
Perbandingan Pola Jamkesmas dan JKN dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Studi pada Puskesmas Se-Kabupaten Pangandaran)

Dede Ahmad Saefulloh¹, Enas²
Universitas Galuh^{1,2}

Email : Enas.email@gmail.com

ABSTRACT: *This research is motivated by several problems that: There are several things that have been identified in relation to the implementation of the national health insurance policy on public health services, such as: In supporting the success of health services and reducing health costs for the community, the government in collaboration with PT. Health Insurance holds a Community Health Insurance (Jamkesmas) program. Social Health Insurance services include first-level outpatient care, advanced outpatient care, inpatient care, drug services, childbirth, advanced diagnostic support services, medical equipment and supplement services, operative and non-operative medical procedures, medical rehabilitation services, intensive care Intensive Care Unit (ICU), hemodialysis (dialysis), and emergency services. The method used is a qualitative descriptive method. The results of the study show that: Based on the results of the analysis, it is known that in the service process, both the Jamkesmas pattern and the JKN pattern, are carried out in accordance with the service procedures, namely: self-esteem, meeting expectations (exceed expectations), improvement and rediscovery, forward-looking (vision), continuous improvement (improving), full attention (care, empathy), finally always holding empowerment (empowerment). The obstacles faced by employees in implementing the Jamkesmas and JKN patterns in public health services in Pangandaran Regency are: (1) access to health center services is still limited to certain diseases; (2) the availability of expert personnel is still minimal, (3) the availability of nurses is still limited; (4) the availability of other professional personnel such as pharmacists is still lacking; (5) inpatient facilities are still lacking and so on, which results in less than optimal service. Efforts made by employees in overcoming obstacles when implementing the Jamkesmas and JKN patterns in public health services in Pangandaran Regency are (1) improving access to health center services; (2) adding expert personnel, (3) adding nurses; (4) adding professional personnel; (5) improving inpatient facilities.*

Keywords: *Service Pattern, Jamskesmas, JKN.*

ABSTRAK : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan bahwa: Ada beberapa hal yang berhasil diidentifikasi sehubungan dengan implementasi kebijakan jamkesmas nasional terhadap pelayanan kesehatan masyarakat, seperti halnya: Dalam menunjang keberhasilan pelayanan kesehatan dan meringankan biaya kesehatan bagi masyarakat, pemerintah bekerjasama dengan PT. Asuransi Kesehatan mengadakan program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas). Pelayanan Askes Sosial meliputi rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pelayanan obat, persalinan, penunjang diagnostic pelayanan canggih, pelayanan alat kesehatan dan suplemen, tindakan medis operatif dan non operatif, pelayanan rehabilitasi medis, perawatan intensif Intensive Care Unit (ICU), hemodialisa (cuci darah), serta pelayanan emergency-gawat darurat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dalam proses pelayanan, baik pola jamkesmas dan pola JKN, dilaksanakan sesuai dengan prosedur pelayanan yaitu: harga diri (self esteem), memenuhi harapan (exceed expectation), pembenahan dan penemuan kembali, pandangan ke depan (vision), perbaikan terus-menerus (improving), penuh perhatian (care, empati), akhirnya selalu mengadakan pemberdayaan (empowerment). Hambatan yang dihadapi pegawai dalam menerapkan pola jamkesmas dan pola jkn dalam pelayanan kesehatan masyarakat daerah Kabupaten Pangandaran adalah: (1) akses pelayanan puskesmas masih terbatas pada penyakit yang ditentukan; (2) keberadaan tenaga ahli yang masih minim, (3) keberadaan tenaga perawat masih terbatas; (4) keberadaan tenaga profesional lainnya seperti apoteker masih kurang; (5) sarana rawat inap masih kurang dan sebagainya, yang berakibat pada pelayanan yang tidak maksimal. Upaya yang Dilakukan Pegawai dalam Mengatasi Hambatan pada saat Menerapkan Pola Jamkesmas dan Pola JKN dalam pelayanan kesehatan masyarakat daerah Kabupaten Pangandaran adalah (1) perbaikan akses pelayanan puskesmas; (2) penambahan tenaga ahli, (3) penambahan tenaga perawat; (4) penambahan tenaga profesional; (5) perbaikan sarana rawat inap.

Kata kunci: Pola Pelayanan, Jamskesmas , JKN.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu tolak ukur kesejahteraan masyarakat mengingat pentingnya kesehatan bagi keberlangsungan hidup manusia. Namun sering kali masyarakat tidak memperhatikan hal tersebut dikarenakan faktor ekonomi. Maka dari itu pemerintah berupaya untuk memenuhi hak dasar semua warga negara termasuk masyarakat miskin untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Tahun 2005, pemerintah meluncurkan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin dan tidak mampu yang dikenal dengan nama program Asuransi Kesehatan Masyarakat Miskin (As-keskin). Penyelenggara program adalah PT Askes (Persero), yang ditugaskan Menteri Kesehatan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1241/Menkes/SK/XI/2004 tentang Penugasan PT Askes (Persero) dalam Pengelolaan Program Pemeliharaan Kesehatan bagi Masyarakat Miskin. Program ini merupakan bantuan sosial yang diselenggarakan dalam skema asuransi kesehatan sosial. Setelah dilakukan evaluasi dan dalam rangka efisiensi dan efektivitas, maka pada tahun 2008 dilakukan perubahan dalam sistem penyelenggaraannya. Perubahan pengelolaan program tersebut adalah dengan pemisahan fungsi pengelola dengan fungsi pembayaran, yang didukung dengan penempatan tenaga verifikator di setiap rumah sakit. Nama program tersebut juga berubah menjadi Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas).

Pelayanan kesehatan mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan kesehatan dan mencegah penyakit dengan sasaran utamanya adalah masyarakat. Karena ruang lingkup pelayanan kesehatan menyangkut kepentingan masyarakat banyak maka peranan pemerintah dalam pelayanan kesehatan sangatlah besar. Hanya saja karena masalah kesehatan masyarakat pada dasarnya adalah masalah masyarakat sendiri maka dalam menyediakan serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan juga membutuhkan bantuan dari Masyarakat (Azrul Azwar, 1996).

Miloney berpendapat bahwa semua pemberi pelayanan ditekankan untuk menurunkan biaya pelayanan namun kualitas pelayanan dan kepuasan klien sebagai konsumen masih tetap menjadi tolak ukur utama keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan (Miloney, 2001).

Dalam menunjang keberhasilan pelayanan kesehatan dan meringankan biaya kesehatan bagi masyarakat, pemerintah bekerjasama dengan PT. Asuransi Kesehatan mengadakan program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) yang mencapai 71 juta orang pada tahun 2008. Pelayanan Askes Sosial meliputi rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pelayanan obat, persalinan, penunjang diagnostic pelayanan canggih, pelayanan alat kesehatan dan suplemen, tindakan medis operatif dan non operatif, pelayanan

rehabilitasi medis, perawatan intensif *Intensive Care Unit* (ICU), hemodialisa (cuci darah), serta pelayanan emergency-gawat darurat (Askes,2008).

Namun ada beberapa faktor yang menyebabkan banyaknya pengguna Jamkesmas belum memperoleh pelayanan kesehatan, diantaranya , adalah dari masalah dana dimana anggaran Jamkesmas tidak sesuai dengan jumlah keluarga miskin yang ada di Indonesia, pada tahun 2006 lalu jumlah pengguna Jamkesmas tercatat 60 juta orang dan setiap tahun perorang mendapatkan jatah Rp 60.000 dengan anggaran Rp 3,6 triliun yang dicairkan. Sedangkan tahun 2007, jumlah pengguna Jamkesmas malah bertambah hingga 72 juta orang dan anggaran hanya disediakan Rp1,7 triliun. Angka dana Jamkesmas berkurang, malah jumlah pengguna Jamkesmas bertambah. Akibatnya, untuk menutupi utang pemerintah pusat melalui menteri kesehatan melakukan pemotongan terhadap dana dekonsentrasi untuk dinas kesehatan. Tapi kebijakan itu tetap tidak mampu menutupi utang Jamkesmas yang saat ini belum terbayar Rp 4,5 triliun, untuk menuntaskan tunggakan Jamkesmas ke seluruh rumah sakit, sehingga anggaran pada tahun berikutnya harus dinaikan.

Fenomena di atas, tentu saja perlu penyelesaian yang jelas, jangan sampai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah tidak dapat dinikmati oleh masyarakat yang membutuhkan karena kebijakan tersebut kurang matang atau tidak sesuai dengan anggaran yang ada.

Oleh sebab itu maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Perbandingan Pola Jamkesmas dan Jaminan Kesehatan Nasional dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Studi pada Puskesmas Jadikarya Kabupaten Pangandaran)”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau suatu fenomena yang terjadi. Penelitian fenomenologi menurut (Iskandar, 2008 : 2004) “berorientasi untuk memahami dan menafsirkan arti dan peristiwa-peristiwa, fenomena-fenomena dan hubungan dengan orang-orang yang biasa dalam situasi tertentu”. Menurut Bogdan Biken (Alsa, 2003) “Penelitian dengan pendekatan fenomenologi berusaha memahami makna dari suatu peristiwa atau fenomena yang saling berpengaruh dengan manusia dalam situasi tertentu.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Cikoneng Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kenyataan bahwa Pegawai di SMP Negeri 1 Cikoneng Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh kenyataan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini terbukti dengan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan.

Hasil wawancara dan observasi di atas, sejalan dengan pendapat Mangkunegara, (2003:16) bahwa: “Efektif adalah tepat mengenai sasaran artinya segala sesuatu yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (2003:151), mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut:

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik dan tidaknya sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Menurut Subkhi (2013:247) menambahkan bahwa, “efektivitas kerja adalah hubungan antara output dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka jelas bahwa efektivitas kerja merupakan keberhasilan antara input, conservation dan output. Input meliputi semua sumber daya yang dimiliki, informasi dari pengetahuan, bahan-bahan mentah serta modal, dalam input, tingkat efisiensi sumber daya yang dimiliki sangat menentukan kemampuan yang dimiliki. Tahap conservation ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, manajemen dan penggunaan teknologi agar dapat menghasilkan nilai. Sedangkan output adalah pemberian pelayanan yang diberikan merupakan hasil dari penggunaan teknologi.

Hambatan yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya

Mengenai hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan mengacu kepada pedoman wawancara yang disusun berdasarkan ketiga dimensi efektivitas kerjanya dan dijabarkan ke dalam beberapa indikator pertanyaan dengan hasil sebagai berikut.

1. Hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi kualitas adalah kualitas SDM pegawai. Kualitas SDM

yang dimaksud adalah kemampuan pegawai untuk mewujudkan visi dan misi sekolah masih kurang.

2. Hambatan kedua yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi kuantitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya masih kurang.
3. Hambatan ketiga yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi, tampak masih adanya kecenderungan SDM sekolah, baik Kepala Sekolah, guru maupun pegawai yang tidak mau berubah. Seperti halnya efektivitas kerja guru dan pegawai, lingkungan organisasi yang sedemikian rupa dan telah membudaya sehingga masih banyak guru dan pegawai yang jalan ditempat (tidak meningkat)

Upaya yang telah dilakukan oleh pegawai untuk mengatasi hambatan dalam mewujudkan efektivitas kerjanya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden, maka diketahui adanya upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya dengan hasil sebagai berikut.

1. Untuk mengatasi hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerja sesuai, maka telah dilakukan peningkatan SDM sekolah melalui pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh sekolah, maupun yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan.
2. Untuk mengatasi hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya melalui meningkatkan kesadaran guru dan pegawai.
3. Untuk mengatasi hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya dengan berusaha bersikap lebih pro aktif serta lebih terbuka

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja pegawai SMP Negeri 1 Cikoneng, berdasarkan hasil wawancara telah sesuai dengan kriteria efektivitas kerja seperti kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pegawai SMP Negeri 1 Cikoneng telah bekerja dengan efektif. Hal ini terbukti dilihat dari kualitas pekerjaan yang dilaksanakan, kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan dan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Hambatan yang dihadapi adalah Hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi kualitas adalah kualitas SDM pegawai. Kualitas SDM yang dimaksud adalah kemampuan pegawai untuk lebih meningkatkan efektivitas kerjansesuai. Hambatan kedua yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi kuantitas adalah SDM pegawai. Hambatan ketiga yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya terutama dalam dimensi waktu adalah sarana prasarana serta anggaran untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
1. Upaya untuk mengatasi hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjansesuai, maka telah dilakukan peningkatan SDM sekolah melalui pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh sekolah, maupun yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Untuk mengatasi hambatan ketiga yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya melalui meningkatkan kesadaran guru dan pegawai. Untuk mengatasi hambatan pertama yang dihadapi oleh pegawai dalam mewujudkan efektivitas kerjanya dengan berusaha bersikap lebih pro aktif serta lebih terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- , 1996. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Gramedia
- , 1996. *Realibiliti dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2009. *Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Depkes
- 2006. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 2007. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Gramedia
- Ali, Muhammad. 2006. *Matodologi Penelitian*. Bandung: Gramedia.
- Alsa, B. *Panduan Penelitian*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 1998. *Realibiliti dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).

- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Depkes, 2008. *Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Depkes
- Devrye, 1997. *Perpormance Management*. USA:Mc Graw Hill Co.
- Dinkes, 2008. *Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Depkes
- Fadhilah Supari:2008 *Manajemen kesehatan*. Jakarta: Depkes
- Gie, The Lian.1997. *Kaizen Strategies for Successful Leadership (Kepemimpinan Sukses)*. Jakarta: Interaksara.
- Ibrahim, 2008 *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, 2008. *Test Potensi Akademik (TPA)*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- Kurniawan, 2005. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lincoln dan Guba, 1990. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, California: Sage Publications.
- Mahmudi . 2005. *The Principal Concepts, Competencies, and Cases*. NewYork: Longman Inc.
- Miloney,2001. *Manajemen dan kepemimpinan dalam sekolah dasar, dalam M.Huges.dkk. Managing Education: the System and the Institution*. London: Holt Richart and Winston, pp.291-307.
- Moenir. 2000 *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moleong, 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nasution. 2000. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Gramedia
- Nugroho. 2004.. Artikel, Corporate Culture Building Menuju Organisasi yang Adaptif dan Kompetitif. *Jurnal Usahawan*, No. 4 Tahun XXX. Halaman 38-44.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>

- Nusa Putra, 2011 *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Putra.
- Parasurahman. 1990. *Pelayanan Publik*. Bandung: Rineka Cipta
- Poerwadarminta. 1997. *Kamus Bahasa Indonesia*. Bandung: Gramedia
- Ratminto dan Atik, 2004. *Konsep Pelayanan kesehatan*. Jakarta: Gramedia
- Ratminto dan Winarsih, 2005. *Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Silberman, 1990. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Gramedia
- Sinambela. 2008 *Enhancing Educational Opportunities for Disadvantaged Learners*: Amsterdam : Nort-Holland Publishing Company.
- Straus dan Corbin, 1990 *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Suharto 2009 *Konsepsi tentang Pemberdayaan Aparatur di Daerah. Makalah pada Lokakarya Visi dan Misi Metropolitan 2000*. Bandung.
- Suherli. 2007 *Karangan Ilmiah Kajian Teoretis dan Aplikasi*. Universitas Galuh Ciamis : Wahana Pendidikan Galuh Press.
- Surakhmad, 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah (Dasar, Metode, dan Teknik)* Bandung : Tarsito.
- Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 81 Tahun 1993
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.