan analisis uji statistik menggunakan *chi-square*, diperoleh p -value 0,92 dengan $\alpha = (p > 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas Puskesmas Gambok.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai uji yang dapat dianalisis dengan nilai p -value 0,92 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara proporsi kepemimpinan dengan kinerja petugas Puskesmas Gambok. Dengan kata lain tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat ditarik kesimpulan diketahui bahwa dari 48 responden yang

diteliti responden yang memiliki kepemimpinan rendah dan kinerja petugas yang rendah persentasenya lebih sedikit yaitu 9 (45%) dibandingkan dengan kepemimpinan berdasarkan jawaban responden yang tinggi dengan kinerja petugas yang rendah sebanyak 13 (46,42%). Namun perbedaan proporsi ini sangat kecil dan hubungan antar variabel dengan menggunakan uji *chi square* dengan nilai $p = 0,92$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Gambok. Untuk memperbaiki kepemimpinan terhadap kinerja petugas gambok maka perlu dilakukan evaluasi serta pemantauan kembali petugas puskesmas tersebut.

Kecendrungan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan mampu membuat petugas di puskesmas melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari organisasi puskesmas bisa terwujud dan kepemimpinan yang diharapkan oleh petugas adalah pemimpin yang bisa mendengarkan keluhan dan kesulitan serta memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh petugas dan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja petugas tersebut (Sabaruddinsah & Aisyah, 2022).

Dengan adanya temuan kuantitatif muncul masalah yang harus digali lebih jauh terhadap Kepemimpinannya dan kinerja di Puskesmas Gambok. Berdasarkan teori Edwar III dalam (Widodo, 2010) bahwa implementasi kebijakan merupakan faktor penting dalam kepemimpinan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Implementor memiliki staff yang mencukupi mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melakukan tugasnya tetapi tanpa adanya faktor pendukung lain maka implementasi kebijakan tersebut tidak berhasil. Van Meter dan Van Horn dalam (Nugroho, 2012) mensyaratkan bahwa suatu kebijakan publik harus mempunyai standard dan sasaran kebijakan yang jelas juga terukur agar tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Standard dan sasaran kebijakan harus jelas sehingga tidak terjadi konflik antara pimpinan dan petugas.

Dari hasil analisis kuantitatif tidak adanya hubungan kepemimpinan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Gambok hal ini disebabkan oleh faktor kebijakan yang tidak terimplementasi, uraian tugas dan sasaran kinerja yang tidak terstandard, komitmen antara pimpinan dan bawahan yang lemah dan manajemen puskesmas yang tidak terlaksana sehingga tidak terdapat pedoman untuk meningkatkan kinerja petugas. Dari segi sistem Tata Kelola Puskesmas juga belum maksimal berjalan sesuai fungsi dari kepemimpinan dan hal ini tentu menjadi pondasi dari kualitas kinerja petugas di puskesmas, selain hal-hal yang di paparkan diatas penyebab kenapa tidak ada hubungan yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja petugas di puskesmas

gambok yang peneliti dapatkan bisa juga di sebabkan faktor responden yang sedikit yang hanya 48 responden sementara untuk uji Chi Square responden atau sampel yang di gunakan besar.

D. Hubungan Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi dan Kepemimpinan terhadap Petugas Puskesmas Gambok

Setelah dilakukan analisis uji statistik menggunakan *chi-square*, diperoleh p -value 0,11 dengan $\alpha = (p > 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Implementasi Manajemen mutu akreditasi dan kepemimpinan terhadap petugas Puskesmas Gambok.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh gambaran jika *uji chi square* bisa dilanjutkan dengan hasil nilai p -value 0,11 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan antara proporsi Implementasi mutu akreditasi dengan kepemimpinan Puskesmas Gambok. Dengan kata lain tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat ditarik kesimpulan dari jumlah 48 responden responden yang memiliki Implementasi mutu akreditasi dan kepemimpinan rendah yang persentasenya lebih sedikit yaitu 2 (20%) dibandingkan dengan Implementasi mutu akreditasi yang tinggi dan kepemimpinan yang tinggi sebanyak 18 (47,36%). Namun perbedaan proporsi ini sangat kecil dan hubungan antar variabel dengan menggunakan uji *chi square* dengan nilai p 0,11 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Implementasi mutu akreditasi terhadap kepemimpinan di Puskesmas Gambok

Pelaksanaan Implementasi mutu akreditasi bertujuan membawa banyak perubahan di puskesmas, dan memiliki kepemimpinan yang dapat memberikan bimbingan dan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat di capai, disini dapat di simpulkan bahwa setiap petugas belum mendapatkan kepemimpinan yang di harapkan (andri, 2019). Mutu pelayanan kesehatan merupakan derajat harus sesuai standard profesi dan standard pelayanan dengan menggunakan sumberdaya di puskesmas secara wajar dan efisien serta efektif dan memberikan rasa aman dan nyaman memuaskan kepada masyarakat yang dilayani sesuai norma, etika, hukum dan sosial budaya dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan pemerintah serta masyarakat konsumen (Navis, 2020).

Dari potret puskesmas saat ini kendala dan permasalahan di lapangan yang menyebabkan tidak adanya hubungan implementasi mutu akreditasi dan kepemimpinan adalah, sistem mutuasi dan rotasi sumber daya manusia terlaksana bukan karna kebutuhan tapi karna keinginan bagi yang berwenang sehingga penempatan sumber daya manusia

tidak sesuai dengan ikhtisar jabatan yang dibutuhkan, disini terjadi kesenjangan manajemen mutu akreditasi dipuskesmas karena perubahan sistem yang tidak menentu dan komitmen yang lemah antara elemen manajemen, elemen upaya kesehatan perorangan, elemen upayakesehatan masyarakat dan mutu di puskesmas tersebut.

Dari hubungan bivariat ini dapat dilihat bahwa tidak terdapat hubungan, hal ini disebabkan karna responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih belum semua yang mengisi kuesioner sesuai dengan jumlah sampel pada objek penelitian dikarenakan responden tersebut tidak termasuk ke dalam kriteria inklusi pada penelitian ini maka dari itu ini menjadi salah satu faktor tidak terdapat hubungan setiap variabel yang menjadi objek penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di Puskesmas Gambok dapat disimpulkan pada penelitian ini dari hasil Analisis implementasi manajemen mutu, dan kinerja petugas dari 48 responden yang dapat diteliti pada penelitian Hanya satu dari tiga tujuan dikarenakan hasil dari pengolahan data yang memenuhi syarat expected count dan bisa melanjutkan uji *chi square*. 1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Implementasi Manajemen mutu akreditasi terhadap kinerja petugas Puskesmas Gambok dengan nilai $p\ 0,76 > 0,05$. 2) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja petugas Puskesmas Gambok dengan nilai $p\ 0,92 > 0,05$. 3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Implementasi Manajemen Mutu Akreditasi Terhadap Kepemimpinan petugas Puskesmas Gambok didapatkan nilai analisis $p\ 0,11 > 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Daud, A. W. (2021, 7 senen). Hazard Vulnerability Analysis. hal. 1-9.
- Depkes RI. (2008). *Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit (patient safety)*. Jakarta: KKP-RS.
- Navis, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi Tenaga Kesehatan Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pelayanan Serta Dampaknya Pada Kepuasan Pasien Rawat Inap di Puskesmas Lewu Wisadeng. *Muhammadiyah Publik Health Jurnal*, 32-41.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho. (2012). *Publik Policy : Dinamika Kebijakan; Manajemen kebijakan*. PT. Elex media komputindo.

- Pelkes, K. D. (2023). *Instrument Survei Akreditasi Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Direktorat Jendral Pelayanan Kesehatan.
- PERMENKES NO 4. (2019, 7 senin). *Standard Pelayanan Minimal Pusat Pelayanan Masyarakat*. Jakarta: KEMENKES.
- Sabaruddinsah, & Aisyah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Culture Control dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 411–425.
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi VI*. Grafindo Persada.
- Tarigan. (2018). *Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Jantung Di Rumah Sakit Advent Medan*. Medan.
- Undang - Undang Republik Indonesia No 36 . (2014). *Tenaga kesehatan*.
- Widodo. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. PT.Bumi Aksara.