

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI)**

Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) adalah upaya untuk mencegah dan meminimalkan terjadinya infeksi pada pasien, petugas, pengunjung, dan masyarakat sekitar fasilitas pelayanan kesehatan (PMK No 27 Tahun 2017 tentang pedoman PPI). Pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit (PPIRS) yang efektif menggambarkan mutu pelayanan rumah sakit yang baik. Mengingat pentingnya program pencegahan dan pengendalian infeksi di rumah sakit (PPIRS) tersebut maka pada tahun 1976 *Join Commission on Accreditation of Healthcare Organization (JCAHO)* memasukkan kegiatan pengawasan, pelaporan, evaluasi perawatan, organisasi yang berkaitan dengan pencegahan dan pengendalian HAIs menjadi syarat untuk akreditasi rumah sakit yang merupakan ukuran kualitas dari pelayanan kesehatan di rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya.

#### **2.2 Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut (Simamora, 2016) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu

arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Menurut (Notoatmodjo, 2015) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*).

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini. Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bagian dari Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Mondy 2008:210).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:46) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

a. Pelatih.

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar - benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Menurut Manullang (2004), Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektivitas sesuatu training, selain peserta, metode training dan materi adalah instruktur atau pelatih. Kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu

pengetahuan yang dalam mengenai topiknya, paham akan berbagai metode training dan adanya keinginan untuk mengajar. Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan. Menurut Hardjana (2001), “metode *training* adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan *training*, baik secara keseluruhan maupun persepsi”. Berarti metode pelatihan adalah cara - cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

c. Peserta

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

d. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta

hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

### **2.3 Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategies yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Jika suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan dibidang-bidang lain (Anshari 2009:1). Sedangkan pengertian pendidikan menurut Sutrisno (2011:65) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Sedangkan peran pendidikan menurut Sedarmayanti (2009:39) adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam melakukan rekrutment tenaga kerja. Dalam bekerja faktor pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Tingkat pendidikan adalah tingkat yang berhasil dicapai seseorang dalam hal ini adalah jenjang pendidikan formal yang berhasil diselesaikan yaitu SD, SMP, SMA dan Diploma / Sarjana. Menurut Kurniawan (2018), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani

maupun rohani. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan menurut Hermawan (2018) yaitu: 1. Jenjang pendidikan; 2. Kesesuaian jurusan; 3. Kompeten; dan 4. Ideologi. Tingkat pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan karena dalam bekerja kita dituntut untuk mudah memahami sesuatu agar pekerjaan semakin mudah untuk dilakukan. Hal itu disebabkan ketika kita menempuh pendidikan kita melalui proses pembelajaran yang secara aktif akan mengembangkan potensi yang kita miliki.

Menurut Wirawan (2016) Indikator tingkat pendidikan yaitu :

a) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.

b) Pendidikan Informal

Indikator nya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

## **2.4 Usia**

Usia diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja (Hasudungan 2017). Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu seperti umur dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja individu. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan baik fisik maupun non fisik, pada umumnya tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang tidak sekuat tenaga kerja yang berumur muda. Usia produktif merupakan usia yang memiliki

kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan ini dapat mendorong kinerja yang lebih baik (Yasin & Priyono, 2016). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017).

Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku.

Menurut Lastiyono (2016) usia dikategorikan menjadi beberapa kategori usia sebagai berikut :

- a. 0 s/d 1 tahun : bayi
- b. 2 s/d 5 tahun : balita
- c. 6 s/d 12 tahun : kanak-kanak akhir

- d. 13 s/d 17 tahun : remaja awal
- e. 17 s/d 18 tahun : remaja akhir
- f. 18 s/d 40 tahun : dewasa awal
- g. 40 s/d 60 tahun : dewasa madya
- h. > 60 tahun : usia lanjut

## **2.5 Masa Kerja**

Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan kita dapat melihat bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawannya (Supriyatna 2020).

Kurniawati (2014) menyatakan dalam menjalin hubungan kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Sedangkan menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan beberapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang lama dimana dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009). Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Masa kerja juga merupakan faktor yang

berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat (Yacob, dkk, 2015).

Menurut Candra (2018) masa kerja yang lama akan membentuk kinerja dari seorang karyawan menjadi lebih efektif, karena dapat mengendalikan berbagai kendala berdasarkan pengalaman yang telah didapatnya. Menurut Sinungan, masa kerja atau lama kerja umumnya merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama ataupun beda, yang biasanya diukur dengan waktu. Masa kerja yang lama juga mempengaruhi tingkat kemahiran seorang karyawan. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang.

Menurut Handoko (2007), indikator - indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya :

1) Tingkat kepuasan kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang di hadapi.

2) Stres lingkungan kerja

Sesuatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

3) Pengembangan karir

Suatu urutan posisi / jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/ jabatan bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

4) Kompensasi hasil kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan. kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja.

## **2.6 Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan faktor dominan dalam mencapai tingkatan ketrampilan tertentu. Dengan pengetahuan yang baik maka individu akan lebih mudah mengembangkan ketrampilan dengan latihan-latihan yang cukup. Pengetahuan merupakan modal utama didaptkannya keterampilan dan sikap yang baik, dengan pengetahuan yang baik, individu akan termotivasi meningkatkan perilaku kesehatan, dengan demikian dapat disimpulkan pengetahuan perawat tentang sistem keselamatan pasien sebagian besar adalah baik, sehingga perawat di harapkan mampu menerapkan sistem keselamatan pasien dengan baik Notoatmodjo (2007).

Hal ini sejalan dengan Mangkuprawira (2008) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap perawat untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu, perawat yang hanya

menggunakan pengetahuan yang sekedarnya akan semakin tertinggal kinerjanya dibanding perawat yang selalu menambah pengetahuannya yang baru. Hal ini semakin memperjelas bahwa pengetahuan tidak hanya dapat dipandang sebagai investasi yang bermanfaat pada waktu tertentu saja akan tetapi bagaimana pengetahuan mempengaruhi kinerja perawat pada periode pekerjaan, pengetahuan perawat merupakan suatu hal yang penting diperhatikan dalam mengelola SDM.

Menurut (Notoadjmojo, 2010) pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*ovent behavior*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan. Pengetahuan yang cukup didalam domain kognitif mempunyai 6 tingkat yaitu :

a. Tahu / *Know*

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam tingkat ini adalah mengingat kembali/*recall* terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu ini adalah merupakan tingkatan pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain: menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya.

b. Memahami / *Komprehension*

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar objek yang diketahui dan dapat menginterpretasi materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari. Misalnya dapat menjelaskan mengapa harus makan makanan yang bergizi.

c. Aplikasi / *Application*

Aplikasi disini dapat diartikan aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. Misalnya dapat menggunakan rumus statistik dalam perhitungan-perhitungan hasil penelitian, dapat menggunakan prinsip-prinsip siklus pemecahan masalah / *problem solving cycle* di dalam pemecahan masalah dari kasus yang diberikan.

d. Analisis / *Analysis*

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisa ini dapat dilihat dari penggunaan kata - kata kerja : dapat menggambarkan atau membuat bagan, membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

e. Sintesis / *Synthesis*

Sintesis menuju kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan

yang baru. Dengan kata lain sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari informasi - informasi yang ada misalnya : dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan – rumusan yang telah ada.

f. Evaluasi / *Evaluation*

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan unntuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian - penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria - kriteria yang telah ada.

## **2.7 Kinerja**

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam hal pekerjaan menurut ukuran yang berlaku serta selama jangka waktu tertentu (Suwatno & Priansa 2018). Sedangkan menurut Sinambela (2019), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan

sebagai kemampuan pegawai yang berperan aktif untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja ini menentukan seberapa jauh kemampuan pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur, serta secara bersama – sama ditetapkan sebagai acuan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Torang (2013) mengatakan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok 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. Beberapa kriteria dalam menilai kinerja individu atau organisasi yaitu : kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan.

Menurut Gunawan et al. (2020) ada beberapa indikator mengukur kinerja yaitu :

a. Kualitas Kerja

Menekankan pada mutu kerja atau kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seseorang terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas kerja

Membandingkan suatu jumlah besarnya volume kerja atau siklus aktifitas yang seharusnya diselesaikan.

c. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja guna untuk menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu serta memaksimalkan waktu yang ada dengan suatu aktifitas lain yang disesuaikan dengan kebijakan suatu perusahaan.

d. Tingkat kehadiran

Standar kehadiran karyawan yang telah ditetapkan untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerja sama

Penilaian seorang karyawan berdasarkan kontribusi dalam mencapai target atau keberhasilan yang telah ditetapkan suatu perusahaan

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

g. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

h. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

i. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

l. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.