

HUBUNGAN KINERJA PERAWAT PUSKESMAS DENGAN KEPUASAN PERAWAT PADA ERA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN) DI PUSKEMAS SUMBER JAMBE JEMBER

Oleh:

Ibnu Anugerah Maulana, Supriadi, Mohammad Ali Hamid

Jl. Karimata 49 Jember Telp : (0331) 332240 Fax : (0331) 337957 Email : fikes@unmuhjember.ac.id Website : <http://fikes.unmuhjember.ac.id>

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja dip perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan kinerja perawat puskesmas dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (jkn). Desain penelitian yang digunakan yaitu *cross sectional* dengan jumlah populasi 18, sampel yang diambil 18 responden yang diperoleh dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Hasil analisa data menunjukkan bahwa responden dengan kinerja 61,11% optimal dan responden kepuasan merasa cukup 61,12%. Hasil uji statistik menggunakan *Spearman* dengan $\alpha=0,05$ didapatkan nilai p value 0,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (jkn). Kekuatan korelasi dapat dilihat melalui nilai r yaitu 0,572 yang berarti kekuatan hubungan antar variable adalah sedang. Penelitian ini direkomendasikan kepada tenaga kesehatan untuk mengetahui kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional.

Hasil uji statistik menggunakan *Spearman* dengan $\alpha=0,05$ didapatkan nilai p value 0,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (jkn). Kekuatan korelasi dapat dilihat melalui nilai r yaitu 0,572 yang berarti kekuatan hubungan antar variable adalah sedang. Penelitian ini direkomendasikan kepada tenaga kesehatan untuk mengetahui kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, Kepuasan Perawat Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

ABSTRACT

Nurse Satisfaction are Implementantion of the good things from Nurse satisfaction, based on their job and responsibility as a vision for main job and realize the ideas of organization unit target.

Nurse satisfaction in reality it does the same thing with achievement of company satisfaction. The nurse would measured of their job based on objective value whose transparency and communicate. If they has an attention ,respectable and for sure the superior reward based on their performance, they are believe that will be more encouraged to reach higher achievment.

The purpose of research are determine The Relation Of Nurse Community Health Center Performance With Nurse Satisfaction On National Health Coverage (Jkn) Era At Sumber Jambe Jember Community Health Center.

The research design that used namely cross sectional with a population of 18, sample taken 18 of respondents who obtained by sample collection technique using the total sampling technique.

The collection of data using questionnaire with likert scale. The analysis result of the data shows that respondents with 61,11% are optimal performances and respondent with 61,12% are sufficient satisfaction. The results of statistical tests using Spearman Rankwith $\alpha=0,05$ which the value of p 0,013 value, so it can be conclude that any significant relation between nurse performance and nurse satisfaction in national health coverage (JKN). The power of a correlation can be seen through the value of r is 0,572 which means the power of relation between variabelke are being. This research is recommended for health worker to determine relation between nurse performance and nurse satisfacton on National Health Coverage era.

Keyword: Nurse Satisfacton, Nurse Performance, National health coverage

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Setiap peserta berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative (Kemenkes RI, 2013).

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 juga menetapkan, Jaminan Sosial Nasional akan diselenggarakan oleh BPJS, yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Khusus untuk Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) akan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang implementasinya dimulai 1 Januari 2014. Menjadi peserta BPJS merupakan hak bagi warga negara Indonesia dan pemerintah telah mencanangkan bahwasannya beberapa tahun kedepan diharapkan seluruh masyarakat Indonesia menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Jaminan Kesehatan Nasional. Untuk itulah perlu dan pentingnya mengetahui akan syarat cara daftar peserta BPJS Kesehatan yang merupakan program pemerintah di bidang kesehatan ini (Menkes, 2013).

Semua program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Kesehatan, Kementerian Pertahanan, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Republik Indonesia, PT Jamsostek (Persero), dan PT Askes (Persero) akan diambil alih oleh BPJS Kesehatan. Pada Buku Peta Jalan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional 2012-2019 dinyatakan bahwa pada tahun 2014, Pemerintah menargetkan sebanyak 121,6 juta penduduk akan diberikan jaminan kesehatan oleh BPJS Kesehatan. Jumlah dimaksud diasumsikan berasal dari program Jamkesmas (96,4 juta jiwa), peserta yang dikelola oleh PT Askes (Persero) (17,2 juta jiwa), peserta Jaminan Pelayanan Kesehatan (JPK) Jamsostek sebanyak 5,5 juta jiwa, dan dari peserta Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU) dari pemerintah daerah sebanyak 2,5 juta jiwa. Selanjutnya pada tahun 2019, Pemerintah menargetkan seluruh masyarakat yaitu sebanyak 257,5 juta jiwa akan dijamin oleh BPJS Kesehatan.

BPJS memang dibutuhkan oleh masyarakat, tujuannya juga baik agar tercapai *Universal Coverage*. Akan tetapi kita semua tentu menginginkan pelaksanaan BPJS sini dapat berjalan lebih baik, untuk bisa teralaksananya pelayanan yang baik salah satu faktor yang penting tentu adalah kinerja dari tenaga kesehatan yang merupakan ujung tombak dari pelayanan tersebut.

Perawatan kesehatan masyarakat adalah pelayanan keperawatan profesional yang ditujukan kepada masyarakat dengan penekanan pada kelompok beresiko tinggi, dalam pencapaian derajat kesehatan yang optimal melalui pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan, dengan menjamin keterjangkauan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan, dan melibatkan klien sebagai mitra dalam perencanaan pelaksanaan dan evaluasi pelayanan keperawatan (Allender & Spradley, 2001).

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Hasmoko, 2008).

Kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya. Kepuasan juga merupakan hasil dari

bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Reza, 2015)

B. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Perawat Perkesmas pada pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.

2. Tujuan khusus

- a. Bagaimanakah Kinerja Perawat Perkesmas pada pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.
- b. Bagaimanakah kepuasan perawat Perkesmas pada pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.
- c. Menganalisis Hubungan Kinerja Perawat Perkesmas dengan Kepuasan Perawat pada pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen

(kinerja perawat) dengan variabel dependen (kepuasan perawat) dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* dengan ketentuan nilai $\alpha = 0.05$ dan *p value* .

Sampel pada penelitian ini sebanyak 18 responden (perawat) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang berisi 19 pertanyaan dengan masing-masing pertanyaan memiliki 2 pilihan jawaban untuk kinerja berupa: Ya/Tidak dan jawaban di kepuasan ada 4 berupa: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

HASIL PENELITIAN

A. Data Umum

1. Usia Responden

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi Usia Responden Perawat di Puskesmas Sumber Jambe Jember

Kelompok Umur	Jumlah Orang	Presentase (%)
21-30	6	33,33
31-40	10	55,56
>40	2	11,11
Total	18	100

Bulan Juli 2016 (n=18)

Berdasarkan tabel 5.1 diperoleh data bahwa usia responden yang terendah berada pada berumur >40 tahun dan yang tertinggi berada pada berumur >31 tahun.

2. Jenis Kelamin

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Perawat di Puskesmas Sumber Jambe Jember

Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
Laki-Laki	10	55,56
Perempuan	8	44,44
Total	18	100

Bulan Juli 2016 (n=18)

Berdasarkan tabel 5.2 diperoleh data bahwa sebagian besar responden berjenis laki-laki 10 dari total 18 responden

B. Data Khusus

1. Kinerja Perawat

Tabel 5.5

Distribusi Responden Berdasarkan kinerja perawat di Puskesmas Sumber Jambe Jember pada bulan Juli 2016 (n=18)

Kinerja Perawat	Jumlah	Presentase (%)
Kurang	-	-
Optimal	7	38,89
Cukup	11	61,11
Total	18	100

Bulan Juli 2016 (n=18)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Sumber Jambe Jember memiliki kinerja yang optimal 11 orang



Tabel 5.6

Kepuasan Perawat	Jumlah	Presentase (%)
Kurang	-	-
cukup	11	61,12
Optimal	7	38,88
Total	18	100

Berdasarkan tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Perawat di Puskesmas Sumber Jambe Jember memiliki kepuasan yang optimal 7 orang dan cukup 11 orang.

- Hasil Analisa Ukur Data Kinerja Perawat dengan Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

Tabel 5.7

Tingkat harga diri	Dukungan keluarga			Total	P Value
	kurang	cukup	kurang		
Harga diri tinggi	30 (70,4%)	0 (0%)	0 (0%)	30 (70,4%)	0,000
Harga diri rendah	0 (0%)	0 (0%)	12 (29,6%)	12 (29,6%)	
Total	30	0	12	42	

Hasil Analisa Ukur Data Kinerja Perawat dengan Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan hasil analisis uji statistik antara kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember menggunakan uji *Spearmen Test* dengan nilai signifikan (*p-value*

$= 0,013) < = 0,05$ dengan $r = 0,572$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya ada hubungan antara Kinerja Perawat dengan Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember dengan derajat korelasi sedang.

PEMBAHASAN

A. Interpretasi dan Diskusi Hasil

1. Identifikasi Kinerja Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

Penelitian yang telah dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Jember diperoleh dukungan baik sebanyak 32 (72,6%) responden, dan sisanya 10 (27,4%) responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan data yang tercantum pada tabel 5.5 menunjukkan hasil 61,1% atau sebanyak 11 orang responden memiliki kinerja yang optimal dan 38,89 % sebanyak 7 responden memiliki kinerja yang cukup serta tidak ditemui perawat dengan sikap yang kurang. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki kinerja optimal di Puskesmas Sumber jambe Jember

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Mangkunegara, 2009).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Mulyono dan Hamzah, 2013).

ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

A. faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

B. Faktor psikologi meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

C. Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Jadi, berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologi dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005).

Perawat adalah salah satu profesi di bidang kesehatan, sesuai dengan makna dari profesi maka seseorang yang telah mengikuti pendidikan profesi keperawatan mempunyai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang etis dan sesuai standar profesi serta sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya baik melalui pendidikan formal maupun informal, serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Mursalin dalam Apriawan 2010).

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil kinerja perawat yang optimal sebanyak 11

orang, mendapatkan nilai presentase sebanyak 61,11%, kemudian kepuasan perawat 7 orang mendapatkan nilai presentase sebanyak 38,89%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja perawat yang optimal sebanyak 11 orang dan kepuasan yang cukup 7 orang. Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2004).

Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa depan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 2004). Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu (Simamora, 2004)

Dari penelitian yang telah dilakukan juga dapat dilihat bahwa kinerja perawat ada hubungan dengan kepuasan perawat dengan faktor kinerja meliputi upaya promotif dan preventif sedangkan di kepuasan perawat meliputi faktor Psikologi (Minat, Ketentrangan, Sikap Kerja, Bakat dan Keterampilan), Sosial (Interaksi

sesama Karyawan, Interaksi Atasan, Interaksi Karyawan lain), Kerja (Kondisi Lingkungan Kerja, dan Kondisi Fisik Karyawan), Finansial (Gaji, Jaminan Sosial, Tunjangan, Fasilitas, Promosi)

sebagai sumber untuk mencapai tujuan praktis dan nyata.

1. Identifikasi Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan data yang telah diolah pada tabel 5.6 menunjukkan hasil 61,12% atau sebanyak 11 orang kepuasan cukup dan 38,88% atau sebanyak 7 orang memiliki kepuasan yang optimal serta tidak ditemukan perawat dengan kepuasan yang kurang. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat yang kepuasaan cukup ada 11 orang di Puskesmas Sumber Jambe Jember

Kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya. Kepuasan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Reza, 2015)

Peran Perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh

orang lain terhadap seseorang sesuai dengan Standart Oprasional Perawat (SOP), Seorang perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang berupa pemberi pelayanan keperawatan langsung (*care provider*), penemu kasus (*case finder*), advokat (*pelindung*), pendidik dalam keperawatan (*educator*), pengelola (*manager*) (Maryani, 2014 dalam Apriawan 2015).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005).

Secara umum Menurut Depkes RI (2006), Agar upaya keperawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas dapat terlaksana secara efisien dan efektif, diperlukan pengelolaan upaya tersebut dengan baik. Pengelolaan upaya Perkesmas merupakan rangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, serta pengawasan dan pertanggung jawaban yang terintegrasi dengan upaya kesehatan Puskesmas sehingga upaya keperawatan kesehatan masyarakat dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Menurut

penelitian Widodo (2003), Kovner *et al* (2006), Zangaro & oeken (2007), Sayuni(2009) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Karyawan, Jaminan Sosial, Motivasi Kerja, Fasilitas. Karena itu kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit/puskesmas, karena perawat merupakan karyawan terbesar dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Dari hasil penelitian diatas komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi dalam pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil untuk kepuasan perawat yaitu 38,88% dengan 7 orang perawat, dan 61,12% dengan 11 orang perawat. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat yang paling dominan adalah cukup dengan presentase 38,88% dan optimal 61,12% dengan 11 orang perawat.

Perawat adalah salah satu profesi di bidang kesehatan, sesuai dengan makna dari profesi maka seseorang yang telah mengikuti pendidikan profesi keperawatan mempunyai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang etis dan sesuai standar profesi serta sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya baik melalui pendidikan formal maupun informal, serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Mursalin dalam Apriawan 2010).

Perawat dalam menjalankan kewajibannya mempunyai peranan penting sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pendidik, pengamat kesehatan, koordinator pelayanan kesehatan, pembaharu, pengorganisir pelayanan kesehatan, role model dan fasilitator.

Secara teori, Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/ organisasi, (Davis, 2002).

Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan rendah diri jika berhadapan dengan orang lain.

2. Analisis Hubungan kinerja perawat puskesmas dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (JKN)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan uji *spearman test* diperoleh nilai *p-value* = 0,013, dimana jika nilai tersebut dibandingkan dengan nilai

menunjukkan hasil *p-value* < yaitu $0,013 < 0,05$ dengan $r = 0.572$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya ada hubungan antara kinerja perawat puskesmas dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (JKN) di puskesmas Sumber Jambe Jember dengan derajat korelasi sedang.

Peran Perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan Standart Oprasional Perawat (SOP), Seorang perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang berupa pemberi pelayanan keperawatan langsung (*care provider*), penemu kasus (*case finder*), advokat (*pelindung*), pendidik dalam keperawatan (*educator*), pengelola (*manager*) (Maryani, 2014 dalam Apriawan 2015).

Perawat adalah salah satu profesi di bidang kesehatan, sesuai dengan makna dari profesi maka seseorang yang telah mengikuti pendidikan profesi keperawatan mempunyai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang etis dan sesuai standar profesi serta sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya baik melalui pendidikan formal maupun informal, serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Mursalin dalam Apriawan 2010). Perawat dalam menjalankan kewajibannya mempunyai peranan penting sebagai pelaksana pelayanan

keperawatan, pendidik, pengamat kesehatan, koordinator pelayanan kesehatan, pembaharu, pengorganisir pelayanan kesehatan, role model dan fasilitator.

Secara umum Menurut Depkes RI (2006), Agar upaya keperawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas dapat terlaksana secara efisien dan efektif, diperlukan pengelolaan upaya tersebut dengan baik. Pengelolaan upaya Puskesmas merupakan rangkaian kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, serta pengawasan dan pertanggungjawaban yang terintegrasi dengan upaya kesehatan Puskesmas sehingga upaya keperawatan kesehatan masyarakat dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

Secara teori, Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi, (Davis, 2002). Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan.

Menurut penelitian Widodo (2003), Kovner et al (2006), Zangaro & oeken (2007), Sayuni (2009) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Karyawan, Jaminan Sosial, Motivasi Kerja, Fasilitas. Karena itu kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit/puskesmas, karena perawat merupakan karyawan terbesar dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Dari hasil penelitian diatas komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi dalam pelayanan keperawatan.

B. Implikasi Terhadap Pelayanan Keperawatan

Penelitian ini mengenai hubungan kinerja perawat puskesmas dengan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember. Dan setelah dilakukan penelitian ada hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan pada era (JKN)) dan ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Karyawan, Jaminan Sosial, Motivasi Kerja, Fasilitas

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 18 responden, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja perawat puskesmas di puskesmas sumber jambe jember sebanyak 7 responden (38,89%) dan 11 responden (61,11%) memiliki kinerja yang optimal.
2. Kepuasan perawat di puskesmas sumber jambe jember responden sebanyak 11 responden (61,12%) mengatakan cukup dan responden sebanyak 7 orang (38,88) mengatakan optimal.
3. Ada hubungan Kinerja Perawat Puskesmas dengan Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan penelitian dapat bermanfaat sebagai konsumsi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember untuk menambah wawasan di bidang kesehatan khususnya mengenai kinerja perawat dan kepuasan perawat pada era jaminan kesehatan nasional (JKN).

DAFTAR PUSTAKA

Hafizurrachman, Trisnantoro, L.& Bachtiar, A. (2011). *Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja*

Perawat dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah. J Indon Med Assoc, 61(10). 387-393.

Kementrian Kesehatan RI. (2013). *Buku Saku FAQ "Frequently Asked Questions" BPJS Kesehatan.* Jakarta : Kementrian Kesehatan RI

Muninjaya, Gde. (2004). *Manajemen Kesehatan,* Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC

Apriawan, E. (2015). *Hubungan Peran Perawat Dan Keluarga Dengan Kebersihan Diri (Personal Hygiene) Pasien Penyakit Paru Obstruktif Kronis (PPOK) di Rumah Sakit Paru Jember.* Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember Fakultas Ilmu Kesehatan.

Putri, AE (2014). *Paham JKN (Jaminan Kesehatan Nasional).* CV Komunitas Pejaten Mediatama.

Reza, RS (2015). *Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.* Semarang: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.

- Perry & Potter. (2005). *Fundamental Keperawatan. Konsep Proses Dan Praktek*. Jakarta : EGC
- Hasmoko, EV. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Depkes RI. 2004. Kepmenkes RI Nomor: 128/Menkes/SK/II/2004, Tentang Pelayanan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Depkes RI
- Kemenkes RI, 2011. *Standar Puskesmas Bidang Bina Pelaynan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Jakarta: Depkes RI
- Mulyono, MH, Hamzah A, Abdullah A. (2013). *Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Unhas Makasar.
- Nursalam. (2008). *Knsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2009). *Fundamental Keperawatan (7 ed.)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allender, J. A. & Spradley, B. W. (2001). *Community Health nursing: Concept and Practice*. Fifth Edition. Lippincot: Philadelphia.
- Potter, P. A, & Perry, A. G.(2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4(2). Jakarta: EGC.
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Hidayat, A.(2007). *Metode penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pranikah*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Fitriani. L. (2008). *Pengungkapan Diri Pada Mantan*

Narapidana Fakultas
Psikologi Universitas
Gunadarma.

Habibi. A, Hanafi, I. Hadi, M. 2009.
*Peran Negara Dalam
Implementasi Program
Pembinaan Narapidana
Wanita.* Jurusan Administrasi
Publik, FIA, Universitas
Brawijaya, Malang.
Korespondensi *Email:*
King_bom2@yahoo.co.id

Hidayat, A. A. (2009). *Metode
Penelitian Keperawatan
Teknik Analisa Data.* Jakarta:
Salemba Media.

