

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Henti jantung merupakan keadaan medis yang sangat serius di mana jantung tiba-tiba tidak dapat memompa darah dengan baik, sehingga menyebabkan gangguan pada aliran darah ke seluruh tubuh. Kejadian ini merupakan kondisi darurat medis yang, bila tidak diatasi dengan cepat, berpotensi mengakibatkan kematian dalam waktu yang singkat karena pasokan darah ke otak serta organ vital lainnya terhenti. Henti jantung dapat terjadi secara mendadak dan umumnya tanpa adanya tanda-tanda peringatan sebelumnya, serta bisa berlangsung di mana saja dan kapan saja (Grasner et al., 2024).

Instalasi gawatdarurat berfungsi sebagai pintu gerbang utama dalam menangani kasus-kasus darurat dan memiliki peran krusial dalam upaya menyelamatkan nyawa pasien. Filosofi dalam penanganan gawadarurat adalah "Time Saving it's Live Saving". Ini menunjukkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan dalam situasi darurat perlu sangat berhasil dan cepat. Keadaan ini mengingatkan kita bahwa seorang pasien dapat kehilangan nyawanya dalam waktu singkat. Gangguan pernapasan dan jantung selama 2-3 menit pada manusia dapat berdampak mematikan (Kartikawati, 2013).

Perawat yang bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif tidak sama dengan perawat di bagian lainnya. Tingkat tanggung jawab serta pemahaman perawat gawat darurat jauh lebih kompleks dibandingkan dengan sektor lain karena mereka bertugas untuk menjaga haemostasis pasien agar dapat melewati situasi yang sangat kritis. Karakteristik utama perawat gawat darurat adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan perawat di bidang lain saat merawat pasien dalam keadaan darurat (Hudak, 2012).

Perawat yang menangani kasus darurat diharuskan untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang mumpuni. Kinerja rendah dari perawat

dikhawatirkan dapat berdampak pada kondisi pasien, penurunan kinerja perawat bisa memengaruhi kualitas layanan kesehatan. Kualitas baik dan buruk dari perawat di rumah sakit dapat diukur dari indikator kematian pasien serta kemampuannya dalam menangani masalah yang mengancam nyawa (Tim IGD RSSA, 2012).

Perawat yang bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif tidak sama dengan perawat di bagian lainnya. Tingkat tanggung jawab serta pemahaman perawat gawat darurat jauh lebih kompleks dibandingkan dengan sektor lain karena mereka bertugas untuk menjaga haemostasis pasien agar dapat melewati situasi yang sangat kritis. Karakteristik utama perawat gawat darurat adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan perawat di bidang lain saat merawat pasien dalam keadaan darurat (Hudak, 2012).

Pengetahuan para profesional kesehatan sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tingkat pendidikan, pelatihan yang dilakukan, dan pengalaman kerja. Dengan semakin banyak pelatihan dan pengalaman, seseorang cenderung memiliki pengetahuan yang lebih tinggi di bidangnya. Penelitian yang dilakukan oleh Turangan et al. (2016) memperlihatkan bahwa ada perbedaan tingkat pengetahuan mengenai cardiac arrest dan pengalaman perawat dalam menangani kondisi tersebut di RSUP Prof R. D. Kandou Manado (2016), berdasarkan tingkat pendidikan. Dari 24 responden yang memiliki Pendidikan Diploma Keperawatan, 16,3% memiliki pengetahuan yang cukup, sedangkan 32,7% memiliki pengetahuan yang baik. Di sisi lain, di antara responden yang berpendidikan Sarjana Keperawatan, terdapat 2,0% yang memiliki pengetahuan yang cukup dan sedang. Pada kelompok 46,9% responden dengan latar belakang pendidikan Ners, ditemukan 6,1% memiliki pengetahuan cukup, sementara 40,8% memiliki pengetahuan yang baik. Di antara 46 responden yang telah mengikuti pelatihan dasar, 22,4% memiliki pengetahuan yang cukup dan 71,4% memiliki pengetahuan yang baik. Sebaliknya, dari 3 responden yang telah mengikuti pelatihan lanjutan, 2,0% menunjukkan pengetahuan yang cukup, sedangkan 4,1% menunjukkan pengetahuan yang baik. Selain itu, pengalaman kerja juga merupakan faktor

kunci dalam meningkatkan pengetahuan, di mana dari 35 responden yang memiliki banyak pengalaman, 63% di antaranya menunjukkan pengetahuan yang baik, sementara 8,2% memiliki pengetahuan yang cukup. Di sisi lain, dari 14 responden dengan sedikit pengalaman, hanya 12% memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, sementara 16,3% Memiliki pemahaman yang cukup baik.

Pengalaman kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seorang pegawai, yang dievaluasi berdasarkan lamanya ia bekerja, serta sejauh mana ia menguasai pengetahuan dan kemampuan menurut Handoko (2014). Pengalaman individu dapat mencerminkan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaannya, dan seberapa dalam pemahaman serta keterampilan yang mendukung penyelesaian tugas yang diukur dari lama bekerja. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan dan performa pegawai (Devischa & Mukzam, 2018). Penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memberikan efek positif terhadap performa pegawai di PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hasil ini mendukung teori yang diusulkan oleh Robbins dan Judge (2008), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi, maka performa mereka akan meningkat. Selaras dengan pandangan itu, Alwi (2001) berpendapat bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan, semakin baik hasil yang dapat diraih. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian empiris Sartika (2015), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Oleh karena itu, semakin banyak atau semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dimana pengalaman kerja akan memberikan dukungan yang positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai yang pada akhirnya memengaruhi kualitas organisasi.

Data pada tahun 2025 menunjukkan bahwa Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RS. Tzu Chi *Hospital* memiliki total 35 perawat, di mana 57,14% merupakan lulusan sarjana keperawatan, sementara 42,86% berasal dari program ahli madya keperawatan. Mayoritas perawat memiliki sertifikat, Pelatihan

keterampilan dasar penanganan trauma dan cardiac arrest (BTCLS) dan terdapat 3 perawat yang telah memperoleh sertifikat *Advanced Cardio Life Support (ACLS)*.

Tzu Chi *Hospital* adalah sebuah institusi kesehatan yang relatif baru, didirikan pada tahun 2021. Meskipun masih dalam tahap perkembangan, rumah sakit ini memiliki tekad yang kuat untuk menjadi pusat pelayanan yang terkemuka, dengan fokus utama pada bidang kegawatdaruratan. Salah satu bentuk nyata dari komitmen ini adalah peningkatan mutu layanan di Instalasi Gawat Darurat (IGD), yang berfungsi sebagai garda terdepan dalam penanganan pasien kritis, termasuk mereka yang mengalami henti jantung.

Menarik untuk dicatat bahwa mayoritas perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) tidak berasal dari kalangan pemula, melainkan merupakan tenaga keperawatan yang telah berpengalaman di IGD rumah sakit lain sebelumnya. Dari jumlah ini, terdapat 22 perawat (62,86%) yang memiliki pengalaman kerja masa kerja  $\leq 5$  tahun, sementara 13 (37,14%) perawat lainnya memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun. Sebanyak 57,14% perawat di IGD RS Tzu Chi *Hospital* membawa latar belakang pengalaman kerja dari Departemen Gawat Darurat di rumah sakit lain, sehingga mencerminkan keberagaman latar belakang dan pengalaman kerja perawat, baik dalam hal durasi maupun institusi tempat mereka sebelumnya bekerja. Namun, variasi pengalaman ini tidak selalu mencerminkan keseragaman dalam Wawasan dan kemampuan klinis, terutama dalam memberikan penatalaksanaan kepada pasien yang mengalami *cardiac arrest*.

Penelitian awal mengindikasikan adanya ketidakcocokan antara lamanya pengalaman kerja dan tingkat pemahaman perawat mengenai penanganan *cardiac arrest* menurut algoritma (*American Heart Association, 2020*). Dari lima perawat yang diwawancarai, hanya dua yang dapat memberikan jawaban tepat terkait langkah-langkah setelah pasien menunjukkan tanda-tanda ROSC dan cara melakukan RJP dengan baik, keduanya memiliki pengalaman kerja di atas lima tahun. Sementara itu, satu perawat yang berpengalaman lima tahun tidak dapat memberikan jawaban yang benar untuk langkah-langkah

selanjutnya setelah pasien menunjukkan tanda-tanda ROSC, dan satu perawat dengan pengalaman di bawah lima tahun serta satu perawat berpengalaman lebih dari lima tahun juga tidak mampu menjawab secara tepat langkah-langkah yang diperlukan saat pasien menunjukkan tanda-tanda RSOC. Meskipun sejumlah perawat telah bekerja di rumah sakit sebelumnya sebelum bergabung dengan RS Tzu Chi *Hospital*, masih terdapat perawat yang belum dapat melaksanakan tindakan resusitasi jantung paru (RJP) dengan memuaskan. Temuan ini didukung oleh pengamatan langsung oleh dokter spesialis gawat darurat di lapangan, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan RJP yang dilakukan oleh beberapa perawat belum memenuhi standar yang ditetapkan. Padahal, RJP adalah intervensi yang sangat vital yang harus dilakukan dengan cepat dan akurat, karena dilaksanakan dengan cepat dan akurat, karena keterlambatan atau kesalahan saat melakukannya bisa mengancam keselamatan pasien.

Situasi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja saja tidak dapat dijadikan patokan utama untuk menilai kompetensi. Diperlukan pelatihan yang berkelanjutan dan penilaian kompetensi secara rutin yang menekankan pada kemampuan praktis tenaga keperawatan dalam menerapkan prosedur kegawatdaruratan. Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Tzu Chi *Hospital*, pelatihan dan diskusi yang dilakukan setiap hari Rabu, dipandu langsung oleh dokter spesialis *emergensi*, telah menjadi usaha konkret untuk meningkatkan kualitas layanan perawat. Namun, perlu ada evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas program tersebut agar bisa disesuaikan dengan kebutuhan sebenarnya dan latar belakang masing-masing perawat.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengevaluasi hubungan antara pengalaman kerja dan tingkat pengetahuan perawat dalam menangani pasien dengan Kasus *cardiac arrest* di Instalasi Gawat Darurat rumah sakit Tzu Chi *Hospital*. Diharapkan, Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang program pelatihan berbasis kompetensi serta menyusun sistem pelayanan keperawatan yang konsisten, efisien, dan fokus pada keselamatan pasien

## **1.2. Rumusan Masalah**

### 1.2.1 Tujuan Penelitian

Apakah ada keterkaitan antara pengalaman kerja dan kinerja perawat dalam menangani pasien dengan kondisi darurat henti jantung di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS. Tzu Chi *Hospital*

### 1.2.2 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan utama untuk menganalisis hubungan antara pengalaman kerja dan pengetahuan perawat dalam menangani situasi darurat kegagalan jantung di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Tzu Chi *Hospital*.

### 1.2.3 Tujuan Khusus

1.2.3.1 Mengumpulkan informasi mengenai karakteristik dari responden.

1.2.3.2 Mengumpulkan informasi terkait pengalaman kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Tzu Chi *Hospital*.

1.2.3.3 Mengidentifikasi tingkat pengetahuan perawat terkait penatalaksanaan pasien henti jantung (cardiac arrest) di Instalasi Gawat Darurat RS Tzu Chi *Hospital*.

1.2.3.4 Menganalisa hubungan yang ada antara pengalaman kerja dan pengetahuan dalam penanganan keadaan darurat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Tzu Chi *Hospital*.

### 1.2.4 Manfaat Penelitian

#### 1.2.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan memperluas literatur akademis di bidang keperawatan, terkhusus mengenai keterkaitan antara pengalaman kerja dan kinerja perawat di IGD
- b. Menyediakan landasan untuk studi lanjutan terkait berbagai faktor yang berperan dalam memengaruhi efektivitas perawat saat menangani pasien dalam situasi darurat

#### 1.2.4.2 Manfaat Praktis:

- a. Sebagai masukan untuk panel ahli manajemen Tzu Chi *Hospital* mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja perawat.

- b. Menjadi acuan bagi perawat baru dalam mengasah kompetensi mereka melalui pengalaman serta pelatihan.
- c. Memberikan informasi kepada manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan terkait penempatan dan pengembangan pelatihan perawat di IGD.
- d. Membantu rumah sakit dalam merancang program pelatihan untuk meningkatkan kinerja perawat, khususnya bagi mereka yang memiliki pengalaman minim.
- e. Secara tidak langsung meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di IGD, sehingga pasien menerima perawatan yang lebih cepat dan tepat.
- f. Mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penanganan pasien gawat darurat yang dapat berdampak pada keselamatan pasien