HUBUNGAN SISTEM KAPITASI DAN PENGHARGAAN DENGAN KEPUASAN KERJA DOKTER UMUM PRAKTIK PERORANGAN BPJS KESEHATAN BANJARMASIN

Noor Rizka Alhamidah, Adenan, Nita Pujianti

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
Email: nitapoteker@gmail.com

Abstrak

Salah satu fasilitas kesehatan tingkat primer dalam pelayanan berjenjang dalam program Jaminan Kesehatan Nasional JKN adalah praktik dokter umum perorangan. Sesuai dengan Permenkes No. 69 Tahun 2013 ditetapkan tarif kapitasi untuk Praktik Dokter Umum adalah Rp 8.000,- s.d Rp. 10.000,-. Jumlah dokter umum praktik perorangan yang bekerja sama di Kalimantan Selatan sebanyak 125 dokter. Sedangkan untuk jumlah dokter umum praktik perorangan tertinggi yang terdaftar bekerja sama dengan BPJS Kesehatan adalah di Kota Banjarmasin sebanyak 35 dokter. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sistem kapitasi dan penghargaan dengan kepuasan kerja dokter umum praktik perorangan BPJS Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan teknik sampling jenuh sebanyak 31 orang responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *chi square* dengan CI=95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara antara sistem kapitasi dan penghargaan dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin (*p-value*=0,001 dan *p-value*=0,021).

Kata-kata kunci : Sistem kapitasi, penghargaan, kepuasan kerja.

Abstract

One of the primary-level health facilities of tiered services in the National Health Insurance Programis general practice Doctors. Based on Regulation of Health Minister N0. 69 in 2013, capitation rates for the general practice Doctors is Rp 8,000 till Rp10.000. The number of general practice Doctors who work together in South Kalimantan is 125 doctors. Banjarmasin City is the highest number ofgeneral practice Doctors registered cooperation with Social Health Security Agency (BPJS) is 35 doctors. This study aimed to analyze the correlation between capitation system and reward and job satisfaction of general practice Doctors of Social Health Security Agency (BPJS) in 2016. This study used cross sectional approach with saturated sampling technique as much as 31 respondents. The research instrument a questionnaire. Data analysis using chi square test with CI = 95%. The results showed that there is a significant relationship between the capitation system and reward and job satisfaction of practice individual Doctors as BPJS health partner in Banjarmasin (p-value = 0.001 and p-value = 0.021).

Keywords : *capitation system, reward, job satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. Askes yang ditetapkan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan. Salah satu fasilitas kesehatan tingkat primer dalam pelayanan berjenjang dalam program Jaminan Kesehatan Nasional JKN adalah praktik dokter umum perorangan. Sesuai dengan Permenkes No. 69 Tahun 2013 ditetapkan tarif kapitasi untuk Praktik Dokter Umum adalah Rp 8.000,- s.d Rp. 10.000,- (1, 2).

Data terbaru BPJS Kesehatan 2016 diketahui jumlah dokter umum praktik perorangan yang terdaftar bekerja sama di seluruh Indonesia sebanyak 4431 dokter. Jumlah dokter umum praktik perorangan yang bekerja sama di Kalimantan Selatan sebanyak 125 dokter. Sedangkan untuk jumlah dokter umum praktik perorangan tertinggi yang terdaftar bekerja sama dengan BPJS Kesehatan

adalah di Kota Banjarmasin sebanyak 35 dokter. Berdasarkan data BPJS Kesehatan tahun 2014-2015 Kalimantan Selatan cakupan kepesertaan dari 13 Kab/Kota sebanyak 1.506.244 jiwa (38,79%). Dari 13 Kab/Kota Banjarmasin menempati peringkat pertama kota dengan cakupan kepesertaan tertinggi yaitu sebanyak 323.697 jiwa (50,92%) yang terdiri dari 132.449 jiwa peserta Pekerja Penerima Upah, 99.764 jiwa peserta Penerima Bantuan Iuran APBN, 66.676 jiwa Pekerja Bukan Penerima Upah, dan 24.808 jiwa peserta Bukan Pekerja (3, 4).

Presidium Ikatan Dokter Indonesia IDI Yadi Permana dalam Tribunnews (9/7/2015) sejumlah dokter banyak mengeluhkan tarif jasa medis yang murah tersebut. Mereka beranggapan bahwa pemerintah belum mau memikirkan nasib mereka dalam program tersebut. Dalam Sindonews (18/11/2015) Ikatan Dokter Indonesia kembali bermuktamar dan menawarkan konsep pelayanan kesehatan yang merata dan berkeadilan. Saat ini hampir dua tahun JKN berjalan, dokter umum yang ditempatkan pada garda terdepan pelayanan kesehatan masih dibayar lebih rendah dari kepantasan dan beban kerja. Model pembayaran kapitasi yang besarnnya kurang layak menjadikan dokter terutama bukan Pegawai Negri Sipil berada dalam kekhawatiran beban finansial yang cukup mengganggu. Hal ini secara tidak langsung berpotensi menyebabkan berkurangnya kualitas pelayanan dan dapat merugikan pasien (5, 6).

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian hubungan sistem kapitasi dan penghargaan dengan kepuasan kerja dokter umum praktik perorangan BPJS Kesehatan Banjarmasin 2016.

METODE

Rancangan penelitian ini bersifat analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah dokter praktik perorangan di Banjarmasin yang memiliki kontrak dengan BPJS Kesehatan yaitu sebanyak 35 orang.

Sampel yang selanjutnya disebut responden pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Cara pengambilan sampel ini dengan mengambil semua anggota populasi yang bersedia menjadi responden penelitian yaitu sebanyak 31 dokter praktik perorangan di Banjarmasin yang memiliki kontrak dengan BPJS Kesehatan. Cara ini dilakukan karena kecilnya populasi untuk penelitian (7).

Adapun cara analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk analisis univariat menggunakan tabel distribusi frekuensi, analisis bivariat menggunakan analisis tabulasi silang dengan uji *chi-square* dengan derajat kepercayaan (CI) 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 31 responden, maka diperoleh distribusi sistem kapitasi, penghargaan,dan kepuasan kerja pada dokter praktik mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin yang disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi frekuensi sistem kapitasi, penghargaan, kepuasan kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Sistem Kapitasi	Baik	18	58,1
	Buruk	13	41,9
Penghargaan	Sesuai	17	54,8
	Tidak Sesuai	14	45,2
Kepuasan Kerja	Tinggi	17	54,8
	Rendah	14	45,2

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sistem kapitasi responden yang menilai baik sistem kapitasi yaitu sebanyak 18 responden (58,1%), sedangkan responden yang menilai buruk hanya 13 responden (41,9%). Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner diketahui responden paling banyak menjawab setuju yaitu pada pernyataan pembayaran kapitasi yang diterima selalu tepat waktu dengan jumlah 27 responden (87,1%) dan pernyataan kedua yaitu tidak setuju pada pernyataan standar pelayanan minimal untuk praktik dokter mitra BPJS Kesehatan memberatkan dengan jumlah

19 responden (61,3%). Berdasarkan temuan di lapangan responden kebanyakan menilai sistem kapitasi yang diterapkan baik walau ketetapan tarif kapitasi Rp 8.000,-/orang dengan diimbangi jumlah cakupan kepesertaan yang besar. Tarif kapitasi merupakan besaran pembayaran yang dibayar dimuka oleh BPJS Kesehatan kepada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan (8).

Distribusi frekuensi persepsi penghargaan pada dokter praktik mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin diketahui responden yang menilai penghargaan sesuai sebanyak 17 responden (54,8%) sedangkan responden yang menilai tidak sesuai penghargaan yaitu sebanyak 14 responden (45,2%). Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner diketahui responden paling banyak menjawab setuju yaitu pada pernyataan sebagai dokter mitra BPJS Kesehatan berhak mendapatkan berbagai *reward* dengan jumlah 28 responden (90,3%) dan pada pernyataan kedua responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan sebagai dokter mitra BPJS Kesehatan saya berhak mendapatkan *reward* berupa materi dengan jumlah 26 responden (83,9%).

Berdasarkan temuan dilapangan kebanyakan responden berpendapat dengan menjadi dokter mitra BPJS Kesehatan berhak mendapatkan berbagai penghargaan (*reward*) moril/materil sesuai ketetapan yang telah ada. Namun, pada penerapannya BPJS Kesehatan masih memberikan penghargaan (*reward*) dalam bentuk seminar/workshop/pelatihan. Penghargaan (*reward*) berupa materil pada ketetapannya telah ditentukan melalui penilain pencapaian indikator pelayanan kesehatan perorangan yang disepakati berupa komitmen pelayanan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam rangka peningkatan mutu pelayanan.target pemenuhan komitmen pelayanan yang ditetapkan BPJS Kesehatan terbagi atas zona aman dan zona prestasi (8).

Zona aman, yaitu batas optimal target indikator komitmen pelayanan yang harus dipenuhi oleh FKTP agar mendapat besaran kapitasi sesuai hasil penetapan besaran kapitasi berdasarkan norma kapitasi yang ditetapkan berdasarkan sumber daya manusia, kelengkapan sarana prasarana dan lingkungan pekerjaan. Zona prestasi, yaitu batas maksimal target indikator komitmen pelayanan yang harus dipenuhi oleh FKTP sehingga FKTP bisa mendapatkan pembayaran kapitasi melebihi kapitasi yang telah ditetapkan berdasarkan sumber daya manusia, kelengkapan sarana prasarana dan lingkup pelayanan (8).

Distribusi frekuensi kepuasan kerja pada dokter praktik umum perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin dapat diketahui responden yang kepuasan kerjanya tinggi sebanyak 17 responden (54,8%) lebih banyak daripada yang kepuasan kerja rendah sebanyak 14 responden (45,2%). Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner diketahui responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan menjadi dokter mitra BPJS Kesehatan dapat meningkatan kompetensi selaku dokter dengan jumlah 26 responden (83,9%), dan yang kedua responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan melalui tarif kapitasi pendapatan saya terjamin setiap bulannya dengan jumlah 24 responden (77,4%).

Berdasarkan temuan dilapangan kebanyakan responden berpendapat dengan menjadi dokter mitra BPJS Kesehatan membuat kepastian pendapatan setiap bulannya lebih terjamin dengan diimbangi jumlah besarnya cakupan kepesertaan pasien yang dilayani sehingga kepuasan kerjanya terbilang tinggi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang diperoleh juga mendeskripsikan tentang motivasi kerja, dimana motivasi kerja mengandung arti kemampuan, dan persepsi peran, menghasilkan prestasi kerja (*performance*) dan memperoleh imbalan baik intrinsik (contohnya, pilihan, kompetensi, dan kemajuan) atau ekstrinsik (gaji dan pengakuan dari publik) (9).

Seperti pendapat Smith dalam Gibson yang mengemukakan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu tersebut dan salah satu faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja adalah imbalan. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan (10, 11).

2. Analisis Bivariat

Untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, dilakukan analisis bivariat. Hasil analisis bivariat dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hubungan antar variabel dengan kepuasan kerja.

Variabel	Kepuasan Kerja		*p-value*
	Rendah	Tinggi	
Sistem Kapitasi			
Negatif	33(70,2%)	14 (29,8%)	0,001
Positif	21 (84,0%)	4 (16,0%)	
Penghargaan			
Rendah	13 (54,2%)	11 (45,8%)	0,021
Tinggi	41 (85,4%)	7 (14,6%)	

Berdasarkan tabel 2. hasil analisis hubungan antara sistem kapitasi dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan BPJS Kesehatan Banjarmasin diperoleh bahwa dari responden yang menilai baik dari 18 responden (100%) yang mempunyai kepuasan kerja rendah terdapat 3 responden (16,7%) dan 15 responden (83,3%) mempunyai kepuasan kerja tinggi. Pada responden yang menilai buruk dari 13 responden (100%) terdapat 11 responden (84,6%) yang mempunyai kepuasan kerja rendah dan 2 responden (15,4%) yang mempunyai kepuasan kerja tinggi.Pada ketentuan indikator komitmen pelayanan FKTP hasil pencapaian target menjadi dasar pembayaran kapitasi berbasis komitmen pelayanan. FKTP yang tidak memenuhi seluruh target indikator menitmen pelayanan akan menerima pembayaran kapitasi sebesar 75% dari norma yang di tetapkan (8).

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa responden yang menilai baik sistem kapitasi namun kepuasan kerja rendah sebanyak 3 responden (16,7%) dan 15 responden (83,3%) mempunyai kepuasan kerja tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian dokter terhadap tarif kapitasi berbeda-beda. Hasil ini sesuai dengan pendapat Robbins bahwa persepsi dari tiap individu berbeda-beda dipengaruhi oleh pelaku persepsi, target, dan situasi (12).

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud target adalah tarif kapitasi yang ditetapkan dan yang dimaksud situasi adalah situasi yang dialami responden meliputi beban kerja, pendapatan, lama waktu pelayanan, dan standar minimal pelayanan.Berdasarkan temuan lapangan responden berpendapat penerapan tarif kapitasi berbasis komitmen pelayanan masih belum terlaksana baik. Menurut responden penilaian indikator pemenuhan komitmen pelayanan masih dalam masa penyesuaian sehingga belum terlaksana mengingat setelah peraturan tersebut dikeluarkan BPJS Kesehatan tarif kapitasi yang diberikan tidak ada penambahan ataupun pengurangan.

Ada 11 responden (84,6%) yang menilai sistem kapitasi buruk dengan kepuasan kerja rendah. Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam buku yang bejudul *Organisation Behavior And Personel Psychology,* terdapat teori kepuasan kerja yang menerangkan bahwa seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut perasaanya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaanya (13).

Pada responden yang menilai sistem kapitasi buruk namun dengan kepuasan kerja tinggi sebanyak 2 responden (15,4%) , hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti lama masa kerja terkait profesi pekerjaan itu sendiri. Responden menyatakan menjadi dokter mitra BPJS Kesehatan lebih pada alasan non ekonomi seperti loyalitas, sosial dalam menolong para peserta Jaminan Kesehatan Nasional.

Berdasarkan temuan dilapangan pernyataan paling dominan “standar pelayanan minimal untuk praktik dokter BPJS Kesehatan memberatkan saya” beberapa responden berpendapat standar pelayanan minimal yang kondisinya saat ini, seperti pada kasus rujukan ke pelayanan kesehatan sekunder untuk kasus-kasus yang seharusnya dapat dituntaskan di fasilitas kesehatan pelayanan tingkat pertama masih cukup tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi diantaranya kompetensi dokter, pembiayaan, sarana prasarana yang belum mendukung.

Dari hasil uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% untuk melihat adanya hubungan antara sistem kapitasi dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin diperoleh nilai (*p-value* = 0,001). Dari nilai *p-value* dalam hasil uji statistik didapatkan keputusan Ho ditolak ($p<0,05$). Hal ini menujukkan bahwa terdapat hubungan antara sistem kapitasi dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karya (2015) yang

membuktikan bahwa ada hubungan antara persepsi kesesuaian tarif kapitasi dalam program JKN dengan kepuasan kerja dokter praktik BPJS Kesehatan di Kota Semarang.

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis hasil analisis hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja dokter umum praktik perorangan BPJS Kesehatan Banjarmasin diperoleh bahwa dari dari 17 responden (100%) yang menilai penghargaan yang diterima sesuai ketentuan dengan kepuasan kerja rendah terdapat 4 responden (23,5%) , sedangkan responden dengan kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 responden (76,5%). Jumlah responden yang menilai penghargaan tidak sesuai ketentuan dari 14 responden (100%) dengan kepuasan kerja rendah terdapat 10 responden (71,4%) , sedangkan responden dengan kepuasan kerja tinggi terdapat 4 responden (28,6%).

Dalam kebijakan target pemenuhan komitmen pelayanan ditetapkan zona prestasi. Indikator komitmen pelayanan terdiri dari angka kontak, rasio rujukan rawat jalan non spesialitik, dan rasio peserta prolanin rutin berkunjung. Zona prestasi merupakan batas maksimal target indikator komitmen pelayanan yang harus dipenuhi sehingga FKTP bisa mendapatkan *reward* mendapatkan pembayaran kapitasi melebihi kapitasi yang ditetapkan. Dalam hal FKTP yang memenuhi 3 indikator komitmen pelayanan zona prestasi berlangsung selama 6 bulan berturut turut (8).

Dalam penelitian ini, responden yang menilai penghargaan yang diterima sesuai ketentuan dengan kepuasan kerja rendah terdapat 4 responden (23,5%). Berdasarkan temuan lapangan responden menyatakan pada penerapannya sebagai mitra BPJS Kesehatan penghargaan yang diterima melalui penilaian indikator komitmen pelayanan telah sesuai ketentuan seperti peningkatan kompetensi melalui pelatihan/workshop/seminar. Pada ketentuannya jika indikator komitmen pelayanan memenuhi zona aman hingga zona prestasi penghargaan yang diperoleh selain dalam bentuk moril (pelatihan/workshop/seminar) juga berupa materil yaitu peningkatan tarif kapitasi yang diterima. Namun, menurut responden ketetapan indikator komitmen pelayanan yang ditetapkan tidak sebanding dengan *reward* yang diterima mengingat banyaknya jumlah peserta yang harus dilayani.

Pada responden yang menilai penghargaan tidak sesuai dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 10 responden (71,4%). Menurut Hezberg terdapat faktor *satisfiers* yang dalam situasinya dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang salah satunya disebutkan adalah penghargaan (9). Hasil temuan lapangan pada kuesioner pertanyaan responden banyak meberikan jawaban setuju pada pernyataan ketetapan target indikator zona prestasi pemenuhan komitmen pelayanan tidak sebanding dengan *reward* yang diberikan yaitu sebanyak 80,6%.

Responden yang menilai penghargaan yang diterima sesuai ketetapan dengan kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 responden (76,5%) . Menurut Blum (1956) dalam buku Psikologi Industri Moh. As'ad Penghargaan merupakan faktor utama dalam pekerjaan terlebih penghargaan terhadap suatu kecakapan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik serta perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas (13). Tujuan pemberian penghargaan antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (14).

Responden yang menilai penghargaan yang diterima tidak sesuai ketetapan dengan kepuasan kerja tinggi terdapat 4 responden (28,6%). Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja. Pada kelompok *satisfiers* situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan (9).

Berdasarkan temuan dilapangan pernyataan paling dominan adalah "sebagai dokter mitra BPJS Kesehatan saya berhak mendapatkan berbagai *reward*". Beberapa responden menyatakan dalam pelaksanaannya BPJS Kesehatan memberikan *reward* berupa peningkatan kompetensi melalui pelatihan/ workshop/ seminar dalam rangka meningkatakan performa fasilitas kesehatan tingkat pertama. Sedangkan *reward* dalam hal pemenuhan target indikator komitmen pelayanan menyebabkan besaran kapitasi yang didapat lebih tinggi dari standar tarif kapitasi yang ditetapkan melalui pencapaian target indikator masih belum terlaksanakan.

Dari hasil uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% untuk melihat adanya hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin diperoleh nilai (*p-value* = 0,021). Dari nilai *p-value* dalam hasil uji statistik didapatkan keputusan Ho ditolak ($p<0,05$). Hal ini menujukkan bahwa terdapat hubungan antara penghargaan dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andini (2015) yang membuktikan adanya

hubungan yang signifikan antara aspek penghargaan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi aspek penghargaan semakin tinggi juga kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja erat hubungan dengan penghargaan. Penghargaan merupakan aspek pengakuan dan tugas yang menantang mempengaruhi secara positif kepuasan kerja. Tingginya penghargaan yang diberikan akan membuat seseorang merasa dihargai dan merasa menjadi bagian dari institusi tersebut..

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem kapitasi, penghargaan, dengan kepuasan kerja dokter praktik perorangan mitra BPJS Kesehatan Banjarmasin. Disarankan kepada BPJS Kesehatan untuk dapat mengimplementasikan Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Norma penetapan besaran kapitasi dan pembayaran kapitasi berbasis pemenuhan komitmen pelayanan pada FKTP. Pada peraturan tersebut dijelaskan pemenuhan indikator pelayanan menyebabkan besaran tarif kapitasi dapat lebih rendah dari standar tarif ataupun sebaliknya. Dalam hal melakukan pemberian penghargaan (*reward)* selama ini BPJS memberikan *reward* berupa pelatihan, seminar atau workshop. Dengan penerapan peraturan ini prinsip keadilan bagi FKTP yang memenuhi indikator dapat merasakan penghargaan terkait pelayanan yang diberikan. Disarankan juga untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperhatikan faktor bias seperti lamanya dokter bekerja sama dengan jenis asuransi pemerintah. BPJS Kesehatan baru ditetapkan pada 2014 yang lalu, sedangkan banyak dari responden adalah mitra dari Askes sejak lama.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, 2011.
2. Kementrian Kesehatan RI. Permenkes Nomor 69 Tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dan Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjutan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI, 2013.
3. BPJS Kesehatan. Fasilitas Kesehatan. (online), (http://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2015/14, diakses pada 10 Maret 2016).
4. BPJS Kesehatan. Materi DJSN Pelaksanaan Program JKN Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014-2015 Divisi Regional VIII. Banjarmasin: 2015.
5. Tribunnews. Dikeluhkan tarif jasa medis di BPJS. Minggu, 09 Agustus 2015; (online), (http://banjarmasin.tribunnews.com/2015/08/09/dikeluhkan-tarif-jasa-medis-di-bpjs, diakses pada 10 Maret 2016).
6. Sindonews. Memotret kondisi kesehatan di Indonesia. Rabu, 18 November 2015; (online), (http://nasional.sindonews.com/read/1062428/18/memotret-kondisi-kesehatan-indonesia-1447790073/, diakses pada 10 Maret 2016).
7. Hidayat AAA. Metodologi penelitian kesehatan paradigma kuantitatif. Surabaya: Health Books Publishing, 2010.
8. BPJS Kesehatan. Peraturan Badan Penyelnggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 2 Tentang Norma Penetapan Besaran Kapitasi dan Pembayaran Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama. Jakarta: BPJS Kesehatan, 2015.
9. Kreitner R dan Angelo K. Perilaku organisasi. Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2005.
10. Gibson,James L, et al. Organisasi perilaku struktur proses jilid 1 edisi 5. Jakarta: Erlangga, 2000.
11. Sopiah. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
12. Robbins SP.Perilaku organisasi edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
13. As'ad M. Psikologi industri. Yogyakarta: Liberty, 1998.
14. Hasibuan SP. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.