

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Yulianto (2014) Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan

Demi menjaga kualitas pelayanan, pihak rumah sakit harus melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM dikarenakan perawat sebagai SDM yang jumlah (dominasi) Rumah Sakit, sehingga perlu dikembangkan kompetensinya karena sangat terkait dengan pekerjaannya. Pengembangan SDM sebagai proses dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang mendasar yang harus menjadi prioritas rumah sakit dalam program-programnya, hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi rumah sakit. Pengembangan SDM akan menambah kemampuan dan kompetensi perawat sesuai dengan keahlian dan potensinya. Nursalam

(2014) mengatakan bahwa pengembangan SDM di bidang keperawatan akan lebih mudah jika perawat diberikan kesempatan untuk berkompotensi

Pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada setiap warga negara, karena kesehatan merupakan hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Seseorang tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya jika berada pada kondisi yang tidak sehat, maka dari itu kesehatan merupakan hal yang penting dalam meneruskan kehidupan manusia. Mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas juga merupakan salah satu tolak ukur pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan pembangunan nasional di Indonesia, karena pelayanan kesehatan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional (Hartono, 2010)

Upaya kesehatan ditujukan untuk peningkatan kualitas pelayanan, pemerataan dan jangkauan pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan masyarakat perlu terus ditingkatkan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat karena terwujudnya keadaan sehat merupakan kehendak semua pihak (Susanto, F. X. H., Simbolon, N. I., & Monica, 2021). Kepuasan pasien adalah masalah penting bagi penyedia layanan kesehatan. Penyedia layanan kesehatan bekerja dan bersaing secara kompetitif dalam memenuhi kepuasan pelanggannya. Rumah Sakit perlu meningkatkan tingkat kepuasan jika mereka ingin tetap berada dalam persaingan dengan Rumah Sakit lain (Caesary Merybella, 2022).

Pemerintah dalam meningkatkan pelayanan untuk mendukung kesehatan bagi semua orang, maka pemerintah menyediakan sarana rumah sakit sebagai bentuk pelayanan kesehatan yang sesuai dengan teknologi saat ini. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan nomor 3 tahun 2020 menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Standar-standar ini digunakan selain sebagai pedoman bagi karyawan namun juga bisa menjadi sarana evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan,

komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya (Mangkuprawira dan Hubeis 2011:155).

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat (Sutrisno, Suryoputro, dan Fatmasari 2017).

Untuk membangun kemampuan dan ketaatan, timbul keinginan untuk menjalankan tugas untuk mencapai pelayanan keperawatan yang efisien, efektif, dan berkualitas dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan ketaatan. Perawat yang bekerja di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur harus memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menangani pasien dengan cara yang responsif, cepat, dan tepat, yang didukung oleh pengetahuan yang memadai. Oleh karena itu, perawat harus memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan. Namun, penelitian ini dianggap penting karena beberapa perawat di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur mendapatkan nilai post-test yang di bawah standar dalam pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi.

Adapun nilai post test perawat yang mengikuti pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kategori Nilai Post Test Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi pada Perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2023

No	Kategori	Presentase
1	Memenuhi Standar $\geq 80$	87,10%
2	Belum Memenuhi Standar $< 80$	12,90%

Sumber : Diklat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 12,90% perawat di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yang belum lolos pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi. Perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yang belum lolos pelatihan harus mengulang atau mengikuti pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi agar kinerja yang diinginkan dapat tercapai.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia rumah sakit, sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ranika (2016), faktor pelayanan perawat adalah yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien. Ini dibandingkan dengan faktor-faktor seperti pelayanan staf, proses admisi, pelayanan dokter, dan ruangan. Perawat adalah pekerjaan yang fokus pada perawatan dan penanganan pasien. Fungsi perawat adalah memberikan keperawatan dan pendidikan kesehatan kepada pasien baik yang sakit maupun sehat dengan tujuan mencapai kesejahteraan yang optimal. Perawat harus memiliki kemampuan untuk melayani pasien dengan baik, menghargai mereka, dan bersikap caring kepada mereka (Safrina, 2014). Dalam memberikan layanan keperawatan kepada pasien, pelayanan prima sangat

penting karena selain meningkatkan kualitas layanan, juga dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mendorong pasien untuk kembali berobat di rumah sakit

Menurut Gary D. Hammer (2018) Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) merupakan hal yang harus diperhatikan karena Infeksi menyebabkan dampak yang signifikan pada kesehatan, terutama pada kelompok rentan seperti anak-anak, lansia, individu dengan gangguan sistem kekebalan, dan mereka yang sedang dalam pemulihan. Proses terjadinya penyakit menular melibatkan interaksi kompleks antara manusia sebagai inang, agen penyebab infeksi, dan lingkungan eksternal.

Berdasarkan Kementerian Kesehatan RI (2017) Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) adalah upaya untuk mencegah dan meminimalkan terjadinya infeksi pada pasien, petugas, pengunjung, dan masyarakat sekitar fasilitas pelayanan kesehatan. PPI juga merupakan upaya untuk memastikan perlindungan kepada setiap orang terhadap kemungkinan tertular infeksi dari sumber masyarakat umum dan disaat menerima pelayanan kesehatan pada berbagai fasilitas kesehatan.

Berdasarkan Kemenkes RI Dalam upaya pencegahan dan pengendalian infeksi di fasilitas pelayanan kesehatan sangat penting bila terlebih dahulu petugas dan pengambil kebijakan memahami konsep dasar penyakit infeksi. Pemahaman PPI baik konsep prosedur maupun mekanismenya dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi SDM fasilitas pelayanan Kesehatan melalui pelatihan. Pelatihan yang berkaitan

dengan PPI baik untuk tenaga medis maupun untuk perawat dan tenaga Kesehatan lainnya diadakan Kementerian Kesehatan, pemerintah daerah, organisasi profesi atau organisasi lainnya sesuai ketentuan perundang-undang. Pelatihan ini sebagai salah satu upaya peningkatan kapasitas SDM di fasilitas kesehatan untuk meningkatkan penerapan pencegahan dan pengendalian infeksi di dalam fasilitas pelayanan kesehatan dan mewujudkan patient safety yang pada akhirnya akan berdampak pada efisiensi manajemen fasilitas pelayanan kesehatan dan peningkatan kualitas pelayanan.

Berdasarkan Kemenkes RI Nomor 27 Tahun 2017 Pencegahan dan Pengendalian Infeksi merupakan upaya untuk memastikan perlindungan kepada setiap orang terhadap kemungkinan tertular infeksi dari sumber masyarakat umum dan disaat menerima pelayanan kesehatan pada berbagai fasilitas kesehatan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, perawatan pasien tidak hanya dilayani di rumah sakit saja tetapi juga di fasilitas pelayanan kesehatan lainnya, bahkan di rumah (*home care*). Dalam upaya pencegahan dan pengendalian infeksi di fasilitas pelayanan kesehatan sangat penting bila terlebih dahulu petugas dan pengambil kebijakan memahami konsep dasar penyakit infeksi. Oleh karena itu perlu disusun pedoman pencegahan dan pengendalian infeksi di fasilitas pelayanan kesehatan agar terwujud pelayanan kesehatan yang bermutu dan dapat menjadi acuan bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pencegahan dan pengendalian infeksi di dalam fasilitas pelayanan kesehatan serta dapat melindungi masyarakat dan mewujudkan *patient safety* yang pada

akhirnya juga akan berdampak pada efisiensi pada manajemen fasilitas pelayanan kesehatan dan peningkatan kualitas pelayanan.

Sesuai dengan Standar Akreditasi Rumah Sakit Kementerian Kesehatan RI Tahun 2022, terdapat pelatihan yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Rumah Sakit antara lain Bantuan Hidup Dasar, Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, Sasaran Keselamatan Pasien, Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Penanganan Bencana, Hak Pasien dan Keluarga, serta Pelayanan dan Komunikasi Efektif. Berdasarkan Kemenkes RI Nomor 27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau organisasi profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta petugas fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki kompetensi di bidang PPI, termasuk Komite atau Tim PPI.

Pelatihan yang telah diikuti oleh perawat dapat meningkatkan prestasi kerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Dai (2008) tentang hubungan antara pelatihan terhadap kinerja perawat, menyatakan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja dengan interpretasi bahwa pelatihan yang diberikan sangat menambah ilmu pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh dalam kinerja seseorang.

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

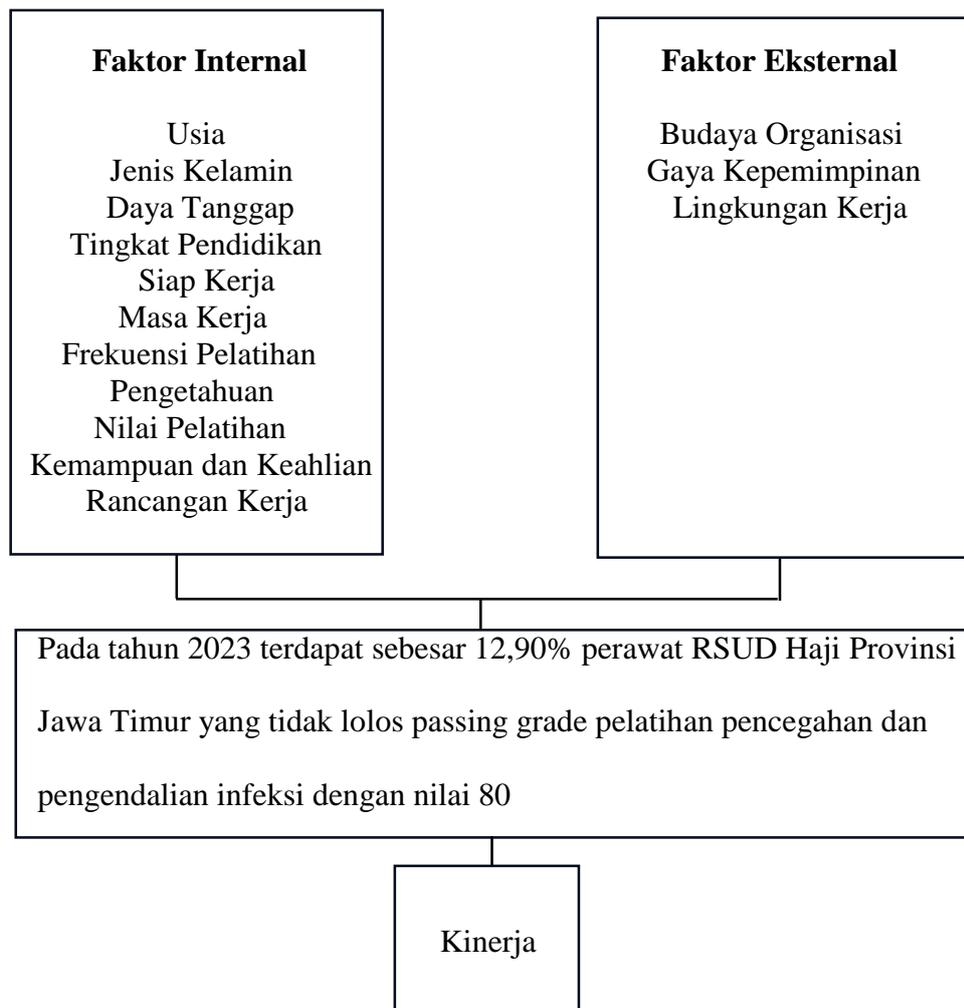
Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara antara lain Mangkunegara (2017) adalah: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi. 2) Meningkatkan produktivitas kerja. 3) Meningkatkan kualitas kerja. 4) Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia. 4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. 5) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Nilai pelatihan adalah salah satu metode atau alat untuk mengukur seberapa memahami perawat tentang pengetahuan dan praktik pencegahan dan perlindungan infeksi saat menangani pasien. Perawat harus memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai untuk menangani pasien. Indikator seperti tingkat kematian pasien dan kemampuan untuk menangani kasus yang mengancam nyawa pasien menunjukkan tingkat kinerja perawat rumah sakit. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cara yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan disebut kinerja. Kompetensi juga merupakan komponen dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompetensi yaitu kecakapan dalam menjalankan pekerjaan yang berbasis pengetahuan, skill serta didukung oleh tingkah laku (Kahpi 2017).

Sesuai dengan Standar Akreditasi Rumah Sakit Kementerian Kesehatan RI tahun 2022, terdapat pelatihan yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai rumah sakit anatara lain bantuan hidup dasar, pencegahan dan pengendalian infeksi, sasaran keselamatan pasien, kesehatan, keselamatan kerja dan penanganan bencana, hak pasien dan keluarga, serta pelayanan prima dan komunikasi efektif.

## 1.2 Kajian Masalah

Salah satu bagian dari kegiatan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab masalah. Untuk mempermudah pemahaman tentang dampak suatu masalah, dapat dijelaskan dengan cara berikut :



Gambar 1.1 Kajian Masalah Penelitian

### **1.3 Rumusan Masalah**

Faktor - faktor dari pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur yaitu faktor internal yang meliputi usia, jenis kelamin, daya tanggap, tingkat pendidikan, siap kerja, masa kerja, frekuensi pelatihan, pengetahuan, nilai pelatihan, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian. Faktor eksternal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Faktor tersebut memiliki pengaruh nilai pelatihan PPI terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur. Dimana pada tahun 2023 yang tidak lolos pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi sebesar 12,90%. Permasalahan tersebut tentu saja dapat memberikan dampak yang buruk diantaranya yaitu berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

### **1.4 Batasan Masalah**

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah mengenai :

Apakah ada pengaruh nilai pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi, frekuensi pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur?

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis pengaruh nilai pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi, frekuensi pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi karakteristik responden yang meliputi usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur
2. Mengidentifikasi frekuensi pelatihan perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur
3. Mengidentifikasi nilai pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur
4. Mengidentifikasi kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur
5. Menganalisis pengaruh nilai pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur
6. Menganalisis pengaruh frekuensi pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

### **1.6 Manfaat**

#### **1.6.1 Bagi Rumah Sakit**

Sebagai bahan pertimbangan Rumah Sakit dengan menggunakan variabel – variabel penelitian ini untuk meningkatkan kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

#### **1.6.2 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya**

Memperluas sumber - sumber referensi di perpustakaan tentang pendidikan dan pelatihan kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

### **1.6.3 Bagi Peneliti**

Dapat memberikan manfaat informasi serta masukan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti permasalahan yang serupa.