

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Keperawatan sebagai Profesi**

Menurut Undang-Undang RI No. 38 Tahun 2014, Keperawatan merupakan kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan keperawatan berarti suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan.

Menurut AIPNI (2015), profesionalisme keperawatan di Indonesia diterima sejak lokakarya Nasional Keperawatan tahun 1983. Keperawatan didefinisikan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan harus memenuhi standar mutu internasional yang menjamin keamanan dan kenyamanan klien dan

keluarga. Perawat dituntut menunjukkan tampilan profesional, dapat bekerjasama dan memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif.

Keperawatan merupakan profesi yang melakukan pengabdian pada manusia dan bertujuan untuk kemanusiaan, dimana lebih mendahulukan kepentingan kesehatan klien diatas kepentingan sendiri, memberikan asuhan keperawatan yang bersifat humanistik, dengan pendekatan holistik, berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai standar utama praktik dalam melaksanakan asuhan keperawatan (AIPNI, 2015).

## **2. Profil Alumni Program Studi Pendidikan Ners**

Menurut AIPNI (2015), profil alumni Program Studi Ners terdiri dari berbagai peran antara lain:

- a. Pemberi asuhan keperawatan (*care provider*)
- b. Komunikator (berinteraksi dan melakukan transaksi dengan klien, keluarga dan tim kesehatan)
- c. Pendidik/ promotor kesehatan (mendidik dan melakukan promosi kesehatan bagi klien, keluarga dan masyarakat)
- d. Manajer dan pemimpin (mengelola praktik keperawatan pada tatanan rumah sakit maupun masyarakat)
- e. Peneliti (melakukan penelitian dalam pengembangan ilmu keperawatan)

### 3. Identitas Profesional

Identitas profesional dapat didefinisikan berdasarkan kata identitas dan profesional. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, identitas berarti ciri-ciri atau keadaan khusus; dapat juga diartikan sebagai jati diri (KBBI, 2019). Menurut Castells, identitas adalah proses pembentukan arti yang menjadi dasar dalam atribut budaya yang memberikan identitas pada satu individu atau kelompok. Internalisasi identitas dan pembentukan arti dari tindakan individu dapat dijadikan pedoman karena tanggung jawab pembentukan mewakili tempat darimana kelompok dan memberi arti “siapa mereka” dan “akan menjadi apa mereka” (Gutiérrez & Morais, 2017).

Profesional berarti bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (KBBI, 2019). Menurut Potter & Perry (2009), keperawatan merupakan suatu profesi yang berbeda cirinya dengan istilah pekerjaan antara lain:

- a. Profesi membutuhkan pendidikan berkesinambungan dan fondasi liberal dasar.
- b. Profesi memiliki cabang pengetahuan meliputi keterampilan, kemampuan dan norma-norma.
- c. Profesi menyediakan layanan yang spesifik.
- d. Anggota dari suatu profesi memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan praktik.
- e. Profesi memiliki kode etik dalam praktiknya.

Identitas profesional telah dikonseptualisasikan dengan cara yang berbeda. Menurut Schein (1978), identitas profesional didefinisikan sebagai konstelasi atribut yang relatif abadi, keyakinan, nilai-nilai, motif dan pengalaman dalam arti orang mendefinisikan dirinya dalam peran profesional. Menurut Van Maanen dan Barley (1984), identitas profesional adalah definisi yang dibuat oleh individu berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini juga berkaitan dengan profesi dan tempat kerja dan menegaskan bahwa identitas profesional hanya berkembang di lingkungan kerja (Barbarà-i-Molinero, Cascón-Pereira, & Hernández-Lara, 2017).

Menurut *National League Nurses* (NLN) (2014), identitas profesional merupakan pengembangan personal dan profesional dimana terdapat internalisasi nilai-nilai inti sebagai bagian integral dari ilmu pengetahuan dan seni keperawatan dan mengaplikasikan standar praktik keperawatan. Berdasarkan definisi diatas, maka identitas profesional berarti ciri khusus atau karakter yang bersangkutan dengan profesi, yang merupakan internalisasi dari nilai-nilai dan keyakinan serta memerlukan kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional dalam melakukan pekerjaan sebagai suatu profesi.

#### 4. Pembentukan Identitas Profesional

Konsep identitas profesional sendiri sampai saat ini tidak jelas teorinya dalam literatur (Browne, Wall, Batt, & Bennett, 2018; Johnson, Cowin, Wilson, & Young, 2012; Noble et al., 2014). Namun, pembentukan identitas telah lama menjadi subjek penelitian pada area ilmu sosiologi, sosial psikologi, antropologi dan filosofi. Pendekatan konsep dan teori digunakan dalam proses ini oleh beberapa peneliti dengan menghubungkan materi dan elemen simbol melalui sejarah, sosial, budaya, dan politik (Gutiérrez & Morais, 2017).

Menurut Cruz, pembentukan identitas merupakan konsep dari identitas yang berhubungan dengan tradisi yang terjadi sejak proses identifikasi sehingga memunculkan rasa memiliki pada suatu tradisi. Identitas tidak terbatas pada pertanyaan “*siapa kita*” tetapi “*kita akan menjadi siapa*”, jadi pembentukan identitas harus berakar pada “*menjadi*” dan “*untuk menjadi apa*” (Gutiérrez & Morais, 2017).

Pembentukan identitas profesional sendiri adalah fenomena yang kompleks, produk dari mekanisme sosialisasi sekunder pada individu yang menunjukkan adanya keberlanjutan atau tidak. Hal ini melibatkan interaksi sosial dalam organisasi, karakteristik biografi individu dan pembentukan mata kuliah yang memiliki peran penting dalam pembentukan identitas profesional (Barbarà-i-Molinero et al., 2017).

Menurut Blin, identitas profesional dalam konteks sosial berhubungan dengan praktik profesional dan pengetahuan profesi yang memberikan dasar untuk konsolidasi. Elemen dalam pembentukan identitas profesional antara lain: karakteristik organisasi, pengetahuan dan praktik profesional yang berkembang menjadi faktor penentu dalam konsolidasi identitas profesional individu (Gutiérrez & Morais, 2017).

Pembentukan identitas profesional yang kuat pada awal karir sebagai mahasiswa terbukti memberikan dampak positif pada kesuksesan saat transisi di lingkungan kerja dengan cara memotivasi untuk menjadi praktisi saat awal pendidikan dan membantu membangun kepercayaan diri pada peran profesional. Inti dari pembentukan identitas profesional adalah untuk menjadi profesional dan mempengaruhi bagaimana menjalankan fungsi dan peran profesional (Noble et al., 2014).

Pembentukan identitas profesional dilakukan oleh pendidikan keperawatan dimana internalisasi nilai-nilai profesional menjadikan pembuktian diri sebagai pembelajaran untuk menjadi perawat, mendapatkan pengalaman, melakukan refleksi dan tumbuh dalam profesi. Standar etika profesional yaitu kode etik keperawatan sangat penting diterapkan dalam praktik. Perawat mengembangkan nilai-nilai dasar pada setiap praktik dan menghasilkan komitmen untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan memberikan pelayanan pada populasi yang rentan dan tumbuh berkelanjutan dalam profesi keperawatan (NLN, 2014).

Hasil yang diharapkan dari identitas profesional bagi perawat antara lain dapat melakukan peran unik sebagai anggota tim kesehatan, berkomitmen pada penggunaan praktik berbasis bukti, *caring*, melakukan advokasi, memberikan keamanan pada praktik keperawatan, menyediakan pelayanan kesehatan yang optimal untuk berbagai pasien dan keluarganya. Kompetensi peran khusus pada program pendidikan keperawatan profesional meliputi kompetensi kualitas, keamanan, kolaborasi, hubungan berfokus pada perawatan, dan pengembangan personal dan profesional (NLN, 2014).

## **5. Pengembangan Identitas Profesional**

Pengembangan identitas merupakan hal yang penting bagi lulusan keperawatan untuk membentuk kesan pada profesi yang dipilih dan menyesuaikan diri dalam profesi keperawatan (Browne et al., 2018). Ahli teori identitas Ashforth *et al* (2008) mendebatkan identitas profesional yang ditandai dengan sifat yang berubah dan dinamis, hal ini dikarenakan proses identifikasi dengan kelompok tertentu tidak terjadi segera tetapi memerlukan waktu dan proses yang dinamis, menggabungkan kegiatan sehari-hari dengan seluruh pengalaman hidup yang penuh dengan ketidakseimbangan, titik balik, kesinambungan dan ketidaksinambungan yang menghasilkan stabilitas tetapi juga memerlukan perubahan. Jadi proses pengembangan identitas profesional dimulai sebelum mulai bekerja dan cerminan dari level pendidikannya untuk

menjawab pertanyaan tentang “ingin menjadi siapa saya” (Barbarà-i-Molinero et al., 2017).

Browne *et al* (2018) mengungkapkan dalam penelitiannya pengembangan identitas profesional di pendidikan keperawatan akan mempengaruhi kepuasan, *sense of belonging* dan retensi dalam karir keperawatan. Peran serta *role* model dan agen profesional lain akan mendukung pembentukan identitas profesional mahasiswa keperawatan untuk menjadi perawat profesional. Namun, profesionalisme terlihat abstrak dan hanya diajarkan terkait konsep dan teori namun aplikasi dalam praktik klinik mengalami banyak kendala (Browne et al., 2018).

Pengembangan identitas profesional yang positif selama praktik klinik dipengaruhi oleh: (1) adanya *role* model yang positif; (2) rasa memiliki (*belonging*); (3) dukungan teman (*peer*); (4) kemampuan berpikir kritis; dan (5) kepercayaan diri (Attenborough & Abbott, 2018).

## **6. Faktor Pengembangan Identitas Profesional**

Menurut Rasmussen *et al* (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan identitas dibagi menjadi tiga yaitu diri, peran dan konteks. Identitas profesional dapat berubah sering berjalannya waktu. Apabila tidak ada keselarasan pada praktik menyebabkan terjadinya stres, ketidakpastian dan ketegangan yang berdampak pada retensi tenaga kerja. Dampak positif



dari pengembangan ini menghasilkan kepuasan pada peran keperawatan, peningkatan retensi dan kualitas pelayanan keperawatan (Rasmussen, Henderson, Andrew, & Conroy, 2018).

Hasil *review* menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan identitas perawat di China terdiri dari empat faktor. Faktor personal terdiri dari jenis kelamin, usia, motivasi, tipe program pendidikan, status pernikahan, organisasi profesi, dan lamanya bekerja. Faktor kedua adalah keluarga yang meliputi dukungan keluarga, pendapatan keluarga, pekerjaan orang tua, status sosial keluarga dan shift malam. Faktor ketiga adalah sosial yang terdiri dari diskriminasi sosial, nilai-nilai tradisional, dan gambaran publik. Faktor keempat adalah institusional meliputi gaji, status pekerjaan, akreditasi, dan manajemen (Mao, Lu, Lin, & He, 2020).

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi pengembangan identitas profesional antara lain kemampuan *caring*, peraturan, akreditasi, kepemimpinan dan sumber daya. Faktor lain yang dapat merubah identitas profesional perawat adalah lingkungan kerja, perubahan budaya, pendidikan, harapan dan pengalaman. Pengalaman perawat saat bekerja dengan identitas profesionalnya merupakan respon dari kehidupan profesionalnya seperti adanya perubahan tugas dan peran dari tuntutan pekerjaan. Pemahaman tentang kompetensi profesional dan pembuatan keputusan tim mempengaruhi identitas (Aagaard, Sørensen, Rasmussen, & Laursen, 2017).

Identitas profesional perawat berkembang sepanjang kehidupan dari sebelum masuk pendidikan keperawatan dan berlanjut sepanjang pendidikan dan pengalaman klinik serta berkembang selama karir. Pengalaman, dukungan pembimbing, role model dan motivasi diri merupakan faktor pendukung dalam pengembangan identitas profesional pada lulusan keperawatan (Fitzgerald, 2016)

Pendidikan sebagai tahapan kunci dimana pengetahuan dan keterampilan didapatkan serta memberdayakan perawat sebagai tenaga kesehatan profesional dari orang biasa (Johnson, 2012). Identitas profesional didefinisikan sebagai pengembangan personal dan profesional (NLN, 2014). Hal ini melibatkan internalisasi nilai-nilai inti dan perspektif yang dikenal sebagai bagian integral dari ilmu dan seni keperawatan. Nilai-nilai inti ini menjadi pembuktian diri sebagai perawat yang mendapatkan pembelajaran, pengalaman, refleksi dan tumbuh dalam profesi. Internalisasi kode etik sebagai standar praktik profesional merupakan hal yang penting. Perawat menggunakan nilai-nilai dasar keperawatan pada setiap aspek praktik saat bekerja untuk meningkatkan hasil pasien dan mempromosikan profesi keperawatan yang ideal. Hal yang penting dalam hasil ini adalah komitmen untuk memberikan advokasi dalam peningkatan akses pelayanan kesehatan bagi populasi rentan dan tumbuh serta berkelanjutan dalam profesi keperawatan (NLN, 2014).

Menurut Fitzgerald (2016), identitas profesional berhubungan dengan identitas diri yang dimulai dari sebelum masuk ke pendidikan keperawatan dan terus berlanjut, tetapi rasa memiliki memberikan pengaruh terbesar pada identitas profesional. Pentingnya hubungan sosial dan pemberian umpan balik selama proses pendidikan dapat meningkatkan rasa diri sebagai seorang profesional. Pengembangan identitas profesional penting selama mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam pendidikan keperawatan (Johnson et al., 2012).

Menurut Arofiati & Nuntaboot (2017), pengembangan kompetensi berkelanjutan pada perawat praktisi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri perawat yang meliputi motivasi, inisiatif, kepercayaan diri dan kemauan untuk berubah. Faktor eksternal berasal dari luar diri perawat meliputi kurangnya informasi terkait pengembangan kompetensi, ketidaksesuaian kompetensi yang dibutuhkan, kurangnya variasi dalam pengembangan kompetensi dan adanya kesempatan. Mekanisme kunci menurut pandangan perawat meliputi pengembangan inisiatif diri, peningkatan keterampilan komunikasi, memiliki kinerja yang baik, percaya diri, memiliki persyaratan, semangat, mendapatkan peluang dan tantangan (Arofiati & Nuntaboot, 2017).

Penelitian terkait persiapan akademik dan pengembangan identitas profesional diperoleh hasil bahwa alumni keperawatan menyatakan puas dengan persiapan pada keterampilan klinik tetapi merasa tidak siap untuk

praktik farmakologi, kepemimpinan/ manajemen dan tanggung jawab organisasi. Enam elemen kunci kompetensi yang diperlukan perawat profesional meliputi keterampilan komunikasi, keterampilan sosial, kemampuan berpikir kritis, kemampuan pemecahan masalah, prinsip dan konsep keperawatan, serta nilai-nilai dan etika profesional (Candela & Bowles, 2008).

Penggunaan *situated learning* dan adanya dukungan dari mentor dapat mengembangkan tidak hanya keterampilan dan pengetahuan tetapi juga memaparkan dengan budaya profesional dalam praktik keperawatan. Identitas profesional bagi perawat baru sangat rumit yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan identitas personal yang dikembangkan dari awal praktik. Rasa memiliki kelompok dan identitas sosial berkembang melalui adanya kerjasama dan saling membantu antar perawat. Identitas profesional berhubungan dengan persepsi sosial dan pentingnya melakukan klarifikasi dan justifikasi pada posisi profesional perawat (Willetts & Clarke, 2014).

Budaya lingkungan kerja di rumah sakit mempengaruhi identitas profesional secara individu maupun kolektif sebagai profesi (Fitzgerald, 2016). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja keperawatan, komitmen profesional dan keinginan untuk meninggalkan keperawatan. Menurut Unruh dan Nooney (2011), faktor yang mempengaruhi antara lain ketidakadekuatan orientasi, bekerja sepanjang shift, jam kerja yang berlebihan, dan persepsi pekerjaan yang sulit dan tuntutan yang berat. Hal ini

menyebabkan penurunan komitmen dan tingginya jumlah perawat yang meninggalkan profesi (L. Y. Unruh & Nooney, 2011). Menurut Woods *et al* (2015), tempat kerja dan lingkungan pembelajaran mempengaruhi pengembangan identitas profesional perawat.

Menurut Unruh dan Ning (2013), menemukan bahwa kesulitan saat bekerja dan tuntutan pekerjaan menempati ranking tertinggi sebagai faktor meninggalkan profesi keperawatan. Oleh karena itu, tantangan terbesar adalah transisi ke praktik dan kesulitan kerja membuat identitas profesional lebih rendah dan lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaan (L. Unruh & Zhang, 2013). Banyak penelitian dan diskusi terkait gambaran diri perawat yang mewakili perawat di media atau adanya misinterpretasi peran atau pendidikan dan pelatihan perawat. Penelitian menunjukkan bahwa gambaran publik yang rendah pada keperawatan mempengaruhi harga diri yang rendah pada perawat (Hoeve, Jansen, & Roodbol, 2014), hal ini secara langsung mengganggu identitas profesional perawat (Fitzgerald, 2016).

Menurut Hoeve *et al* (2014), dampak dari gambaran publik dan konsep diri dalam keperawatan memiliki hubungan timbal balik, dimana gambaran negatif dari publik berkontribusi pada harga diri yang rendah pada perawat dan perawat memiliki gambaran diri yang rendah sehingga berkontribusi pada gambaran negatif publik yang berlebihan. Menurut Takase (2001), melihat gambaran publik yang lebih rendah dari gambaran diri dan survei menunjukkan bahwa perawat memiliki harga diri yang positif. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa konsep diri perawat, harga diri, kepuasan kerja dan *performance* perawat dipengaruhi oleh gambaran publik dan stereotipe. Pentingnya sosialisasi profesional dan menggali harga diri positif dapat membantu mengurangi stereotipe negatif pada praktik keperawatan (Fitzgerald, 2016; Takase, Kershaw, & Burt, 2001).

Pilihan karir dalam keperawatan dipengaruhi oleh persepsi yang terdiri dari pengetahuan, sikap dan pengalaman yang diperoleh dari interaksi sosial dan lingkungan sekitarnya (Glerean, Hupli, Talman, & Haavisto, 2019). Profesi keperawatan merupakan program yang memiliki daya tarik paling sedikit dibandingkan dengan pilihan program kesehatan yang lain meskipun dapat memenuhi keinginan untuk lebih mengutamakan kepentingan pasien/ altruisme (Hayes & Shakya, 2013; McLaughlin, Moutray, & Moore, 2010). Altruisme merupakan motivasi terbesar mahasiswa memilih karir sebagai perawat dan untuk pengembangan diri (McLaughlin et al., 2010). Menurut Glerean et al (2019), pelamar memandang keperawatan melalui karakteristik sebagai perawat, konten dari pekerjaan perawat, sifat pekerjaan perawat dan kemungkinan karir dalam keperawatan.

Menurut pelamar, keperawatan membutuhkan sikap dan karakter yang sesuai dengan pengetahuan, kompetensi teoritis dan pendidikan umum yang baik. Pelamar juga memandang bahwa perawat dapat bekerja dalam tim dengan profesional kesehatan yang lain serta perawat menjalankan tugas melalui berbagai peranan. Pelamar menilai bahwa pengambilan keputusan

dalam keperawatan terbatas dan keperawatan dianggap sebagai pekerjaan yang aman. Namun, pelamar tidak sepenuhnya mengakui bahwa pilihan karir keperawatan dan pendidikan lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pelamar terkait keperawatan antara lain faktor pribadi, keluarga dan teman, konseling media dan promosi karir keperawatan di sekolah (Glerean et al., 2019).

#### **7. Teori Determinasi Diri (*Self-Determination Theory*)**

Teori determinasi diri merupakan teori yang dikembangkan oleh ahli psikologi Deci dan Ryan dari *University of Rochester*, Amerika Serikat pada tahun 1980an. Teori ini menjelaskan tentang pengembangan identitas profesional serta mendefinisikan peranan motivasi dalam pembentukan dan memelihara identitas. Berdasarkan teori ini, motivasi dijelaskan menjadi tiga yaitu tidak ada motivasi (amotivasi), digerakan oleh kekuatan dari luar misal penghargaan uang (motivasi ekstrinsik) atau diaktifasi oleh kekuatan internal (motivasi intrinsik) seperti kemauan untuk terlibat dan adanya minat. Selama proses transisi dari pengaturan eksternal ke internal, maka identitas tersebut diinternalisasikan dan menjadi bagian dari perasaan individu (Deci & Ryan, 2008; Mylrea, Sen Gupta, & Glass, 2017).

Teori ini mengusulkan level motivasi yang tinggi didukung oleh kepuasan pada tiga kebutuhan fisiologis dasar seperti kompetensi (*competence*), pergaulan (*relatedness*) dan otonomi (*autonomy*). Kompetensi

berarti kemampuan untuk menunjukkan keahlian dalam area khusus. Pergaulan berarti kebutuhan untuk memiliki koneksi dengan orang lain. Otonomi berarti kecenderungan individu untuk mengatur pengalaman diri dan tindakannya. Individu yang memiliki dukungan pengalaman dan pertumbuhan dalam tiga area ini maka akan memiliki level motivasi yang tinggi sehingga dapat mengembangkan dan memelihara identitas. Level motivasi tinggi juga berhubungan dengan kesuksesan dan kesejahteraan dalam karir. Semakin kuat identitas diinternalisasikan maka semakin dalam identitas diri seseorang (Ryan & Deci, 2008).

Menurut Mylrea *et al* (2018), teori determinasi diri digunakan sebagai dasar teori untuk mengembangkan kurikulum profesional farmasi di dalam pendidikan melalui tiga hal. Pertama, aplikasi teori yang diperankan oleh kompetensi, pergaulan dan otonomi pada praktik profesional farmasi dan tenaga kesehatan secara umum. Konseptualisasi profesionalisme didasarkan pada organisasi profesi dan kode etik farmasi di Amerika yang menunjukkan deskripsi aman, efektif dan kompeten dalam praktik profesional, interaksi yang tampak dari hubungan farmasis dengan pasien dan otonomi yang merupakan perilaku untuk membuat keputusan sendiri dan pendidikan diri (Mylrea *et al.*, 2017).

Pertimbangan kedua adalah teori ini relevan dengan bidang pendidikan kedokteran dan sama aplikasinya dengan pendidikan farmasi. Kesempatan mengintegrasikan teori determinasi diri dalam kurikulum sekolah kedokteran



terbukti efektif. Nilai dari teori ini adalah adanya kesempatan untuk menciptakan motivasi belajar dengan meningkatkan rasa kompetensi, pergaulan dan otonomi. Struktur kurikulum, pengajaran di kelas, penilaian dan pendidikan klinik merupakan area yang dapat dikembangkan dengan menggunakan teori determinasi diri (Mylrea et al., 2017).

Pertimbangan ketiga pengembangan identitas dipengaruhi oleh lingkungan pembelajaran. Aplikasi teori determinasi diri dalam kurikulum pendidikan dapat ditingkatkan dengan menggunakan metode pembelajaran *problem based learning* (PBL) dan pengajaran kelompok kecil. Pendekatan ini dapat meningkatkan interaksi dan otonomi mahasiswa melalui pendapat atau masukan. Hal ini juga menarik dalam mendukung pengembangan identitas profesional dengan meningkatkan kesempatan mahasiswa menjadi lebih otonomi dan tidak dikontrol oleh dosen dalam proses pembelajaran. Hal ini menyebabkan keterlibatan mahasiswa dalam membuat pilihan tentang waktu penilaian dan menjadi pelatih pada gaya pembelajaran dan teknik regulasi diri. Kontrak dengan pasien dan berpartisipasi di tempat praktik profesional seperti pengalaman penempatan klinik dapat meningkatkan kompetensi, otonomi dan pergaulan mahasiswa (ten Cate, Kusurkar, & Williams, 2011).

Menurut Kursukar *et al* (2011), nilai otonomi sebagai teknik pengajaran di kelas mendukung untuk mengembangkan motivasi intrinsik pada mahasiswa kedokteran. Rekomendasi yang dapat diaplikasi dalam

pendidikan kedokteran meliputi mengidentifikasi kebutuhan mahasiswa, mendorong partisipasi aktif, pemberian *feed back* yang konstruktif, dukungan emosional dan memungkinkan mahasiswa untuk membuat pilihan tentang pembelajaran.

Pendekatan pendidikan identitas profesional dengan teori determinasi diri terbukti dapat menyediakan dasar bagi desain kurikulum berdasarkan mekanisme pengembangan identitas manusia. Meningkatkan pemahaman pada proses motivasi dibelakang pembentukan identitas dan mengintegrasikan dukungan kurikulum untuk mencapai kompetensi, otonomi dan pergaulan yang dapat difasilitasi dalam pembentukan identitas profesional dengan membantu mahasiswa untuk berpikir, merasakan dan bertindak seperti farmasis (Mylrea et al., 2017). Konsep teori inilah yang diadopsi dalam pendidikan keperawatan sebagai dasar dalam pengembangan identitas profesional pada alumni Ners untuk melihat hasil dari pendidikan yang diharapkan.



**Gambar 2.1. Konsep Teori Determinasi Diri dalam Pengembangan Identitas Profesional (Mylrea et al., 2017)**

**B. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimanakah pengalaman alumni Ners UMY dalam pengembangan identitas profesional di berbagai karir keperawatan?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan identitas profesional pada alumni Ners UMY sebagai perawat profesional?