

BAB I

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).

Dalam sistem kesehatan nasional tahun 2004 disebutkan bahwa untuk menggerakkan pembangunan kesehatan secara berhasil guna dan berdaya guna diperlukan manajemen kesehatan yang didukung oleh ketersediaan data dan informasi kesehatan yang relevan, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan kebutuhan program.

Sedangkan yang termasuk didalam proses sistem kesehatan nasional adalah bentuk kepedulian pemerintah/perangkat administrasi kesehatan dalam menanggulangi setiap masalah kesehatan yang ada di masyarakat. Termasuk didalamnya analisis masalah kesehatan dan penyusunan strategi dalam rangka mencapai derajat kesehatan yang optimal. Dan yang termasuk dalam output sistem kesehatan yang optimal. yang termasuk dalam output sistem kesehatan nasional adalah upaya-upaya kesehatan seperti kebijakan dan manajemen kesehatan yang

dituangkan dalam indikator standar pelayanan minimal bidang kesehatan (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).

BPJS adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS adalah perusahaan asuransi yang kita kenal sebelumnya sebagai PT Askes. Begitupun juga BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa (Jamsos, 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.

Sebuah puskesmas dituntut untuk lebih bermutu sesuai dengan masalah kesehatan masyarakat yang potensial berkembang di wilayah kerjanya masing-masing. Dengan jangkauannya yang luas sampai pelosok desa, pelayanan Puskesmas yang bermutu akan menjadi salah satu faktor

penentu upaya peningkatan status kesehatan masyarakat, karena Puskesmas menjadi tempat Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama. Dengan semakin berkembangnya masyarakat kelas menengah maka tuntutan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu juga meningkat. Sehingga untuk menghadapi hal itu di upayakan suatu program menjaga mutu pelayanan kesehatan dengan tujuan antara lain memberikan kepuasan kepada masyarakat (Putri, 2014).

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).

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).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006).

Sedangkan Mangkunegara (2009) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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).

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).

B. Rumusan masalah

1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan Kinerja Perawat Perkesmas dengan Kepuasan Perawat Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Puskesmas Sumber Jambe Jember”.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah kinerja perawat perkesmas dalam pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.
- b. Bagaimanakah kepuasan tenaga kesehatan dalam pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.
- c. Apakah ada hubungan kinerja perawat dengan kepuasan perawat pada pelaksanaan JKN di Puskesmas Sumber Jambe Jember.

C. 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.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Petugas Kesehatan (Perawat)

Memberikan masukan kepada perawat supaya ada perbaikan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja/kemampuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kesehatan di masyarakat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian-penelitian mendatang yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja perawat dengan adanya JKN.

3. Institusi Pendidikan

Sebagai tambahan informasi bagi institusi pendidikan keperawatan dan untuk di kembangkan pada penelitian berikutnya.

4. Bagi Puskesmas

Agar selalu memperhatikan, menghargai dan meningkatkan pelayanan yang baik terhadap perawat, serta selalu dapat memberikan kemudahan dan fasilitas sebagai upaya para perawat meningkatkan kinerjanya.