

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang paling penting dalam suatu wadah organisasi dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Organisasi harus memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi sumber daya manusia adalah kepuasan kerja dari sumber daya manusia itu sendiri, masalah ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja dan akan berdampak pada kelangsungan organisasi.

Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan staf medis di rumah sakit merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Hilda dan Alimin, 2014).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan memiliki jumlah sumber daya yang paling banyak dalam organisasi rumah sakit. Selain itu perawat memiliki shift kerja paling tinggi di rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu memelihara dan mengelola secara optimal sumber daya manusia yang ada demi keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan bagi sumber daya manusia dalam hal ini perawat agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang bermutu.

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya pada sisi positif karena ketika perawat merasa tidak puas melakukan pekerjaannya, maka motivasi untuk hadir di tempat kerjanya akan berkurang dan bisa menyebabkan beban kerja perawat lainnya meningkat sehingga pelayanan yang dihasilkan kurang optimal. Pelayanan yang kurang optimal akan menurunkan citra rumah sakit karena ketidakpuasan pelanggan dan hal ini dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi rumah sakit.

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang. Berdasarkan hasil penelitian internasional, 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17% sampai dengan 41%. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi, mulai dari 17% sampai 39% (Susanti,2015).

Tenaga keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Dalam menjalankan praktik profesional, setiap tenaga keperawatan diwajibkan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) sebagai bukti legalitas untuk menjalankan praktik keperawatan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasca terbitnya UU No. 17 tahun 2023, pemerintah melalui Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia (KTKI) mulai memberlakukan kebijakan STR seumur hidup, yang sebelumnya harus diperpanjang setiap lima tahun sekali. Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi administrasi serta memberikan kemudahan bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik. Namun, pemberlakuan STR seumur hidup ini juga menimbulkan berbagai respon dari kalangan tenaga keperawatan, khususnya terkait persepsi kepuasan dan minat praktik baik di fasilitas kesehatan maupun secara mandiri.

Tingkat kepuasan tenaga keperawatan terhadap kebijakan STR seumur hidup menjadi penting untuk dikaji, karena dapat memengaruhi motivasi, kinerja, serta minat mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan. Di sisi lain, perubahan regulasi ini juga berpotensi memengaruhi orientasi praktik keperawatan, apakah tetap di fasilitas kesehatan seperti rumah sakit atau beralih ke praktik mandiri.

Rumah Sakit Cahya Medika Bondowoso sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan swasta di Kabupaten Bondowoso menjadi tempat yang tepat untuk meneliti fenomena ini, mengingat rumah sakit tersebut memiliki jumlah tenaga keperawatan yang cukup dan telah mengalami transisi terhadap kebijakan STR seumur hidup.

Dalam konteks ini, tingkat kepuasan tenaga keperawatan terhadap kebijakan STR seumur hidup menjadi hal yang penting untuk diteliti. Kepuasan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga dapat memengaruhi motivasi dan minat mereka dalam memilih tempat praktik. Beberapa perawat mungkin merasa lebih bebas membuka praktik mandiri karena tidak lagi terbebani perpanjangan STR, sementara yang lain mungkin tetap merasa lebih nyaman bekerja di bawah naungan institusi kesehatan.

Kebijakan STR seumur hidup yang diterapkan sejak UU No. 17 Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan kemudahan administratif bagi tenaga kesehatan, termasuk perawat. Kemudahan ini diharapkan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan dapat memengaruhi orientasi praktik mereka, baik tetap di fasilitas kesehatan maupun membuka praktik mandiri.

Kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan berdampak pada motivasi dan minat perawat untuk tetap berpraktik. Sebaliknya, jika kepuasan rendah, minat untuk berpraktik dapat menurun. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui hubungan antara kepuasan perawat terhadap STR seumur hidup dengan minat praktik.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka diperoleh fokus penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat hubungan antara tingkat kepuasan tenaga keperawatan terhadap kebijakan STR seumur hidup dengan minat praktik di fasilitas kesehatan maupun praktik mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara tingkat kepuasan tenaga keperawatan terhadap kebijakan STR seumur hidup dengan minat praktik di fasilitas kesehatan maupun praktik mandiri.

#### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Mendeskripsikan tingkat kepuasan tenaga keperawatan terhadap kebijakan STR seumur hidup.
2. Mendeskripsikan minat praktik tenaga keperawatan di fasilitas kesehatan maupun praktik mandiri.
3. Menganalisis hubungan tingkat kepuasan tenaga keperawatan dengan minat praktik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang keperawatan, khususnya mengenai kebijakan STR seumur hidup dan pengaruhnya terhadap kepuasan serta minat praktik tenaga keperawatan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Tenaga Keperawatan: Menjadi refleksi sejauh mana STR seumur hidup memengaruhi kepuasan kerja dan pilihan praktik.
2. Bagi Institusi Kesehatan: Memberikan gambaran tentang kondisi kepuasan tenaga keperawatan yang dapat memengaruhi retensi perawat.
3. Bagi Pemerintah/Regulator (KTKI/Kemenkes): Memberikan data empiris terkait dampak kebijakan STR seumur hidup yang

dapat menjadi bahan evaluasi dan perumusan kebijakan lebih lanjut.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai “HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPERAWATAN TERHADAP KEBIJAKAN STR SEUMUR HIDUP DENGAN MINAT PRAKTIK DI FASILITAS KESEHATAN DAN PRAKTIK MANDIRI” belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya baik di Universitas Strada Indonesia maupun di media internet selama 3 tahun terakhir, akan tetapi penelitian ini serupa dengan penelitian yang lain:

**Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian**

No	Nama Peniliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sari, D. (2023)	Analisis Kepuasan Tenaga Keperawatan terhadap Kebijakan STR Baru	Sama-sama membahas STR dan kepuasan perawat	Tidak membahas minat praktik dan hanya fokus pada kebijakan secara umum
2.	Ramadhan, A. (2022)	Dampak Kebijakan STR Seumur Hidup terhadap praktik mandiri	Membahas dampak STR seumur hidup terhadap praktik mandiri	Fokusnya pada tenaga kesehatan secara umum, bukan khusus keperawatan

		Tenaga Kesehatan		
3.	Lestari, M. (2021)	Kepuasan Kerja Tenaga Keperawatan Pasca Pandemi COVID-19	Membahas minat praktik mandiri tenaga keperawatan	Tidak mengaitkan dengan STR atau kebijakan pemerintah
4.	Yunita, R. (2023)	Minat Tenaga Keperawatan terhadap Praktik Mandiri di Era Digital	Membahas minat praktik mandiri tenaga keperawatan	Tidak mengaitkan dengan STR atau kebijakan pemerintah
5.	Handoko B (2022)	Persepsi Tenaga Kesehatan terhadap Implementasi STR Seumur Hidup	Sama-sama membahas persepsi terhadap STR seumur hidup	Fokus pada persepsi umum, tanpa menghubungkan dengan minat praktik atau kepuasan kerja