

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelayanan kesehatan rumah sakit di Indonesia dihadapkan pada Era pasar bebas Asean tahun 2016, karena Indonesia sebagai salah satu anggota negara ASEAN mulai memberlakukan Masyarakat Ekonomi ASEAN atau MEA. MEA merupakan salah satu bentuk dari pasar bebas di Asia Tenggara yang sebelumnya telah disebut dalam *Framework Agreement on Enhancing ASEAN Economic Cooperation* pada tahun 1992. Adapun pemberlakuan dari MEA yaitu untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu untuk mengatasi permasalahan di bidang ekonomi antar Negara ASEAN. Selain itu, MEA juga bertujuan untuk mewujudkan kawasan ASEAN sebagai tempat untuk menghasilkan produk yang kompetitif sehingga produk ASEAN memiliki daya saing kuat di pasar global.

Berlakunya MEA menjadi peluang tersendiri bagi delapan profesi yang sudah mendapatkan kesepakatan pengakuan bersama yang tertuang dalam *Mutual Recognition Agreement (MRA)* dari negara-negara ASEAN. Kedelapan profesi yang telah diratifikasi MRA adalah insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan. Kedelapan profesi tersebut memiliki keuntungan lebih di kawasan ASEAN, sebagaimana kesepakatan yang telah ditetapkan pada tahun 2006 tersebut. Terbukanya kesempatan untuk profesi perawat menjadi peluang sekaligus tantangan tersendiri, baik bagi calon perawat profesional maupun tenaga perawat profesional. Dalam suatu definisi MRA terkandung makna bahwa perawat yang dimaksud adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang jasa keperawatan yang didapatkan secara formal dan secara administratif telah mendapatkan pengakuan dan

lisensi dari otoritas yang ditunjuk oleh negaranya masing-masing. Tergambar jelas bahwa hanya perawat-perawat yang mempunyai daya saing tinggi dan berkomitmen yang memiliki kesempatan untuk ikut dan mendapat keuntungan dalam “pasar” jasa perawat. Selain itu, peran pemerintah menjadi poin penting terutama dalam menentukan dan meningkatkan kompetensi tenaga-tenaga perawat di Indonesia, khususnya disarana pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (Depkes RI, 2014). Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberi pelayanan kesehatan, yang salah satu unsur terbesarnya adalah profesi perawat (Mila Triana Sari, 2009). Peran tenaga perawat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan keperawatan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lainnya, maka wajarlah jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra dan kelangsungan hidup dari rumah sakit.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi menurut Sajangbati (2013). Keberhasilan serta kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan tertentu banyak ditentukan oleh faktor-faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi, sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja. Komitmen organisasi yang merupakan bentuk sikap dan perilaku seseorang yang dapat dipandang sebagai penggerak dalam bekerja adalah saling terkait .

Menurut Phillips dan Gully (2014) komitmen organisasi dapat diartikan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk identifikasi seorang karyawan dalam organisasi dan bertujuan agar tetap tinggal di dalam organisasi dalam rangka mewujudkan kinerjanya tersebut.

Kinerja perawat yang baik dapat dihasilkan dari komitmen afektif yang tinggi terhadap pekerjaannya, Menurut Khaerul Umam (2012) yang menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki arti sebagai bentuk penerimaan yang kuat dalam diri individu yang bersangkutan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berupaya dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan tersebut. Komitmen afektif merupakan bentuk kesadaran dari anggota organisasi yang memiliki kesamaan visi dan misi serta nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Selbihnya menurut (Roberto Goga Parinding, 2017) yang menyatakan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) terhadap 32 responden dari bagian akuntansi perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya, menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Citra dan kualitas pelayanan keperawatan yang baik dapat terbentuk dari seorang perawat yang mempunyai *relegiusitas practices* yang memadai, dengan *relegiusitas practice* perawat dianggap sebagai pemberi jasa layanan yang memiliki etoskerja tinggi, ketrampilan yang memadai, kreativitas, inovasi, disiplin, profesionalisme serta memiliki kemampuan menggali, memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK dibidang keperawatan maupun kemampuan manajemen, karena *Relegiusitas practices* sebagai sumber kekuatan manusia dalam berbagai bidang kehidupan, berbangsa yang

besar dan sejajar dengan bangsa maju lainnya. Di sisi lain, "*religiositas*" didefinisikan sebagai kekuatan dari individu agar dapat memberikan keyakinan tentang agama dan cara menyakinkan akan nilai-nilai yang dilakukan dalam situasi kehidupan nyata (Raja & Williamson, 2005). Semua itu dinilai dengan niat ibadah dan kelak mendapat imbalan untuk kehidupan akherat yang akan datang. Wening dan Choerudin (2015), Osman Gani, dkk (2010), Supriyanto (2016) dan Riski Khoirun Nisa (2017) membuktikan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Adapun dalam kehidupan yang nyata manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktifitas dan menggunakan alat produksi yang canggih serta adanya tuntutan akan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan ahli dibidangnya.

Kinerja perawat yang baik juga tercipta dari orientasi belajar adaptif dari perawat itu sendiri yang sesuai juga dengan kode etik keperawatan yang menyatakan bahwa perawat diharapkan selalu berupaya untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi dibidang keperawatan melalui belajar terus menerus serta melalui orientasi pembelajaran yang adaptif di empat ruangan yang berbeda (penyakit dalam, penyakit bedah, penyakit anak dan kebidanan dan penyakit kandungan) sebelum ditempatkan secara definitif pada unit tertentu di rumah sakit. Calantone *et al.* (2002), Mahmoud dan Yusif (2012) dapat diartikan bahwa *orientasi belajar* adalah sejauh mana sebuah organisasi memperoleh dan berbagi informasi tentang kebutuhan pelanggan, perubahan pasar, dan tindakan pesaing, serta pengembangan teknologi baru untuk menciptakan produk atau layanan baru yang lebih unggul daripada pesaing. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Martinette and Obenchain Leeson (2012) dapat diartikan bahwa *Learning Orientation* didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk berani menantang status quo, mengembangkan ide-ide baru, berani untuk berinovasi dan secara terus menerus mengevaluasi diri dengan maksud untuk meningkatkan kinerja. Mahmoud dan Yusif

(2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara orientasi belajar dengan kinerja karyawan.

RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak adalah sebuah rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Demak, type C dengan kapasitas tempat tidur 287 buah, jumlah ruang rawat inap 14 ruang dan jumlah tenaga keperawatan sebanyak 245 orang. Jumlah pasien yang dirawat tahun 2015 sebanyak 22.289 pasien, tahun 2016 sebanyak 21.957 pasien dan tahun 2017 sebanyak 20.558 pasien (Rekam Medis RSUD Sunan Kalijaga Demak). Fenomena yang dihadapi oleh RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten yaitu menurunnya indikator pelayanan keperawatan dapat dilihat dari indikator kinerja pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Sunan Kalijaga Demak adalah data *BOR* (*Bed Occupational Rate*) yaitu rata –rata persentase dari tempat tidur yang tersedia yang dipakai oleh penderita selama satu periode waktu atau perhari. Nilai ideal BOR yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan RI adalah 80%. Data *BOR* tersebut dapat dilihat pada Tabel.1.1

Tabel 1.1
Implementasi Kinerja Pelayanan RSUD Sunan Kalijaga Demak
Realisasi

No	Indikator	Nilai Ideal	Realisasi			
			2015	2016	2017	2018
1	<i>BOR</i>	80%	80,20 %	76,20 %	63,69 %	60,28%

Sumber : Rekam Medis RSUD Sunan Kalijaga Demak tahun 2018

Sesuai dengan data tersebut diatas, 2 tahun terakhir *BOR* RSUD Sunan Kalijaga Demak menunjukkan hasil kurang dari target *BOR* yaitu 80%, dan terjadi penurunan pada tahun 2016, 2017 dan 2018. Hal tersebut berkaitan dengan kinerja perawat karena ketenagaan terbesar dan berada 24 jam disisi pasien di sebuah rumah sakit adalah profesi keperawatan. Untuk itu penting dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk

meningkatkan kinerja karyawan, hal itu dapat dipengaruhi oleh komitmen afektif dan *learning orientation adaptif* yang dapat diperkuat dengan religiusitas practice karena hal tersebut selaras dengan nama RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak yang identik dengan nama besar tokoh penyebar Agama Islam di Pulau Jawa tepatnya di Kabupaten Demak Jawa Tengah. Kanjeng Sunan Kalijaga dalam kehidupan kesehariannya mencerminkan kehidupan yang sederhana walaupun beliau anak seorang raja serta dalam berdakwah lebih memilih kesenian dan kebudayaan sebagai sarana untuk menyebarkan agama Islam. Beliau sangat toleran pada budaya lokal. Ia berpendapat bahwa masyarakat akan menolak dan menjauh jika diserang pendirian dan kepercayaannya. Maka mereka harus didekati secara bertahap, mengikuti sambil memengaruhi dan lambat laun yang bersangkutan akan mengikuti ajaran Islam. Dan terlihat sampai sekarang ajaran agama Islam menjadi pemeluk agama mayoritas di Indonesia. Dari nama tokoh besar tersebut serta religiusitas practice dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak diharapkan kepuasan pasien meningkat yang harapannya BOR juga meningkat.

Berdasarkan *research gap* perbedaan hasil penelitian yaitu mengenai komitmen afektif ada yang berpengaruh signifikan dan ada juga yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka menarik untuk dilakukan penelitian mengenai analisis hubungan antara komitmen afektif, orientasi belajar adaptif dan religiusitas *practice* terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*reserch gap*) komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Murty & Hudiwinarsih, 2012) serta fenomena penurunan tingkat hunian pasien rawat inap (*BOR*) terkini serta masalah penelitian

bagaimana meningkatkan kinerja perawat melalui komitmen afektif, *relegiusitaspractice* dan orientasi belajar adaptif, dengan *reseach question* sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap *relegiusitas practices* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak?
3. Bagaimana pengaruh *relegiusitas practices* perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak?
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap orientasi belajar adaptif perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak?
5. Bagaimana pengaruh orientasi belajar adaptif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak?

1.2. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis komitmen afektif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak;
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *relegiusitas practices* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak;
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *relegiusitas practices* perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak;
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap orientasi belajar adaptif perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Demak;
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh orientasi belajar adaptif terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan komitmen afektif, *relegiusitas practices* dan orientasi belajar adaptif terhadap kinerja perawat serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya

1.4.2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi rumah sakit yakni bagi perawat dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen afektif, *relegiusitas practice*. dan orientasi belajar adaptif.