

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204 Tahun 2004, rumah sakit merupakan sarana Pelayanan Kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Hal tersebut semakin diperjelas dalam Undang – Undang Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Pengertian Rumah Sakit pada Pasal 1 Undang – Undang No.44 Tahun 2009 adalah pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (UU RI, 2009).

2.1.2 Tujuan Rumah Sakit

Menurut Undang – Undang No 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Tujuan dari diselenggarakannya Rumah Sakit, yaitu:

1. Mempengaruhi akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan Rumah Sakit, dan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.
3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standart pelayanan Rumah Sakit.
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit.

2.1.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Tugas dan fungsi rumah sakit menurut (Pemerintah Indonesia, 2009), diantaranya yaitu:

1. Penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua, dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggara penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2 Pencegahan dan Pengendalian Infeksi

2.2.1 Definisi 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).

2.2.2 Manfaat PPI

Menurut (Kemenkes, 2020) ada beberapa manfaat Pencegahan dan Pengendalian Infeksi yang ada di Rumah Sakit, diantaranya adalah:

1. Mencegah dan melindungi pasien, keluarga pasien, dan pengunjung dari resiko paparan infeksi, yang mendapatkan pelayanan kesehatan baik di dalam lingkungan kesehatan maupun di luar lingkungan kesehatan.
2. Menurunkan dan meminimalisir angka kejadian infeksi yang berhubungan dengan pelayanan pada pasien, keluarga pasien, pengunjung serta masyarakat sekitar pelayanan kesehatan agar pelayanan dapat berjalan secara efektif.
3. Memberikan gambaran atau informasi terkait mutu pelayanan kesehatan rumah sakit yang diberikan oleh FKTP sesuai SOP yang berlaku.
4. Pengelolaan sumber daya dapat berlangsung secara efektif, efisien melalui manajemen PPI mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring (audit) serta pelaporan kejadian infeksi.

2.3 Transformasional Leadership (Teori Bernard M. Bass)

2.3.1 Definisi Kepemimpinan *Transformasional*

Transformasional leadership menurut Bass dan Avolio didefinisikan sebagai interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu (Munandar, 2001).

2.3.2 Aspek-Aspek *Transformasional Leadership*

Menurut Bass dan Avolio yang dikutip dari Yuki (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan *transformasional* memiliki empat dimensi atau ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

1. *Idealized influence* yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.
2. *Inspirational motivation* perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitemennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. *Intellectual stimulation* perilaku pimpinan dalam mencapai ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi.
4. *Individualized Consideration* yaitu kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para bawahan serta perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir para pegawai dan memperhatikan fasilitas yang didapat oleh pegawainya agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

2. 4 Alat Pelindung Diri

2.4.1 Pengertian Alat Pelindung Diri

APD merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi dirinya dari potensial bahaya serta kecelakaan kerja yang

kemungkinan dapat terjadi di tempat kerja. Penggunaan APD oleh pekerja saat bekerja merupakan suatu upaya untuk menghindari paparan risiko bahaya ditempat kerja, walaupun upaya ini merupakan pencegahan terakhir, namun penerapan APD sangat dianjurkan (Wira Fadly, 2012).

Menurut *Occupational safety and Health Administrasion* (OSHA) alat pelindung diri didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari luka atau penyakit yang diakibatkan oleh adanya kontak dengan bahaya di tempat kerja baik yang bersifat klinis, biologis, radiasi, listrik, elektrik, mekanik lainnya.

2.4.2 Jenis Alat Pelindung Diri (APD)

Jenis Alat Pelindung Diri (APD) menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2010) diantaranya yaitu:

1. Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, kejatuhan atau terpukul benda tajam, terpapar radiasi panas, api dan percikan bahan kimia, penutup atau pengaman rambut dan lain-lain.

2. Alat Pelindung Mata dan Muka

Alat pelindung mata dan muka merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara, percikan benda-benda kecil, panas atau uap panas. Jenis

alat pelindung diri ini terdiri dari kacamata pengaman, *goggles*, *face shield* dan *full face masker*.

3. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran dari kebisingan atau tekanan. Jenis alat pelindung ini terdiri dari sumbat telinga dan penutup telinga.

4. Alat Pelindung Pernafasan

Alat pelindung pernafasan merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat atau menyaring cemaran bahan mikro kimia dan partikel yang berupa debu, uap dan gas. Jenis alat pelindung ini terdiri dari diantaranya, masker respirator.

5. Alat Pelindung Tangan

Alat pelindung tangan merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari dari bahan kimia, suhu panas, goresan dan terinfeksi zat pathogen (bakteri dan virus). Jenis alat pelindung ini terdiri dari diantaranya sarung tangan kain, sarung tangan karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6. Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung kaki merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi kaki dari tertusuk benda tajam, terkena cairan panas dan terkena cairan kimia. Jenis alat pelindung ini terdiri dari diantaranya sepatu keselamatan.

7. Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi badan dari bahaya percikan bahan kimia, tergores, radiasi, mikro-organisme patogen manusia atau binatang, tumbuhan dan lingkungan dari virus atau bakteri. Jenis alat pelindung ini terdiri dari apron.

2.5 Petugas Gizi

Menurut permenkes No. 26 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan Pekerjaan Dan Praktik Tenaga Gizi (P.No. 26, 2013) Tenaga gizi merupakan salah satu dari tenaga kesehatan, dan memiliki wewenang untuk menyelenggarakan pekerjaan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Petugas gizi dalam melaksanakan pelayanan gizi di fasilitas kesehatan, mempunyai kewenangan sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan konseling, edukasi gizi, dan dietetic
2. Pengkajian gizi, diagnosis gizi, dan intervensi gizi meliputi perencanaan, preskripsi diet, implementasi, konseling dan edukasi serta fortifikasi dan suplementasi zat gizi mikro dan makro, pemantauan dan evaluasi gizi, merujuk kasus gizi, dan dokumentasi pelayanan gizi.
3. Pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan pelayanan gizi.
4. Melaksanakan penyelenggaraan makanan untuk orang banyak atau kelompok orang dalam jumlah besar.

2. 6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan APD

1. Faktor internal

Menurut Setiadi, (2012), faktor yang mempengaruhi penggunaan APD dibagi menjadi dua yaitu faktor internal meliputi pendidikan, masa kerja, umur, dan jenis kelamin, dan faktor eksternal meliputi karakteristik organisasi, karakteristik pekerja, karakteristik individu.

a. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha dasar yang terencana untuk mewujudkan dalam proses pembelajaran yang terwujud aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan. Pendidikan dapat diperoleh dari dalam diri dan dari luar sekolah. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut menerima informasi (Notoatmodjo, 2010).

b. Masa kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Masa kerja tentu saja dapat mempengaruhi tenaga kerja tersebut baik dari segi positif maupun negatif. Pengaruh positif jika seseorang tenaga kerja terlalu lama bekerja maka semakin banyak pengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya pengaruh negatif jika seorang tenaga kerja bekerja semakin lamanya maka tentu akan menimbulkan kebosanan (Tarwaka, 2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan

melihat masa kerjanya dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan dapat dinilai sejauh mana pengalamannya.

c. Usia

Usia adalah umur yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan saat akan berulang tahun. Semakin cukup, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir menyelesaikan tugas dan bekerja. Dari segi kepercayaan, seseorang yang lebih dewasa akan dipercaya daripada seseorang belum cukup tinggi tingkat kedewasaannya. Menurut (Notoatmodjo, 2010), membagi usia menurut tingkat kedewasaan sebagai berikut :

- 1) 0-14 tahun : bayi dan anak-anak
- 2) 15-49 tahun : orang muda dan dewasa
- 3) ≥ 50 tahun : orang tua

2. Faktor Eksternal

a. Karakteristik Organisasi

Keadaan dari organisasi dan struktur organisasi ditentukan oleh filosofi dari manajer dari organisasi tersebut. Ulum), (2013), berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan antara teman sekerja dan supervisor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan perilaku individu.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbedah antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi sikap atau perilaku terhadap pekerjaan (Sitinjak Labora, 2015).

c. Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich (2008) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.