

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif dimana yang berarti suatu kekuatan yang terdapat pada diri sendiri, yang menyebabkan seseorang individu mampu bergerak atau berbuat sesuatu. Tingkah laku teruntuk yang muncul karena adanya rangsangan berupa dorongan merupakan bentuk motif yang tidak dapat diamati secara langsung (Uno, 2017).

Motivasi terbentuk dari tiga komponen yaitu:

- 1) Arah adalah bagaimana seseorang memilih ketika dihadapkan dengan berbagai alternatif yang dapat dilakukan.
- 2) Intensitas adalah kekuatan dari respon ketika motivasi telah dipilih.
- 3) Ketakutan adalah seberapa sering atau lama seseorang akan memberikan motivasinya (Ivanchevich et al, 2011 dalam Ressa, 2015).

###### **b. Macam-macam motivasi**

Motivasi dibagi mejadi tiga macam menurut (Uno, 2017):

- 1) Motif sosiogenetis adalah motif yang tidak berkembang dengan sendirinya, melainkan ada pengaruh dari lingkungan

kebudayaan tempat seseorang itu tinggal, sehingga banyak perbedaan motivasi individu dengan individu yang lainnya yang sesuai dengan kebudayaannya, contohnya ialah keinginan seseorang untuk mendengarkan musik.

- 2) Motif biogenetis adalah motif yang berasal dari kebutuhan individu demi kelangsungan hidup untuk mencapai suatu kepuasan, contohnya ialah rasa haus, rasa ingin berhubungan seksual dan lain-lain.
- 3) Motif teologis adalah motif yang berhubungan dengan kebutuhan spiritual dimana adanya interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya, contohnya ialah ibadah atau berdoa.

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi ada 2 macam, yaitu:

- 1) Motif eksternal adalah motif yang dapat timbul karena adanya suatu rangsangan dari luar individu tersebut, contoh dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif dari seseorang terhadap kegiatan pendidikan karena melihat dari manfaat yang didapatkannya.
  - a) Jenis dan sifat pekerjaan, menilai sejauh mana pekerjaan yang akan dipilihnya, selain itu dorongan untuk bekerja akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap dan pilihan pekerjaan yang nantinya akan ditekuni.
  - b) Kelompok kerja, akan menjadi pendorong seorang individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Adanya

kelompok atau organisasi dapat membantu individu mendapatkan pemenuhan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan kebijakan sesuai dengan kiprahnya.

- c) Situasi lingkungan, mendorong individu untuk melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungan sekitar.
  - d) System imbalan/ insentif, merupakan suatu objek atau karaktersistik seseorang sebagai pemuas untuk mendorong motivasi seseorang dalam mencapai tujuannya.
- 2) Motif internal adalah motif yang dapat timbul tanpa membutuhkan rangsangan dari luar individu, karena motif ini sudah ada dalam diri individu sendiri, seperti motif yang timbul sejalan dengan kebutuhannya. Motif instrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik.
- a) Pencapaian, seseorang dapat termotivasi karena adanya keberhasilan atau harapan yang bersifat memuaskan serta akan meningkatkan seseorang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu keberhasilan dan harga diri seseorang akan meningkat sehingga menggerakkan seseorang untuk menuju pencapaian tujuan.
  - b) Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan akan memerlukan keterampilan yang sesuai dengan bidang atau keterampilan yang dimilikinya. Susah atau mudahnya suatu pekerjaan

tergantung pada keahlian yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menghasilkan meningkat atau rendahnya motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- c) Tanggung jawab, suatu kepercayaan yang telah diberikan kepada seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Pemberian tanggung jawab kepada anggota harus disertai dengan pemberian wewenang terhadap masing-masing tugas. Seseorang yang diberikan tanggung jawab berarti mereka merasa di berikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas itu dengan baik sehingga pemberian tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Uno, 2017).

d. Teori Motivasi menurut para ahli:

- 1) Teori Thorndike mengemukakan tentang teori belajar yang merupakan proses interaksi antar stimulasi (yang mungkin berupa pemikiran, perasaan atau gerakan) dan respon (yang bisa berupa pemikiran, perasaan atau gerakan). Thorndike juga mengemukakan perubahan tingkah laku dapat berwujud sesuatu yang nyata atau dapat diamati (konkrit) dan tidak nyata atau tidak dapat diamati (non konkrit).Fitss, yang dikutip dalam Klausmeier, ada tiga tahapan dalam belajar:

- a) Tahap kognitif, berlangsung dengan durasi yang singkat. Pembelajar mengkaji dan memikirkan bagaimana seorang itu melakukan keterampilannya.
  - b) Tahap *intermediate*, tahap pengorganisasian adalah memiliki sedikit perhatian dan gerakan-gerakan yang dibatasi. Terorganisasinya sebuah tahap operasi reseptor-efektor- umpan balik, menjadi terorganisasi.
  - c) Tahap penyempurnaan adalah pemberian perhatian yang sedikit terhadap gerakan yang spesifik menjadi lancar, pantauan terhadap gerakan spesifik juga semakin berkurang.
- 2) Teori F.W. Taylor dan manajemen Ilmiah mengemukakan teori tentang manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan. Pekerjaan diukur dengan menggunakan teknik penelitian pekerjaan dan diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dari pemikiran inilah yang akan melatarbelakangi sebagian besar penelitian pekerjaan yang didasarkan pada skema imbalan (insensif). Teori ini menganggap bahwa uang merupakan motivasi utama, mengungkapkan bahwa uang merupakan pendorong semangat utama.
  - 3) Teori Hierarki kebutuhan Maslow adalah teori tentang kebutuhan, dalam teori ini dibahas bahwa jika seseorang telah berhasil memenuhi kebutuhannya, maka ia akan bergeser untuk

memenuhi suatu kebutuhannya yang lain atau yang lebih tinggi tingkatannya. Maslow mengemukakan 5 tingkatan dari kebutuhan yang harus di penuhi manusia yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang pokok, dimana kebutuhan tersebut harus dipenuhi demi kelangsungan hidup, seperti sandang, pangan, papan.
- b) Kebutuhan akan rasa aman adalah jika kebutuhan yang pokok atau fisiologi terpenuhi maka individu akan mengarahkan kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan tersebut meliputi terbebasnya diri dari suatu ancaman yang membahayakan jiwa.
- c) Kebutuhan akan cinta kasih adalah kebutuhan yang akan dicapai setelah seseorang itu telah mencapai kebutuhan rasa aman, maka kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia.
- d) Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dari orang lain terhadap individu. Berkaitan dengan pekerjaan kebutuhan ini seperti seseorang yang ingin pekerjaannya diakui sebagai suatu hal yang bermanfaat.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang berada pada posisi paling atas menurut Hierarki Maslow yang berkaitan dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan diri. Biasanya kebutuhan ini akan tercapai setelah

kebutuhan yang lain terpenuhi dan tidak semua orang akan mencapai kebutuhan ini.

- 4) Teori Aldefer adalah teori keberadaan, dan pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth ERG*) menurut teori ini dapat timbul dalam waktu yang bersamaan yang digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu:
  - a) Kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman yang telah dikemukakan oleh Heirarki Maslow.
  - b) Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kemitraan.
  - c) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan penghargaan dan aktualisasi diri yang menyebabkan individu menjadi berpotensi.
- 5) Teori Harzberg berkaitan dengan teori motivasi kesehatan dimana Harzberg mengemukakan bahwa kesehatan bukanlah menjadi faktor pendorong para pegawai, akan tetapi jika faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal, contohnya gaji tidak cukup tinggi dan kondisi kerja tidak menyenangkan maka faktor ini menjadi faktor yang sangat berpotensi.
- 6) Teori Mc Gregor merupakan teori tentang X dan Y dimana teori ini menjelaskan bagaimana peran antara manajer dengan pekerja, contohnya teori X memandang semua pekerja itu

pemalas, sedangkan teori Y memandang bahwa bekerja harus seimbang antara istirahat dan bermain yang akan menyebabkan seseorang itu menjadi semangat dalam bekerja.

7) Teori manusia kompleks, teori ini menganggap bahwa manusia bisa termotivasi karena adanya faktor pendorong. Berikut adalah penjelasan model utamanya:

- a) Motivasi ekonomi, motivasi ini terbentuk karena adanya imbalan keuangan.
- b) Motivasi sosial, motivasi yang muncul karena adanya kemitraan dalam pekerjaan.
- c) Manusia yang mengaktualisasikan diri, dimana manusia itu berbeda antara satu dengan yang lainnya. Begitupun motivasi yang dibutuhkan pun berbeda (Muchlas, 2012).

## **2. Relawan**

### **a. Definisi**

Relawan dalam bahasa Inggris disebut *volunteer* yang artinya seseorang yang bekerja secara sukarela. Kamus bahasa Indonesia sendiri relawan berasal dari kata Sukarelawan yang artinya orang melakukan sesuatu hal dengan sukarela bukan karena paksaan atau kewajiban.

Relawan adalah seseorang yang dengan sukarela menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menolong orang



lain tanpa mengharapkan suatu imbalan apapun (Edi dalam Munawarroh, 2015).

b. Kualifikasi menjadi relawan.

Kualifikasi yang harus dimiliki seorang relawan adalah:

- a) Kesiapan fisik
- b) Kesiapan mental
- c) Kesiapan sosial

### 3. PMI

a. Sejarah

21 Oktober 1873 pemerintah Kolonial Belanda mendirikan sebuah organisasi Palang Merah Indonesia yang bernama *Het Nederland-Indische Rode Kruis (NIRK)* yang kemudian berubah nama menjadi *Nederlands Rode Kruis Afdeling indie (NERKAI)*.

Tahun 1932 mulai timbul semangat untuk mendirikan Palang Merah Indonesia (PMI) yang diinisiasi oleh dr. RCL. Senduk dan Bachder Djohan. Mereka mengajukan proposal untuk mendirikan PMI kepada pemerintah Belanda pada saat kongres NERKAI tahun 1940, namun ditolak oleh pemerintah Belanda. Pada saat penajajahan Jepang, mereka mengajukan proposal kembali tetapi masih saja ditolak.

3 September 1945 setelah kemerdekaan presiden Soekarno memerintahkan kepada menteri kesehatan yang pada saat itu dijabat oleh dr. Buntaran Martoatmodjo untuk mendirikan suatu badan

Palang Merah Nasional, untuk menunjukkan kepada dunia Internasional bahwa keberadaan Indonesia itu nyata setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945.

5 September 1945 dr. Buntara membentuk panitia lima yang terdiri dari dr. R. Mochtar, dr. Bahder Johan, dr. Joehana, dr. Marjuki dan dr. Sitanala, untuk mempersiapkan pembentukan Palang Merah Indonesia.

17 September 1945 tepat sebulan setelah kemerdekaan terbentuklah Palang Merah Indonesia (PMI) diketuai oleh Drs. Mohammad Hatta atau yang dulu menjabat sebagai wakil presiden RI yang pertama.

16 Januari 1950 pemerintah Belanda membubarkan NERKAI dikarenakan didalam suatu Negara hanya ada satu perhimpunan nasional, penyerahan NERKAI ke PMI saat itu diwakili oleh dr. B. Van Trich sedangkan dari pihak PMI diwakili oleh dr. Bachder Djohan.

PMI terus memberikan bantuan sehingga Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS) mengeluarkan Keppres No.25 tanggal 16 Januari 1950 dan dikuatkan dengan Keppres No. 246 tanggal 29 November 1963 Pemerintah Indonesia mengakui keberadaan PMI. Tugas utama PMI berdasarkan Keppres RIS No. 25 tahun 1950 dan Keppres RI No. 246 tahun 1963, memberikan

bantuan pertolongan pertama pada korban bencana alam dan korban perang sesuai dengan isi konverensi Jenewa 1949.

Secara Internasional, keberadaan PMI sudah diakui oleh *International Comitte Red Cross (ICRC)* pada tanggal 15 Juni 1950. PMI diterima menjadi anggota Perhimpunan Nasional Ke 68 oleh Liga Perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah (LIGA) yang sejarang dikenal dengan *International Federation Red Cross (IFRC)* pada oktober 1950 (Usman, 2015).

b. Gambaran umum.

PMI merupakan lembaga sosial yang memberikan pertolongan bagi semua manusia, pertolongan diberikan kepada yang membutuhkan pertolongan dalam keadaan atau kondisi apapun. Pada tahun pertama pembentukan PMI, Indonesia masih menghadapi pertempuran untuk membela dan mempertahankan kemerdekaan dari negara penjajah yang akan menjajah Indonesia kembali. PMI cabang kota Yogyakarta dalam masa tersebut ikut berperan aktif dalam membantu korban perang, untuk itu anggota *Mobele Cologne (MC)* di perintahkan oleh PMI cabang kota Yogyakarta untuk menolong korban perang di daerah-daerah pertempuran. Selain itu PMI cabang kota Yogyakarta ikut serta dalam menangani masalah sosial, yaitu mengurus tawanan perang, pengungsi, dan dapur umum.

Sehubung terbentuknya badan ketentaraan, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta(DIY) mengeluarkan ultimatum No. 6 tahun 1945 yang berisi tentang kesenjataan, pengobatan, dan perawatan bagi anggota tentara. Sehubung dengan kejadian tersebut PMI dan ahli kesehatan yang ada di DIY diperintahkan untuk membentuk suatu regu yang bertugas menolong korban perang (Usman, 2015)

c. Tujuan strategis PMI:

- 1) Berfungsi dengan baik sesuai dengan tingkatan, baik dalam melaksanakan prosedur organisasi yang telah ditetapkan, kebijakan maupun tugas dan peraturan.
- 2) Meningkatkan kapasitas sumber daya PMI diberbagai tingkatan, baik sarana maupun prasarana yang akan digunakan sebagai operasi dalam bencana maupun pertolongan pertama lainnya.
- 3) Meningkatkan ketahanan masyarakat untuk mencegah resiko ataupun dampak dari bencana maupun hal lain.
- 4) Meningkatkan pelayanan darah diseluruh dunia.
- 5) Meningkatkan kemitraan dengan sektor yang lain untuk menjalin relasi.
- 6) Meningkatkan akuntabilitas organisasi PMI di tingkat nasional maupun internasional.

- 7) Memperkuat hubungan dengan pemerintah pusat maupun daerah dalam hal apapun.
- 8) Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kemanusiaan, prinsip-prinsip dasar gerakan palang merah dan bulan sabit merah internasional serah hukum perikemanusiaan melalui komunikasi dan edukasi (PMI, 2013).

d. Jenis relawan di PMI:

- 1) Palang Merah Remaja (PMR) merupakan wadah bagi remaja yang berada disekolah atau lembaga normal dalam bentuk ekstrakurikuler.

a) Syarat keanggotaan PMR:

- 1.) Anggota remaja PMI yang berusia 10-12 tahun masuk kedalam golongan PMR Mula yang setingkat dengan SD/MI.
- 2.) Anggota remaja PMI berusia 12-15 tahun yang termasuk kedalam golongan PMR Madya yang setingkat dengan SMP/MTs.
- 3.) Anggota remaja PMI yang berusia 15-17 tahun yang termasuk kedalam golongan PMR Wira atau setingkat dengan SMA/MA.

b) Pengaplikasian Tri Bakti PMR

- 1.) *Peer leadership* yang diperankan oleh PMR Mula yang bertugas menjadi role model dalam keterampilan hidup sehat bagi teman-teman sebayanya.
  - 2.) *Peer Support* yang diperankan oleh PMR Madya yang bertugas sebagai pemberian dukungan, semangat dan juga bantuan kepada teman sebaya agar mampu meningkatkan keterampilan hidup sehat.
  - 3.) *Peer education* yang diperankan oleh PMRWira yang mampu memberikan pendidikan kepada teman sebaya tentang keterampilan hidup sehat.
- 2) Korps Sukarela (KSR) merupakan kesatuan unit PMI yang merupakan wadah bagi perseorangan yang terikat dalam institusi maupun diluar institusi (PMIDIY, 2016).
- a) Syarat keanggotaan KSR:
- 1.) WNI yang bertaqwa kepada Tuhan YANG Maha Esa.
  - 2.) Berusia 18 sampai 35 tahun , dan berpendidikan serendah-rendahnya SMA/MA, bagi anggota KSR PMI Perguruan Tinggi ialah yang masih berstatus sebagai mahasiswa.
  - 3.) Berprilaku baik dan tidak terlibat dalam organisasi yang terlarang.

- 4.) Mengamalkan dan memahami Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah internasional.
  - 5.) Sukarela dan kesadaran diri untuk mendaftar sebagai anggota KSR PMI.
  - 6.) Bersedia mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) selama 120 jam.
- b) Macam pelatihan KSR PMI
- 1.) Diklat KSR dasar:
    - a) Gerakan dan lambang.
    - b) Organisasi PMI.
    - c) Kepemimpinan.
    - d) Manajemen penanggulangan bencana.
    - e) Pertolongan pertama.
    - f) Perawatan keluarga (PK).
    - g) *Assessment*.
    - h) Kesehatan Remaja (metode PRS).
    - i) Dapur Umum (DU).
    - j) Pengantar *Community Based*.
    - k) Penampungan sementara.
    - l) Logistik dan distribusi.
    - m) *Restoring Family Link* (RFL).
    - n) *Water and sanitation*( Watsan) dan simulasi.
  - 2.) Pelatihan spesialis

- a) Pertolongan Pertama (PP).
  - b) Perawatan Keluarga (PK).
  - c) Kesehatan Remaja ( PRS ).
  - d) *Psicosocial Support Program* (PSP).
  - e) *TMS/Restoring Family Link* (RFL).
  - f) *Water and Sanitation* (Watsan).
  - g) *Assesment*.
  - h) Logistik dan distribusi.
  - i) Komunikasi.
  - j) Pengungsian.
  - k) SAR.
- 3) Tenaga Sukarela (TSR) merupakan yang direkrut dari kalangan umum yang mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya, seperti ahli gizi, dokter, perawat dan lainnya.
- a. Syarat keanggotaan TSR:
    - 1) Usia minimal 18 tahun dan memiliki keahlian khusus sesuai yang dibutuhkan oleh PMI.
    - 2) Bersedia mengikuti orientasi kepalangmerahan.
    - 3) Memiliki kesanggupan secara mental, fisik dan jugasosial untuk menjalankan tugas kepalangmerahan.
    - 4) Bersedia menjalankan tugas kemanusiaan sesuai dengan inisiatif apapun petunjuk dari PMI.



b. Ketentuan pembinaan manajemen TSR:

- 1) Perekrutan.
- 2) Orientasi.
- 3) Penugasan/ mobilisasi :
  - a) Penugasaan masa damai.
  - b) Penugasaan masa bencana.
- 4) Pengembangan kapasitas.

e. Administrasi PMI

- 1) Perekrutan
  - a) Anggota relawan mendaftarkan diri sebagai relawan ke setiap unit
  - b) Calon relawan mengisi dan mengumpulkan kembali formulir pendaftaran di PMI
  - c) Sesuai dengan syarat.
- 2) Mengikuti orientasi kepalangmerahan
  - a) Pembina relawan dengan PMI Cabang melakukan pendataan
  - b) Calon anggota mengikuti orientasi kepalangmerahan dengan durasi 4x45 menit dengan materi pengenalan PMI
  - c) Pelantikan anggota dilaksanakan oleh PMI cabang
  - d) Anggota melakukan hak dan kewajiban:
- 3) Hak dan Kewajiban
  - a) Hak anggota
    - 1) Mendapatkan KTA (Kartu Tanda Anggota)

- 2) Mendapatkan pembinaan dan pengembangan dari PMI
  - 3) Menyampaikan pendapat dalam forum pertemuan PMI melalui kegiatan atau rapat PMI
  - 4) Mendapatkan pengakuan dan penghargaan berdasarkan prestasi.
- b) Kewajiban anggota
- 1) Membayar iuran keanggotaan
  - 2) Melaksanakan dan membantu menyebarluaskan 7 prinsip dasar gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional
  - 3) Mematuhi AD/ART PMI
  - 4) Menjaga nama baik dan kehormatan PMI (Susilo, 2008)

#### **4. Pertolongan Pertama**

##### a. Definisi

Pertolongan pertama merupakan pemberian bantuan segera kepada orang yang sakit atau cedera/kecelakaan yang memerlukan penanganan medis dasar hingga bantuan yang lebih ahli tiba (Usman, 2015)

##### b. Tanggung jawab seorang penolong:

- 1) Mempertahankan hidup dan memberikan perawatan darurat awal kepada orang yang sakit atau terluka.
- 2) Mengamankan korban yang tidak sadar.
- 3) Mencegah kondisi Korban menjadi lebih buruk.
- 4) Menunjang proses pemulihan korban.

c. Tujuan pertolongan pertama:

- 1) Menyelamatkan jiwa penderita. Keselamatan nyawa penderita itu adalah tujuan utama dari pertolongan pertama, karena semakin cepat korban ditolong maka keselamatannya pun akan segera ditolong.
- 2) Mecegah cacat. Setiap orang yang membutuhkan pertolongan pertama memiliki potensi terjadinya kecacatan jika dalam pertolongannya tidak dilakukan dengan baik.
- 3) Memberi rasa nyaman dan menunjang proses penyembuhan. Pertolongan pertama adalah suatu tindakan yang memberikan rasa nyaman terhadap penderita karena dengan dilakukannya suatu pertolongan potensi untuk mengurangi pergerakan yang akan menimbulkan kecacatan dan juga akan mempercepat proses penyembuhan jika benar dalam pertolongan(Susilo, Mulyadi, & Utami, 2008)

d. Kategori Pelaku Pertolongan pertama:

- 1) Kategori awam, ialah seseorang yang belum pernah terpapar dengan materi pertolongan pertama atau orang yang tidak mengetahui bagaimana cara menolong.
- 2) Kategori awam khusus, ialah seseorang yang sudah pernah mendapatkan pelatihan pertolongan pertama dan tahu bagaimana cara menolong.

- 3) Kategori khusus ialah orang yang memiliki keahlian atau kompeten dibidangnya, seperti perawat, dokter, bidan dan sebagainya(diklat PMI,2017).

e. Alat Pelindung Diri



**Gambar 2.1 alat pelindung diri.**

f. Tindakan pertolongan pertama berdasarkan DRSABCD antara lain:

- 1) *Assess The Scene*, mengidentifikasi dan mengkaji adanya bahaya, jika tidak memungkinkan untuk memberikan pertolongan pertama panggil bantuan dari layanan tanggap darurat, jangan berusaha untuk menggapai korban jika berbahaya.

a) *Danger*

- 1.) Periksa ada bahaya yang mengancam keselamatan, fisik dan mengurangi resiko.
- 2.) Melindungi diri dan orang lain dari bahaya yang ada ditempat kejadian.
- 3.) Lindungi diri menggunakan APD, seperti apron dan kaca mata pelindungjika tersedia.
- 4.) Lindungi korban dari cedera yang lebih lanjut.

- 5.) Pastikan aman, tidak melukai diri sendiri dan orang lain.
- 2) *Assess The Casualty*, memastikan mendapat persetujuan untuk menolong, menilai korban, periksa tanda-tanda vital, cedera dan yang lain.
- a) *Respons*,
- 1.) Apakah mereka merespon?
  - 2.) Apakah mereka bergerak?
  - 3.) Apakah mereka menunjukkan adanya tanda-tanda kehidupan?
  - 4.) Apakah mereka sadar? Jika sadar dan merespon mintalah persetujuan.
  - 5.) Gunakan komunikasi yang tepat dan terhormat.
  - 6.) Apakah ada tanda dan gejala?
  - 7.) Apakah ada luka yang serius atau yang ringan?
- 3) *Assess What To Do Next*, jika membutuhkan bantuan minta tolonglah kepada orang yang berada disekitar. Berikan pertolongan sesuai prosedur dan prinsip. Pantau korban hingga tenaga medis atau ambulance datang.
- a) *Send for help*
- 1.) Memanggil ambulan dan mengirim sumberdaya.
- b) *AB – Airway, Breathing*

### **Korban tidak sadar**

- 1.) Buka jalan nafas
- 2.) Apakah bernafas normal atau tidaksama sekali?
- 3.) Jika bernafas, pertahankan jalan nafas
- 4.) Jika tidak bernafas lakukan CPR

#### **Korban sadar**

- 1.) Kenali penyakit dan cedera yang terjadi, lalu lakukan pertolongan.
  - 2.) Membangun kepercayaan.
  - 3.) Kejasama tim dan jangan panik.
  - 4.) Tenang dan tegas.
  - 5.) Ketahui kapan dan bagaimana korban memerlukan bantuan lanjutan.
  - 6.) Awasi korban sampai bantuan tiba.
- c) *CD – CPR, Defibrillation*
- 1.) menunggu bantuan tiba(Queensland Ambulance service, 2014).

#### g. Dasar Hukum

- 1) Memberikan pertolongan pertama

Pasal 351 KUHP berbunyi barang siapa yang menyaksikan seseorang dalam keadaan bahaya atau maut, dan telah lalai dalam memberikan atau mengadakan pertolongan kepada penderita sedangkan ia mampu maka akan di kenakan denda sebesar Rp.4.500,00 dan dihukum sekurang-kurangnya 3

bulan, jika orang yang memerlukan pertolongan meninggal diancam dengan sanksi KUHP 45, 165, 187, 304s, 478, 525 dan 566.

## 2) Kerahasiaan.

Pasal 322 KUHP:

- a) Barang siapa dengan sengaja membuka suatu rahasia untuk kepentingan jabatan atau sebagainya di kenakan pidana selama 9 bulan lamanya dan membayar denda sebesar Rp. 9000,00.
- b) Jika kejahatan tersebut dilakukan oleh orang tertentu, maka perbuatan tersebut hanya dapat dituntut sesuai saksi atau pengaduan orang lain (Susilo, Mulyadi, & Utami, 2008).

## 5. Kegawatdaruratan

### a. Definisi

Kegawatdaruratan berasal dari dua suku kata yaitu “gawat” yang artinya mengancam nyawa dan “darurat” adalah kejadian yang memerlukan suatu penanganan segera dan untuk mencegah adanya ancaman nyawa korban (Hutabarat & Putra, 2014).

Gawat darurat merupakan suatu kondisi klinis yang membutuhkan suatu tindakan medis segera yang bertujuan untuk menyelamatkan jiwa. IGD adalah penyelenggara pelayanan gawat darurat yang berada didalam instansi rumah sakit. Didalam penanganan kegawatdaruratan

pasien yang mengalami kegawatdaruratan tertinggi wajib ditolong terlebih dahulu. Dalam pemilihan jenis kegawatdaruratan menggunakan metode *triage*, dimana dalam prinsip ini menyelamatkan penderita cedera atau keadaan yang lebih parah namun masih memiliki harapan untuk hidup. Ada empat kategori yaitu, hitam, merah, kuning dan hijau (Hardyanti and Chalidyanto, 2015).

Kegawatdaruratan adalah peristiwa yang memerlukan suatu koordinasi tindakan yang cepat untuk melindungi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pada penderita. Kecelakaan mobil merupakan contoh kedaruratan yang membutuhkan penanganan segera, sebab itulah polisi, pemadam kebakaran dan layanan medis darurat atau *emergency medical service* (EMS) telah dilatih secara efektif untuk menangani kasus tersebut (Alberta, 2016).

b. Tujuan pelayanan gawat darurat

1) Pre hospital

Kondisi pre hospital adalah kondisi dimana kondisi atau keadaan yang dapat terjadi dimana saja dan dalam kondisi apapun, di area pre hospital diharapkan orang awam maupun awam terlatih dapat melakukan tindakan penanganan kondisi kegawatdaruratan berupa:

- a) Memindahkan benda-benda yang dapat berpotensi membuat cedera pada korban, misalnya pecahan kaca.



- b) Melakukan *triage* atau proses pemilihan kondisi dari korban yang memerlukan penanganan segera sebelum ditolong oleh tenaga kesehatan yang lebih ahli.
  - c) Membantu fiksasi atau stabilisasi sementara.
  - d) Melakukan evakuasi, yaitu pemindahan korban dari tempat yang kurang aman ke tempat yang lebih aman, atau dari tempat kejadian menuju ke fasilitas kesehatan.
  - e) Mempersiapkan masyarakat, awam khusus dan petugas kesehatan untuk tetap siap siaga dalam bencana maupun kejadian yang memerlukan tindakan pertolongan pertama.
- 2) In hospital

Pada tahap ini pertolongan tindakan medis dilakukan oleh petugas kesehatan yang lebih ahli. Tujuan pertolongan dirumah sakit adalah:

- a) Memberikan pertolongan yang lebih professional sesuai dengan keahlian kepada korban.
- b) Memberikan bantuan hidup dasar dan bantuan hidup lanjutan.
- c) Menstabilkan fungsi hemodinamika yang akurat.
- d) Melakukan rehabilitasi atau penyembuhan agar korban dapat kembali kemasyarakat sesuai fungsi awal.

e) Memberikan pendidikan kesehatan dan melatih korban bagaimana cara mengenali kondisi yang memerlukan pertolongan pertama.

3) Post hospital

Post hospital adalah suatu kondisi yang dinyatakan tidak lagi dalam status kegawatdaruratan, dan kondisi dimana korban sudah mendapatkan perawatan dari layanan kesehatan. Tujuan diberikan pelayanan post hospital:

- a) Mengembalikan rasa percaya diri korban terhadap tenaga medis.
- b) Mengembalikan harga diri yang rendah agar dapat berkembang dan tumbuh dimasyarakat.
- c) Meningkatkan kemampuan bersosialisasi korban terhadap masyarakat.
- d) Meningkatkan realitas persespi korban terhadap kehidupan pada masa yang akan datang(Hutabarat & Putra, 2014).

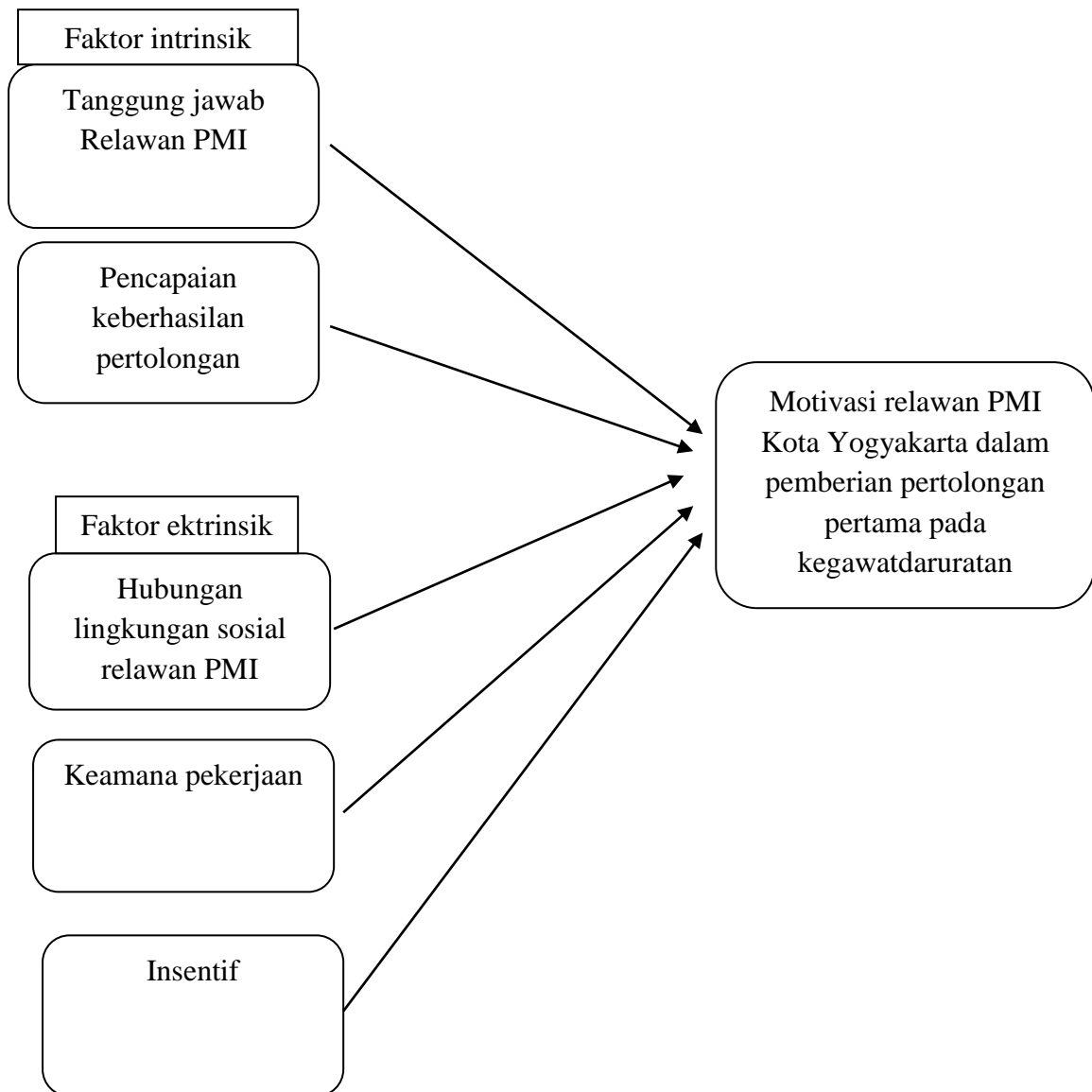
c. Prioritas manajemen gawat darurat

Tujuan utama manajemen darurat adalah untuk menyelamatkan jiwa, menjaga properti, menjaga lingkungan dan juga ekonomi (Alberta, 2016).

- 1) Menyelamatkan kehidupan dan meminimalisir dampak bagi orang terkena bencana.

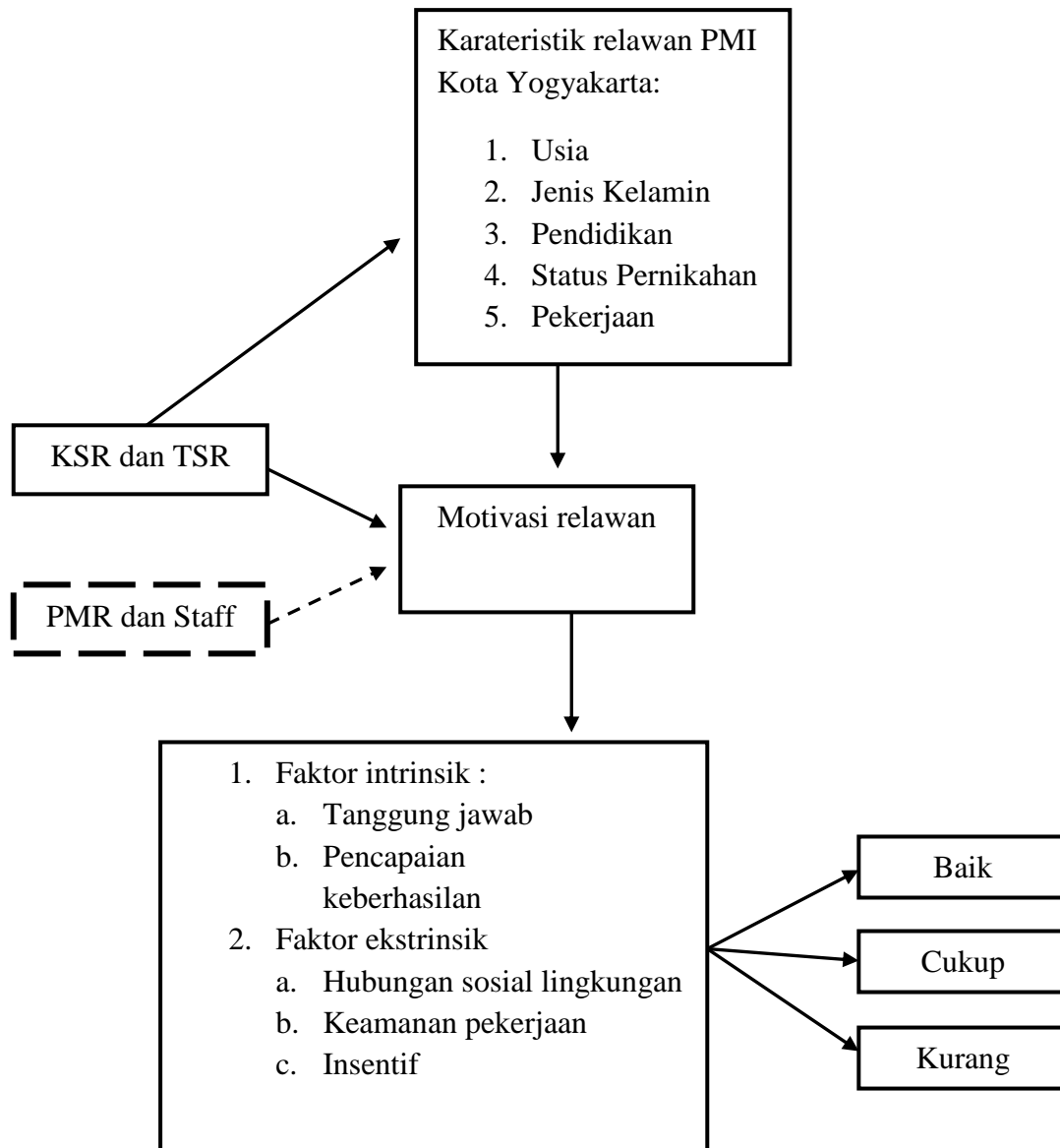
- 2) Melindungi atau memastikan infrastruktur yang dimiliki masyarakat masih bisa dipertahankan.
- 3) Melindungi lingkungan, karena ini menjadi yang utama dan sangat penting. Pasokan udara, sanitasi air.
- 4) Melindungi gangguan ekonomi akibat dari suatu kedaruratan. Memastikan perindustrian, perdagangan, dan bisnis untuk pertumbuhan, kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

## B. Kerangka Teori



**Gambar 2.2.**Faktor yang mempengaruhi motivasi relawan PMI Kota Yogyakarta dalam pemberian pertolongan pertama pada kegawatdaruratan.

### C. Kerangka konsep



**Gambar 2.3 Kerangka Konsep**

Ket :

- : dilakukan penelitian  
 : tidak dilakukan penelitian