

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu komponen vital dalam dunia kesehatan karena perawat yang pertama kali menjalin kontak dengan klien dan yang terlama bersama klien terkhusus untuk klien yang harus dirawat inap dan klien yang harus selalu dipantau. Perawat juga disebut sebagai profesi kesehatan yang terpenting di rumah sakit karena jumlahnya yang lebih dominan, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan . Karena peran perawat yang penting dan diasumsikan 24 jam mendampingi pasien, maka perawat ikut mengambil peran yang cukup besar dalam memberikan kontribusi terhadap pencegahan infeksi nosokomial atau *HAIs* (*healthcare-acquired infections/HAIs*).

Cuci tangan merupakan teknik yang paling penting sebagai salah satu upaya pencegahan dan pengontrolan penularan infeksi (Susantiningih, 2018). Cuci tangan dianggap sebagai langkah yang efektif untuk mencegah dan mengendalikan penyebaran penyakit infeksi di lingkungan Rumah Sakit termasuk Covid-19, lebih mudah dan lebih murah (Lotfinejad et al., 2020). Cuci tangan merupakan salah satu penerapan perawat dalam mencegah infeksi nasokomial di rumah sakit, Dalam meningkatkan mutu pelayanan dan meminimalisirkan terjadinya penambahan penyakit yang dialami pasien yang mendapatkan perawatan di rumah sakit, tenaga kesehatan khususnya perawat, diharapkan untuk memperhatikan serta mengontrol resiko penularan infeksi baik individu atau pun lingkungan sekitar pasien, seperti mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan tindakan keperawatan dan penggunaan Alat Pelindung Diri (Nadeak, 2017). Kepatuhan cuci tangan tenaga kesehatan secara signifikan dapat menurunkan infeksi terkait perawatan kesehatan (*Healthcare- Acquired Infections/HAIs*) (Moore et al.,2021).

Menurut data WHO, rata-rata 1 di antara 10 orang pasien terkena HAIs di seluruh dunia dan jika dikaitkan dengan kebersihan tangan didapatkan sebanyak 61% tenaga kesehatan tidak mematuhi praktik cuci tangan sesuai yang direkomendasikan WHO (WHO, 2020). Berdasarkan data dari CDC (*Centers for Disease Control and Prevention*) tahun 2018 sebanyak 722.000 kasus HAIs dalam setahun dan 75.000 kasus infeksi yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran untuk mencuci tangan. Diperkirakan 70% tenaga kesehatan dan 50 % tim kesehatan tidak melakukan cuci tangan secara rutin. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa cuci tangan efektif untuk menurunkan infeksi nosokomial (*World Health Organization, 2020*).

Berdasarkan hasil penelitian (Zhou et al., 2020), kepatuhan perilaku cuci tangan tenaga kesehatan saat Covid-19 adalah sebesar 79,4%, tertinggi pada saat sebelum memakai dan melepas alat pelindung diri (APD), meninggalkan ruangan, sebelum minum dan sesudah dari toilet. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh R.I Caesario, H. Wahjono, and E.S. Lastari pada tahun 2017 di RS “X” di Semarang didapatkan selama periode September – Oktober 2017 dari 365 indikasi 5 momen cuci tangan didapatkan tindakan cuci tangan sebanyak 138 (37,8%).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan penulis pada tanggal 1-13 Mei 2023, bahwa penerapan kebersihan tangan berdasarkan 5 momen cuci tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika belum berjalan dengan baik dan tidak memenuhi standar INM (Indikator Nasional Mutu) Rumah Sakit sebesar 90% setiap bulannya, dimana pada periode observasi tanggal 1-13 Mei 2023 hanya memperoleh kepatuhan kebersihan tangan sebesar 70%, dimana bila di jabarkan berdasarkan 5 momen cuci tangan yaitu pada momen sebelum kontak dengan pasien hanya 13,6%, moment sebelum tindakan aseptik atau tindakan bersih 13,6%, setelah menyentuh cairan tubuh pasien 100%, setelah kontak dengan lingkungan sekitar pasien 6,6%, dan untuk moment setelah kontak pasien 92,4%.

Ketidakpatuhan dalam penerapan kebersihan tangan atau *Hand Hygiene* oleh perawat bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat pengetahuan perawat terhadap 6 langkah cuci tangan di saat 5 momen

cuci tangan, ketersediaan fasilitas cuci tangan, kesibukan petugas serta adanya peraturan dari instansi terkait seperti *reward* dan *punishment*. Ketidaksiplinan tenaga kesehatan dalam menjalankan praktek *hand hygiene* dapat menyebabkan terjadinya infeksi nosokomial di Rumah Sakit (Rikayanti, 2018). Gagalnya melakukan kebersihan tangan merupakan penyebab utama infeksi Rumah Sakit dan penyebaran mikroorganisme yang resisten difasilitas pelayanan kesehatan dan diakui sebagai penyebab timbulnya wabah (Boyce dan Pittt, 2018). Dampak dari *HAI*s yang ditimbulkan meliputi hari rawat inap yang memanjang sehingga pemanfaatan tempat tidur berkurang, kebutuhan tindakan atau pengobatan, perawatan maupun diagnostik menjadi meningkat, menguras sumber daya dan sumber dana yang ada, meningkatkan angka kematian, dampak hukum berupa tuntutan pengadilan sehingga menimbulkan kerugian material dan menimbulkan citra buruk untuk rumah sakit sehingga berisiko menurunkan pelanggan.

Perawat sebagai petugas kesehatan yang merawat pasien selama 24 jam harus mempunyai pengetahuan yang baik tentang *five moments hand hygiene* dan motivasi yang besar untuk melaksanakannya (Vermeil et al., 2018). Pengetahuan yang baik didapatkan dengan adanya pelatihan-pelatihan salah satunya edukasi dengan *Role Play* praktek *five moment hand hygiene*. Pengetahuan mahasiswa keperawatan lebih meningkat ketika diterapkan metode pembelajaran *role play* dibandingkan dengan metode ceramah (Delnavaz et al., 2018). Motivasi yang besar juga menjadi pegangan yang kuat untuk mengurangi penularan infeksi melalui *hand hygiene* dan kepatuhan pelaksanaan tindakan juga dipengaruhi oleh motivasi dari seorang perawat. *Reward* dan *punishment* untuk kepatuhan menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kepatuhan petugas, dengan adanya *reward* dan *punishment* diharapkan dapat membuat petugas khususnya perawat lebih tertarik dan berlomba untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur *hand hygiene*, sesuai dengan pernyataan Febrianti (2017) mengatakan bahwa *reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Salah satu dasar tujuan *reward* adalah memotivasi anggota

organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

## 1.2 Tinjauan Pustaka

### 1.2.1 Konsep Kebersihan Tangan

#### 1.2.1.1 Definisi

*Hand hygiene* atau Kebersihan Tangan adalah tindakan pembersihan tangan dengan menggunakan *handrub* berbasis alkohol pada permukaan tangan (termasuk cairan, *gel* dan busa) atau mencuci tangan dengan menggunakan air dan sabun atau larutan sabun, baik non antimikroba atau antimikroba (Perdalin, 2021).

#### 1.2.1.2 Hal-Hal Yang Perlu Diingat Saat Kebersihan Tangan (Perdalin, 2021) :

- a. Bila tampak kotor atau terkontaminasi oleh bahan yang mengandung protein, tangan harus dicuci dengan sabun dan air mengalir.
- b. Bila tangan tidak tampak kotor pakai antiseptik berbahan alkohol untuk dekontaminasi tangan rutin.
- c. Upayakan sebelum melakukan kegiatan, tangan kering terlebih dahulu

#### 1.2.1.3 Indikasi Kebersihan Tangan (PMK No.27, 2017) :

- a. Sebelum kontak dengan pasien
- b. Sebelum melakukan tindakan aseptik atau tindakan bersih
- c. Setelah kontak dengan cairan tubuh pasien
- d. Setelah kontak dengan pasien
- e. Setelah kontak dengan area lingkungan pasien

#### 1.2.1.4 Persiapan Membersihkan Tangan

Bahan dan alat yang dibutuhkan dalam melakukan cuci tangan (PMK No.27, 2017) adalah :

- a. Air bersih

Menggunakan air yang mengalir lebih baik dari pada menggunakan air tidak mengalir karena mikroorganisme dapat tumbuh dan berkembang biak pada larutan ini. apabila air mengalir tidak tersedia sebaiknya gunakan tempat penampungan dengan kran atau menggunakan ember dan gayung. Cuci tangan menggunakan air

dalam baskom meskipun memakai tambahan antiseptik sebaiknya tidak dilakukan

b. Sabun

Sabun biasa dalam kemasan cair, batangan, lembaran atau bubuk bisa menghilangkan mikroorganisme yang menempel sementara pada tangan. Sementara sabun biasa yang dipakai secara berulang harus memenuhi standar khusus yaitu : dapat membuang kotoran, nyaman dipakai, tidak merusak kesehatan kulit dan baunya tidak menyengat.

c. Sabun antiseptik / antimikroba

Didalam Sabun anti mikroba terkandung zat kimia yang dapat mematikan mikroorganisme residen.

d. Stik pembersih kuku

Jika kuku terpelihara dengan baik, cara membersihkan kuku dengan alat ini tidak perlu dilakukan lagi.

e. Handuk atau tisu sekali pakai

Lap/handuk dipakai untuk mengeringkan tangan, jika tidak tersedia mesin pengering udara. Jika tersedia handuk kertas/tisu sekali pakai, tangan dikeringkan dengan handuk yang bersih atau dibiarkan kering oleh udara. Pemakaian lap/handuk bersama-sama tidak baik dilakukan karena cepat terkontaminasi. Lap/handuk kecil/sapu tangan pribadi yang dicuci setiap hari bisa menjadi alternatif untuk menghindari penggunaan handuk kotor secara bersama-sama.

#### 1.2.1.5 Prosedur Standar Membersihkan Tangan

a. Teknik membersihkan tangan dengan sabun dan air mengalir (*handwash*)

Mencuci tangan dengan sabun antiseptik dan air mengalir adalah teknik *hand hygiene* yang paling ideal. Dengan mencuci tangan, kotoran tak terlihat dan bakteri patogen yang terdapat pada area tangan dapat dikurangi secara maksimal.. Pelaksanaan *hand hygiene* dengan mencuci tangan efektif membutuhkan waktu sekitar 40-60 detik dengan langkah sebagai berikut :

1) Basahi tangan dengan air mengalir yang bersih



- 2) Tuangkan 3-5 cc sabun cair untuk menyabuni seluruh permukaan tangan.
- 3) Ratakan dengan kedua telapak tangan.
- 4) Gosok punggung dan sela-sela jari tangan kiri dengan tangan kanan dan sebaliknya.
- 5) Gosok sela-sela jari.
- 6) Jari-jari sisi dalam dari kedua tangan saling mengunci.
- 7) Gosok ibu jari kiri berputar dalam genggam tangan kanan dan lakukan sebaliknya
- 8) Gosok dengan memutar ujung jari-jari ditelapak tangan kiri dan sebaliknya.
- 9) Bilas dengan air mengalir dengan tehnik 6 langkah cuci tangan
- 10) Keringkan tangan dengan handuk sekali pakai atau *tissue towel* sampai benar-benar kering
- 11) Tutup kran dengan tissu bekas atau dengan siku

Gambar 1.1 Cara Mencuci Tangan Dengan Sabun Dan Air



Sumber : Perdalini, 2021

- b. Teknik membersihkan tangan dengan *handrub* antiseptik (*handrub* berbasis alkohol)

- 1) Penggunaan handrub antiseptik untuk tangan yang bersih lebih efektif membunuh flora *residen* dan flora *transien* daripada mencuci tangan dengan sabun antiseptik atau dengan sabun biasa dan air.
- 2) Teknik mencuci tangan dengan menggunakan *handrub*, waktu yang digunakan untuk mencuci tangan dengan *handrub* 20-30 detik dengan langkah :
  - a) Ambil cairan handrub secukupnya 3-5 cc (1x tekan).
  - b) Ratakan dengan kedua telapak tangan.
  - c) Gosok punggung dan sela-sela jari tangan kiri dengan tangan kanan dan sebaliknya.
  - d) Gosok sela-sela jari.
  - e) Jari-jari sisi dalam dari kedua tangan saling mengunci.
  - f) Gosok ibu jari kiri berputar dalam genggaman tangan kanan dan lakukan sebaliknya.
  - g) Gosok dengan memutar ujung jari-jari ditelapak tangan kiri dan sebaliknya.

Gambar 1.2 Cara Mencuci Tangan Dengan *Handrub*



Sumber : Perdalin, 2021

#### 1.2.1.6 Resiko Tidak Melakukan Cuci Tangan

Berbagai prosedur penanganan pasien memungkinkan perawat terpajan dengan kuman yang berasal dari pasien. Infeksi dapat terjadi antar pasien, dari pasien ke petugas, dari petugas ke petugas, dari petugas ke pasien dan antar petugas, melalui kontak langsung ataupun melalui peralatan atau bahan yang sudah terkontaminasi dengan darah ataupun cairan tubuh lainnya.

Tidak melakukan kebersihan tangan secara tidak langsung dapat menyebabkan seseorang terkena penyakit atau terinfeksi, dan kegagalan untuk melakukan kebersihan tangan yang tepat dianggap sebagai penyebab utama infeksi Rumah Sakit yang menular di perawatan kesehatan dan penyebaran mikroorganisme multiresisten dan telah diakui sebagai kontributor yang penting terhadap timbulnya wabah. Tangan merupakan salah satu jalur penularan berbagai penyakit menular seperti diare, ISPA, cacangan, hepatitis A dan masih banyak lagi penyakit- penyakit infeksi lainnya yang berpotensi membawa kepada arah kematian.

#### 1.2.1.7 Upaya Meningkatkan Kebersihan Tangan

Masalah yang selalu timbul adalah bagaimana membuat petugas kesehatan patuh pada praktek kebersihan tangan yang telah direkomendasikan. Meskipun sulit namun ada beberapa cara yang dapat meningkatkan keberhasilan seperti :

- a. Menyebarkan luaskan panduan terbaru mengenai praktek menjaga kebersihan tangan dimana tercantum bukti mengenai efektifitasnya dalam mencegah penyakit dan perlunya petugas kesehatan untuk mengikuti panduan tersebut.
- b. Melibatkan pimpinan / pengelola rumah sakit dalam diseminasi dan penerapan pedoman kebersihan tangan.
- c. Menggunakan teknik pendidikan yang efektif, termasuk *role model* (khususnya *supervisor*), mentoring, monitoring, dan umpan balik positif.
- d. Menggunakan pendekatan kinerja yang ditargetkan ke semua petugas kesehatan, bukan hanya dokter dan perawat, untuk meningkatkan kepatuhan.
- e. Mempertimbangkan kenyamanan petugas dan pilihan yang efektif



untuk menjaga kebersihan tangan sehingga membuat petugas lebih mudah mematuhi.

#### 1.2.1.8 Hal-Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Menjaga Kebersihan Tangan

##### a. Jari Tangan

Penelitian membuktikan bahwa daerah di bawah kuku (ruang sublingual) mengandung jumlah mikroba tertinggi. Beberapa penelitian baru-baru ini telah memperlihatkan kuku yang panjang dapat berperan sebagai reservoir untuk bakteri Gram negatif (*P. aeruginosa*), jamur dan patogen lain (PMK No 27, 2017). Kuku panjang, baik yang alami maupun buatan, lebih mudah melubangi sarung tangan. Oleh karena itu, kuku harus dijaga tetap pendek, tidak lebih dari 3 mm melebihi ujung jari.

##### b. Kuku Buatan

Terbukti kuku buatan dapat berperan sebagai reservoir untuk bakteri Gram negatif, pemakaiannya oleh petugas kesehatan harus dilarang.

##### c. Cat Kuku

Penggunaan cat kuku saat bertugas tidak diperkenankan.

##### d. Perhiasan

Penggunaan perhiasan saat bertugas tidak diperkenankan

## 1.2.2 Konsep Pengetahuan

### 1.2.2.1 Definisi Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah kemampuan individu untuk mengingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali nama, kata, inspirasi, rumus, dan sebagainya (Widyawati, 2020). Pengetahuan merupakan hasil dari mengetahui dan akan terjadi pada saat penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan diperoleh dari penginderaan melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba (Pakpahan dkk., 2021)

Pengetahuan individu tentang suatu objek mengandung dua aspek, yaitu aspek positif dan aspek negatif. Adanya aspek positif dan aspek negatif tersebut dapat menentukan sikap individu dalam berperilaku dan jika lebih banyak aspek dan objek positif yang diketahui dapat menimbulkan perilaku positif terhadap

objek tertentu (Sinaga, 2021).

#### 1.2.2.2 Tingkat Pengetahuan

Nurmala (2018) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan ilmu yang berguna dalam membangun perilaku manusia, sehingga tingkat pengetahuan dalam ranah kognitif terdiri dari 6 level, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termaksud ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang di pelajari atau rangsangan yang telah di terima. Oleh sebab itu, tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefenisikan, menyatakan, dan sebagainya.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi adalah kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat di artikan sebagai 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 kesehatan dari kasus yang diberikan.

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu stuktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan) membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

e. Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis menunjuk pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek atau materi. Penilaian-penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau tidak mau menggunakan kriteria-kriteria yang ada. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yaitu :

- 1) *Awereness* (kesadaran), dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus.
- 2) *Intersi* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tertentu.
- 3) *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik tidaknya stimulus bagi dirinya.
- 4) *Trial* dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu dengan apa yang dikehendaki oleh stimulus.
- 5) *Adaption* dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

### 1.2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan (Rachmawati, 2019) sebagai berikut :

a. Faktor Internal

1) Usia

Usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur, tingkat kemampuan dan

kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja.

2) Intelegensi

Diartikan sebagai suatu kemampuan untuk belajar dan berfikir abstrak guna menyesuaikan diri dengan situasi baru. Intelegensi bagi seseorang merupakan salah satu modal untuk berpikir dan mengelolah berbagai informasi secara terarah, sehingga mengenai lingkungan sekitar.

3) Pengalaman

Pengalaman artinya berdasarkan pemikiran kritis akan tetapi pengalaman belum tentu teratur dan bertujuan. Pengalaman merupakan sumber pengetahuan atau suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan. Hal ini dilakukan dengan cara mengulang kembali pengalaman yang telah diperoleh dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada masa lalu.

4) Tingkat pengetahuan

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan seseorang dalam memotivasi untuk siap berperan serta dalam membangun kesehatan sebaiknya yang kurang menghambat perkembangan seseorang.

5) Pendidikan

Pendidikan adalah bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju kearah suatu cita-cita tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pendidikan menuntun manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam motivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan kesehatan.

6) Pekerjaan

Pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dilakukan terutama untuk



menunjang kehidupan seseorang dan kehidupan lainnya. Seseorang yang mempunyai pekerjaan akan memiliki sedikit waktu untuk memperoleh informasi sehingga akan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki.

b. Faktor Eksternal

1) Informasi

Informasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang karena semakin banyak informasi yang didapat maka semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Informasi memberikan pengaruh pada seseorang meskipun seseorang tersebut mempunyai pendidikan yang rendah. Informasi yang didapat dari berbagai media dapat meningkatkan pengetahuan seseorang.

2) Lingkungan

Lingkungan memberikan pengaruh sosial pertama bagi seseorang dimana seseorang dapat mengajari hal yang baik dan juga hal yang buruk tergantung pada sifat kelompoknya dalam lingkungan.

3) Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya mengandung dua unsur yakni yang berarti interaksi antara manusia dan unsur budaya yaitu bentuk kepercayaan yang sama terdapat di keluarga. Manusia mempelajari kelakuannya dari orang lain di lingkungan sosialnya. Budaya ini diterima didalam keluarga dan meliputi bahasa dan nilai-nilai kultural, adat kebiasaan dan sebagainya yang nantinya berpengaruh pada pengetahuan.

4) Sosial Ekonomi

Tingkat sosial ekonomi sangat berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang sehingga mempengaruhi pengetahuan. Tingkat pengetahuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi sosial ekonomi akan menambah tingkat pengetahuan juga dapat diperoleh melalui fakta dengan melihat

atau mendengar sendiri, serta melalui alat komunikasi misalnya misalnya dengan membaca surat kabar, mendengar radio, melihat televisi, melihat film dan sebagainya.

### **1.2.3 Konsep Motivasi**

#### **1.2.3.1 Definisi Motivasi**

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor – faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Jenita, 2017)

#### **1.2.3.2 Unsur Motivasi**

Motivasi mempunyai tiga unsur utama yaitu (Jenita, 2017) :

- a. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka harapkan.
- b. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan.
- c. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti daripada motivasi.

#### **1.2.3.3 Jenis-jenis Motivasi**

Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi (Jenita, 2017) :

##### **a. Motivasi Internal**

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua.

- 1) Fisiologis yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus dan lain-lain.

- 2) Psikologis yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori dasar.
  - a) Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan kehangatan, keharmonisan, kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
  - b) Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
  - c) Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, dan mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap terhadap orang lain.
- b. Motivasi Eksternal  
 Motivasi eksternal tidak dapat dilepaskan dari motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan. Misalnya motivasi eksternal dalam belajar antara lain berupa penghargaan, pujian, hukuman atau celaan yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga.
- c. Motivasi Positif  
 Motivasi positif adalah dorongan atau niat untuk mendapatkan sesuatu yang positif atau baik. Contoh dari motivasi positif, seseorang tergerak untuk berbuat sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah, tambahan pendapatan, nilai yang bagus, dan sejenisnya.
- d. Motivasi Negatif  
 Motivasi negatif adalah dorongan atau niat yang didasari oleh keinginan yang negatif atau tidak baik. Pendapat lain dalam jenis motivasi negatif termasuk seseorang yang tergerak berbuat sesuatu karena adanya dorongan agar terhindar dari hukuman. Individu mempunyai maksud negatif ingin mencelakai seseorang termasuk dalam motivasi negatif.

#### 1.2.3.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi (Jenita, 2017) adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi
- e. Mengefektifkan pengadaan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

#### 1.2.3.5 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi (Jenita, 2017), ada tiga :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, dimana motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Sebagai seleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### 1.2.3.6 Metode Motivasi

Metode yang membangun motivasi (Jenita, 2017) :

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*) yaitu motivasi (materi dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi



yang empuk dan sebagainya.

### 1.2.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Jenita, 2017) :

#### a. Faktor kebutuhan manusia

- 1) Kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan dasar seperti kebutuhan akan makanan, pakaian dan perumahan, untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (psikologis), kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan status, pengakuan. Keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang tokoh bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban yang lebih banyak. Motivasi untuk meraih status yang diidamkan akan melekat kuat dalam dirinya.
- 3) Kebutuhan sosial, karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya

#### b. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Dalam hal pemberian gaji, gaji mempunyai arti yang mendalam yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan tersebut bersama keluarganya. Hasil kerja yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dihasilkan.

#### c. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Kepemimpinan mempengaruhi motivasi orang

yang dipimpin dalam bekerja.

d. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Pelatihan ini dapat meningkatkan motivasi kerja untuk karyawan.

e. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatan kinerja selanjutnya.

f. Faktor Lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya, pewarnaan ruangan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, serta ketersediaan alat penunjang pekerjaan yang dapat dijangkau oleh karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan bawahan dengan sesama rekan kerja. Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik misalnya hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain yang tidak baik dapat menurunkan motivasi kerja, begitupun sebaliknya.

## 1.2.4 Konsep Kepatuhan

### 1.2.4.1 Definisi Kepatuhan

Kepatuhan didefinisikan sebagai kesetiaan, ketaatan atau loyalitas. Kepatuhan yang dimaksud disini adalah ketaatan dalam pelaksanaan prosedur tetap yang telah dibuat. Kepatuhan adalah tingkat seseorang melaksanakan suatu cara atau berperilaku sesuai dengan apa yang disarankan atau dibebankan kepadanya. Kepatuhan pelaksanaan prosedur tetap adalah untuk selalu memenuhi petunjuk atau peraturan-peraturan dan memahami etika keperawatan di tempat perawat tersebut bekerja (Hasanudin et al., 2020).

Kepatuhan merupakan modal dasar seseorang berperilaku. Perilaku tersebut menjelaskan perubahan sikap dan perilaku individu diawali dengan proses patuh, identifikasi, dan tahap terakhir berupa internalisasi. Pada awalnya individu mematuhi anjuran/instruksi tanpa kerelaan untuk melakukan tindakan tersebut dan seringkali karena ingin menghindari hukuman atau sanksi jika dia tidak patuh, atau untuk memperoleh imbalan yang dijanjikan jika dia mematuhi anjuran tersebut. Tahap ini disebut tahap kepatuhan (*compliance*). Biasanya perubahan yang terjadi pada tahap ini sifatnya sementara, artinya bahwa tindakan itu dilakukan selama masih ada pengawasan. Tetapi begitu pengawasan itu mengendur/ hilang, perilaku itu pun ditinggalkan (Hasanudin et al., 2020).

Kepatuhan individu yang berdasarkan rasa terpaksa atau ketidakpahaman tentang pentingnya perilaku yang baru, dapat disusul dengan kepatuhan yang berbeda jenisnya, yaitu kepatuhan demi menjaga hubungan baik dengan tokoh yang menganjurkan perubahan tersebut (*change agent*). Perubahan perilaku individu baru dapat menjadi optimal jika perubahan tersebut terjadi melalui proses internalisasi dimana perilaku yang baru itu dianggap bernilai positif bagi diri individu itu sendiri dan diintegrasikan dengan nilai-nilai lain dari hidupnya (Al-Assaf, 2019).

### 1.2.4.2 Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja

Kepatuhan sebagai tindakan atau proses untuk menurut atas perintah, keinginan, atau paksaan terhadap sesuatu aturan. Kepatuhan mengikuti prosedur

keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan. Kepatuhan dalam mengikuti prosedur operasi atau prosedur kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja. Perilaku (tindakan) yang tidak aman yang sering ditemukan di tempat kerja pada dasarnya merupakan perilaku tidak patuh terhadap prosedur operasi atau kerja (Hasanudin et al., 2020)

#### 1.2.4.3 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan

Perubahan sikap dan perilaku dimulai dari tahap kepatuhan, identifikasi dan internalisasi, ini berarti bahwa kepatuhan merupakan tahap awal dari perilaku sehingga semua faktor yang mempengaruhi perilaku dapat mempengaruhi kepatuhan

Menurut Lawrence Green (Alligood, 2017) menyatakan bahwa perilaku, dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu

- a. Faktor pengaruh (*Predisposing factors*), yaitu faktor yang mendahului atau yang menjadi dasar perilaku.
- b. Faktor pemungkin (*Enabling factors*), faktor yang mendahului, memungkinkan terlaksananya suatu aspirasi.
- c. Faktor Penguat (*Reinforcing factors*), yaitu faktor yang menentukan apakah tindakan dapat mendukung atau tidak, tergantung dari tujuan dan jenis program.

Proses pembentukan perilaku dipengaruhi oleh faktor internal yang terdiri dari pengetahuan, kecerdasan, persepsi dan emosi. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan sekitar baik fisik maupun non fisik, ekonomi dan kebudayaan. Aspek yang mempengaruhi perilaku (kepatuhan) yaitu faktor individu/psikologis dan organisasi. Aspek individu/psikologis terdiri dari kemampuan/keterampilan, pengetahuan, persepsi, kepribadian, motivasi, sikap dan latar belakang (seperti pengalaman kerja/lama bekerja). Aspek organisasi meliputi sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan dan sanksi, struktur dan desain pekerjaan (Al- Assaf, 2019).

#### 1.2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan

Faktor yang mempengaruhi kepatuhan dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Hasanudin et al., 2020) :



a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan panca indera. Pengetahuan yang semakin tinggi tingkatnya dapat mempengaruhi kepatuhan kerja.

b. Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang umum menunjukkan kepada seluruh proses gerakan yang termasuk situasi yang mendorong, atau dorongan yang timbul dari diri sendiri. Tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dengan tujuan menimbulkan tindakan atau perbuatan. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan, gerakan ini diwujudkan dalam bentuk perilaku. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kesadaran untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mendapatkan hasil yang baik.

c. Sikap

Sikap merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seorang beraksi sesuai dengan rangsang yang diterima. Sikap adalah merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek tertentu yang berarti bahwa sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek atau bentuk suka atau bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kepatuhan terhadap SPO, yakni terdapat hubungan antara sikap buruk terhadap kepatuhan buruk dari pekerja.

d. Lama Kerja

Lamanya seseorang berkerja atau mempunyai pengalaman di bidang pekerjaannya yang berpengaruh terhadap perilaku kerja. Seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman yang lebih banyak sehingga memegang peranan dalam pembentukan perilaku kerja.

e. Persepsi

Persepsi adalah proses pemberian arti seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia dalam pandangan sedang dan sempit adalah bagaimana dalam penglihatan, sedangkan dalam arti luas adalah pandangan bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Persepsi dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, dan pengetahuan. Persepsi yang baik akan suatu prosedur kerja dapat mempengaruhi kepatuhan kerja.

f. Kepribadian

Kepribadian individu di golongan ke dalam faktor internal. Sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesannya dalam bekerja. Pekerja yang sesuai dengan kepribadian tenaga kerja, memberikan hasil kerja yang sangat baik. Penyesuaian kepribadian yang tidak baik (tidak sesuai) mungkin mengalami kesukaran dalam penyesuaian diri didalam latihan atau situasi kerja.

g. Pelatihan

Kesadaran dalam melaksanakan prosedur sesuai dengan aturan yang ada perlu ditanamkan pada setiap tenaga kerja baik yang masih baru maupun tenaga kerja yang sudah bekerja lama disuatu unit kerja. Pembinaan atau pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus dapat meningkatkan kesadaran dan wawasan pekerja mengenai pentingnya pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap prosedur kerja.

h. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu hal penting dalam rangka memastikan bahwa pekerja mematuhi aturan-aturan kerja yang ada sehingga tercipta keselamatan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawas harusnya bertanggung jawab terhadap pemberian instruksi kerja pada karyawan sesuai dengan SPO. Pengawasan yang dapat digunakan untuk mengontrol atau memastikan apakah pekerja

mengikuti standar prosedur kerja yang ada.

### **1.2.5 Konsep Keperawatan**

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan keperawatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, dilaksanakan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Menurut (Syarif, 2020) Keperawatan merupakan kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukan dalam sistem di mana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi keperawatan maupun dari luar profesi keperawatan yang bersifat konstan. Adapun peran perawat adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan, advokat klien, pendidik, koordinator, kolaborator, konsultan dan pembaharu (Normiati, 2020).

### **1.2.6 Konsep Role Play**

#### **1.2.6.1 Definisi Role Play**

*Role Playing* atau bermain peran adalah sejenis permainan gerak yang didalamnya ada tujuan, aturan dan sekaligus melibatkan unsur senang. *Role play* mempunyai banyak manfaat bagi mahasiswa termasuk melatih keterampilan, merefleksikan kinerja, dan memahami perspektif orang lain melalui cara yang lebih realistis dengan menggunakan skenario latihan (Servey & Wyrick, 2018).

Cara mengimplementasikan *role play* adalah dengan mendramatisasikan keadaan atau menirukan aktivitas tertentu atau karakter khusus yang dilakukan dengan cara mengarahkan mahasiswa. Dalam pelaksanaannya, dosen menyusun

dan memfasilitasi *role play*. Setelah pelaksanaan *role play*, dosen melakukan evaluasi. Mahasiswa yang tidak terlibat peran diberi tugas mengamati *role play*, merangkum pesan di *role play* dan mengevaluasi pelaksanaan *role play* yang sudah diperagakan oleh temannya. Untuk melakukan *role play* harus dipersiapkan terlebih dahulu (Ridwan, 2016).

*Role play* membutuhkan perencanaan, fleksibilitas dosen, dan kenyamanan dengan lingkungan belajar. Untuk mencapai pembelajaran mahasiswa secara maksimal, harus diperhatikan prinsip-prinsip yang akan dialami semua mahasiswa dengan memperhatikan elemen-elemen kunci. Pelaksanaan *role play* yang efektif memiliki tujuan yang jelas, batas waktu yang ditentukan, dan pembekalan metode untuk memaksimalkan refleksi dalam pembelajaran ( Servey & Wyrick, 2018).

#### 1.2.6.2 Langkah-Langkah Pelaksanaan *Role Play*

Langkah-langkah dalam melaksanakan metode pembelajaran *role play* adalah (Ridwan, 2016; Servey & Wyrick, 2018):

- a. Persiapan atau Pemilihan Masalah  
Membagikan satu permasalahan yang diangkat untuk dilakukan *role play*. Pemilihan masalah bertujuan untuk menyampaikan masalah yang diangkat dari materi yang dibahas agar pemeran dapat merasakan masalah tersebut, sehingga pemeran terdorong untuk mempelajarinya.
- b. Pemilihan Peran  
Memilih peran untuk pemeran yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, menjelaskan karakter masing-masing yang akan diperankan dan apa yang harus dikerjakan oleh para pemain *role play*. Hanya pemeran yang mempersiapkan diri dengan baik yang dapat menghayati perannya.
- c. Menyusun langkah-langkah bermain peran  
Membuat dan menyiapkan skenario yang akan digunakan untuk *role play* dan menjelaskan waktu pelaksanaan *role play*.
- d. Penunjukan Pengamat  
Menunjuk orang yang tidak terlibat dalam peran utama *role play* sebagai pengamat pelaksanaan *role play*



- e. Pelaksanaan *Role Play*  
Pemeran mulai memerankan sesuai dengan peran masing-masing yang terdapat pada skenario *role play*.
- f. Diskusi dan evaluasi  
Setelah pelaksanaan *role play*, menyimpulkan tentang berbagai pengalaman yang didapatkan dan kesimpulan dari *role play*.

#### 1.2.6.3 Manfaat metode pembelajaran *Role Play*

Manfaat pelaksanaan *role play* dalam pendidikan yang ditinjau dari beberapa literatur antara lain (Oktavia, L. R. D., & Kusumawati, W., 2019) :

- a. Meningkatkan komunikasi  
Metode *role play* sangat efektif digunakan dalam melatih komunikasi dan empati dalam pendidikan keperawatan. Komponen empati (*Caring* dan *prespective taking*) dapat meningkat ketika menggunakan metode bermain peran daripada metode tradisional (Burta, 2018).
- b. Meningkatkan Pengetahuan  
Pengetahuan mahasiswa keperawatan lebih meningkat ketika diterapkan metode pembelajaran *role play* dibandingkan dengan metode ceramah (Delnavaz et al., 2018).
- c. Meningkatkan kemampuan psikomotor  
*Role play* dapat meningkatkan kemampuan psikomotorik kualifikasi klinis mahasiswa keperawatan (Sato et al., 2017; Ziapour, Mahmoodi and Dehghan, 2018; Delnavaz et al., 2018; Vizeshfah et al., 2016). Menggunakan metode *role play* sangat berguna untuk pendidikan keterampilan klinis yang berhubungan dengan praktik keperawatan.
- d. Memotivasi untuk refleksi diri  
Strategi pelaksanaan *role play* dapat memfasilitasi mahasiswa untuk ikut merasakan ketidaknyamanan saat mereka menjadi pasien. Dengan demikian, mahasiswa akan menyadari pentingnya kehadiran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan di saat yang sulit dan bagaimana bersikap caring kepada pasien (Sebold et al., 2018).
- e. Meningkatkan berpikir kritis

Kemampuan berpikir kritis dapat meningkat pesat pada *role play* yang digabungkan dengan simulasi dibandingkan metode pembelajaran simulasi dengan metode ceramah (Kim, 2018)

f. Meningkatkan Efikasi Diri

Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan keyakinan pada kemampuan diri untuk mengatur, menilai, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Metode *role play* dapat meningkatkan efikasi diri. *Self efficacy* dapat meningkat ketika metode *role play* dikombinasi dengan simulasi dibanding metode ceramah dengan simulasi (Fossen & Stoeckel, 2016; Kim, 2018).

### 1.2.7 Konsep Reward dan Punishment

#### 1.2.7.1 Definisi Reward

*Reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori *behavioristik* (Moh Zaiful Rosyid, 2018).

*Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada siswa karena hasil baik dalam proses pendidikannya dengan tujuan agar senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji (Purwanto, 2017).

#### 1.2.7.2 Tujuan Pemberian Reward

Tujuan pemberian *reward* menurut Moh Zaiful Rosyid (2018) sebagai berikut :

a. Menarik

*Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan masuknya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat *intern* dan *ekstern* organisasi akan menjadi baik.

b. Mempertahankan

*Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik dengan segala macam strateginya. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah orang yang berperilaku tidak baik.

Karena orang akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum *reward* itu diberikan.

c. Kekuatan

Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mempertahankan sesuatu (bersikap menjadi baik) sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatan, maka seseorang akan kembali melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.

d. Motivasi

Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi seseorang untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi.

e. Pembiasaan

Setelah keempat tujuan dari *Reward* tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

### 1.2.7.3 Indikator-indikator Pemberian *Reward*

a. Pujian

Pujian merupakan tindakan mengungkapkan persetujuan atau kekaguman. Pujian dapat meningkatkan harga diri, kemandirian, minat belajar dan prestasi belajar seseorang. Pujian merupakan penghargaan yang paling mudah dilakukan. Biasanya dilakukan dengan kata-kata seperti *yes*, bagus, tingkatkan.

b. Penghormatan

Penghargaan ini mengacu pada dua bentuk yaitu penobatan, dimana seseorang diumumkan kepada seluruh teman-temannya secara terbuka sebagai orang yang mencapai sesuatu hal yang baik. Pengormatan juga mengacu pada pemberian kuasa untuk melakukan sesuatu hal.

c. Hadiah

Hadiah adalah penghargaan yang berbentuk barang. Penghargaan yang berbentuk barang ini disebut penghargaan materil. Penghargaan

dengan cara ini bisa berdampak kurang baik pada motivasi seseorang. Karena didasarkan pada hadiah maka bisa membuat seseorang tidak melakukan sesuatu karena tidak mendapatkan hadiah. Karena itu, hadiah harus diberikan secara tepat dalam waktu dan tepat karena perlu.

d. Tanda Penghargaan

Merupakan penghargaan yang bersifat simbolis. Biasanya berupa surat-surat tanda penghargaan, piala, dan sebagainya.

#### 1.2.7.4 Definisi *Punishment*

*Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut (Purwanto, 2017).

*Punishment* (hukuman) adalah salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Sudirman, 2018).

#### 1.2.7.5 Tujuan Pemberian *Punishment*

Menurut Purwanto (2017) tujuan seseorang memberi hukuman itu bermacam-macam. Hal ini sangat berkaitan erat dengan pendapat orang tentang teori-teori hukuman, sebagai berikut :

a. Teori Pembalasan.

Menurut teori ini hukuman diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap kelainan dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang.

b. Teori Perbaikan

Menurut teori ini hukuman diadakan untuk membasmi kejahatan. Jadi maksud hukuman itu adalah untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan semacam itu lagi. Teori inilah yang lebih bersifat pedagogis karena bermaksud memperbaiki si pelanggar, baik lahiriyah maupun batiniyahnya.

c. Teori Perlindungan

Menurut teori ini hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman

ini masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori Ganti Kerugian

Menurut teori ini hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian (*boete*) yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran itu. Hukuman ini banyak dilakukan dalam masyarakat atau pemerintah.

e. Teori Menakut-nakuti

Menurut teori ini hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akan akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya. Teori ini juga masih membutuhkan teori perbaikan. Sebab menurut teori ini besar kemungkinan pelanggar meninggalkan suatu perbuatan itu hanya karena takut, bukan karena keinsafan bahwa perbuatannya memang sesat atau memang buruk. Dalam hal ini pelanggar tidak terbentuk kata hatinya.

#### 1.2.7.6 Macam-Macam *Punishment*

Menurut Purwanto (2017) ada beberapa macam-macam hukuman, diantaranya yaitu:

a. Hukuman *preventif*

Yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hukuman itu dilakukannya sebelum pelanggaran itu dilakukan. Misalnya seseorang dimasukkan didalam penjara (selama menentikan keputusan hakim), karena perkara tersebut ia ditahan *preventif* di dalam penjara.

b. Hukuman *Represif*

Yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.



### **1.3 Tujuan Penulisan**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mampu mengelola layanan keperawatan dengan penerapan Kebersihan Tangan berdasarkan lima momen kebersihan tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mampu mengkaji penerapan Kebersihan Tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.
2. Mampu merumuskan masalah penerapan Kebersihan Tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.
3. Mampu menyusun intervensi penerapan Kebersihan Tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.
4. Mampu mengimplementasikan dalam penerapan Kebersihan Tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.
5. Mampu mengevaluasi penerapan Kebersihan Tangan di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.

### **1.4 Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Sebagai pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan pelayanan keperawatan pada pasien dan sebagai evaluasi pelaksanaan program Kebersihan Tangan di setiap ruangan khususnya di Unit Perawatan 4 Rumah Sakit Mawaddah Medika.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Penulis**

Penulis dapat menerapkan berbagai disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terutama dalam bidang manajemen keperawatan, dan riset keperawatan dan untuk proses bagi penelitian selanjutnya

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Ilmu Keperawatan**

Memperkuat dasar-dasar keilmuan keperawatan yang akan menjadi landasan dalam kegiatan pelayanan keperawatan

#### **1.4.4 Manfaat Bagi Institusi Pendidikan**

Sebagai bahan masukan dan gambaran tentang penerapan Kebersihan Tangan di Rumah Sakit Mawaddah Medika.

