

## BAB VIII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 8.1. Kesimpulan

1. Dalam pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Jembarana didasarkan pada empat surat keputusan dan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2006. Akan tetapi, dalam kebijakan tersebut Bapel JKJ belum diberikan kewenangan untuk melakukan pengelolaan keuangan sendiri.
2. Dalam pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ada belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki.
3. Sumber Daya Manusia yang bekerja di Bapel JKJ berjumlah 12 orang yang terdiri dari 1 orang direktur, 2 orang kepala bidang, dan 9 orang staf dengan tingkat pendidikan rata-rata SLTA dan S-1 dan memiliki kualitas dan kuantitas yang masih perlu ditingkatkan lagi.
4. Sumber pembiayaan kesehatan program JKJ bersumber dari APBD II yang diperoleh dari pengalihan subsidi rumah sakit dan puskesmas pemerintah dengan jumlah 7.8 persen dari total APBD.
5. Sumber dana yang dikelola Bapel JKJ sebagian besar digunakan untuk biaya jasa pelayanan (94.9 persen) karena biaya jasa pelayanan terkait dengan pembayaran klaim kepada PPK.
6. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam membantu pelaksanaan kegiatan sudah cukup memadai, hanya saja perangkat berupa *software* dan

*hardware* perlu ditingkatkan dalam rangka mendukung sistem *online* antara Bapel JKJ, PPK dan masyarakat.

7. Perencanaan yang dilakukan oleh Bapel JKJ berupa perencanaan kegiatan dan anggaran. Perencanaan kegiatan bertujuan untuk meningkatkan jumlah kunjungan pasien, terealisasinya pembayaran klaim kepada PPK dan meningkatnya kepesertaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sedangkan perencanaan anggaran, Bapel JKJ menggunakan metode anggaran tahun sebelumnya ditambah sepuluh persen.
8. Pengorganisasian secara internal dilakukan dengan menggunakan model struktur organisasi lini dan staf, sedangkan pengorganisasian secara eksternal dilakukan dengan menggunakan konsep *tripartite* antara Bapel JKJ, PPK dan masyarakat dengan tetap melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan program.
9. Pelaksanaan program JKJ sudah disesuaikan dengan perencanaan yang telah dibuat, tetapi dalam kenyataannya masih ditemukan beberapa kendala yang dihadapi terutama masalah keterbatasan SDM. Keterbatasan tenaga di Bapel JKJ menyebabkan petugas tidak dapat melaksanakan sosialisasi dan pengawasan secara rutin, sehingga tingkat kepesertaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan dan masih ditemukannya perilaku *moral hazard* dikalangan PPK.
10. Pengawasan terhadap program JKJ secara operasional dilakukan melalui Dewan Jamsosda, sedangkan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan yang diterima oleh masyarakat dilakukan oleh tim utilisasi dan verifikasi

yang bertujuan untuk menghindari perilaku *moral hazard* pada PPK-1, sehingga kualitas pelayanan dapat ditingkatkan.

11. Distribusi kepesertaan program JKJ belum mencapai target yang ditetapkan karena masih banyak penduduk yang belum mempunyai kartu keluarga dan rendahnya pemahaman masyarakat mengenai program JKJ.
12. Pembayaran klaim kepada PPK-1 dilakukan dengan menggunakan sistem pra-upaya ditingkat Bapel JKJ dengan sistem pembayaran *Fee For Service*. Untuk menghindari terjadinya *supply induce demand*, Bapel JKJ melakukan review utilisasi.

## 8.2. Saran

1. Bagi pembuat kebijakan sebaiknya status Bapel Jamsosda perlu dikaji lagi apakah menjadi BLU atau UPTD, sehingga Bapel Jamsosda memiliki kewenangan untuk mengelola anggaran yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Jembrana.
2. Kualitas SDM yang bekerja di Bapel JKJ perlu ditingkatkan dengan melakukan pelatihan-pelatihan terutama di bidang teknologi komputer, sehingga penerapan Sistem Informasi Manajemen dalam rangka penerapan sistem *online* di Kabupaten Jembrana dapat dilakukan dengan baik.
3. Kuantitas SDM yang bekerja di Bapel JKJ perlu dilakukan penambahan mengingat tugas yang diemban tenaga di Bapel JKJ cukup berat terutama dalam hal sosialisasi dan pengawasan, sehingga dengan penambahan tenaga diharapkan kegiatan tersebut dapat dilakukan secara rutin dan tujuan Bapel

JKJ baik mengenai kepesertaan maupun peningkatan mutu pelayanan dapat dilakukan.

4. Tugas dan tanggung jawab tenaga pengelola di Bapel JKJ sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga tercipta suatu kesinambungan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan.
5. Bapel JKJ memerlukan tenaga di bidang pemasaran dan keuangan yang dapat memperlancar tujuan yang ingin dicapai termasuk transparansi dan akuntabilitas di bidang keuangan.
6. Sarana berupa sepeda motor sangat diperlukan oleh Bapel JKJ terutama untuk kegiatan sosialisasi ke pelosok pedesaan, sedangkan sarana dan prasarana guna mendukung penerapan sistem *online* perlu ditingkatkan khususnya tenaga IT.