

INTISARI

Latar belakang: Dokter dan perawat sangat terlena dengan *fee for service*, apapun yang dilakukan dokter atau perawat pasti akan menerima fee. Berbeda jauh dengan saat ini Jaminan Kesehatan Nasional tidak lagi menggunakan *fee for service* dalam sistem pembayaran ke dokter dan perawat di rumah sakit karena bundle payment yang dibayarkan BPJS sudah meliputi semuanya mulai dari rawat inap sampai jasa dokter dan perawat. Rumah sakit haus segera berbenah diri untuk menjalankan Jaminan Kesehatan nasional ini. Disisi lain *fee for service* dapat dengan mudah mengikat dokter dan perawat. Sistem *bundle payment* yang dibayarkan JKN melalui BPJS tentu sangat jauh berbeda dengan *fee for service* dan ini tentu berpengaruh kepada keterlekatan dokter dan perawat di era JKN ini. Banyak faktor yang mempengaruhi keterlekatan salah satunya adalah kepemimpinan, kompensasi serta prosedur dan kebijakan. Penelitian ini ingin mengetahui sejauhmana tingkat keterlekatan dokter dan perawat di era Jaminan Kesehatan Nasional dan mengetahui bagaimana hubungan keterlekatan dokter dan perawat dengan kepemimpinan, kompensasi dan prosedur serta kebijakan.

Tujuan: mendeskripsikan keterlekatan dokter dan perawat dirumah sakit Brigjen H. Hasan Basry, kandangan dan mengukur hubungan keterlekatan dokter dan perawat di rumah sakit Brigjen H.Hasan Basry, Kandangan dengan kepemimpinan, kompensasi dan prosedur serta kebijakan

Metode: Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah *case study*, melihat keterlekatan dari sisi dokter dan perawat yang mendapat nilai kuesioner keterlekatan tertinggi dan terendah

Hasil dan pembahasan: keterlekatan dokter dan perawat di rumah sakit Brigjen H.Hasan Basry, Kandangan adalah tingkatan sedang. Persepsi positif keterlekatan dan kepemimpinan tidak sejalan dengan persepsi positif keterlekatan dan kompensasi serta keterlekatan dan prosedur serta kebijakan.

Kesimpulan dan saran: sekalipun banyak persepsi negatif terhadap keterlekatan dan kompensasi dan keterlekatan dan prosedur dokter dan perawat di rumah sakit Brigjen H.Hasan Basry, Kandangan memiliki tingkat keterlekatan tinggi ini karena lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang mudah untuk diajak kerjasama. Selain itu jarak yang dekat dengan rumah tinggal juga menjadi faktor lekatnya dokter dan perawat. Memperbaiki *reward system* dan *procedure system* menjadi hal yang sangat penting untuk rumah sakit Brigjen H.Hasan Basry,Kandangan

Kata kunci: *Employee engagement, Clinical engagement, Nursing engagement*

ABSTRACT

Background: The universal coverage has entered the fourth year, fee for service will be eliminated slowly, the bundle payment will be the new brand and also the new problem for doctors and nurses's payment. They have to prepare to enter the value based performance with the bundle payment of BPJS. Some literatures said that the value based performance is not the greatest solution to replacement fee for service, while fee for service had spoiled doctors and nurses for this long time. Should the bundle payment will make the work engagement more stronger than used to? Beside those things, the leader must built multy dimensions, good standard moral and work in team and get transparency in everything. Compensation can not be separated from the work engagement, the measurement of the performance still the problems in some home hospitals in Indonesia, in otherwise good compensation is from the good performance with good work enggament as a residual. The career and update knowledge prosedures will stronger the work enggament pity many hospitals never relize it.

Objective: The object of this research are 48 doctors and 275 nurses from the district goverment hospital

Method: This research using study case method, after spread the work enggament quesioner for doctors and nurses, the highest and the lowest grade will in depth interview.

Result and discussion: There is no diffrence between the highest and the lowest grade about the work enggament. The leadership, compensation and prosedures impact the work enggament.

Conclusion and recommendation: The unsatisfied of the compensation that make the lowest grade, the satisfied of the compensation make the highest grade buat the comfortable of the workplace make the work enggament more stronger.

Key words: *work enggament, clinician engagement, nursing engagement*