



**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PSIKOLOGIS
TERHADAP PENINGKATAN MUTU DAN KESELAMATAN PASIEN PADA ERA
KEBIASAAN BARU DI RSUD X**

Nonik Eka Martyastuti¹, Rusdi¹, Anik Indriono²

¹Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pekalongan, Jl. Sriwijaya No.3, Bendan, Pekalongan Barat, Pekalongan, Jawa Tengah 51119, Indonesia

²Program Studi Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pekalongan, Jl. Sriwijaya No.3, Bendan, Pekalongan Barat, Pekalongan, Jawa Tengah 51119, Indonesia

*nonik.martyastuti@gmail.com

ABSTRAK

RSUD X berkomitmen untuk terus meningkatkan perawatan pasien di semua bidang, perawatan pasien yang berkualitas dan mengelola risiko. Berdasarkan laporan tri bulan tahun 2021 ditemukan data sebagai berikut, (1) Tidak semua unit melakukan input data PMKP secara regular; (2) Penanggungjawab data yang ada belum mendapatkan sosialisasi yang memadai tentang program PMKP; (3) Adanya rotasi staf akibat pembukaan ruang rawat isolasi covid-19; (4) Penutupan beberapa ruang rawat dan pengalihan SDM keperawatan akibat alih fungsi ruang perawatan umum menjadi ruang rawat covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor individu (umur, jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian) terhadap faktor psikologis (motivasi) perawat dalam peningkatan mutu dan keselamatan pasien di RS X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian Pre Experiment dengan desain penelitian adalah pre test with one group design. Teknik pengambilan sampling menggunakan purposive sampling. Dimana peneliti menentukan responden sejumlah 27 perawat yang bertugas penginput data keselamatan pasien di ruang rawat inap. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021- Januari 2022. Pengumpulan data dilakukan dengan dua tahap pertama yaitu dengan membagikan kuesioner kepada perawat dan tahap kedua membagikan kuesioner kepada Kepala Ruang dan Ketua Sub Komite Mutu. Uji statistik yang digunakan adalah Independent T test. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sejumlah 20 orang (74%). Sedangkan umur responden yang berkisar pada > 35 tahun sejumlah 20 orang (74%). Pendidikan terakhir dari responden yaitu D3 keperawatan sejumlah 14 orang (52%). Dari status kepegawaian 21 responden (78%) merupakan pegawai BLUD. Sedangkan dari karakteristik lama kerja di RSUD Kraton, sebanyak 18 orang (67%). Terdapat perbedaan Motivasi Intrinsik antara umur < 35 tahun dengan umur ≥ 35 tahun, dengan nilai P = 0,022. Umur < 35 tahun mempunyai nilai Motivasi Intrinsik lebih besar dibanding umur ≥ 35 tahun. Motivasi Ekstrinsik perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal itu berarti jenis kelamin berpengaruh pada Motivasi Ekstrinsik.

Keywords: keselamatan; mutu pelayanan; pasien; rumah sakit

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL FACTORS AND PSYCHOLOGICAL
FACTORS ON QUALITY IMPROVEMENT AND PATIENT SAFETY IN THE NEW
HABITS ERA AT RSUD X**

ABSTRACT

RSUD X Pekalongan Regency is committed to continuously improving patient care in all fields, providing quality patient care and managing risk. Based on the 2021 tri-month report, the following data were found, (1) Not all units input PMKP data regularly; (2) The person in charge of the existing data has not received adequate socialization about the PMKP program; (3) There is staff rotation due to the opening of the Covid-19 isolation treatment room; (4) Closure of several treatment rooms and the transfer of nursing human resources due to the transfer of the function of the general treatment room to the Covid-19 treatment room. The purpose of this study was to analyze the influence of

psychological factors (intrinsic and extrinsic motivation) of nurses on the performance of nurses at XHospital, Pekalongan Regency. This research is a quantitative research with Pre Experiment research method with the research design is a pre test with one group design. The sampling technique used in this study was purposive sampling. Where the researcher determines the respondents are 27 nurses who are in charge of inputting patient safety data in the inpatient room. With the following inclusion criteria; nurses have worked for at least 1 year, nurses who are willing to be respondents. This research was conducted in October 2021 - January 2022. Characteristics of respondents based on female gender were 20 people (74%). Meanwhile, the respondents' age ranged from > 35 years as many as 20 people (74%). The last education of the respondents was D3 in nursing as many as 14 people (52%). From the employment status, 21 respondents (78%) are BLUD employees. Meanwhile, from the characteristics of the length of work at the X Hospital, as many as 18 people (67%). In the age variable, there are differences in Intrinsic Motivation between the age < 35 years and the age 35 years, with a P value = 0.022. There are differences in Extrinsic Motivation between men and women with a P value = 0.028. Extrinsic motivation of women is higher than men. This means that gender has an effect on extrinsic motivation.

Keywords: hospital; patient; quality of service; salvation

PENDAHULUAN

Pemberi layanan kesehatan yang berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan, RSUD X selalu berupaya untuk melakukan tinjauan dan monitoring setiap aspek pelayanannya. Salah satunya adalah dengan melakukan pemantauan berdasarkan data pelayanan, termasuk data indikator mutu. Data indikator ini akan diolah menjadi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk kegiatan pelayanan menjadi lebih produktif, transparan, tertib, cepat, mudah, akurat, terpadu, aman dan efisien. Namun berdasarkan laporan tri bulan Pertama tahun 2021, Kegiatan peningkatan mutu dan keselamatan pasien di RSUD berjalan kurang memuaskan, yaitu: Beberapa indikator mutu tidak ada atau tidak dilaporkan, seperti: indikator PAB, KTD, surveilans HAI's, IPKP dan indikator program nasional. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: (1). Tidak semua unit melakukan input data PMKP secara reguler, (2). Belum ditunjuk penanggung jawab data masing – masing indikator, (3). Penanggung jawab data yang ada belum mendapatkan sosialisasi yang memadai tentang program PMKP, (4). Data indikator mutu yang sudah ada belum dilakukan analisis Secara memadai, (5). Program kerja peningkatan mutu dan keselamatan pasien pada tiap-tiap unit belum dibuat, (6). Adanya rotasi staf akibat pembukaan ruang rawat isolasi covid-19, (7). Penutupan beberapa ruang rawat dan pengalihan SDM keperawatan akibat alih fungsi ruang perawatan umum menjadi ruang rawat covid-19. Menurut Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly Jr. James (1997) dalam Nursalam (2016) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, sikap, pribadi, belajar, dan motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan).

METODE

Metode yang digunakan Pre Experiment dengan desain penelitian adalah pre test with one group design untuk mengetahui Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Psikologis Terhadap Peningkatan Mutu Dan Keselamatan Pasien Pada Era Kebiasaan Baru. Variabel yang di analisis adalah karakteristik responden, faktor psikologis dan faktor kinerja. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat di RSUD X 122 perawat. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan purposive sampling, dimana peneliti menentukan responden yang akan diteliti merupakan perawat yang bertugas sebagai admin penginput data keselamatan pasien di ruang rawat inap RSUD X sejumlah 27 orang. Adapun kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kriteria inklusi: 1) Perawat sudah bekerja di minimal 1 tahun 2) Perawat yang menjadi admin penginput data diruang rawat inap. Kriteria eksklusi:

1)Perawat yang sedang cuti, 2)Perawat yang sedang ijin atau tugas belajar. Waktu dan tempat penelitian ini dilakukan di RSUD pada bulan Oktober 2021 Januari 2022.

Pengambilan data dilakukan melalui dua tahap. Tahap I peneliti melakukan Focus Grup Discussion (FGD) dengan perawat perwakilan ruangan yang dilaksanakan pada tanggal 16 November 2023 di Aula RS. Perawat yang mengisi kuesioner ini merupakan perwakilan masing-masing ruang rawat inap sejumlah 20 responden. Kuesioner yang digunakan yaitu Kuesioner Faktor Psikologis (Kuesioner A) berisi tentang pernyataan tentang Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Kuesioner tentang Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit (Kuesioner B). Selanjutnya tahap II, responden yang mengisi Kuesioner A dan Kuesioner B yaitu Kepala Ruang (KARU) dan Sub Komite Mutu yang dilaksanakan tanggal 23 November 2021 dengan jumlah responden 7 orang. Semua data numerik, sebelum dilakukan uji analisis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data, dengan menggunakan Shapiro Wilk, karena data kurang dari 50. Bila nilai Sig. (nilai P) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas yaitu variabel Motivasi Intrinsik 0,597 dan Variabel Motivasi Ektrinsik 0,052. Uji bivariate yang digunakan adalah Independent sample T Test pada data terdistribusi normal dan Mann Whitney pada data tidak terdistribusi normal. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan melihat nilai P. Bila $P < 0,05$ maka H_0 diterima (terdapat perbedaan yang signifikan).

HASIL

Tabel 1.
Karakteristik Responden (n=27)

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	26
Perempuan	20	74
Umur		
< 35 tahun	20	74
> =35 tahun	7	26
Pendidikan		
D3 Keperawatan	4	52
S1 Keperawatan	8	30
Ners	5	18
Status Kepegawaian :		
BLUD	21	78
PNS	6	22
Lama Kerja :		
2-5 tahun	9	33
5-10 tahun	18	67

Tabel 1 dapat diketahui mayoritas responden jenis kelamin yang mendominasi perempuan sebanyak 20 orang (76 %), responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 7 orang (24%). Sedangkan dari karakteristik umur mayoritas responden berumur kurang dari 35 tahun sejumlah 20 orang (74%). Mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu D3 Keperawatan sebanyak 14 orang (52%), S1 Keperawatan sejumlah 8 orang (30%), dan responden dengan pendidikan terakhir Ners sejumlah 5 orang (18%). Selanjutnya untuk Status Kepegawaian mayoritas responden merupakan BLUD sebanyak 21 orang (78%) sisanya 6 orang (22%) berstatus PNS. Dilihat dari karakteristik lama bekerja, sebagian besar responden sudah

bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 18 orang (67%), sedangkan 9 orang (33 %) lama kerjanya 2-5 tahun.

Table 2.
Faktor Individu: Umur terhadap Kinerja Perawat dalam peningkatan mutu dan keselamatan pasien

Variabel	Umur		P
	< 35 tahun	>= 35 tahun	
Motivasi Intrinsik	54 ± 7,434	46,286 ± 6,317	0,022
Motivasi Ekstrinsik	32,600 ± 6,573	28,143 ± 5,551	0,122
Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit	74,7 ± 2,319	79,319 ± 9,299	0,136
Kinerja Perawat dalam PMKP	14,2 ± 1,704	13,857 ± 1,952	0,662

Hasil analisis diatas di simpulkan terdapat perbedaan motivasi Intrinsik antara umur < 35 tahun dengan umur ≥ 35 tahun, dengan nilai P = 0,022. Umur < 35 tahun mempunyai nilai Motivasi Intrinsik lebih besar dibanding umur ≥ 35 tahun. Hal itu berarti Umur berpengaruh pada Motivasi Intrinsik. Terdapat perbedaan Motivasi Intrinsik antara umur < 35 th dengan umur ≥ 35 th, dengan nilai P = 0,022. Umur < 35 th mempunyai nilai Motivasi Intrinsik lebih besar dibanding umur ≥ 35 tahun.

Tabel 3.
Jenis Kelamin terhadap Kinerja Perawat dalam peningkatan mutu dan keselamatan pasien

Variabel	Jenis Kelamin		Nilai P
	Laki-laki	Perempuan	
Motivasi Intrinsik	51,143 ± 10,961	52,3 ± 6,678	0,744
Motivasi Ekstrinsik	26,857 ± 2,968	33,05 ± 6,176	0,028
Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit	75,429 ± 1,618	76,0 ± 6,096	0,584
Kinerja Perawat dalam PMKP	14,286 ± 1,380	14,05 ± 1,877	0,764

Hasil analisis diatas di simpulkan terdapat perbedaan terdapat perbedaan Motivasi Ekstrinsik antara Laki-laki dan perempuan, dengan nilai P = 0,028. Motivasi Ekstrinsik Perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal itu berarti Jenis Kelamin berpengaruh pada Motivasi Ekstrinsik.

Tabel 4.
Status Kepegawaian

Variabel	Status Kepegawaian		P
	BLUD	PNS	
Motivasi Intrinsik	50,571 ± 6,860	57,0 ± 9,633	0,076
Motivasi Ekstrinsik	32,238 ± 6,387	28,667 ± 6,831	0,245
Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit	76,619 ± 5,563	73,167 ± 3,125	0,032
Kinerja Perawat dalam PMKP	14,095 ± 1,729	14,167 ± 1,941	0,931

Terdapat perbedaan Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit antara BLUD dan PNS, dengan nilai P = 0,032. Status BLUD mempunyai nilai Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit lebih tinggi dibanding status PNS. Hal itu berarti Status Kepegawaian berpengaruh pada Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit.

Tabel 5.
Lama Kerja

Variabel	Lama Kerja		P
	2 - 5 th	5 - 10 th	
Motivasi Intrinsik	47,667 ± 5,979	54,167 ± 7,890	0,040
Motivasi Ekstrinsik	28,333 ± 6,6442	33,0 ± 6,164	0,080
Tugas dan Fungsi Komite Mutu Rumah Sakit	75,222 ± 1,481	76,167 ± 6,419	1,000
Kinerja Perawat dalam PMKP	13,778 ± 1,202	14,278 ± 1,965	0,492

Tabel 5 terdapat perbedaan Motivasi Intrinsik antara Lama Kerja 2 – 5 th dengan 5 – 10 th, dengan nilai P = 0,040. Motivasi Intrinsik pada pegawai dengan lama kerja 5 – 10 th lebih tinggi dibanding masa kerja 2 – 5 th.

PEMBAHASAN

Menurut Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly Jr. James (1997) dalam Nursalam (2016) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, sikap, pribadi, belajar, dan motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan). Uraian tentang hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam PPI dipengaruhi oleh karakteristik individu, tingkat kemampuan dan keterampilan, tingkat pendidikan, beban kerja, motivasi, desain pekerjaan, sikap, persepsi dan supervisi. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, (2001) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Faktor psikologi diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pada masa pandemi COVID-19, RSUD X membuat kebijakan pengaturan ketenagaan dengan menempatkan perawat dengan usia produktif untuk berdinam di unit COVID-19 untuk mencegah resiko penularan dari pasien kepada perawat. Terdapat perbedaan Motivasi Intrinsik antara usia < 35 th dengan usia ≥ 35 th, dengan nilai P = 0,022. Usia < 35 th mempunyai nilai motivasi intrinsik lebih besar dibanding usia ≥ 35 th. Hal itu berarti usia berpengaruh pada motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang menyatakan bahwa perawat yang berusia lebih muda lebih termotivasi dan lebih antusias dalam melakukan pekerjaannya yang turut dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan pasien dan keluarga pasien, serta usaha mereka untuk memastikan keselamatan pasien dan keselamatan perawat di tempat kerja. Teori yang mendukung hasil penelitian ini menjelaskan bahwa usia dewasa muda ditandai dengan timbulnya motivasi untuk meraih sesuatu hal sangat besar yang juga didukung oleh kekuatan fisik yang prima. Peneliti berasumsi bahwa usia perawat ≤ 35 tahun merupakan usia dewasa awal yang sudah matang secara kognitif, afektif dan psikomotor, sehingga seseorang sudah memiliki kemampuan dan dorongan untuk bekerja secara produktif.

Menurut hasil penelitian ini motivasi ekstrinsik perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal itu berarti Jenis Kelamin berpengaruh pada Motivasi Ekstrinsik. Jenis kelamin secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kinerja dari masing-masing individu (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997). Penelitian yang lain menunjukkan bahwa antara laki-laki dan perempuan tidak seberapa jauh perbedaannya dalam mempengaruhi kinerja individu (Robbins, 2006). Pengaruh latar belakang yang mempengaruhi kinerja paling banyak adalah tingkat pendidikan dan masa kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang perawat maka

akan semakin tinggi pula sifat berpikir kritis, logika yang matang, sistematis dalam berpikir dan semakin meningkat pula kualitas kinerja perawat. Seorang ners akan bekerja lebih profesional dibandingkan dengan perawat lulusan diploma karena berpikir kritis seorang ners jauh lebih matang bila dibandingkan dengan perawat lulusan diploma. Selain itu, terdapat faktor lain yaitu masa kerja perawat atau lama kerja. Menurut Robbins (2006) tingkat senioritas dari seorang karyawan berbanding lurus dengan produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sejumlah 20 orang (74%). Sedangkan umur responden yang berkisar pada > 35 tahun sejumlah 20 orang (74%). Pendidikan terakhir dari responden yaitu D3 keperawatan sejumlah 14 orang (52%). Dari status kepegawaian 21 responden (78%) merupakan pegawai BLUD. Sedangkan dari karakteristik lama kerja di RSUD X, sebanyak 18 orang (67%). Terdapat perbedaan Motivasi Intrinsik antara usia < 35 tahun dengan usia \geq 35 tahun, dengan nilai $P = 0,022$. Usia < 35 tahun mempunyai nilai Motivasi Intrinsik lebih besar dibanding usia \geq 35 tahun. Terdapat perbedaan Motivasi Ekstrinsik antara laki-laki dan perempuan dengan nilai $P = 0,028$. Motivasi Ekstrinsik perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal itu berarti jenis kelamin berpengaruh pada Motivasi Ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. (1994). Standar peralatan, ruang dan tenaga rumah sakit. Jakarta: Dirjen Yanmed.
- Depkes RI., 2005, Pharmaceutical Care Untuk Penyakit Infeksi Saluran Pernapasan, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2000). Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. Organizations Behaviour, Structure and Process. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, & Donnelly, JH (1997). Organizations: Behavior, Structure, and Processes. New York.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manumur, Edisi Revisi. Bumi Aksara.Jakarta
- Herzberg, 1987. The Motivation To Work, John Willey and Sons, Inc. New York.
[HTTP://rsudkraton.id/laporan-pmcp-2019-Laporan-PMKP-RSUD-X-Kab-Pekalongan](http://rsudkraton.id/laporan-pmcp-2019-Laporan-PMKP-RSUD-X-Kab-Pekalongan)
- Hughes, R.G. (2008). Patient Safety and Quality: An Evidence Based Handbook for Nurses, Agency for Healthcare Research and Quality. Gaither Road Rockville, MD 20850.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review, Working Paper Series No 19, Kingston University, h. 1-33
- Mangkunegara, P.A.A. (2008). Manajemen Sumber Daya Manumur. Cetakan Kesembilan. Bandung : Remaja
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2002. Manajemen Sumber Daya Manumur. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Martini. (2007). Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatandi Rawat Inap BPRSUD
Kota Salatiga. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro: Semarang
- Miftah, 2003. Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada .
Jakarta
- Notoatmodjo, S,. (2003). Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Selemba Medika.
- Robbins. (2006). Perilaku Organisasi. PT. Index. Jakarta
- Robinson, D. et al. (2004). The Driver of Employee Engagement. Institue for Employment Studies. Diakses dari www.google.com, tanggal 20 September 2021.
- Rodakarya Miftah thoha, (2003). Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Saks, Alan, M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. Journal Of Managerial Psychology, vol. 21 (7), h. 600-619
- Sastroasmoro, Sudigdo & Ismael, Sofyan. (2014). Dasar - Dasar Metodologi Penelitian Klinis Edisi ke-5. Jakarta: Sagung Seto
- Schaufeli, Taris & Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? on the Differences Between Work Engagement and Workaholism. USA and UK: Edward Elgard Publishing
- Schiemann, William A. (2011). Alignment, Capability, Engagement. Jakarta: Penerbit PPM
- Schufeli, W. & Bakker, A (1997). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organization Behavior. Vol.25. 293-315 halaman. Dalam Akbar (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. [Online]. Tersedia: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>. [09 September 2015]
- WHO. (2004). Practical Guidelines For Infection Control In Health Care Facilities
- World Health Organization Regional Office For Western Pacific, Manila Regional Office For South-East Asia. New Delhi SEARO Regional Publication No. 41 WPRO Regional Publication.

