
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PEMBAYARAN JASA PELAYANAN JKN DI PUSKESMAS SIMPANG PERIUK KOTA LUBUKLINGGAU

Emi Ismani^{1*}, Rico Januar Sitorus², Herawati Idris³

¹Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya, Palembang

*Email Korespondensi: emiismani1980@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya, Palembang

Email: rico_januar@fkm.unsri.ac.id², haera@fkm.unsri.ac.id³

Submitted :27-09-2021, Reviewed:19-10-2021, Accepted:23-10-2021

DOI: <http://doi.org/10.22216/endurance.v6i3.590>

ABSTRACT

The National Health Insurance (JKN) service is one of the compensations given to health workers at the puskesmas based on attendance, type of workforce, length of service, administrative tasks given and concurrent positions held. Inconsistency in providing services will lead to injustice for puskesmas employees. This study aims to determine the factors associated with the payment of JKN services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City. This type of research is quantitative with a cross sectional design. The research sample amounted to 80 respondents taken from the total sampling. Collecting data using a questionnaire. Data analysis using chi-square test. The results showed that 83.8% attendance, 90% types of staff, 88.8% tenure, 96.3% dual administrative duties and 92.5% responsibility for the program of puskesmas employees felt that they were not in accordance with the services received, and 61.3 % of the amount of services received <762,181. Bivariate analysis showed a significant relationship between attendance ($p=0.03$), type of staff ($p=0.05$), years of service ($p=0.025$) and the amount of service received and there was no relationship between multiple administrative tasks ($p=0.293$), program responsibility ($p=0,2$) with the amount of service. The conclusion of this study was that there was a significant relationship between attendance, type of workforce and length of service with the amount of service received. Recommendation to the Lubuklinggau City Health Office to add performance variables in the distribution system of the National Health Insurance.

Keywords: JKN services, attendance, type of staff, length of service, dual administrative duties

ABSTRAK

Jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu kompensasi yang diberikan kepada tenaga kesehatan di puskesmas berdasarkan kehadiran, jenis ketenagaan, masa kerja, tugas administrasi yang diberikan dan rangkap jabatan yang dipegang. Ketidaksuaian dalam memberikan jasa pelayanan akan menimbulkan ketidakadilan bagi pegawai puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan pembayaran jasa pelayanan JKN di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 80 responden yang diambil dari total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan 83,8% kehadiran, 90% jenis tenaga, 88,8% masa kerja, 96,3% rangkap tugas administrasi dan 92,5% tanggung jawab program pegawai puskesmas merasa kurang sesuai dengan jasa yang diterima,serta 61,3% besaran jasa

yang diterima < 762.181 . Analisis bivariat ada hubungan yang signifikan antara kehadiran ($p=0,03$), jenis tenaga ($p=0,05$), masa kerja ($p=0,025$) dengan besaran jasa yang diterima dan tidak ada hubungan antara rangkap tugas administrasi ($p=0,293$), tanggung jawab program ($p=0,2$) dengan besaran jasa. Kesimpulan penelitian ini didapatkan hubungan bermakna antara kehadiran, jenis tenaga dan masa kerja dengan besaran jasa yang diterima. Rekomendasi kepada Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau untuk menambahkan variabel kinerja dalam sistem pembagian jasa Jaminan Kesehatan Nasional.

Kata Kunci : Jasa JKN kehadiran, jenis tenaga, masa kerja, rangkap tugas administrasi

PENDAHULUAN

Jasa pelayanan kesehatan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai kesehatan yang telah memberikan pelayanan kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan. Di era Jaminan Kesehatan Sekarang (JKN), pembayaran jasa pelayanan kesehatan sekurang-kurangnya 60% dari jumlah kapitasi yang diterima oleh Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) milik pemerintah. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam penetapan jasa pelayanan dilihat dari variabel jenis ketenagaan, kehadiran, rangkap tugas administrasi, tanggungjawab program dan masa kerja. Penetapan jasa pelayanan JKN dengan memberikan poin pada setiap variabel. Poin yang diberikan pada tenaga medis memiliki perbedaan cukup tinggi dibandingkan tenaga apoteker/tenaga profesi keperawatan, tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Poin tenaga medis: 150, tenaga apoteker/tenaga profesi keperawatan (ners): 100, tenaga kesehatan setara Sarjana/Diploma IV: 80, tenaga kesehatan setara Diploma III: 60, tenaga non kesehatan paling rendah Diploma III: 50 dan tenaga non kesehatan < Diploma III: 25 (Kemenkes 2016).

Adanya perbedaan poin yang cukup jauh dalam pemberian kompensasi dapat berakibat buruk apabila dalam

pelaksanaannya tidak berdasarkan keadilan dan kelayakan akan berdampak pada timbulnya ketidaksesuaian, ketidakpuasan dan ketidakadilan yang dirasakan pegawai kesehatan di puskesmas (Yanti et al. 2018). Karena perbedaan tersebut akan berakibat perbedaan jasa pelayanan yang diterima oleh pegawai kesehatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendrayani et al (2015) di Puskesmas Kabupaten Karangasem mengungkapkan bahwa pegawai puskesmas mempersepsikan besaran poin pada variabel jenis ketenagaan dan/atau jabatan tidak proporsional dan tidak sesuai dengan kondisi puskesmas, penggunaan variabel kehadiran membuat suasana tidak kondusif karena tidak digunakan terhadap seluruh pegawai hanya pada puskesmas induk, besaran poin dan pengelompokan masa kerja dengan jarak terlalu jauh dan tidak berdasarkan beban kerja sehingga tidak memberikan rasa adil kepada pegawai dan perlu pengkajian lebih lanjut .

Sebesar 44,44% responden puas dengan sistem pembagian jasa JKN, dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kesehatan dalam system pembagian jasa JKN adalah pendidikan dan masa kerja (Yanti et al. 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Aziz (2015) terhadap 43 orang pegawai di puskesmas Mojowarno Kabupaten Jombang

menunjukkan bahwa terdapat 76,3% responden yang memperoleh jasa pelayanan sebesar > 1.000.000 hampir seluruhnya (82,8%) merasa puas dalam bekerja.

Puskesmas Simpang Periuk mempunyai pegawai puskesmas yang paling banyak menerima jasa pelayanan JKN sebanyak 80 orang, dengan jumlah tenaga medis 4 orang, apoteker 2 orang, profesi keperawatan 7 orang, tenaga kesehatan setara sarjana/diploma IV 11 orang, tenaga kesehatan setara diploma III 47 orang, tenaga non kesehatan 9 orang. Berdasarkan variabel kehadiran, jenis ketenagaan, masa kerja, rangkap administrasi dan tanggungjawab program rata-rata jasa pelayanan yang diterima setiap bulan menunjukkan perbedaan yang jauh antara tenaga medis dengan tenaga yang lain hal ini dapat menimbulkan rasa tidak sesuai dan tidak adil. Padahal banyak pekerjaan medis dilakukan oleh tenaga kesehatan yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah pegawai puskesmas sudah merasa sesuai dengan jasa yang diterima setiap bulan berdasarkan variabel-variabel tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor atau variabel-variabel yang berhubungan dengan pembayaran jasa pelayanan kesehatan di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau sebanyak 80 orang. Dengan pengambilan sampling adalah total sampling. Penelitian dilakukan pada tanggal 13 – 17 Juli 2021. Data dikumpulkan berupa data primer dari kuesioner yang diperoleh

dengan menggunakan tehnik wawancara Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi dari Pearson Product Moment dengan jumlah sampel sebesar 30 responden dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,361$ didapatkan nilai r_{hitung} setiap item pertanyaan kuesioner > daripada nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner tentang faktor-faktor pembayaran jasa pelayanan JKN sudah valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach didapatkan nilai $r_{Alpha Cronbach}$ untuk seluruh kuesioner faktor-faktor berhubungan dengan pembayaran jasa kapitasi JKN > dari pada

nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kuesioner tersebut reliabel. Variabel dependen yang diteliti adalah besaran jasa pelayanan JKN yang diterima, sedangkan variabel independen adalah kehadiran, jenis tenaga, masa kerja, tanggung jawab administrasi dan tanggungjawab program. Pengolahan data terdiri dari editing, coding, skoring, processing, tabulating, kemudian dianalisa. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui gambaran distribusi dan proporsi masing-masing variabel yang diteliti dengan tabel distribusi frekuensi (Nazir, 2014). Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel kehadiran, jenis tenaga, masa kerja, tanggungjawab administrasi dan tanggungjawab program dengan variabel besaran jasa yang diterima dengan menggunakan uji Chi Square dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Kedua variabel dikatakan berhubungan jika $p<0,05$ dan sebaliknya $p>0,05$ tidak berhubungan.

Penelitian dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya dengan keterangan lolos kaji etik Nomor: 212/UN9.FKM/TU.KKE/2021 tanggal 30 Juni 2021. Selain itu peneliti juga

menyampaikan inform consent kepada calon responden sebagai pernyataan kesediaan sebagai responden secara tertulis dan ditandatangani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kehadiran, Jenis Tenaga, Masa Kerja, Rangkap Tugas Administrasi, Tanggungjawab Program dan Besaran Jasa

| Variabel | Sub Variabel | Frekuensi | Persen (%) |
|----------------------------|----------------------|-----------|------------|
| Kehadiran | Rendah/kurang sesuai | 67 | 83.8 |
| | Tinggi/sangat sesuai | 31 | 16.3 |
| Jenis Tenaga | Rendah/kurang sesuai | 72 | 90 |
| | Tinggi/sangat sesuai | 8 | 10 |
| Masa Kerja | Rendah/kurang sesuai | 71 | 88.8 |
| | Tinggi/sangat sesuai | 9 | 11.3 |
| Rangkap Tugas Administrasi | Rendah/kurang sesuai | 76 | 96.3 |
| | Tinggi/sangat sesuai | 4 | 3.8 |
| Tanggungjawab program | Rendah/kurang sesuai | 74 | 92.5 |
| | Tinggi/sangat sesuai | 6 | 7.5 |
| Besaran jasa | < 763.181 | 49 | 61.3 |
| | ≥ 763.181 | 31 | 38.8 |

Tabel 2. Hubungan Faktor Kehadiran, Jenis Tenaga, Masa Kerja, Rangkap Administrasi dan Tanggungjawab Program dengan Besaran Jasa

| | Besaran Jasa | | | | Total | | P | OR CI 95% |
|-----------------------------------|--------------|------|----------|------|-------|-----|-------|---------------------------|
| | < 763.181 | | ≥763.181 | | N | % | | |
| | N | % | N | % | N | % | | |
| Kehadiran | | | | | | | | |
| Rendah/kurang sesuai | 45 | 69.2 | 22 | 32.8 | 67 | 100 | 0.031 | 4.602 (1.275 – 16.609) |
| Tinggi/sangat sesuai | 4 | 30.8 | 9 | 69.2 | 13 | 100 | | |
| Total | 49 | 61.3 | 31 | 38.7 | 80 | 100 | | |
| Jenis Tenaga | | | | | | | | |
| Rendah/kurang sesuai | 47 | 65.3 | 25 | 34.7 | 72 | 100 | 0.05 | 5.640 (1.059 – 30.028) |
| Tinggi/sangat sesuai | 2 | 25 | 6 | 75 | 8 | 100 | | |
| Total | 49 | 61.3 | 31 | 38.7 | 80 | 100 | | |
| Masa Kerja | | | | | | | | |
| Rendah/kurang sesuai | 47 | 66.2 | 24 | 33.8 | 71 | 100 | 0.024 | 6.854 (1.321 – 35.568) |
| Tinggi/sangat sesuai | 2 | 22.2 | 7 | 77.8 | 9 | 100 | | |
| Total | 49 | 61.3 | 31 | 38.7 | 80 | 100 | | |
| Rangkap Tugas Administrasi | | | | | | | | |
| Rendah/kurang sesuai | 48 | 63.2 | 28 | 36.8 | 76 | 100 | 0.293 | 5.143 (0.510 – 51.846) |
| Tinggi/sangat sesuai | 1 | 25 | 3 | 75 | 4 | 100 | | |
| Total | 49 | 61.3 | 31 | 38.8 | 80 | 100 | | |
| Tanggungjawab program | | | | | | | | |
| Rendah/kurang sesuai | 47 | 63.5 | 27 | 36.5 | 74 | 100 | 0.02 | 3.481 (0.598 – 20.279) |
| Tinggi/sangat sesuai | 2 | 33.3 | 4 | 66.7 | 6 | 100 | | |
| Total | 49 | 61.3 | 31 | 38.8 | 80 | 100 | | |

Berdasarkan tabel 1 didapatkan distribusi frekuensi dari variabel kehadiran dari 80 responden didapatkan 67 orang (83,8%) merasa rendah/kurang sesuai dengan

besaran jasa yang diterima. Pada variabel jenis ketenagaan didapatkan 72 orang (90%) merasa rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima. Variabel masa kerja

didapatkan 71 orang (88.8%) merasa rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima. Variabel rangkap tugas administrasi didapatkan 76 orang (96.3%) merasa rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima, variabel tanggungjawab program didapatkan 74 orang (92,5%) merasa rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima.

Pembagian jasa pelayanan kesehatan kepada tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan ditetapkan dengan mempertimbangkan variabel jenis ketenagaan atau jabatan dan kehadiran. Kemudian dihitung dengan menggunakan formula jumlah nilai yang diperoleh seseorang dibagikan dengan jumlah nilai seluruh poin kemudian dikalikan dengan jumlah dana jasa pelayanan. Persentase kehadiran dikalikan Jumlah nilai diperoleh dari penjumlahan nilai variabel jenis ketenagaan dan/atau jabatan, masa kerja, rangkap tugas administrasi dan tanggungjawab program yang dipegang (Kemenkes 2016).

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang tertera pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah. Semakin tinggi pendidikan akhir pegawai puskesmas, maka semakin tinggi pula besaran jasa pelayanan yang didapat karena dalam penghitungan besar jasa pelayanan di fasilitas kesehatan tingkat pertama variabel tingkat pendidikan akhir mempunyai poin yang paling tinggi dan biaya operasional besaran kapitasi yang menjadi tanggung jawab fasilitas kesehatan setempat.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik biografi, yaitu umur, masa kerja,

pendidikan, dan status kepegawaian. Hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif artinya makin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sedangkan masa kerja karyawan yang baru cenderung kurang puas dibandingkan dengan karyawan yang lebih senior. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pendidikan, karena terdapat hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan terhadap gaji yang disebabkan adanya perbedaan harapan (Aziz 2015).

Karyawan PNS lebih memiliki ketenangan karena statusnya untuk masa kerja, mereka mengerti akan berpeluang pengembangan karier, dan tenang adanya jaminan hari tua, sebaliknya hal ini tidak dialami oleh karyawan yang berstatus Non PNS. Jadi terdapat hubungan yang erat antara masa kerja, pendidikan terakhir, dan status kepegawaian dengan tingkat kepuasan kerja sehingga semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin puas seseorang tersebut dalam bekerja.

Hubungan Kehadiran dengan Besaran Jasa yang diterima

Berdasarkan tabel 2 hasil uji statistik didapatkan kehadiran rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima <763.181 sebesar 69,2% dan kehadiran tinggi/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima ≥ 763.181 sebesar 69,2%, dan terdapat hubungan yang bermakna antara kehadiran dengan besaran jasa yang diterima ($p=0,03$).

Absensi merupakan dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan yang bisa mempengaruhi gaji bersih yang akan diterima oleh si pegawai atau pekerja setiap bulannya. Ketidakhadiran akan dapat mempengaruhi gaji, terutama pada tunjangan. Tunjangan yang diberikan perusahaan pada setiap pegawai tergantung

dari beberapa banyak pegawai hadir pada jam kerja (Setiawan, 2021).

Menurut Siagian (2011), terdapat korelasi antara kepuasan dan kemangkiran dimana bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya bila pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat kemangkiran kerjanya akan tinggi. Seseorang pegawai yang puas akan hadir ditempat kerja kecuali ada alasan yang kuat agar pegawai mangkir. Sebaliknya bila pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja

Hubungan Jenis Ketenagaan dengan Besaran Jasa yang Diterima

Pada tabel 2 Jenis tenaga rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima <763.181 sebesar 65.3% dan jenis ketenagaan tinggi/sangat sesuai dengan besaran jasa yang diterima ≥ 763.181 sebesar 75% dan ada hubungan yang bermakna antara jenis ketenagaan dengan besaran jasa yang diterima ($p=0,05$).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winanda & Nindrea (2017) bahwa persentase responden yang menyatakan tidak puas dalam kerja lebih tinggi pada responden dengan kompensasi yang kurang baik (77,8%) dibandingkan dengan yang baik (20%). Dan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dengan nilai $p=0,001$.

Kompensasi atau gaji merupakan perjanjian kontraktual antara atasan dan bawahan. Jika seorang karyawan merasakan bahwa tidak cukup kompensasi, dia tidak akan bahagia dan akan memperlambat laju kinerja. Gaji sebanding dengan manfaat, kebijakan yang jelas berkaitan dengan gaji, kenaikan, bonus dan tunjangan harus jelas ditunjukkan untuk menghindari ketidakpuasan (Herzberg, 2003).

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi sehingga akan meningkatkan produktivitas yang akan mempengaruhi penghasilan dan meningkatkan kesejahteraan (Iqbal and Agritubella, 2017).

Menurut Notoatmodjo (2003), menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang – orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak.

Hubungan Masa Kerja dengan Besaran Jasa yang Diterima

Dari tabel 2 diatas Masa kerja rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima <763.181 sebesar 66.2% dan masa kerja tinggi/sangat sesuai dengan besaran jasa yang diterima ≥ 763.181 sebesar 77,8% dan ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan besaran jasa yang diterima ($p=0,024$). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yanti et al. (2018) masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Masa kerja merupakan jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan, dan sebagainya. Bagi seorang pegawai kesehatan tempat kerja (instansinya) adalah pelayanan dan tugas pokoknya adalah memberikan pelayanan kesehatan (Siagian 2011).

Menurut Robbin & Judge (2008) dalam Aziz (2015), kepuasan kerja dipengaruhi oleh umur, masa kerja, pendidikan, dan status kepegawaian.

Hubungan masa kerja karyawan yang baru cenderung kurang puas dibandingkan dengan karyawan yang lebih senior. Kepuasan kerja juga dipengaruhi jenis pendidikan, karena adanya hubungan yang negatif antara jenis pendidikan dengan kepuasan terhadap gaji yang disebabkan oleh perbedaan harapan.

Menurut hasil penelitian Iqbal and Agritubella (2017), bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat tidak hanya pengetahuan tetapi pengalaman seseorang dalam melaksanakan kinerja yang baik dalam pelayanan keperawatan.

Hubungan Rangkap Tugas Administrasi dengan Besaran Jasa yang Diterima

Pada tabel 2 diatas didapatkan bahwa Rangkap tugas administrasi rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima <763.181 sebesar 63,2% dan rangkap tugas administrasi tinggi/sangat sesuai dengan besaran jasa yang diterima ≥ 763.181 sebesar 75% dan tidak ada hubungan yang bermakna antara rangkap tugas administrasi dengan besaran jasa yang diterima ($p=0,293$).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winanda and Nindrea (2017) terhadap 38 orang tenaga medis yang ada di Kota Padang bahwa tenaga medis lebih nyaman menjadi tenaga fungsional, dikarena tidak terbebani dengan tugas dan tanggung jawab diluar pelayanan, rangkap jabatan sebagai struktural dan fungsional serta tupoksi struktural lainnya, sementara untuk kompensasi yang diterima menjadi struktural juga tidak terlalu besar.

Hubungan Tanggungjawab Program dengan Besaran Jasa yang Diterima

Tanggungjawab program rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima <763.181 sebesar 63.5% dan tanggungjawab program tinggi/sangat sesuai dengan besaran jasa ≥ 763.181 sebesar 66.7% dan tidak ada hubungan yang bermakna

antara tanggungjawab program dengan besaran jasa yang diterima ($p=0,2$).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima pegawai dipengaruhi oleh faktor jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab. Dimana ciri-ciri dari tanggungjawab adalah pegawai yang memiliki komitmen pada tugas, melakukan tugas sesuai standar, dan berani menanggung resiko atas tindakannya (Mustari 2011). Tenaga medis lebih nyaman menjadi tenaga fungsional, dikarena tidak terbebani dengan tugas dan tanggung jawab diluar pelayanan, rangkap jabatan sebagai struktural dan fungsional serta tupoksi struktural lainnya, sementara untuk kompensasi yang diterima menjadi struktural juga tidak terlalu besar (Winanda and Nindrea 2017).

Menurut Daryanto (2013: 142) dalam Indriani (2014) bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku untuk melakukan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan baik terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Tanggungjawab juga merupakan kesanggupan dalam menentukan sikap terhadap suatu perbuatan yang di emban dan kesanggupan untuk memikul resiko atas perbuatan yang dilakukan (Burhanudin.S.H 2000). Dari penjelasan diatas menunjukkan tanggungjawab program merupakan tolak ukur sikap dan perilaku pegawai puskesmas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

SIMPULAN

Lebih dari setengah pegawai Puskesmas Simpang Periuk menerima jasa pelayanan JKN sebesar < 763.181. Sebagian besar mereka merasa rendah/kurang sesuai dengan besaran jasa yang diterima baik dari variabel kehadiran, jenis ketenagaan, masa

kerja, rangkap tugas administrasi dan tanggung jawab program pada pegawai puskesmas. Ada hubungan yang bermakna antara kehadiran, jenis ketenagaan dan masa kerja dengan besaran yang diterima oleh pegawai puskesmas. Dari hasil diatas diharapkan untuk Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau agar dapat mengkaji kembali sistem pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional berdasarkan Permenkes Nomor 21 Tahun 2016, dengan menambahkan variabel kinerja dalam sistem pembagian jasa Jaminan Kesehatan Nasional di Puskesmas Kota Lubuklinggau. Diharapkan kepada seluruh pegawai puskesmas yang berkerja agar dapat meningkatkan pelayanan yang lebih efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis berikan kepada dosen pembimbing dari Universitas Sriwijaya yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan dari penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau yang telah memberikan izin melakukan penelitian kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Afni Rochman. 2015. "Hubungan Antara Besarnya Jasa Pelayanan BPJS Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Mojowarno Jombang: The Relationship Between The Amount Of Bpjs Service Gives With The Satisfaction Of Working In Health Services I." *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)* 1(2):38–43.
- Burhanudin.S.H. 2000. *Etika Individual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hendrayani, Ni Wayan Ani, P. A. Indrayanthi, and I. P. Wijaya. 2015. "Persepsi Pegawai Puskesmas Tentang Sistem Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Di Kabupaten Karangasem." *Public Health and Preven ve Medicine Archieve* 2(1).
- Herzberg, F. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, Amita Dwi Nur. 2014. "Upaya Meningkatkan Tanggung Jawab Dan Prestasi Belajar Ips Melalui Metode Outdoor Study Siswa Kelas Iv Sekolah Dasar Negeri 1 Sidabowa."
- Iqbal, Muhammad, and Syafrisar Meri Agritubella. 2017. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC." *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan* 2(3):285–93.
- Kemenkes. 2016. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional*.
- Mustari, Mohamad. 2011. *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Setiawan, Parta. 2021. "Pengertian Absensi – Jenis, Tujuan, Efektivitas, Sidik Jari, Catatan Tangan, Almano, Teknologi." <https://Www.Gurupendidikan.Co.Id/Pengertian-Absensi/>, Tanggal 18 Agustus 2021.
- Siagian, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Winanda, Winanda, and Ricvan Dana Nindrea. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Kota Padang." *Jurnal Endurance: Kajian*

Ilmiah Problema Kesehatan 2(3):333–45.
Yanti, Afrida, Sulaiman Sulaiman, and Vera Nazirah Arifin. 2018. “Hubungan Kepuasan Sistem Pembagian Jasa

Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aceh Besar.” *Jukema (Jurnal Kesehatan Masyarakat Aceh)* 4(2):323–30.