

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara seras dan terpadu serta berkesinambungan dan sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai roda penggerak kesuksesan atau keberhasilan suatu rumah sakit (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang RumahSakit).

Tenaga kesehatan di rumah sakit merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan / atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenisnya tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU No. 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan).

Kedisiplin tenaga kesehatan atau pegawai yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin kerja dapat juga dikatakan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan seperti halnya dalam menerapkan kedisiplinan kerja yang optimal( Hasibuan 2016).

Surat Tanda Registrasi (STR) adalah bukti tertulis yang diberikan oleh konsil masing-masing Tenaga Kesehatan kepada Tenaga Kesehatan yang telah diregistrasi dan Setiap Tenaga Kesehatan yang menjalankan praktik wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR). Kemudian STR berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diregistrasi ulang setelah memenuhi persyaratan. Manfaat Surat Tanda Registrasi bagi perawat dan bidan adalah membuktikan bahwa seseorang perawat atau tenaga kesehatan lainnya memiliki kompetensi dan telah ahli di bidang pekerjaannya, berguna untuk menjamin lulusan terstandar secara nasional, meningkatkan kualitas dan kompetensi dalam rangka melindungi masyarakat dan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan).

**Tabel 1.1 Laporan Masa Aktif Surat Tanda Registrasi (STR) Nasional Bidan dan Perawat di Rumah Sakit III Brawijaya Surabaya**

RUANGAN	AKTIF		TIDAK AKTIF		DALAM PROSES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
IGD	14	10.53%	0	0.00%	1	0.75%	15	11.28%
ICU	11	8.27%	1	0.75%	1	0.75%	13	9.77%
OK	13	9.77%	1	0.75%	0	0.00%	14	10.53%
BOUGENVI LE	10	7.52%	0	0.00%	0	0.00%	10	7.52%
ANGGREK	12	9.02%	1	0.75%	2	1.50%	15	11.28%
NUSA INDAH	12	9.02%	1	0.75%	0	0.00%	13	9.77%
DAHLIA	9	6.77%	1	0.75%	3	2.26%	13	9.77%
TULIP	11	8.27%	1	0.75%	1	0.75%	12	9.77%
RAWAT JALAN	20	15.04%	0	0.00%	1	0.75%	21	15.79%
KOMWAT	5	3.76%	0	0.00%	1	0.75%	6	4.51%
Jumlah	117	87.97%	6	4.51%	10	7.52%	133	100%

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masa aktif Surat Tanda Registrasi (STR) Nasional bidan dan perawat di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya yang aktif berjumlah 117 yang dipersentasekan menjadi 87.97% sedangkan STR yang tidak aktif berjumlah 6 orang di persentasekan menjadi 4.51% yang mana STRnya tidak diperpanjang kemudian dalam proses berjumlah 10 orang yang dipersentasekan menjadi

7.52% yang mana dalam proses maksudnya yaitu perawat dan bidan yang belum mengumpulkan STR ke unit personalia dan apabila di tegur selalu bilang dalam proses pembuatan sehingga belum sepenuhnya dikatakan disiplin karena terdapat beberapa perawat dan bidan yang belum memperpanjang STR. Melihat data diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Analisis Faktor Kedisiplinan Perpanjang Surat Tanda Registrasi (STR) di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya” karena dalam Peraturan Menteri kesehatan tahun 2011 dijelaskan di Bab II Pasal 2 bahwa Setiap tenaga kesehatan yang akan menjalankan pekerjaannya wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), kemudian didalam PERMENKES Tahun 2011 dijelaskan di bab II pasal 4 bahwa Sertifikat kompetensi berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun. STR bagi perawat dan bidan sangat penting karena apabila tidak memiliki STR maka perawat dan bidan tidak boleh melakukan pelayan terhadap pasien dan STR sangat penting apabila sedang dalam proses akreditasi Rumah Sakit.



## 1.2 Kajian dan Identifikasi Masalah



Gambar 1.3 Identifikasi Penyebab Masalah dengan Segitiga Pelayanan

Berdasarkan kajian / identifikasi masalah di atas dapat dijelaskan bahwa :

### 1.2.1 Faktor Disiplin

Disini peneliti menggunakan teori faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut terdapat 8 faktor yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku

#### 2. Teladan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan

#### 3. Aturan yang pasti

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

#### 4. Keberanian Pimpinan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan

6. Perhatian pimpinan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

**1.2.2 Faktor Organisasi ( Rumah Sakit )**

Faktor Organisasi (rumah sakit ) meliputi Surat Keputusan dan Standart Operasional Prosedur (SOP) terkait perpanjang STR, Surat Keputusan dan SOP kemungkinan belum berjalan lancar sehingga menimbulkan ketidak disiplinian dalam perpanjang masa aktif STR

**1.2.3 Faktor Lingkungan**

Disini faktor lingkungan yaitu budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja ( Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001)

### **1.3 Rumusan Masalah**

Apa saja faktor kedisiplinan perpanjang Surat Tanda Registrasi Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya ?

### **1.4 Tujuan**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan faktor kedisiplinan dengan perpanjang Surat Tanda Registrasi (STR) perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor kedisiplinan perpanjang surat tanda registrasi(STR) perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
2. Menganalisis hubungan faktor kedisiplinan dengan perpanjang surat tanda registrasi(STR) perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya

#### **1.4.3 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti
  - a. Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan
  - b. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Surat Tanda Registrasi
  - c. Memberi kesempatan peneliti untuk membandingkan teori yang telah diberikan selama perkuliahan, dengan penerapan di lapangan.



## 2. Bagi Rumah Sakit

Menjadi masukan bagi pihak manajemen RS Tingkat III Brawijaya Surabaya khususnya pada Unit Personalia

## 3. Bagi Unit Personalia Rumah Sakit Tingkat III Surabaya

a. Menjadi masukan bagi Unit Personalia Rumah Sakit Tingkat III Surabaya untuk membuat kebijakan tentang perpanjangan STR.

b. Menjadi masukan bagi Unit Personalia Rumah Sakit Tingkat III Surabaya dalam pembuatan SOP dan SK.

## 4. Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya

a. Menjadi bahan masukan tambahan matakuliah pada prodi Administrasi Rumah Sakit dalam upaya peningkatan pembelajaran.

b. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama penelitian yang menyangkut permasalahan yang sama.