

## 4.10: Pengobatan dan Jaminan Kesehatan

"Menjamin Ketenangan, Menjaga Anggaran: Navigasi Antara BPJS dan Asuransi Swasta"

"Halo, rekan-rekan HRD. Di bab sebelumnya, kita sudah berdarah-darah mengurus K3 agar karyawan tidak celaka karena pekerjaan. Tapi, bagaimana jika anak mereka tiba-tiba harus operasi usus buntu? Atau istri mereka hendak melahirkan? Itu bukan kecelakaan kerja, tapi itu adalah realitas kehidupan yang biayanya tidak pernah terduga."

"Selamat datang di Sub-Bab 10: Pengobatan dan Jaminan Kesehatan. Bagi seorang operator, biaya rawat inap satu minggu bisa menghabiskan tabungan satu tahun. Di sinilah HRD hadir. Kita bukan dokter yang menyembuhkan, tapi kita adalah penjamin yang memberikan Peace of Mind. Tugas kita adalah memastikan ketika karyawan sakit, mereka fokus pada pemulihan, bukan pusing memikirkan biaya."

### RUANG LINGKUP - STRATEGI BERJENJANG

"Mengelola kesehatan itu harus hirarkis. Kita bicara soal tiga pilar utama:"

Jaminan Wajib (BPJS Kesehatan): "Ini adalah fondasi. Sifatnya Mandatory. Tidak peduli Direktur atau OB, semua wajib terdaftar. HRD harus lincah mengurus mutasi faskes hingga memastikan iuran terbayar tepat waktu agar kepesertaan tidak non-aktif."

Jaminan Tambahan (Asuransi Swasta/ASO): "Ini adalah booster untuk kenyamanan. Cakupannya biasanya lebih luas: Rawat Inap tanpa rujukan berjenjang, Rawat Jalan yang lebih cepat, hingga tunjangan kaca mata dan gigi."

Cakupan Keluarga: "Ingat, yang kita tanggung biasanya Karyawan + Pasangan + maksimal 3 Anak. Verifikasi Kartu Keluarga itu harga mati. Jangan sampai ada 'penumpang gelap' yang masuk dalam tanggungan perusahaan!"

## METODE - MENGELOLA RISIKO KEUANGAN

"Ada tiga cara perusahaan membiayai 'kesehatan' karyawannya. Pilih yang paling cocok dengan kantong perusahaan Anda:"

Fully Insured (Premi Murni): "Kita bayar premi tetap ke perusahaan asuransi. Biaya kita terkunci (Fixed Cost). Kalau banyak yang sakit, asuransi yang pusing. Ini aman untuk budgeting tahunan."

Self-Insured / ASO (Administrative Services Only): "Perusahaan bayar klaim sendiri, asuransi cuma jadi admin. Kalau karyawan sehat-sehat saja, perusahaan untung besar. Tapi kalau ada wabah, budget bisa jebol seketika!"

Cashless vs Reimbursement: "Cashless (gesek kartu) itu favorit karyawan karena praktis. Tapi Reimbursement (bayar dulu) biasanya lebih efektif untuk mengontrol perilaku karyawan agar tidak sedikit-sedikit ke rumah sakit untuk penyakit ringan."

### [SCENE 4: KPI - MENJAGA RASIO KLAIM AGAR TIDAK BOCOR]

"Apa ukuran sukses Anda? Bukan cuma kartu yang bisa dipakai, tapi Efisiensi Anggaran."

Claim Ratio (Loss Ratio): "Ini angka keramat. Berapa persen uang yang dipakai berobat dibandingkan premi yang dibayar? Kalau rasio klaim tembus 100%, siap-siap tahun depan premi Anda naik gila-gilaan (Premium Loading). Jaga rasio ini tetap sehat di bawah 80%."

SLA Reimbursement: "Jangan biarkan karyawan menunggu sebulan sampai uangnya cair. Standar yang baik adalah 7-14 hari kerja. Ingat, cashflow mereka juga terbatas."

COB Utilization (Coordination of Benefit): "HRD yang cerdas harus mengedukasi karyawan: Untuk penyakit berat dan kronis (seperti cuci darah atau kanker), dorong penggunaan BPJS sebagai pembayar pertama. Gunakan asuransi swasta untuk 'top-up' selisih kamar atau obat yang tidak

dijamin. Ini kunci agar limit asuransi tidak cepat habis!"

## TANTANGAN - INFLASI MEDIS DAN FRAUD

"Mengurus orang sakit itu penuh drama. Hati-hati dengan dua hal ini:"

Medical Inflation: "Biaya RS naik 10-15% per tahun. Tantangan Anda adalah mempertahankan manfaat yang sama tanpa harus menaikkan budget setinggi itu."

Fraud & Abuse: "Ada karyawan yang 'Doctor Shopping'—pagi ke RS A, sore ke RS B cuma buat minta vitamin atau surat sakit biar bisa bolos. Atau yang lebih parah, memalsukan kwitansi (Fraud). HRD harus punya 'mata elang' untuk mendeteksi pola klaim yang tidak wajar."

## MASA DEPAN - PREVENTIF DAN DIGITAL

"Menatap masa depan, sistem konvensional mulai ditinggalkan:"

Telemedicine: "Buat apa izin kerja setengah hari cuma buat flu? Masukkan telemedicine ke dalam benefit. Konsultasi via video call, obat diantar ojek online. Lebih murah bagi perusahaan, lebih produktif bagi karyawan."

Preventive Program: "Masa depan adalah Mencegah. Bayari member gym, sediakan katering sehat di kantin, atau program berhenti merokok. Investasi di kesehatan preventif jauh lebih murah daripada membayar biaya rawat inap di kemudian hari."

MCU Analysis: "Jangan cuma jadikan Medical Check-Up sebagai arsip. Baca hasilnya! Kalau 40% karyawan kolesterol tinggi, berarti menu gorengan di kantin harus segera diganti."

## CLOSING

"Rekan-rekan, mengelola jaminan kesehatan adalah tentang menyeimbangkan Kemanusiaan dan Anggaran. Kita ingin memberikan perlindungan terbaik, tapi kita juga harus memastikan perusahaan tidak bangkrut karena biaya obat."

