

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, menyatakan bahwa rumah sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, yang didalamnya memperhatikan fungsi sosial. Fungsi sosial tersebut adalah dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien yang tidak mampu atau miskin, pelayanan gawat darurat, ambulance gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan. Bukan hanya itu saja, tetapi rumah sakit juga harus mampu memberikan pertolongan dan perawatan yang memadai, berupa pelayanan yang nyaman, tepat, bermanfaat dan profesional. Maka dari itu rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan dengan mutu yang baik serta menyediakan fasilitas yang dilengkapi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana dapat menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi.

Bidang kesehatan membutuhkan para tenaga kerja ahli di bidangnya, salah satunya adalah perawat. Perawat sebagai tim kesehatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesehatan pasien, sehingga diperlukan kemampuan yang baik dalam melaksanakan perannya. Untuk menciptakan kemampuan dan ketaatan, timbullah kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang efektif, efisien, dan berkualitas. Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur

Surabaya merupakan seorang perawat yang harus memiliki sikap tanggap, cepat, dan tepat dalam menangani pasien, yang tentunya diiringi dengan pengetahuan perawat. Maka dari itu perawat wajib dibekali ilmu guna tepat menangani pasien yaitu dengan cara diikuti sertakan pelatihan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih perawat dikarenakan peran perawat yang sangat penting dalam *life saving* pasien. Tetapi dalam pelatihan *basic trauma cardiac life support* masih terdapat perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya yang mendapatkan nilai post test dibawah standart sehingga penelitian ini perlu dilakukan. Menurut Lubis (2008), kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi, terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan.

Pelatihan *basic trauma cardiac life support* wajib diikuti oleh seluruh perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya. Adapun kategori nilai post test perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya yang mengikuti pelatihan *basic trauma cardiac life support* pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Kategori Nilai Post Test Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya Tahun 2022

No.	Kategori	Presentase
1.	Memenuhi Standart ≥ 80	84,4%
2.	Belum Memenuhi Standart ≤ 80	15,6%

Sumber : Diklat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1. 1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 terdapat 15,6% perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya yang belum lolos pelatihan *basic trauma cardiac life support*. Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya tersebut yang belum lolos pelatihan harus mengulang atau mengikuti pelatihan *basic trauma cardiac life support* kembali agar kinerja yang diinginkan dapat tercapai.

Peran perawat dalam pemberian tindakan pelayanan yang baik bagi pasien menjadi indikator kesuksesan pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang memiliki performa baik harus berada di pelayanan kesehatan sehingga dapat berkontribusi untuk mencapai kepuasan pasien. Perawat mengkonsulkan asuhan keperawatan pada tim medis lain, semestinya perawat memiliki 2 kesempatan untuk dapat mengubah serta membuat kesimpulan pada aspek standar tersebut dimulai dari pengkajian, standar pelaksanaan dan standar evaluasi (Hasanal, L. 2015).

Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS) merupakan salah satu pelatihan dasar bagi perawat dalam menangani masalah kegawatdaruratan akibat trauma dan gangguan kardiovaskuler. Penanganan masalah tersebut

ditujukan untuk memberikan bantuan hidup dasar sehingga dapat menyelamatkan nyawa dan meminimalisir kerusakan organ serta kecacatan penderita. Tujuannya adalah untuk memberikan pertolongan pada korban bencana atau gawat darurat guna mencegah kematian atau kerusakan organ sehingga produktivitasnya dapat dipertahankan setara sebelum terjadinya bencana atau peristiwa gawat darurat yang terjadi. Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya sendiri memiliki indikator standart pelayanan minimal sebesar 100% perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya harus lolos pelatihan *basic trauma cardiac life support*.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar (Suparman *et al.*, 2022).

Nilai pelatihan merupakan salah satu indikator atau alat untuk mengukur dan mengetahui seberapa paham perawat akan pengetahuan dan pengimplementasian *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS) dalam penanganan kasus gawat darurat. Penanganan kasus gawat darurat, perawat diwajibkan untuk mempunyai ketangkasan dan skill yang kompeten. Kinerja tenaga *nursing* yang rendah dikhawatirkan dapat berdampak pada kondisi pasien, penurunan kinerja perawat dapat mempengaruhi mutu layanan kesehatan. Baik dan kurangnya kinerja perawat di rumah sakit dapat dilihat dari

indikator kematian pasien serta kemampuannya dalam menangani kasus *life saving* pasien. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja, (Devischa dan Mukzam, 2018). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan dan pengalaman (Setiawan, 2015). Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan (Ratu *et al.*, 2018). Menurut Riniwati (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Usia dan masa kerja juga merupakan bagian penting dari rumah sakit. Menurut Yasin dan Priyono (2016) usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan disuatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Menurut Gibson (2009) dalam masa kerja, orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal daripada

mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Sehingga dapat dikatakan bahwa usia dan masa kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kesesuaian pendidikan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang telah mendapatkan pengetahuan dari proses pendidikan yang telah diperolehnya. Sehingga seorang pegawai tersebut memiliki daya tanggap dan kreatifitas yang baik dalam memecahkan masalah pekerjaan yang di hadapinya. Menurut Thomas dan Fieldman (2009) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi, memiliki hasil kerja yang melampaui tugas pokoknya namun imbalan yang diperoleh harus sebanding dengan hasil kerja yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2012) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan.

RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya merupakan satu-satunya rumah sakit yang memiliki perkembangan yang sangat pesat, dengan perkembangan yang sangat pesat tersebut, maka dibutuhkan pelayanan dari pegawai dalam melayani pasien. Dengan kata lain kinerja pegawai menjadi salah satu sorotan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Oleh sebab itu dalam rangka peningkatan kinerja pegawai diperlukan pelatihan untuk dapat memberikan

pelayanan yang memuaskan. RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya sendiri tentunya memiliki target sebesar 70% pegawai harus mendapatkan pelatihan. Tetapi pada tahun 2022 perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya sudah mendapatkan pelatihan *basic trauma cardiac life support* seluruhnya.

Peranan utama dalam kegawatdaruratan adalah penanganan baik kasus trauma maupun bukan. Dalam mempelajarinya yaitu dengan pelatihan, dengan harapan dapat menguasai dan dapat memberikan pertolongan gawat darurat kepada pasien, sehingga dapat mengurangi angka kematian pasien yang mengalami kasus gawat darurat. Salah satu tugas yang harus dikuasai petugas kesehatan dalam kegawatdaruratan adalah penanganan baik kasus trauma maupun non trauma. Untuk menguasainya telah disusun pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi perawat/bidan khususnya di bidang kegawatdaruratan medis. Setelah mengikuti pelatihan ini petugas kesehatan diharapkan mampu menangani pasien, meningkatkan waktu tanggap pada penanganan kasus-kasus dengan kegawatdaruratan medis dan meningkatkan koordinasi, komunikasi dan kerjasama antara perawat dan petugas kesehatan lainnya sehingga dapat mengurangi angka kematian pasien yang mengalami kasus gawat darurat. Dampak akibat kurangnya perawat yang mengikuti pelatihan membuat pelayanan kesehatan pasien menjadi belum maksimal sehingga para perawat yang setiap hari melayani pasien hanya menggunakan ilmu dasar yang mereka peroleh sewaktu mereka menempuh Pendidikan (Elizar, 2013).

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian sebelumnya membahas tentang pelatihan BTCLS terhadap kinerja perawat di instalasi gawat darurat dan intensive care unit di Rumah Sakit Dr. M. Yasin Bone. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut diperoleh nilai sig $0,004 < 0,05$ (Andi Bintang dan Irfan Madamang, 2022). Sedangkan pada variabel kedua yaitu usia, berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti tersebut membahas mengenai pengaruh sikap kerja, usia, dan masa kerja terhadap keluhan *low back pain*. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh usia terhadap kinerja. Penelitian tersebut diperoleh nilai sig $0,554 > 0,05$ (Hanif Riningrum dan Evi Widowati, 2016). Dan pada variabel ketiga yaitu masa kerja, berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti tersebut membahas mengenai pengaruh karakteristik individu dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja bidan. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh masa kerja terhadap kinerja. Penelitian tersebut diperoleh nilai sig $0,449 > 0,05$ (Herna Linda dkk, 2021). Variabel keempat yaitu jenjang karir, berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti tersebut membahas mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperoleh nilai sig $0,679 > 0,05$ (Purwanto S. Katidjan dkk, 2017). Selanjutnya terdapat variabel kelima yaitu tingkat pendidikan, berdasarkan penelitian

sebelumnya, peneliti tersebut membahas mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperoleh nilai sig $0,646 > 0,05$ (Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya hal tersebut penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh nilai pelatihan *basic trauma cardiac life support*, usia, masa kerja, jenjang karir, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya. Dengan adanya studi ini diharapkan dapat mengetahui apakah ada pengaruh nilai pelatihan *basic trauma cardiac life support*, usia, masa kerja, jenjang karir, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari unit Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya yang meliputi data pelatihan yang telah diikuti oleh perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya, data masa kerja, data usia, data jenjang karir, dan data tingkat pendidikan perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya Tahun 2022.

Hasil observasi awal menggunakan pengisian kuesioner pada tanggal 15 Mei 2023 yang telah dilakukan pada 33 responden perawat Instalasi Gawat

Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya yang memiliki kinerja cukup baik sebesar 5 responden (15,2%), kinerja baik sebesar 22 responden (66,7%), dan kinerja sangat baik sebesar 6 responden (18,1%). Yang artinya perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Surabaya sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.