

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA DOKTER SPESIALIS RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG PASCA IMPLEMENTASI JAMINAN KESEHATAN NASIONAL

Amalia Choirun Nafi'ah, Chriswardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari

Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Diponegoro

Email: amalia.c.nafiah@gmail.com

ABSTRAK: *The National Health Insurance (JKN) characterized the operation of the Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan on 1st January 2014. The medical specialist plays an important role related to health care in hospital. Preliminary study of the specialist, obtained complaints less comfortably with INACBG's (Indonesian Case Base Groups) and medical services. The purpose of this study was to analyze factors related to job satisfaction specialist in Islamic Hospital Sultan Agung (RSISA) post-JKN. This type of research using quantitative and qualitative methods with cross sectional design. Most tetap respondents (56.5%) perceive less satisfied and as much as 69.2% of mitra respondents perceive satisfied. Most tetap respondents (56.5%) perceive poor medical services, 52.2% good working conditions, 69.6% administrative discretion good organization, poor leadership 52.2%, 69.6% good interpersonal relationships, and 52.2% less good promotion opportunities. Most mitra respondents (53.8%) perceive a good medical services, 61.5% good working conditions, 61.5% administrative discretion poor organization, 53.8% good leadership, 61.5% good interpersonal relationships, and 61.5% good chance of promotion. There relationship between the perception of medical services ($p = 0.007$), there is a correlation between the perception of working conditions ($p = 0.003$), there was no correlation between the perception of the organization's policy administration ($p = 0.194$), there the relationship between the perception of leadership ($p = 0.019$), there was no correlation between the perception of interpersonal relationships ($p = 0.345$) and there is a correlation between the perception of promotion opportunities ($p = 0.047$) and job satisfaction specialist. Several factors related to job satisfaction RSISA is a specialist in medical services, working conditions, leadership, and promotion opportunities. Management can improve job satisfaction evaluation specialists to conduct an ongoing job satisfaction, optimizing gathering, seeking disclosure of the calculation of medical services, and to seek equal opportunities training.*

Keyword : job satisfaction, medical specialist, JKN

Bibliography : 51 (1970 – 2015)

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Oleh karena itu, pemerintah memberikan

jaminan sosial yang menyeluruh dengan mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) bagi seluruh rakyat Indonesia. SJSN diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak

bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya yang telah membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah.¹

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) merupakan rumah sakit swasta tipe B yang menjalin kerjasama dengan BPJS Kesehatan dalam rangka menjalankan pelayanan program JKN mulai awal tahun 2014. Kerjasama antara RSISA dengan BPJS Kesehatan telah terjalin sejak BPJS Kesehatan masih bernama PT. Askes. Hingga saat berlalunya program JKN, RSISA tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pemegang kartu BPJS Kesehatan.²

Menurut Soeroso, meskipun dokter tidak dapat bekerja sendiri untuk tugasnya itu, dokter diakui memiliki peran sentral dalam membentuk citra dan kinerja rumah sakit.³ Terutama bagi RSISA yang merupakan rumah sakit swasta tipe B, kedudukan dan peran dokter spesialis sangat penting. Dokter spesialis berperan penting dalam pelayanan di rumah sakit karena rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan spesialis dan dalam JKN merupakan fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjutan. Sumber data dari bagian Personalia RSISA, jumlah dokter di RSISA secara keseluruhan adalah 114 orang, dengan rincian dokter umum 27 orang; dokter spesialis 74 orang; dokter gigi 7 orang, dan dokter gigi spesialis 6 orang. Sebanyak 70% dari 114 dokter diantaranya merupakan dokter spesialis. Selanjutnya dari 70% tersebut, 49% diantaranya adalah dokter mitra. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen demi menjaga hubungan kemitraan yang baik.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima serta terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.⁴ Sedangkan menurut Cormick dan Ilgen, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap pekerjaan. Dalam Iswanti, 2005 bahwa Cue dan Gianakis menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hal penting dalam teori dan praktek karena mempengaruhi kapasitas kerja agar menghasilkan kinerja yang efisien dan dapat memenuhi pekerjaan dengan sukses.⁵

Dari studi pendahuluan oleh peneliti dengan Manajer Pelayanan Medik RSISA pada tanggal 20 Juni 2015 melalui wawancara mendalam tentang keluhan dokter khususnya dokter spesialis, didapatkan keluhan dokter terhadap ketidaknyamanan dengan sistem yang baru.

Dari hasil studi pendahuluan oleh peneliti pada 3 orang dokter spesialis pada tanggal 22 juni 2015 melalui wawancara mendalam, didapatkan keluhan dokter mengenai kurang nyamannya menyesuaikan dengan INACBG's.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui gambaran kepuasan kerja dokter spesialis (tetap dan mitra) RSISA pasca implementasi Jaminan Kesehatan Nasional
2. Menganalisis hubungan faktor jasa medis, kondisi kerja, prosedur administrasi terkait BPJS, kepemiminan, hubungan

antar pribadi, dan kesempatan promosi.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif didukung informasi kualitatif dengan desain *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian kuantitatif adalah seluruh dokter spesialis yang bekerja di RSISA, sejumlah 80 orang. Sedangkan populasi untuk kualitatif adalah seluruh jajaran manajemen RSISA. Untuk pengambilan sampel penelitian dipilih dengan *purposive sampling* sejumlah 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara diperoleh melalui angket yang diisi oleh responden dan wawancara langsung kepada informan triangulasi. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat (deskriptif dan analitik) dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan taraf kemaknaan 5%. Dan dilakukan *content analysis* untuk data kualitatif dengan informan triangulasi melalui wawancara mendalam.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (55,6%), lebih dari setengah responden dokter spesialis berusia 41-50 tahun (52,9%). Sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah spesialis (88,9%), dan sebagian besar responden (memiliki lama masa kerja di RSISA selama antara 1-10 tahun 77,8%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Jasa Medis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (56,5%) mempersepsikan jasa medis kurang

baik, sedangkan sebagian besar responden berstatus mitra (53,8%) mempersepsikan jasa medis baik.

Kondisi kerja

Distribusi frekuensi menurut kondisi kerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (52,2%) mempersepsikan kondisi kerja baik, dan sebagian besar responden berstatus mitra (61,5%) mempersepsikan kondisi kerja baik.

Prosedur Administrasi Terkait BPJS

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja dokter spesialis diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (69,6%) mempersepsikan kebijaksanaan administrasi organisasi baik, sedangkan sebagian besar responden berstatus mitra (61,5%) mempersepsikan kebijaksanaan administrasi organisasi kurang baik.

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja dokter spesialis diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (52,2%) mempersepsikan kepemimpinan kurang baik, sedangkan sebagian besar responden berstatus mitra (53,8%) mempersepsikan kepemimpinan baik.

Hubungan antar pribadi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden (69,6%) mempersepsikan hubungan antar pribadi baik, begitu pula dengan sebagian besar responden berstatus mitra (61,5%) yang mempersepsikan hubungan antar pribadi baik.

Kesempatan promosi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (52,2%) mempersepsikan kesempatan promosi kurang baik, sedangkan

Persepsi tentang kondisi kerja	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	12 75,0%	4 25,0%	16 100,0%
Baik	5 25,0%	15 75,0%	20 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

sebagian besar responden (61,5%) mempersepsikan kesempatan promosi baik.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus tetap (56,5%) mempersepsikan kepuasan kerja kurang puas, sedangkan sebagian besar responden berstatus mitra (69,2%) mempersepsikan kepuasan kerja puas.

Tabulasi Silang Antar Variabel Tabulasi Silang Antara Variabel Jasa Medis dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil analisa deskriptif diketahui bahwa dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian besar (68,4%) menyatakan

Persepsi tentang jasa medis	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	13 68,4%	6 31,6%	19 100,0%
Baik	4 23,5%	13 76,5%	17 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

bahwa jasa medis kurang baik dan sisanya (23,5%) menyatakan jasa medis baik.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara

variabel jasa medis dengan kepuasan kerja. Tabel 1.

Tabulasi Silang Antara Variabel Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 2.

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa diketahui dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian besar (75,0%) menyatakan bahwa kondisi kerja kurang baik dan sisanya (25,0%) menyatakan kondisi kerja baik.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja.

Tabulasi Silang Antara Variabel Prosedur Administrasi Terkait BPJS dengan Kepuasan Kerja

Tabel 3.

Persepsi tentang prosedur administrasi terkait BPJS	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	9 60,0%	6 40,0%	15 100,0%
Baik	8 38,1%	13 61,9%	21 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian besar (60,0%) menyatakan bahwa kebijakan administrasi organisasi kurang baik dan sisanya (38,1%) menyatakan kebijakan administrasi organisasi baik.

Persepsi tentang hubungan antar pribadi	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	7 58,3%	5 41,7%	12 100,0%
Baik	10 41,7%	14 58,3%	24 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel kebijakan administrasi organisasi dengan kepuasan kerja.

Tabulasi Silang Antara Variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian

Persepsi tentang kepemimpinan	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	12 66,7%	6 33,3%	18 100,0%
Baik	5 27,8%	13 72,2%	18 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

besar (66,7%) menyatakan bahwa kepemimpinan kurang baik dan sisanya (27,8%) menyatakan kepemimpinan baik.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.

Tabulasi Silang Antara Variabel Hubungan Antar Pribadi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5.

Hasil analisa deskriptif diketahuibahwa dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian besar (58,3%) menyatakan bahwa hubungan antar pribadi kurang baik dan sisanya (41,7%) menyatakan hubungan antar pribadi baik.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,345 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan antar pribadi dengan kepuasan kerja.

Tabulasi Silang Antara Variabel Kesempatan Promosi dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa dari kelompok responden yang mengatakan kurang puas, sebagian besar (64,7%) menyatakan bahwa kesempatan promosi kurang baik dan sisanya (31,6%) menyatakan kesempatan promosi baik.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai p sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara variabel kesempatan promosi dengan kepuasan kerja.

Tabel 6.

Persepsi tentang kesempatan promosi	Kepuasan kerja		Total
	Kurang puas	Puas	
Kurang baik	11 64,7%	6 35,3%	17 100,0%
Baik	6 31,6%	13 68,4%	19 100,0%
Total	17 47,2%	19 52,8%	36 100,0%

Hasil Wawancara Mendalam

Jasa Medis

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dapat diketahui bahwa terdapat fasilitas jasa medis *online* bagi dokter spesialis agar mengetahui rincian jasa medis yang diterima per hari. Pemberian jasa medis dilakukan setiap tanggal 5 bagi pasien umum dan tanggal 25-30 bagi pasien BPJS setiap bulannya. Manajemen menyatakan bahwa penentuan tarif jasa medis sudah didasarkan pada evaluasi yang objektif, selain itu kesesuaian jasa medis dengan kinerja dokter dinilai tergantung pada banyaknya pelayanan yang diberikan.

Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dapat diketahui bahwa kondisi kerja dokter bersih dan nyaman. Manajemen mengupayakan fasilitas yang dibutuhkan oleh dokter spesialis, sedangkan untuk ketersediaan sarana dan kondisi dinilai baik. Selanjutnya untuk menjamin keamanan kerja bagi dokter spesialis manajemen menyatakan semua aturan demi keamanan dokter spesialis sudah masuk di dalam akreditasi versi terbaru KARS (Komite Akreditasi Rumah Sakit), selain itu ada petugas keamanan dan CCTV serta demi menjamin keamanan, dokter spesialis yang praktek di RSISA harus memiliki STR dan SIP.

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dapat diketahui bahwa supervisi kepada dokter spesialis dilakukan hanya ketika terjadi permasalahan. Manajemen menyatakan memberikan dukungan kepada dokter spesialis berupa kesempatan mengikuti pelatihan dan pendanaan untuk pengembangan kompetensi.

Hubungan Antar Pribadi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dapat diketahui bahwa hubungan dokter spesialis dengan rekan sejawat baik termasuk dalam pelimpahan wewenang. Hubungan dengan paramedis juga terbentuk kemitraan yang baik. Menurut manajemen hubungan dokter spesialis dengan manajemen baik karena sering mengadakan pertemuan, sehingga terjalin komunikasi yang baik.

Kesempatan Promosi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dapat diketahui bahwa kesempatan mengikuti pelatihan lebih banyak pada dokter tetap namun untuk dana pelatihan masing-masing dokter spesialis baik tetap ataupun mitra memiliki kesempatan yang sama. Sedangkan untuk kesempatan melanjutkan pendidikan hanya untuk dokter spesialis tetap dan mendapatkan dukungan dana sebesar 25%. Selanjutnya untuk promosi jabatan dokter spesialis lebih banyak pada fungsional dan diutamakan bagi dokter spesialis tetap.

PEMBAHASAN

Analisis Faktor Jasa Medis

Dikutip dari laman persakmi.or.id,⁶ di tingkat nasional berbagai keluhan memang dialami oleh rumah sakit terkait jasa medis yang mengacu pada tarif INACBG's. Perbedaan tarif yang dirasakan kurang realistis (JKN menggunakan tarif basis INA-CBG's. Semua rumah sakit berharap pemerintah untuk dapat mengoreksi tarif INA-CBG's dari tim penentu tarif (*National Casemix Center*). Pada bulan Mei 2014 sudah disepakati perbaikan tarif dari Kemenkes, tetapi nominal masih dirasakan kurang sehingga masih memerlukan perjuangan untuk renegotiasi di tahun-tahun mendatang (negosiasi

hendaknya tidak sepihak tetapi disepakati bersama antara BPJS dan asosiasi RS yang diwakili para dokter spesialis).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Soeroso³, Kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan atau dinilai karyawan.

Rumah sakit harus mengembangkan sistem insentif yang memadai dan dapat ditanggung oleh penerimaan fungsionalnya. Adanya kesepakatan antara semua pihak akan memberi kepastian bagi manajemen dalam merencanakan anggaran dan kepastian bagi pasien dalam memperkirakan biaya yang harus dikeluarkan.⁷

Analisis Faktor Kondisi Kerja

Sebagian besar sumber daya manusia rumah sakit mempunyai tingkat status intelek dan sosial ekonomi yang tinggi, dalam perlengkapan peralatan yang dapat membantu penegakan diagnosis maupun proses perawatan pasien harus disesuaikan dengan kemampuan dokter spesialis yang tersedia, apabila ini dapat terpenuhi akan menjadikan dokter spesialis bergairah dalam melaksanakan tugas yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja.⁸

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerjayang baik dalam arti sempit tempat/lokasi kerja aman nyaman, bersih dan tenang. Demikian pula dengan yang dinyatakan Flippo^{9,10}, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan.

Analisis Faktor Prosedur Administrasi Terkait BPJS

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Herzberg^{11,12}, bahwa kebijaksanaan administrasi organisasi yang termasuk dalam *maintenance factors* memberikan dampak pada kepuasan kerja. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka demi kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Ni Wayan dan Komang¹³ mengemukakan bahwa kebijakan perusahaan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Setiap langkah, keputusan serta peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan menimbulkan tanggapan yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Perusahaan hendaknya berhati-hati dalam menerapkan suatu kebijakan agar seimbang sehingga menimbulkan kepuasan bagi karyawannya.

Analisis Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini merupakan persepsi responden terhadap cara memimpin oleh direktur utama rumah sakit, direktur pelayanan, dan manajer pelayanan medik, meliputi supervisi, pembuatan keputusan, ketanggapan, keterbukaan, keteladanan dan dukungan.

Peneliti menemukan fenomena di lapangan bahwa sebagian besar dokter spesialis mitra saat mengisi angket terstruktur mereka menanyakan apakah mereka perlu mengisi di bagian kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dokter spesialis mitra

cenderung tidak ingin terlibat lebih dalam di RSISA selain untuk kepentingan pelayanan.

Jika dikaitkan dengan hasil data dari angket terstruktur dilihat dari besarnya prosentase pernyataan *unfavorable*, sebagian besar responden yang mempersepsikan kepemimpinan kurang baik dikarenakan pemimpin yang kurang tanggap, kurang adil, kurang terbuka.

Hal ini sesuai Steers dalam Robbin¹² yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika manajer melakukan pendekatan yang melibatkan partisipasi karyawan sebagai bawahan. Jika manajemen menggunakan pendekatan otoriter dan sentralisasi pengambilan keputusan akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dan kreativitas.

Gibson¹⁴ menyebutkan bahwa pimpinan yang efektif adalah sikap pimpinan yang direktif suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi kerja. Seorang pemimpin atau direktur rumah sakit harus mampu memahami perkembangan lingkungan yang ada, ia harus siap mendapat tekanan dari berbagai pihak dan dapat segera melakukan langkah-langkah untuk membuat keputusan yang strategis yang harus dilaksanakan dan dievaluasi oleh lembaga. Seorang direktur harus berusaha mengetahui keadaan lingkungan apa sekarang ini, kemana kita ingin tuju, bagaimana kita akan mencapai tujuan itu, perubahan apa yang kita perlukan, untuk siapa perubahan ini.⁸

Analisis Faktor Hubungan Antar Pribadi

Faktor hubungan antar pribadi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan persepsi responden terhadap kebutuhan akan interaksi sosial dengan sesama rekan kerja

yang mendukung untuk menghantar kepuasan kerja yang meningkat meliputi sikap rekan yang tanggap, dapat diajak bekerjasama, dan dapat dipercaya. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, didapatkan informasi bahwa hubungan antar sejawat, dengan paramedis, dengan karyawan, dan manajemen baik.

David¹⁵ menyatakan pekerjaan yang memberikan interaksi sosial biasanya menghasilkan kepuasan dengan tingkat yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang mempunyai ruang yang sempit dan kontak yang kurang.

Analisis Faktor Kesempatan Promosi

Faktor kesempatan promosi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan persepsi responden terhadap kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, tanggung jawab yang lebih besar, dan status sosial yang meningkat seperti kesempatan mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan, dan naik jabatan.

Sebagian besar responden berstatus tetap mempersepsikan kesempatan mengikuti pelatihan tidak dilakukan secara adil dan merata. Hal ini berbeda dengan yang dipersepsikan oleh manajemen. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, untuk mengikuti pelatihan baik dokter tetap maupun mitra memiliki kesempatan pendanaan, hanya kesempatan lebih banyak pada yang tetap dan mengikuti azas pemerataan dengan dasar data yang dimiliki oleh manajemen. Sedangkan untuk kesempatan melanjutkan pendidikan hanya untuk dokter tetap dan ada dukungan dana dari RS. Selanjutnya untuk kesempatan naik jabatan lebih banyak di fungsional, namun hanya untuk dokter tetap.

Gibson¹⁴ mengatakan bahwa kesempatan promosi yaitu

tersedianya kesempatan untuk maju merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Muchlas¹⁶ dan Robbins¹² menyebutkan bahwa *reward system* (kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kesempatan promosi dokter di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menduduki jabatan anggota audit medik, konsultan, spesialisasi, subspecialisasi yang memerlukan pendidikan lebih lanjut dengan tersedianya dana untuk meraih hal tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja rumah sakit. Hal ini dapat mendorong motivasi dokter untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.¹²

Muchlas¹¹ dan Robbins¹² menyebutkan bahwa *reward system* (kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kesempatan promosi dokter di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menduduki jabatan anggota audit medik, konsultan, spesialisasi, subspecialisasi yang memerlukan pendidikan lebih lanjut dengan tersedianya dana untuk meraih hal tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja rumah sakit. Hal ini dapat mendorong motivasi dokter untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.¹²

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis di RSISA

pasca implementasi JKN adalah faktor jasa medis, kondisi kerja, kepemimpinan dan kesempatan promosi.

2. Sebagian besar responden berstatus tetap (56,5%) mempersepsikan kurang puas bekerja sebagai dokter spesialis di rumah sakit. Sedangkan sebagian besar responden berstatus mitra (69,2%) mempersepsikan puas bekerja sebagai dokter spesialis.
3. Sebagian besar responden berstatus tetap (56,5%) mempersepsikan jasa medis kurang baik, 52,2% mempersepsikan kondisi kerja baik, 69,6% mempersepsikan Prosedur Administrasi Terkait BPJS baik, 52,2% mempersepsikan kepemimpinan kurang baik, 69,6% mempersepsikan hubungan antar pribadi baik, dan 52,2% mempersepsikan kesempatan promosi kurang baik.
4. Sebagian besar responden berstatus mitra (53,8%) mempersepsikan jasa medis baik, 61,5% mempersepsikan kondisi kerja baik, 61,5% mempersepsikan Prosedur Administrasi Terkait BPJS kurang baik, 53,8% mempersepsikan kepemimpinan baik, 61,5% mempersepsikan hubungan antar pribadi baik, dan 61,5% mempersepsikan kesempatan promosi baik.
5. Ada hubungan antara persepsi tentang jasa medis dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, $p \text{ value} = 0,007$
6. Ada hubungan antara persepsi tentang kondisi kerja dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, $p \text{ value} = 0,003$

7. Tidak ada hubungan antara persepsi tentang Prosedur Administrasi Terkait BPJS dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, p value = 0,194
 8. Ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, p value = 0,019
 9. Tidak ada hubungan antara persepsi tentang hubungan antar pribadi dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, p value = 0,345
 10. Ada hubungan antara persepsi tentang kesempatan promosi dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit, p value = 0,047
- Saran**
- Manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengoptimalkan *gathering*, mengupayakan keterbukaan besaran jasa medis, memberikan pemahaman prinsip kendali mutu dan biaya, ketanggapan dan keterbukaan pemimpin, serta mengupayakan pemerataan pelatihan.
- DAFTAR PUSTAKA**
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tahun 2004
 2. Mahmudah, Puri Nur. Analisis Upaya Rumah Sakit Islam Sultan Agung Kota Semarang Sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjut dalam penerapan Program Jaminan Kesehatan Nasional Tahun 2014. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro : tidak dipublikasikan. 2014
 3. Soeroso, Santoso. Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Jakarta : EGC. 2002
 4. Gitosudarmo, dkk. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE. 1997
 5. Dhini Iswanti, Sriningsih. Analisis Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang tahun 2004. Tesis. Universitas Diponegoro : tidak dipublikasikan. 2004
 6. Persakmi. Menyoal JKN dalam Sistem Kesehatan Nasional. Diakses melalui <http://persakmi.or.id/program/menyoal-jkn-dalam-sistem-kesehatan-nasional-skn/> Jakarta. 2015
 7. Soedarmo, Alkatiri, Ibrahim. Reformasi Perumahan Indonesia. Jakarta: Grasindo PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002
 8. Trisnantoro, Laksono. Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit : Antara Misi Sosial dan Tekanan Pasar. Jakarta : Andi Offset. 2005
 9. Strauss, G & Sayles. Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. 1997
 10. Lameshow, S; W.H.Jr D. Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan (terjemahan). Yogyakarta: Gajahmada University Press; 1997. 56p
 11. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi– Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1. Jakarta: PT Prenhalindo. 1996

12. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Prenhalindo. 2001
13. Handoko, T. Hani, Manajemen, Edisi II, Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE. 1992
14. Gibson, dkk. Organisasi : Perilaku-Struktur-Proses. Jilid 2. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara. 1997
15. David CJ. Organizational Behavior: The Management of Individual & Organizational Performance,. 1994.
16. Muclas, M. Perilaku Organisasi Edisi II. Yogyakarta : UGM. 1997

