

12-31-2018

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN PROGRAM PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) MELALUI EVALUASI PRE TEST DAN POS TEST DI BAGIAN DIKLAT RUMAH SAKIT PUSAT OTAK NASIONAL (RSP PON)

Nur Fadilah Dewi

Program Studi Perumahsakitan, Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia,
nurfadilah.dewi@vokasi.ui.ac.id

Yulial Hikmah

Program Studi Administrasi Asuransi dan Aktuaria, Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia,
yulial.hikmah@vokasi.ui.ac.id

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jabt>



Part of the [Accounting Commons](#), [Business Administration, Management, and Operations Commons](#), [Economic Theory Commons](#), and the [Human Resources Management Commons](#)

Recommended Citation

Dewi, Nur Fadilah and Hikmah, Yulial (2018) "EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN PROGRAM PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) MELALUI EVALUASI PRE TEST DAN POS TEST DI BAGIAN DIKLAT RUMAH SAKIT PUSAT OTAK NASIONAL (RSP PON)," *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*: Vol. 1: Iss. 1, Article 7.
DOI: 10.7454/jabt.v1i1.23
Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jabt/vol1/iss1/7>

This Article is brought to you for free and open access by the Vocational Education Program at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Administrasi Bisnis Terapan by an authorized editor of UI Scholars Hub.

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN PROGRAM
PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) MELALUI EVALUASI PRE TEST
DAN POS TEST DI BAGIAN DIKLAT RUMAH SAKIT PUSAT OTAK
NASIONAL (RSP PON)**

Nur Fadilah Dewi¹, Yulial Hikmah²

¹Program Studi Perumahsakitan

²Program Studi Administrasi Asuransi dan Aktuaria
Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia

¹nurfadilah.dewi@vokasi.ui.ac.id

²yulial.hikmah@vokasi.ui.ac.id

Abstrak

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) RSP Otak Nasional merupakan bagian yang mengurus semua hal terkait pendidikan dan pelatihan pegawai rumah sakit. Salah satu jenis pelatihan yang diadakan, yaitu Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Pelatihan PPI merupakan suatu upaya sistematis dan terencana untuk mengendalikan penyebaran infeksi rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan program pengendalian infeksi (PPI) terhadap karyawan RSP PON dengan menggunakan metode pre tes sebelum pelatihan dan post tes setelah pelatihan. Subjek penelitian berjumlah 30 peserta diklat PPI. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan metode uji-t berpasangan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan PPI cukup efektif untuk menambah pengetahuan peserta.

Kata kunci: *Pelatihan, evaluasi, pre- test dan post-test*

Abstract

Education and Training National Brain Center Hospital is the part that takes care of all matters related to education and training of hospital staff. One type of training is held, namely the Training of Prevention and Control of Infection. Prevention and Control of Infection training is a systematic and planned effort to control the spread of hospital infections. This study aims to determine the effectiveness of infection control program training to employees of National Brain Center Hospital by using pre-test method before training and post-test after training. Research subjects amounted to 30 participants. This research is a quantitative research by doing hypothesis testing using paired t-test method. The results of the study concluded that Prevention and Control of Infection training is effective to increase participants' knowledge.

Keywords: *Training, evaluation, pre- test and post-test*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit dikaitkan sebagai organisasi yang padat modal, padat karya dan padat teknologi, tentunya hal tersebut menjadikan rumah sakit sebagai suatu organisasi yang sangat kompleks.

Padat karya memiliki arti bahwa berbagai macam jenis profesi terdapat di rumah sakit dengan jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Tenaga kerja di rumah sakit merupakan penggerak dalam hal mewujudkan visi dan misi yang ada. Oleh karena itu, tenaga kerja yang ada harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat dan dapat menjadi tempat penularan penyakit, serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Oleh sebab itu, sebagai institusi kesehatan penting bagi sebuah rumah sakit untuk memastikan seluruh tenaga kerja yang dimiliki, bukan hanya tenaga medis namun juga tenaga non medis untuk mampu melakukan upaya pencegahan dan pengendalian infeksi.

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional (RSP Otak Nasional) merupakan Rumah Sakit Khusus Pusat Rujukan Nasional yang terletak di Cawang, Jakarta Timur. RSP Otak Nasional memiliki bagian tersendiri yang mengurus masalah pelatihan pegawai, yaitu Bagian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Bagian Diklat RSP Otak Nasional merupakan bagian yang mengurus semua hal terkait pendidikan dan pelatihan pegawai rumah sakit. Salah satu jenis pelatihan yang diadakan, yaitu Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI).

Pelatihan PPI merupakan suatu upaya sistematis dan terencana untuk mengendalikan penyebaran infeksi rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan pentingnya pengetahuan mengenai pencegahan dan pengendalian infeksi untuk

kesehatan dan kinerja pegawai rumah sakit. Tahap akhir dalam penyelenggaraan pelatihan adalah evaluasi, untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan PPI yang dilaksanakan Diklat RSP PON, maka penulis melakukan evaluasi menggunakan metode pre-test dan post-test.

Seberapa efektifkah program pelatihan PPI RSP PON dengan menggunakan desain pre-test dan post-test apakah terdapat peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Hasil yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan.
3. Ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang.
4. Terdapatnya iklim organisasi yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Jadi, pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja. Sistem pendidikan dan pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan. Evaluasi adalah sebuah proses penilaian suatu hal yang dibandingkan dengan beberapa standar. Setelah berakhir pelatihan, sebaiknya

dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup dua hal, yaitu :

1. Evaluasi terhadap proses pelatihan yang meliputi:
 - a) Organisasi penyelenggara, contoh: administrasi, konsumsi, akomodasi, ruangan, petugas dan sebagainya
 - b) Penyampaian materi pelatihan, contoh: relevansi materi maupun pengajar
2. Evaluasi terhadap hasil, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang disampaikan dapat dikuasai dan dimengerti oleh. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku peserta pelatihan. Cara melakukan evaluasi:
 - a) Formal, dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan
 - b) Informal, dengan diskusi antara peserta dengan panitia

Disamping evaluasi pada akhir pelatihan, kadang-kadang pada setiap akhir sesi pada setiap hari pelatihan dapat juga dilakukan evaluasi terhadap sesi pelatihan pada waktu tersebut.

Evaluasi program pelatihan bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan program, yang meliputi:

1. Keputusan tentang perencanaan program yang mengarah pencapaian tujuan umum dan tujuan khusus
2. Keputusan tentang komponen masukan program, seperti: ketenagaan, sarana prasarana, waktu dan biaya
3. Keputusan tentang implementasi program yang mengarahkan kegiatan- kegiatan pelatihan
4. Keputusan tentang produk program yang menyangkut hasil dan dampak dari program pendidikan dan pelatihan

Evaluasi terhadap program secara sistematis pada umumnya menempuh empat langkah, yaitu:

1. Menyusun Desain Evaluasi
Evaluasi mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi, mulai menentukan tujuan evaluasi, model yang akan digunakan, informasi yang akan dicari serta metode pengumpulan dan analisis data. Setelah menghasilkan desain evaluasi yang cukup komprehensif dan rinci, maka sudah dapat dijadikan acuan kegiatan evaluasi yang akan dilaksanakan.

2. Mengembangkan Instrumen Penelitian Data
Setelah pengumpulan data dilakukan, langkah selanjutnya adalah menentukan bentuk instrumen yang akan digunakan serta kepada siapa instrumen tersebut diajukan (responden). Untuk memperoleh data yang valid maka instrumen yang digunakan harus memperhatikan masalah validitas data dan reliabilitas. Selain hal tersebut, masalah efisiensi dan efektivitas harus diperhatikan.
3. Mengumpulkan Data, Analisis dan *Judgement*
Langkah ketiga merupakan tahapan pelaksanaan dari apa yang telah direncanakan pada langkah pertama dan kedua. Pengumpulan data dapat diperoleh melalui populasi maupun menggunakan sampel, apabila menggunakan sampel maka harus representatif mewakili populasi dan memperhatikan teknik *sampling* yang baik. Dari hasil *judgement* kemudian disusun rekomendasi kepada penyelenggara kegiatan diklat
4. Menyusun Laporan Hasil Evaluasi
Menyusun laporan merupakan langkah terakhir dalam kegiatan manajemen pendidikan dan pelatihan. Laporan disusun berdasarkan kesepakatan, laporan ini terkait dengan tujuan hasil evaluasi.

Tahap pembelajaran untuk mengukur tingkat keberhasilan peserta diklat terkait dengan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan program diklat. Tahap perilaku untuk mengevaluasi perubahan perilaku alumni diklat akibat peningkatan kompetensi yang diperoleh selama diklat dalam pekerjaannya. Tahap hasil atau dampak untuk mengevaluasi akibat dari perubahan perilaku alumni dilihat dalam meningkatkan kinerja organisasi (Kirkpatrick, 1998; Bates, 2004).

METODE PENELITIAN

Data dan Variabel

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan pretest dan posttest kepada 30 peserta Pelatihan PPI. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel skor tes sebelum pelatihan (X) dan variabel skor tes setelah pelatihan (Y)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat keefektifan program pelatihan dengan membandingkan hasil tes peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji t-berpasangan. Berikut ini langkah-langkah analisis data penelitian (Quadratullah, 2014):

1. Membuat hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah :

$$H_0 : \mu_x - \mu_y = 0$$

(Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan)

$$H_1 : \mu_x - \mu_y \neq 0$$

(Terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah mengikuti penelitian)

2. Menentukan tingkat signifikansinya. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.
3. Menghitung statistik T.

$$T_{hitung} = \frac{\bar{d}}{\sqrt{s_d^2/n}}$$

dengan,

$$d_i = x_i - y_i$$

$$\bar{d} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n d_i$$

$$s_d^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (d_i - \bar{d})^2$$

4. Menentukan daerah kritis untuk menolak H_0 . Tolak H_0 jika, $T_{hitung} < -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$

T_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi T dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $db = n - 1$, dengan n adalah jumlah sampel, sehingga $db = 29$.

5. Menarik kesimpulan.

Jika $T_{hitung} < -T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan $\mu_x - \mu_y < 0$ atau $\mu_x < \mu_y$.

Kesimpulannya adalah terdapat peningkatan skor tes setelah pelatihan. Dengan kata lain, program pelatihan PPI RSP PON cukup efektif untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan $\mu_x - \mu_y > 0$ atau $\mu_x > \mu_y$. Kesimpulannya adalah tidak terdapat peningkatan skor tes setelah pelatihan. Dengan kata lain, program pelatihan PPI RSP PON kurang efektif untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut tabel 1 adalah hasil pretest dan posttest peserta program pelatihan PPI. Hipotesis penelitiannya adalah,

$$H_0 : \mu_x - \mu_y = 0$$

(Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan)

$$H_1 : \mu_x - \mu_y \neq 0$$

(Terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah mengikuti penelitian)

Tabel 1. Hasil Pretest dan Post

No	Pre (X)	Post (Y)
1	85	100
2	80	100
3	70	80
4	75	100
5	70	100
6	75	100
7	70	100

8	70	100
9	75	100
10	80	100
11	70	80
12	75	100
13	60	80
14	80	100
15	80	100
16	75	100
17	75	100
18	70	100
19	70	100
20	65	100
21	70	100
22	85	100
23	70	80
24	75	100
25	75	100
26	65	80
27	70	100
28	70	100
29	75	100
30	75	100

Tabel 2. Perhitungan Statistic uji T

No	Pre (X)	Post (Y)	D	$(d_i - \bar{d})^2$
1	85	100	-15	69,4
2	80	100	-20	11,1
3	70	80	-10	177,8
4	75	100	-25	2,8
5	70	100	-30	44,4
6	75	100	-25	2,8
7	70	100	-30	44,4
8	70	100	-30	44,4
9	75	100	-25	2,8

10	80	100	-20	11,1
11	70	80	-10	177,8
12	75	100	-25	2,8
13	60	80	-20	11,1
14	80	100	-20	11,1
15	80	100	-20	11,1
16	75	100	-25	2,8
17	75	100	-25	2,8
18	70	100	-30	44,4
19	70	100	-30	44,4
20	65	100	-35	136,1
21	70	100	-30	44,4
22	85	100	-15	69,4
23	70	80	-10	177,8
24	75	100	-25	2,8
25	75	100	-25	2,8
26	65	80	-15	69,4
27	70	100	-30	44,4
28	70	100	-30	44,4
29	75	100	-25	2,8
30	75	100	-25	2,8
Total	2200	2900	-700	1316,7
Rataan	73,3	96,7	-23,3	

Statistik ujinya adalah,

$$s^2 = \frac{1}{d} (1316,7) = 45,4$$

$$T_{hitung} = \frac{\bar{d}}{\frac{s_d}{\sqrt{n}}} = -\frac{23,3}{\sqrt{\frac{45,4}{30}}} = -18,9$$

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $db = 29$, sehingga

$$T_{tabel} = 1,699$$

Karena $T_{hitung} = -18,9 < -T_{tabel} = -1,699$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan dengan adanya pelatihan

PPI, yaitu skor tes peserta setelah pelatihan meningkat dari tes sebelum pelatihan.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi Program diklat PPI dengan metode pre-tes dan post-tes, hasil yang didapatkan adalah terjadi peningkatan pengetahuan yang lebih baik dari sebelum dan sesudah peserta mengikuti pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan PPI cukup efektif untuk menambah pengetahuan peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Permenkes RI Nomor 11 Tahun 2016. *Penyelenggaraan Rawat Jalan Eksekutif di Rumah Sakit*.
- Safitri, D. (2017). *Optimalisasi pengembalian berkas klaim oleh pihak BPJS di Unit Verifikasi Piutang Pasien Rumah Sakit Pusat Otak Nasional*. Universitas Indonesia, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional, 2018. <http://www.rspon.co.id>.
- Sidiq R, Afrina R. (2017). *Kajian efisiensi pelayanan rumah sakit Jurnal: Politeknik Kementerian Kesehatan Aceh*, Volume VIII
- Febriana. (2014). *Critical success factors sebagai strategi bersaing dalam meningkatkan kinerja pada RSUD Sidoarjo*. Jurnal STIE Surabaya Volume III
- Julianry A, Syarief R, Affandi MJ. (2017). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kineja organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika [Jurnal]*. Institut Pertanian Bogor: Volume III; 238. Bogor.
- Sidiq R, Afrina R. (2017). *Kajian efisiensi pelayanan rumah sakit [jurnal]*. Politeknik Kementerian Kesehatan Aceh; Volume VIII
- Anggini, Ayu. (2017). *Optimalisasi Database Pelatihan di Bagian Diklat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional*. Depok. Universitas Indonesia
- Wahdiniawati SA, Ma'arif MS, Dirjosuparto S. (2014) *Sistem pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di PT Telekomunikasi Indonesia TBK Jakarta Selatan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor; 2014; Volume 17; Halaman 94.
- Nasrul, M. (2009). *Evaluasi Program Pelatihan. Medik (1)*, 39-44
- Bates, R. (2004). *A Critical Analysis of Evaluation Practice: The Kirkpatrick Model and Principle of Beneficence. Evaluation and Program Planning*, 27, 341-347.
- Quadratullah, M.Farhan (2014) *Statsitika Terapan: Toeri, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS* Yogyakarta: AN