

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Program Studi Pendidikan Ners (PSPN) UMY terdiri dari dua program yaitu tahap akademik dan tahap profesi Ners. Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan sejak tahun 2015 menerapkan Kurikulum Perguruan Tinggi (KPT). Proses pembelajaran menggunakan berbagai metode-metode pembelajaran seperti *student-centered learning* (SCL). Kegiatan pengajaran dan pembelajaran meliputi perkuliahan, tutorial, mentoring, keterampilan laboratorium/ skill lab, *audio conference*, *plenary discussion*, *progress test*, *evidence-based nursing* (EBN), karya tulis ilmiah, *field trip* dan praktikum klinik. Keunggulan yang dimiliki oleh PSPN UMY antara lain keperawatan Islam dengan mengintegrasikan *Islamic revealed Knowledge* (IRK) yang bersumber dari Al Quran dan Hadist pada proses pembelajaran, perilaku profesional yang Islami, Ujian Kompetensi Ners Muslim (UKNM), program bahasa Inggris serta berbagai kegiatan internasional. Integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan dan pembelajaran meliputi tiga domain yaitu kognitif, psikomotor dan sikap sesuai dengan panduan dari Asosiasi Institusi Pendidikan

Ners Indonesia (AIPNI) dan melakukan pengembangan sesuai dengan karakter dari institusi UMY sebagai universitas yang memiliki berbagai keunggulan dan Islami.

Alumni Ners UMY berjumlah sebanyak 1.564 orang yang tersebar diberbagai wilayah di Indonesia. Alumni Ners UMY bekerja di berbagai karir keperawatan yang meliputi perawat praktisi baik di daerah, perkotaan maupun di luar negeri, perawat pendidik /dosen di berbagai institusi pendidikan baik milik pemerintah maupun swasta seperti Akademi Keperawatan (Akper), Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) maupun universitas. Alumni Ners UMY juga bekerja sebagai perawat perusahaan atau paramedik di berbagai perusahaan besar maupun bekerja sebagai manajer di Dinas Kesehatan Kabupaten setempat. Alumni Ners UMY memiliki pekerjaan yang sesuai dengan profil lulusan yang diharapkan dari PSPN UMY dan AIPNI antara lain sebagai pemberi pelayanan keperawatan (*care provider*), *komunikator (communicator)*, pemimpin/ manajer (*leader/ manager*), dan peneliti (*researcher*). Lama masa tunggu alumni Ners UMY untuk bekerja di berbagai karir keperawatan dan kesehatan relatif cepat yaitu kurang dari tiga bulan. Hasil *tracer study* alumni PSPN UMY menunjukkan bahwa mayoritas alumni PSPN UMY sebagai perawat praktisi dan dosen keperawatan.

2. Karakteristik Informan

Karakteristik informan dalam penelitian ini bervariasi yang meliputi perawat praktisi baik dari dalam maupun luar negeri, manajer maupun perawat pendidik, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Informan Penelitian Alumni Ners UMY

Informan	Jenis Kelamin	Usia (thn)	Tahun lulus	Pekerjaan	Status Pernikahan	Level Pendidikan
I1	Laki-Laki	27	2017	Perawat Bedah	Single	S1 Ners
I2	Perempuan	25	2018	Perawat Arab	Single	S1 Ners
I3	Laki-laki	34	2006	Perawat Manajer	Single	S3 <i>Public Health</i>
I4	Perempuan	30	2012	Perawat IGD	Single	S1 Ners
I5	Laki-Laki	34	2010	Perawat RSUD	Menikah	S1 Ners
I6	Laki-laki	28	2012	Perawat Arab	Menikah	S1 Ners
I7	Perempuan	32	2011	Dosen di Jateng	Single	S2 Kep
I8	Laki-laki	34	2010	Dinkes Kaltim	Menikah	S2 Kes Mas
I9	Laki-laki	39	2006	Dinkes NTB	Menikah	S2 Kep
I10	Perempuan	24	2018	Perawat Puskesmas	Single	S1 Ners
I11	Perempuan	28	2015	Dosen di Sumatera	Single	S2 Kep
I12	Laki-Laki	31	2011	Perawat Perusahaan	Menikah	S1 Ners
I13	Perempuan	27	2015	Perawat Jepang	Menikah	S1 Ners
I14	Perempuan	32	2011	Perawat Jepang	Menikah	S1 Ners

Tabel 4.1 Lanjutan Karakteristik Informan Penelitian Alumni

Informan	Jenis Kelamin	Usia (thn)	Tahun lulus	Pekerjaan	Status Pernikahan	Level Pendidikan
I15	Perempuan	32	2009	Perawat manajer	Menikah	S1 Ners
I16	Perempuan	33	2011	Dosen di Yogyakarta	Single	S2 Kep
I17	Perempuan	32	2011	Dosen di Sulawesi	Menikah	S2 Kep

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas sebgaaian besar informan penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak sepuluh orang dengan rentang usia informan mulai dari 25-39 tahun. Mayoritas informan lulus pada tahun 2011 yang terdiri dari dua angkatan tahun masuk yaitu 2005 dan 2006. Informan merupakan perawat praktisi yang bekerja di dalam negeri sebanyak lima orang, perawat praktisi di luar negeri sebanyak empat orang, perawat pendidik/ dosen sebanyak empat orang, dan perawat manajer sebanyak empat orang. Sebagian besar informan memiliki pendidikan Sarjana Keperawatan Ners dan mayoritas status pernikahan informan adalah menikah.

Informan dalam penelitian ini memiliki berbagai pencapaian prestasi terbaik karir keperawatannya. Hal ini menunjukkan bahwa informan memiliki pengembangan profesionalisme yang baik di tingkat Regional, Nasional maupun

Internasional. Berbagai pencapaian prestasi dari informan antara lain sebagai lulusan PhD yang dibiayai oleh beasiswa LPDP, memiliki jabatan strategis sebagai manajer, pimpinan, kepala ruang, maupun menjabat sebagai pengurus organisasi keperawatan.. Alumni Ners UMY juga aktif berperan sebagai pembicara baik dalam forum regional, Nasional maupun Internasional. Pencapaian lain dari prestasi informan yaitu membangun jaringan kerjasama dengan luar negeri untuk training mahasiswa keperawatan dan penempatan kerja alumni. Berikut ini foto pencapaian prestasi terbaik dari beberapa alumni Ners UMY.



Gambar 4.1. Ns. Bayu Anggileo Pramesona, S.Kep., MMR., Ph.D. Peraih beasiswa program doktoral dari LPDP di Chulalongkron University, Thailand. Bekerja di Bidang Pelayanan Keperawatan RSD Mayjend HM Ryacudu Kotabumi, Lampung.



Gambar 4.2. Ns. Savira Dhania Mukti, S.Kep
Perawat Jepang di *Nursing Care Facility for the Elderly Keiai No Sato*
Nishiya, Yokohama, Kanagawa, Japan



Gambar 4.3. Ns. Pungki Yanuardi, S.Kep., MPH
Kasi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga
Dinas Kesehatan Kutai Timur, Kaltim



Gambar 4.4. Ns. N. Khoirudin Adha , S.Kep. Alumni merupakan aktivis organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa UMY. Saat ini bekerja sebagai perawat bedah RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.



Gambar 4.5. Ns. Sabri Rasyid, S.Kep.
Head Nurse di Buin Batu Clinic, Townsite batu Hijau, PT. Newmont
Nusa Tenggara-NTB



Gambar 4.6. Ns. H. Edwindra Virgiyantoro, S.Kep
Perawat Arab di Markaz Taheel *Comprehensive Rehabilitation Centre*
Kingdom of Saudi Arabia



Gambar 4.7. Ns. Eka Rora, W., M.Kep. Alumni merupakan mahasiswa berprestasi PSPN UMY melalui Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) Penelitian SEREM (Senam Disminore dengan Relaksasi Murrotal) Quran. Saat ini sebagai Dosen Keperawatan di Universitas Kader Bangsa Palembang yang aktif dalam dakwah Islam maupun pengisi acara seperti FSLDK di Bangka Belitung



Gambar 4.8. Ns. Rahayu, S.Kep. Alumni merupakan aktivis pada *Nursing Care Club (NCC) Emergency* dan Himpunan Mahasiswa Ilmu Keperawatan (HIMIKA) PSPN UMY dan pernah mengikuti *Youth Leadership* di Korea. Saat ini bekerja sebagai perawat praktisi di Family Service Polyclinic, Riyadh, Saudi Arabia

3. Hasil Analisa Data Kualitatif

Berdasarkan hasil analisis tematik dari hasil verbatim wawancara mendalam dan catatan lapangan yang menggunakan tujuh tahapan metode analisis data Colaizzi dan Nvivo 12 Plus, maka diperoleh satu inti variabel yaitu pengembangan identitas profesional alumni Ners UMY mengikuti pola pengembangan karir perawat yang terdiri dari empat tema dengan 13 kategori.

Model pengembangan identitas profesional mengikuti pola pengembangan karir perawat sebagai inti variabel yang terletak di tengah

lingkaran. Lingkaran selanjutnya berisi tema, kategori dan koding dari hasil penelitian kualitatif yang meliputi sebagai berikut: 1) Identifikasi profesional diri didukung oleh 2 kategori yaitu: Makna Profesionalisme dan Penyesuaian Personal dan Profesional. Tema 2) Integrasi Identitas Profesional yang didukung oleh 3 kategori yaitu: Internalisasi Nilai dan Keyakinan Islam; Internalisasi Nilai-Nilai Keperawatan; dan Bekerja sebagai Perawat Profesional. Tema 3) Pendukung pengembangan profesionalisme yang didukung oleh 4 kategori yaitu: Personal; Keluarga; Institusional; dan Sosial. Tema 4) Kendala pengembangan profesionalisme yang didukung oleh 4 kategori yaitu: Personal; Keluarga; Institusional; Sosial dan Budaya. Model pengembangan identitas profesional alumni Ners UMY mengikuti pola pengembangan karir perawat pada masing-masing bidang baik sebagai praktisi, pendidik maupun manajer. Pengembangan identitas profesional menyesuaikan dengan karir keperawatan yang dijalani oleh alumni Ners UMY. Model pengembangan identitas alumni Ners UMY dapat dilihat pada gambar 4.9 sebagai berikut.

Hasil penelitian kualitatif ini menunjukkan satu inti variabel dengan empat tema meliputi identifikasi profesional diri, integrasi identitas profesional, pendukung dan kendala pengembangan profesionalisme yang dapat dilihat sebagai berikut:

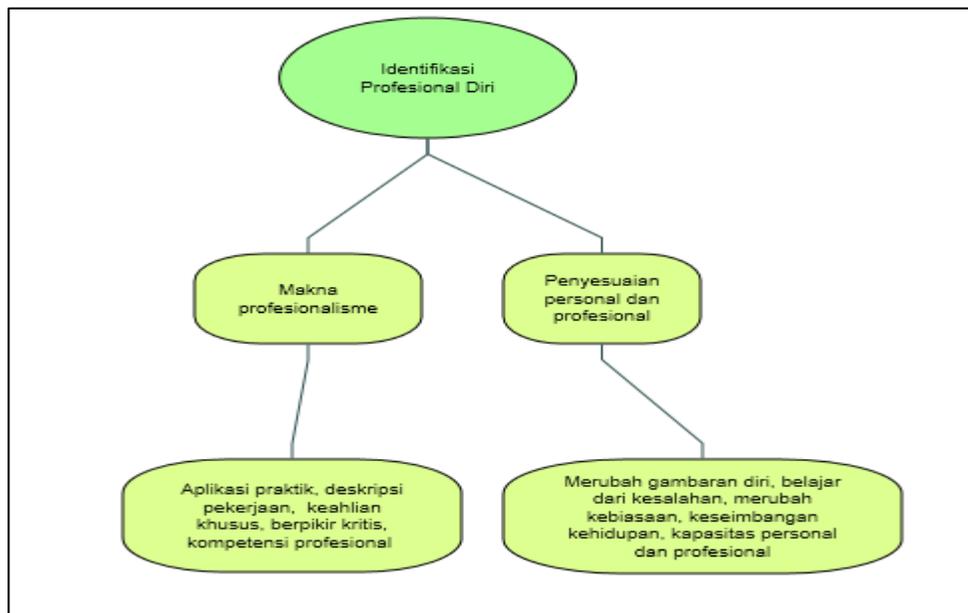
1. Identifikasi Profesional Diri

Tindakan ini dilakukan oleh informan untuk mengetahui kapasitas dirinya baik kelebihan maupun kekurangan diri untuk menjadi perawat profesional di bidang pekerjaan masing-masing. Pengembangan identitas profesional melalui identifikasi diri terbukti dapat memberikan pemahaman tentang identitas dirinya dengan cara memaknai profesionalisme keperawatan. Informan mampu memberi makna pada profesionalisme melalui adanya aplikasi dari teori kepada praktik keperawatan. Perawat profesional dijelaskan memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas baik wewenang klinis, tanggung jawabnya pada pekerjaan serta kemampuan khusus. Kemampuan berpikir kritis dan memiliki kompetensi profesional seperti memenuhi kualifikasi sebagai perawat, serta memiliki kecakapan dari segi keilmuan baik kognitif, psikomotor dan afektif.

Informan yang diwawancarai memberikan tanggapan bahwa melakukan penyesuaian diri dengan peran profesional yang dilakukan dengan cara merubah gambaran diri dan kebiasaannya. Informan juga mengatakan bahwa memerlukan waktu untuk adaptasi dan belajar dari kesalahan saat menjalankan peranannya. Informan yang diwawancarai mengakui bahwa berusaha menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dengan tetap menunjukkan sikap

yang biasa meskipun sedang mengalami permasalahan. Informan juga merasakan adanya perubahan dan peningkatan pada kemampuan diri dan profesional. *Mindmap* dari identifikasi profesional dapat dilihat pada gambar 4.11 berikut:

Gambar 4.11. *Mind map* Identifikasi profesional diri



a. Makna profesionalisme

Beberapa informan mengatakan bahwa identifikasi diri diperoleh dari cara memaknai arti profesionalisme keperawatan melalui aplikasi pada praktik keperawatan, deskripsi pekerjaan yang jelas serta kemampuan khusus. Berikut ini pendapat dari informan terkait makna profesionalisme:

“...mendalami apa yang menjadi passion di keperawatan karena kan keperawatan itu luas. Kayak aku KMB ya ngajar juga, ya ngerawat pasien luka juga, supaya bisa melengkapi profesionalitas saya, dengan cara membagikan pengetahuan kepada mahasiswa dan praktik langsung ke.pasien lewat perawatan luka sesuai keahlian saya. Jadi harus diseimbangkan antara praktik dan akademiknya...”(I17)

“perawat yang profesional itu benar-benar ngerti bidangnya apa, kesehariannya apa, lingkup kerjanya seperti apa jadi misal PK 1 gitukan itu udah dirincian tugasnya sudah dijelaskan ranahnya. Jadi perawat profesional itu perawat yang sudah mengerti bahkan sudah dibilang expert dalam bidangnya contohnya saya PK 1 diarahkan untuk menjadi junior di ortopedi atau kebidanan atau bedah plastik. Jadi saya sebagai junior sudah dilatih dan diikutin workshop jadi sekarang saya punya kemampuan khusus.” (I1)

Beberapa informan juga ada yang memaknai profesionalisme keperawatan melalui memenuhi kualifikasi sebagai perawat, memiliki kemampuan berpikir kritis dan menguasai ilmu serta cakap tidak hanya pada pengetahuan, keterampilan tetapi perilaku yang beretika. Berikut ini ungkapan dari informan terkait makna profesionalisme:

“profesional berarti sesuai dengan yang dikerjakan, sesuai dengan kompetensi yang sudah dilewati dari pendidikan, maksudnya gini kalau dia general nurse kompetensinya berartikan semua yang digeneral nurse dia bisa terlampaui dan bisa dilakukan. Tapi kalau bentuknya spesialis atau S2 dia harusnya sudah sampai pada kompetensi-kompetensi itu. Dalam artian dia bisa aplikasi dan secara critical thinking...” (I7)

“..critical thinkingnya bener terasah ketika ada dirumah sakit karna pasien jiwa yang dihadapi disini emosinya kadang cepat berubah nah jadi kita harus punya cara bagaimana mengatasi pasien.” (I5)

“perawat profesional itu yang pasti cakap dalam arti keilmuan, cakap dalam berperilaku sama beretika. Jadi kognitif, afektif dan psikomotornya jalan gitu. Kalau aku tu ngajar ke mahasiswa berusaha buat kasih contoh realnya sama tak tunjukkan sikap yang baik sama yang ndak tu kayak mana.”... (I3)

b. Penyesuaian personal dan profesional

Sebagian besar informan mengatakan bahwa mengalami perubahan pada diri dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan profesional yang dijalani melalui merubah gambaran diri dan pernah berbuat kesalahan, jadi pengalaman

ini dijadikan pembelajaran untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Berikut ini pendapat informan terkait penyesuaian personal dan profesional:

“diri saya sekarang adalah seorang perawat manajer yang bertugas memajerial beberapa orang perawat serta untuk membantu mereka agar bisa menjadi perawat yang profesional. Kerjaan saya sekarang lebih ke manajerial, saya membawahi beberapa klinik rawat jalan seperti klinik jiwa dewasa, klinik jiwa anak dan remaja, klinik penyakit dalam, klinik spesialis rehap medik, klinik spesialis saraf. Nah disitu perawat yang bertugas disitu juga dibawah manajerialnya saya, jadi saya yang bertanggungjawab atas manajerialnya’. (I15).

“Perasaan jujur terus terang dulu dalam setahun pertama pelatihannya bedah dan anastesi tapi penempatan bukan di rumah sakit dan sempat ada konflik dan semua akan berubah dan seiring berjalannya waktu akhirnya berubah jadi 2012 itu dah fase denial dah ilang. Dah feeling emang ndak bakalan ditempatkan di klinis. Makanya pas tugas belajar pilih yang mendukung ke kerjaan di manajerial” (I9)

“aku digembleng bener-bener digembleng mental dari aku yang gak suka sama sekali dipaksa untuk mau gak mau harus suka. Tapi kebanyakan nek aku tanya temen-temenku di ugd itu karna mereka emang seneng kerja di UGD jadi mereka enjoy-enjoy aja jadi kayaknya hanya aku yang kayaknya kecemplung dilahan yang sebenarnya aku gak suka tapi ternyata sekarang aku suka jadi perawat UGD.” (I4)

“pernah, dulu dilempar instrument sama operatornya, salah ngasih, makanya dari situ belajar terus. Karena disana besicnya tentara dulukan kalo salah ya salah. Pas pindah kerja di rumah sakit pemerintah ini, dulu pas awal kerja saya melakukan kesalahan paling dibilang pake nada tinggi, ya mentalnya bener-bener harus kuat”... (I1)

Sebagian besar informan mengungkapkan pernah mengalami perubahan kebiasaan diri, berusaha menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta mengalami peningkatan pada kapasitas diri dan profesional, berikut ungkapan informan:

“Perubahan dari diri saya itu terkait kedisiplinan, dulu saya sering telat terutama kalau kuliah, setelah bekerja disini saya siap-siap 1 jam sebelumnya, terus dari dulu kerjanya saya lambat, tapi setelah disini harus cepat dan tepat, skillnya sangat beda sekali dlu pas mahasiswa ndak terlalu

bisa dan setelah bekerja disini saya sudah bisa melakukan semuanya mandiri”...(12)

“Perubahan pada diri saya sebagai perawat, kalau dulu saya menghadapi pasien takut, setelah saya ada pengalaman di emergency selama 4 tahun jadi saya dah ndak takut dan ragu-ragu lagi karena banyak menghadapi macem-macem pasien. Saya juga ada pengalaman ikut beberapa event Nasional yang di daerah dan saya jadi paramedisnya. Dulu saat jadi mahasiswa profesi UMY masih ragu-ragu mau nolong saat ada kecelakaan, tapi sekarang saat ada kecelakaan saya langsung menolong, saya paham situasinya, dan lebih tenang menghadapi situasi. Kalau dulu menangan pasien gugup, kalau sekarang ya biasa aja dan yakin dalam melakukan tindakan keperawatan” (15).

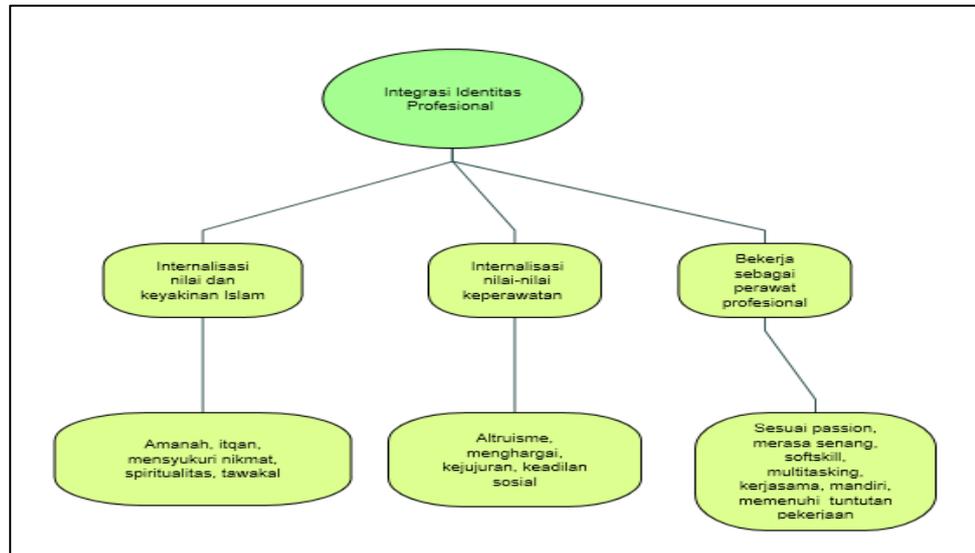
“saya bisa memisahkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan jadi kalau ada masalah dengan teman sejawat di tempat kerja, saya bersikap seperti biasa meskipun kalau orang-orang Arab itu ngomongnya keras tapi saya nyoba untu bisa lebih profesional.” (13)

“kerjaanku itu kompleks dalam arti pressurennya besar dari atas besar tapi sumber daya dibawah itu sedikit. Ketika aku sekolah di UMY itu pikiranku jadi terbuka, lebih percaya diri kemudian mudah beradaptasi, mentalnya jadi lebih kuat dan lebih sabar menyikapi mahasiswa kemudian jadi lebih bertanggungjawab sama kerjaanku sebagai dosen” (16)

2. Integrasi Identitas Profesional

Sebagian besar informan yang dilakukan wawancara memiliki spiritualitas yang tinggi dibuktikan semangat beribadah dan meletakkan kepasrahannya pada Allah SWT. Semua informan juga mengatakan mensyukuri nikmat saat ini dan berusaha melakukan yang terbaik bagi orang lain. Informan juga menunjukkan identitas profesionalnya melalui nilai-nilai profesional perawat dengan mengutamakan kepentingan orang lain, menghargai, jujur dan tidak memilih-milih pasien/ teman kerja. *Mindmap* dari integrasi identitas profesional dapat dilihat pada gambar 4.12. dibawah ini.

Gambar 4.12. Mind map Integrasi Identitas Profesional



a. Internalisasi nilai dan keyakinan Islam

Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa mendapatkan semangat spiritual yang mulai diperoleh dari pendidikan di UMY dan mendorong untuk selalu berprasangka baik kepada Allah SWT. Sebagian informan juga mengungkapkan kepasrahannya pada kehendak Allah SWT yang didukung dengan ikhtiar dan doa, ungkapan informan sebagai berikut:

“alhamdulillah, merasa senang banget bahwa dulu sarjana di UMY mendapatkan doktrin Islam. Jadi profesionalitas saya itu bisa bangkit kalau ada spiritualitas yang artinya optimisnya itu lebih besar gitu jadi khusnuzon billah itu penting banget karena kasih kekuatan buat kita”.(I7)

“...alhamdulillah dua-duanya senang bu cuman ilmunya lebih bisa diterapkan dirumah sakit sih kalau menurut saya karena dipuskesmas kebetulan biasanya ada dibagi program-program seperti itu, nah saya itu gak dapat program tapi dapatnya admin jadi saya lebih fokus ke administrasi daripada lebih ke perawatannya jadi kayak ilmunya itu gak bisa lebih maksimal kayak gitu” (I10)

“seneng banget alhamdulillah cita-citanya Allah kabulin gitukan, hari ini tu adalah doa masa lalu. Jadi dulu tu pengen banget jadi dosen pas kuliah karena pengen berbagi ilmu sama mahasiswa. Terus saya doa aja terus pasrah sama Allah, Alhamdulillah sekarang dikabulkan ” (I11)

Sebagian informan mengatakan bahwa bersyukur nikmat yang diberikan Allah SWT melalui ucapan *Alhamdulillah*. Informan juga mengungkapkan bahwa amanah yang diberikan merupakan tanggung jawab yang paling utama serta adanya dan menunjukkan kesungguhan untuk bekerja dengan melakukan yang terbaik. Berikut ungkapan dari informan:

“Alhamdulillah seneng banget dalam artian kayak feeling bleesed lah merasa terberkahi terahmati meskipun kan gak ada yang mulus ya karirnya akan tetapi rasanya itu seneng aja banyak kesulitan selalu banyak kemudahan yang double yang didatangkan Allah, senang terus berbagi tetap belajar gitu” (I17).

“Tanggungjawab itu nomor satu yang paling penting amanah kalau kita ditempatkan disuatu tempat berarti orang itu percaya kita mampu melakukan itu dan saya akan melakukan yang terbaik. Kayak sekarang aku dibagian unit penjaminan mutu, aku usahakan buat jadi role model bagi teman-teman meskipun banyak yang lebih tua dari aku. Jadi kayak laporan-laporan penelitian, pengabdian dan LPJ aku pasti yang pertama ngumpulin” (I16)

“...kepala ruangku ya itu ngirim aku pelatihan cardio karo ventilator itu, itu yang membuat aku bahwa oh kok aku dikasih kesempatan ngene berarti aku dipandang aku mampu itu. Karena ada yang angkatan atasku yang dia jauh lebih dari aku yang dia sudah pns kok bukan dia yang disuruh tapi aku, walaupun gak memungkiri itu mengakibatkan “ ih lagi bocah wingi kok andang koe sih seng dikon ” aku cuman gak peduli karna itu bukan urusanku, mungkin aku lebih dipercaya dan aku harus bisa menjaga kepercayaan itu dengan sebaiknya..” (I14)

b. Internalisasi nilai-nilai keperawatan

Nilai-nilai profesional merupakan ideologi dalam profesi keperawatan dan diinternalisasikan dalam bentuk sikap dan perilaku perawat dalam praktik keperawatan serta pengembangan identitas profesional. Dalam penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa nilai-nilai profesional sebagai pedoman bagi perilaku profesional perawat. Informan mengatakan bahwa menghargai orang lain dengan cara memberikan kesempatan bertanya dan membuat keputusan. Informan juga mengungkapkan bahwa menunjukkan nilai kejujuran melalui mengatakan apa yang sebenarnya meskipun harus berlawanan dengan pimpinan. Berikut ini ungkapan dari informan:

Aku tipikalnya kan berani menyampaikan pendapat yang memang menurutku itu memang betul meskipun harus bertentangan sama atasan. Soalnya aku memperjuangkan mahasiswa, tapi aku malah dicap idealis dan dampaknya pengurangan pekerjaan, bimbingan mahasiswa, terus banyak komplain dari mahasiswa,” (I17).

“sebagai perawat saya bekerja di Arab saya harus disiplin dan jujur serta saya bisa menghargai tenaga medis yang lain” (I6)

“saya dalam merawat pasien melayani dengan sepenuh hati, sesuai dengan profesi, merawat tanpa pamrih, bekerja sesuai SOP dan bertanggung jawab. Pasien saya kasih kebebasan buat bertanya sama tak kasih kesempatan buat milih, misalnya pas mau tak suntik, biasane saya menunggu kesiapan pasien, setelah tenang baru tak lakukan tindakan” (I4)

“kita ada visit jadi setiap minggu itu dibagi tim untuk bimbingan masing- masing mahasiswa praktek nah disitulah kita evaluasi gimana kesulitan mereka ngerjain tugas atau perasaannya gimana. Jadi saya ada waktu untuk explore mereka gitu.” (I11)

Selain itu informan juga mengatakan bahwa nilai-nilai profesional berhubungan dengan mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (*altruisme*) dan menunjukkan sikap yang adil tidak membeda-bedakan perlakuan dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik, berikut ungkapan dari informan:

“...pengalaman dari pasien yang tak terlupakan misalnya kolaborasi karo dokter anastesi dan jantung terus dia sempet henti napas sampe dia bisa diselamatkan terus dia mondok dibangsal. Setelah dirawat terus dia pulang itu bagiku kepuasan batin, walaupun pasien gak inget aku tapi bagi aku sesuatu banget, aku tau dia pulang. Kadang aku juga follow up ke bangsal buat mastiin kondisi pasienku, lega banget nek ngerti wes pulang karena kondisine wis apik..” (I4)

“... kalau untuk prinsip tetap saya jaga untuk melindungi pasien misalkan perawatan luka kalau harus disinfeksi saya tetap harus desinfeksi, kemudian cuci tangan sebelum tindakan saya tetap melakukan itu.” (I5)

“lebih bisa mengendalikan ego saya ke mahasiswa kemudian saya sekarang pun jauh lebih sabar ke mahasiswa. Saya berusaha memberikan pelayanan yang terbaik buat mahasiswa tanpa membeda-bedakan perlakuan pada mereka” (I16)

c. Bekerja sebagai perawat profesional

Bekerja sebagai perawat profesional dilihat oleh informan sebagai pekerjaan yang sesuai minat dan merasakan senang, merasa meskipun merasa lelah saat bekerja. Sebagian informan juga mengatakan bahwa memiliki pekerjaan yang menuntut melakukan banyak tugas dalam satu waktu (*multitasking*). ekerjasama dengan orang lain, berani melakukan tindakan mandiri, dan berusaha memenuhi tuntutan profesional. Berikut adalah pendapat dari informan terkait

bekerja sebagai perawat profesional meliputi merasa senang, dan bekerja sesuai passion.

“Jadi dosen itu menyenangkan, merasa sangat blessed. Ya Allah dimudahkan banget, lebih merasa kepuasan batin saat program-program kerja terlaksana gitu”....(I7)

“Rasanya campur aduk, hahaha....(tertawa), namanya di dunia kerja ya kadang ada manis nya klo itu seneng sih tapi kadang ada pahitnya. Klo pahitnya misalnya tujuan kita memperbaiki kualitas buat mahasiswa tapi disisi lain pemegang kekuasaan tidak seiring sejalan sama kita yang berat banget, jadi mahasiswa sering curhat dan minta solusi” (I17)

“Kalau saya pribadi saya lebih seneng jadi perawat di pelayanan meskipun capek. Karena itu ada kepuasan tersendiri jadi keahlian saya selama di emergency sama kamar bedah saya bawa ke lapangan, ketika itu saya lakukan ke pasien, saya merasa puaslah. Contoh kecil misalkan kita pasang infus atau cara nyuntik, itu pasien yang saya suntik bilang kok rasanya disuntik sama masnya enak loh gak sakit. Jadi strateginya komunikasi.. jadi saya biasanya menempatkan pasien itu pokoknya kalau sudah nyaman baru saya lakukan tindakan”... (I5)

Sebagian informan juga mengatakan bahwa memiliki pekerjaan yang menuntut melakukan banyak tugas dalam satu waktu (*multitasking*) dan berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Berikut ungkapan dari informan:

“semua multitasking itu banyak sekali pekerjaannya. Saya nyambi jadi dosen tapi juga mengerjakan kerjaan struktural kayak jadi kbid tapi saya harus ngajar juga, harus penelitian juga harus pengmas juga, jadi pekerjaannya harus tetep jalan. Terus saya juga ngurusin praktek klinik itu sama evaluasi dan litbang. Nah disini pressurenya besar karena tuntutan dari atas itu banyak sedangkan dibawah itu pemberdayanya itu sedikit sehingga selain mengurus masalah pendidikan terus masalah strukturalnya itu tidak ada habisnya, makanya terkadang itu mulai terabaikan karna kita apa pressure pekerjaannya itu banyak sekali’...(I16)

“... tekanan kerja dari operator bu dari dokternya itukan kadang moodnya seperti apa kitakan harus paham juga, terus kondisi pasiennya jelek kitakan gak mungkin bercandaan juga kalau pas jelek gitu. Jadi

kalau di ruang operasikan ketemunya sama operator, dokter langsung jadi partner kita, jadi beneran mendampingi dokter jadi pressurenya itu besar kalau salah ya salah. Makanya kita harus mengetahui dan menguasai operasi.” (I1)

Informan juga mengungkapkan pentingnya kemampuan *softskills* seperti keterampilan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan mencari solusi dari masalah. Semua informan mengungkapkan bahwa dapat bekerjasama dengan orang lain dan melakukan tindakan secara mandiri. Berikut ungkapan dari informan:

“...jadi perawat itu kan yang bertugas sebagai frontliner jadi yang langsung berhadapan dengan pasien, jadi keterampilan komunikasi itu sangat penting dan juga penampilan professional kita..” (I1)

“...misalnya pendekatan personal kepada pasien. Kalau pasiennya tangan udah genggem mata udah merah kayak RPK lah, bagaimana cara kita mengatasi supaya pasien mau dipindah ke igd kan perlu pendekatan khusus tu jadi kita harus tau bagaimana cara komunikasi yang baik.” (I15)

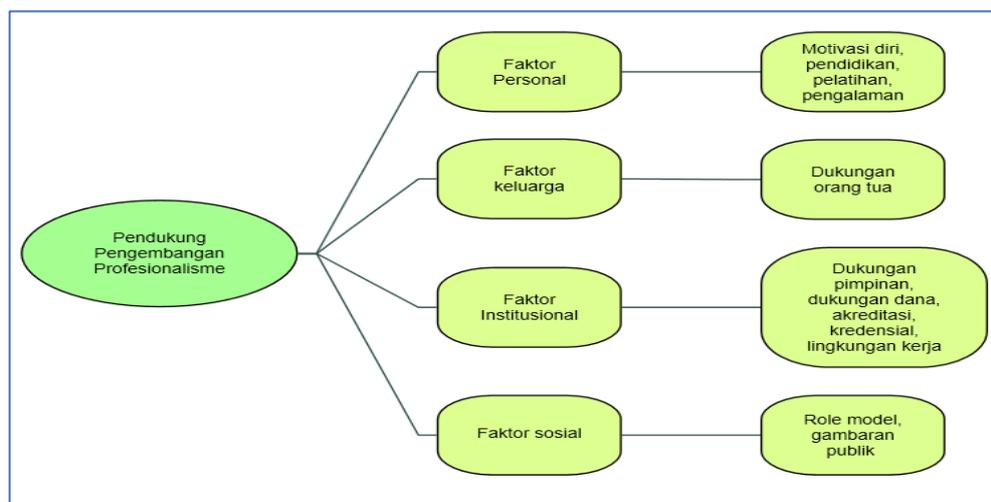
“dipuskesmas ini kan rawat jalan jadi tidak ada rawat inap jadi pasien yang banyak pasien datang kontrol setelah itu pulang. Kerjaan kita yang mandiri hanya sebatas anamnesa pasien, selain anamnesa biasanya kita perawatan luka, kayak hecing, ganti balut seperti itu cuman simple aja. Terus kita ada kunjungan kerumah misalkan TBC FDR itu tetep kita kunjungi tapi kan untuk meminimalkan kontak atau paparan jadi kita bikin jadwal jadi yang mengunjungi tidak hanya satu orang jadi bergantian dan ada kerjasama dari tim medis maupun paramedis, untuk meminimalkan paparan.” (I10).

“...kemampuan komunikasi ya termasuk memahami orang itu yang paling penting, terus kemampuan dia bergaul dengan teman sejawatnya sama dokter sama perawat dan semuanya bisa. Kerja jadi perawat harus jadi orang-orang kreatif karna dirumah sakit itu terutama di daerah itu misalkan di bidang keperawatan mau buat kreativitas apapun di keperawatan bisa buat memudahkan pelayanan misalkan melakukan tindakan ya sekreatif mungkin lah, keren gitu loh kreatif, keren, efisien bagus hasilnya gitu dan pasien pasti suka..” (I5)

B. Pendukung Pengembangan Profesionalisme

Informan mengungkapkan bahwa pengembangan profesionalismenya dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain personal, keluarga, institusional dan sosial. *Mind map* pendukung pengembangan profesionalisme dapat dilihat pada gambar 4.13. berikut ini.

Gambar 4.13. *Mind map* Pendukung Pengembangan Profesionalisme



a. Faktor Personal

Informan mengatakan bahwa faktor personal sangat penting dalam mendukung pengembangan identitas profesional selama bekerja menjadi perawat profesional. Informan mengatakan bahwa memiliki keinginan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan lebih lanjut dan pelatihan. Semua informan juga mengatakan bahwa pengalaman kerja sangat mendukung pengembangan kemampuan diri dan profesional. Berikut ungkapan dari informan:

“setelah kerja hampir tujuh tahun kerja, saya lapor ke BKD provinsi saya bilang “pak sepertinya saya pengen keluar dari dinas

sosial ke rumah sakit yang bisa untuk jenjang karir dan bisa membantu saya sekolah S2” saya bilang. Nah akhirnya bisa beberapa bulan kemudian saya pindah ke RSJ dan alhamdulillah di RSJ langsung ditempatkan di rawat jalan poliklinik, baru satu setengah tahun setelahnya saya di RSJ langsung di angkat jadi kepala ruangan. Kalau saya motivasi pindah kerja itu untuk pengembangan diri aja sih selebihnya gak ada sih. Kalau untuk masalah materi gak terlalu tak kejar, yang saya inginkan memang untuk pengembangan diri yang pertama karena supaya bisa naik jenjang karir sama supaya bisa sekolah” (I5)

“...dari diri sendiri yang pasti motivasi untuk mau belajar terus. Internalnya sih motivasi pribadi mau upgrade terus mau belajar, terus ngeluarin dana pribadi buat ngembangin diri jika tidak ada support dana”... (I3)

“untuk mendukung profesionalisme diri selain sertifikasi dosen, studi lanjut, terus aku inisiatif sendiri nyari pelatihan dan bayar sendiri yang sesuai sama keahlian”. (I17)

“jadi pendidikan dan tentunya harus punya bekal sertifikat yang lainnya lagi dari pelatihan, pengalaman kerja minimal setahun atau dua tahun. Tapi kalau biasanya di perusahaan kadang mintanya minimal pengalaman dirumah sakit jadi bisa dipakai tapi ada yang lebih disukai punya pengalaman kerja di tambang atau diperusahaan lain.” (I13)

“kalau saya sendiri dari pengalaman saya disanakan rata-rata pekerjaanya dari Mesir dan Sudan mereka lebih make bahasa inggris tapi kalau pake Bahasa arab lebih disukai..... namun seiring berjalannya waktu nanti akan bisa sih, apabila kita mau belajar disana terus ditulis, dengerin video-videonya orang gitukan suatu saat nanti akan bisa sendiri. Pengalaman saya 3 bulan alhamdulillah sudah bisa.” (I6)

b. Faktor Keluarga

Informan mengatakan bahwa dukungan dari orang tua memberikan motivasi untuk dapat mengembangkan profesionalisme dalam karir keperawatan yang dijalani. Berikut pendapat informan:

“Keluargaku terutama orang tuaku sangat mendukung pengembangan diriku artinya membebaskan dan mempercayakan semuanya ke aku karena memang itu tuntutan dari pekerjaan”...(13)

“aku banyak dikasih kesempatan ikut workshoplah terus dikirim pelatihan jantung sampe 3 bulan, awale itu aku sempet mangkel, ...sempet sengit mbok orang lain aja, tapi balek lagi ibu sama bapakku menyemangati kamu disuruh itu berarti itu kamu dipercaya dan tidak ada kesempatan dua kali akhirnya yoweslah aku mau coba”...(14)

c. Faktor Institusional

Informan mengatakan bahwa profesionalisme dirinya berkembang karena adanya dukungan dari tempat kerja dari pemimpin, pendanaan, rekan kerja dan lingkungan kerja. Berikut ungkapan dari informan:

“pelatihan, seminar-seminar selalu di share di komite keperawatan, digrup perawat seluruh rumah sakit selalu di share tentang diklat-diklat. Bahkan rumah sakit itu kayak biaya-biaya selalu nalangin jadi perawat ikut dulu nanti masalah keuangan itu belakangan misalnya potong jasper atau potong apa gitu jadi mereka tinggal ikut aja masalah pembayaran udah diurusin sama bendahara. Baik banget disini itu untuk pendidikan sama pelatihan untuk semua perawat terutama yang megang posisi posisi strategis gitu. Jadi emang pimpinan rumah sakit itu sangat mendukung untuk pendidikan dan pelatihan bagi perawat.” (115)

“...teman kerja yang pikirannya terbuka terus ikut desiminasi bareng-bareng jadi tukar ilmunya disitu. Kalau kita ni orientasi kualitas jadi dukungan teman yang pikirannya terbuka, saling support dan terbentuk support di lingkungan kerja, jadi bikin ruangan kerja lebih adem, jadi bikin nyaman.” (117)

“..dari tempat kerja, dukungan pimpinan dengan melihat SDM sebagai aset untuk terus di upgrade, terus ada dukungan finansial dari rumah sakit dan memang karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan ikut kayak akreditasi, jadi kadang mau ndak mau harus ikut”. (13)

Informan juga menyampaikan bahwa akreditasi dan kredensial dapat meningkatkan pengembangan karir dan profesionalisme sebagai perawat. Berikut ini ungkapan dari informan:

“..kayak akreditasi itu bisa lumayan bisa ngerubah kalau dulu belum ada akreditasi kita mau mengajukan sekolah itu susahnya luar biasa nah sekarang malah ditawarkan ayo sekolah...” (I5)

“ aku masih di PK 1 karna harusnya kan PK 2 tapi karna ini aku kemaren dikirim pelatihan 3 bulan itu aku belum sempet bikin ini, kan dari PK 1 ke PK 2 itu bikin karya ilmiah nah aku terbentur waktu 3 bulan kemaren dikirim makanya aku belum naik PK 2. Tapi aku saiki wes mulai siap-siap...” (I4)

d. Faktor Sosial

Informan mengatakan bahwa memiliki contoh perawat yang bisa dijadikan role model saat merawat pasien dan mendukung pengembangan karir mereka. Berikut ini ungkapan informan terkait *role model*:

“role model saya itu bagus, dulu membentuk IGD kemudian bagaimana orang meningkatkan kinerjanya, terus leadershipnya bagus, terus dia transparan jadi misalkan ada uang atau apa itu semua dibuka nah itu yang buat temen-temen seneng sama dia yang bandel-bandel juga seneng ngehargain dia karna dia orangnya transparan.” (I5)

“...nek aku ki duwe role model sing sangat melindungi pasien contohe misalnya ada pasien datang terus dia lewat kok ndilalah brangkar pasiennya itu kebuka terus dia balek meneh buat mbenakke brangkarnya biar pasien gak jatuh” (I4)

Informan juga menyampaikan bahwa *image* perawat yang ada di masyarakat mempengaruhi pengembangan identitas sebagai perawat

profesional. Berikut ini ungkapan dari informan terkait gambaran publik:

“orang Jepang kan udah tau kalau perawat Indonesia itu rajin meskipun disanakan ada 3 perawat dari 3 negara Filipina sama Vietnam tapi perawat Indonesia lebih terkenal itu lebih keliatan rajinnya kata mereka..” (I14)

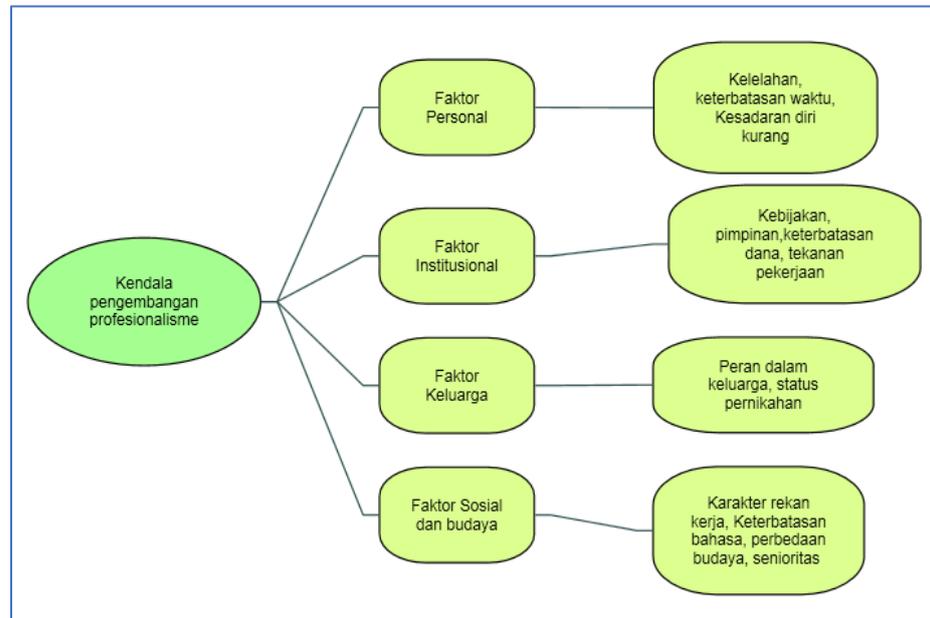
“Sebisa mungkin perawat harus punya ilmu kekhususan sendiri, itu yg nanti bakal kita jual di tempat kerja kita, dan salah satu daya jual sama kita tu ndak mudah dianggap remeh orang. Kayak disini tu kan perawat diremehin terus saya jawab klo saya perawat yang beda, saya punya integritas, saya punya skill yang tidak semua perawat punya. Jadi kita dengan bangga bisa membusungkan dada ini lho perawat luka hahaha.. Kalau di beberapa RS yang belum jdi RS rujukan memang perawat masih tunggu instruksi dari dokter aja. Tapi klo di RS rujukan dan sejak ada pergantian kepemimpinan yang sekarang, jadi perawat betul-betul diapresiasi sekarang, jadi perawat yang kerjanya berat ditambah insentif, sama dikasih kesempatan buat belajar, terus dokter di RS senang karena perawat bisa diajak diskusi bareng jadi perawat disini dah nunjukin profesionalisme nya sekarang.” (I17)

“...iya karna di IGD itu saya bener-bener merasakan saya itu gak mencari panggung gitu loh saya tu gak mencari muka gitulah jadi saya hanya bekerja melakukan tindakan dan pasien saya semuanya inget sama saya bukan karna saya pura-pura baik gituloh tapi mereka inget sama apa yang pernah saya lakukan. Dan itu penghargaan luar biasa buat saya contohnya beberapa kali saya ketemu keluarga pasien yang ngasih gratis atau diskon pas saya beli sesuatu. Mereka bilang “ mas ini dlu kan yang ngerawat anak saya pas di rumah sakit”. Saya malah lupa sama mereka tapi mereka inget sama saya (hahaha) (sambil tertawa)...” (I5)

C. Kendala Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan profesionalisme dapat terhambat dikarenakan berbagai faktor antara lain personal, keluarga, institusional, sosial dan budaya. *Mind map* kendala pengembangan profesionalisme dapat dilihat pada gambar 4.14. berikut ini.

Gambar 4.14. Mind map Kendala Pengembangan Profesionalisme



a. Faktor Personal

Faktor personal juga ditemukan sebagai penghambat pengembangan identitas profesional selama bekerja menjadi perawat profesional. Sebagian besar informan mengatakan bahwa tidak adanya kesadaran dari diri sendiri untuk maju menjadi salah satu penghambat selain itu tidak adanya waktu luang untuk meningkatkan profesionalisme diri dan karena kelelahan dalam bekerja. Faktor personal meliputi kesadaran diri kurang, kelelahan, dan keterbatasan waktu. Hal ini ditunjukkan dari berbagai pendapat informan terkait dengan faktor-faktor personal sebagai berikut.

“yang bisa menghambat profesionalisme bisanya dari diri kita sendiri kayak kurangnya kesadaran diri trus dari mood atau suasana hati sendiri. Ketika mood tidak baik itu sulit untuk berperilaku professional.”
(12)

“biasanya yang menghambat adalah waktu karena kita harus ambil cuti, mengorbankan cuti kita untuk itu pelatihan kan misal 3 hari gak sampai 5 hari. Jadi kita kan gak mungkin libur kan mestikan ngorbanin cuti kita.” (I1)

b. Faktor Keluarga

Informan juga menyatakan bahwa peran dalam keluarga dan status pernikahan menghambat pengembangan karir. Berikut pendapat informan terkait dengan faktor keluarga sebagai berikut.

“kalau kita masih single tu pilih-pilih karir mo kemana-mana gitu gampang. Tapi kalau sekarang apalagi kalau udah punya anak aduh susah banget ngembangin karirnya karena saya sekarang sudah jadi ayah dari tiga anak.” (I12)

“iya klo dah jadi perawat disana dan ngerasain tinggal di Jepang itu enak, aku yo kalau gak ada alasan keluarga gak bakal pulang hahah, banyak alasan yang dah aku pertimbangkan jadi sekarang prioritas dulu keluarga karir belakangan.” (I14)

c. Faktor Institusional

Faktor institusional merupakan faktor penghambat terbesar yang berasal dari kebijakan-kebijakan yang rumit, tidak adanya dukungan dari pimpinan, keterbatasan dana serta adanya tekanan pada pekerjaan. Berikut ungkapan dari informan:

“...ada hambatan dari pemegang kekuasaan, terus ada tekanan-tekanan di sekitar kerjaan. Budaya senioritas banget disini, jadi aku harus menunggu senior dulu kalau mau ngapa-ngapain. Jadi senioritas itu mengganggu pengembangan profesionalisme ku banget (I17)

“Pendidikan dan pelatihan buat pengembangan profesionalisme ku. Ya cuman gini kadang di rumah sakit itu ada kepentingan-kepentingan. Terus ada masalah dengan pimpinan misalkan dia kurang dekat dengan pimpinan itu dia harusnya sebenarnya dia yang bisa maju karena bagus kinerjanya tapi akhirnya dia gak maju. Saya lebih ngeliatnya like and dislike gitu loh.” (I7)

“Saya merasa tidak punya waktu untuk kehidupan sosial saya. Saya sibuk bekerja dengan beban kerja yang tinggi. Saya merasa sangat tertekan dengan keadaan ini” (I16)

“...kendala finansial itu tidak bisa dipungkiri jadi beneran menghambat karir.” (I3)

d. Faktor sosial dan budaya

Informan mengatakan bahwa faktor sosial juga menghambat pengembangan identitas profesional selama bekerja menjadi perawat profesional. Faktor sosial dan budaya meliputi budaya, bahasa, karakter rekan kerja, dan senioritas. Hal ini ditunjukkan dari berbagai pendapat informan terkait dengan faktor sosial sebagai berikut.

“budaya beda banget orang Jepang sama orang Indonesia tapi orang Jepang baik-baik, lansianya baik baik tapi kalau anak mudanya cuek-cuek. Kalau capek tu ngikutin speed kerjanya nya orang Jepang karena kerjanya cepet-cepet terus sama waktu kan itu berharga banget mereka” (I6)

“penghambatnya kadang bagi sebagian orang itu faktor adaptasi karena budaya beda atau mungkin hal lainnya itu agak asing bagi kita itu memang perlu di sadarkan diri sendiri menurut saya. Terus karena kerjanya di perusahaan asing jadi itu faktor bahasa jadi masalah disitu.” (I12)

“kurangnya kesadaran sesama perawatnya sendiri, karena yang senior beliau udah merasa senior jadi ya udah ini yang ngerjain junior-juniornya aja nanti beliaunya tinggal duduk ya gitu gitulah bu, terus sering ditinggal tinggal”. (I8)

“benar-benar menjalani dunia pekerjaan di Arab ini memang dituntut harus disiplin dan kerja cepat jadi kita bekerja dengan berbagai negara dengan India, ada Mesir, Filipin ada Somali, jadi dengan latar budaya dan bahasa yang berbeda jadi kita harus menghargai, saling menghormati, saling menjaga perasaan satu sama lain dan harus bersabar dengan karakteristik orang yang beda dengan Indonesia.” (I2)

“..orang dari expatria dibedakan dua kali lipatnya gajinya dibawahnya orang pribumi. Pengalaman buruk ya dengan pekerja dibawah kitalah asisten-asisten ataupun pekerja dari negara lain yang kadang karakternya beda gitu. Beda karakter kadang mereka lebih kurang jeli dalam berfikir. Kadang dengan budaya mereka juga kasar ngomongnya kenceng gitu, kadang ada selisih seperti itu yang bikin jengkel sekali, mereka gak ngerti apa yang kita inginkan dan itu yang paling sulit. Kadang mereka uneducated kan rata-rata kalau asisten dibawah kita kan. Uneducated itu mereka kadang gak ngerti apa yang kita mau namun mereka ngeyel karna mereka udah lama disitu mikirnya udah pengalaman.” (I6)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa temuan tema pada pengalaman pengembangan identitas profesional pada alumni keperawatan UMY, yang sesuai dengan tujuan penelitian didapatkan empat tema yaitu: identifikasi profesional diri, integrasi identitas profesional, pendukung dan kendala pengembangan profesionalisme.

1. Identifikasi profesional diri

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan duas kategori, yaitu makna profesionalisme, serta penyesuaian personal dan profesional. Identifikasi diri penting dalam pertumbuhan dan perkembangan diri sebagai perawat yang profesional. Kedua kategori ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Makna profesionalisme

Makna dari profesionalisme penting diketahui untuk menunjukkan adanya pemahaman tentang identifikasi diri sebagai seorang perawat profesional. Makna ini mengandung arti bahwa adanya identifikasi diri di awal karir keperawatan terkait dengan keanggotaannya

sebagai profesi dan komitmen dalam profesi yang diperoleh dari pengalaman dan refleksi dari karakteristik profesi, norma-norma, nilai-nilai keperawatan dan mulai berpikir, melakukan dan merasa seperti perawat (van Oeffelt, Ruijters, van Hees, & Simons, 2017), serta menunjukkan adanya kualitas personal yang diekspresikan dalam bentuk profesionalisme melalui pemikiran, penampilan, sikap dan perilaku profesional (Alipour, Shahvari, Asghari, Samadi, & Amini, 2020; Mohamed, Dorgham, & Eid, 2020).

Sebagaimana bahwa profesionalisme diartikan sebagai karakteristik personal yang ditunjukkan sebagai bentuk dari mewakili suatu profesi pekerjaan yang meliputi kecerdasan, integritas, kematangan dan perhatian (Ibrahim & Qalawa, 2016). Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai pengaturan dari sikap dan perilaku yang mengekspresikan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh anggota profesi tertentu (Ghadirian, Salsali, & Cheraghi, 2014).

Hal ini didukung penelitian Mohamed, Dorgham & Eid (2020) mengatakan bahwa pengembangan profesionalisme merupakan fitur yang penting bagi profesi dan praktik keperawatan. Profesionalisme dimaknai berbeda oleh perawat dan mahasiswa keperawatan dimana mahasiswa keperawatan memiliki skor yang tinggi terkait menghargai hak pasien, mematuhi perintah, komitmen dan kolaborasi, penampilan fisik, pendidikan berkelanjutan dan kepedulian pada pasien. Hasil penelitian

juga menunjukkan bahwa perawat memiliki skor yang rendah pada keanggotaan organisasi keperawatan, otonomi, dan penelitian.

Penelitian Adam & Miller (2001) berbeda dengan menunjukkan level profesionalisme yang tinggi perawat praktisi Amerika pada 9 kategori yang sesuai Model Roda Profesionalisme dalam keperawatan yaitu: persiapan pendidikan, otonomi, teori, kepatuhan pada kode etik perawat, partisipasi dalam publikasi, penelitian, organisasi profesional, pengabdian masyarakat dan memelihara kompetensi (Adams & Miller, 2001).

Adanya perbedaan level profesionalisme dari perawat di Polandia dan Belarus sehingga perlu level profesionalisme perawat harus ditingkatkan melalui pemberian kesempatan dalam program pengembangan profesional (Marcinowicz et al., 2020). Profesionalisme dipersepsikan berbeda oleh mahasiswa keperawatan meliputi merasa penting, membangun komunikasi efektif, mengelola perawatan mandiri, perawatan berbasis pengetahuan, merawat pasien terus-menerus, berperilaku etis dan merasa tidak wajib menjaga kualitas catatan tugas (Altiok & Üstün, 2014). Hal ini didukung oleh teori determinasi diri meliputi cara berpikir, merasa dan berperilaku sebagai profesional (M. F. Mylrea, T. Sen Gupta, & B. D. Glass, 2017)

Profesionalisme diartikan tidak mudah tetapi dapat diketahui dari karakteristik sebagai suatu profesi. Gardner and Schulman menjelaskan enam karakter profesi yaitu 1) komitmen pada klien dan masyarakat, 2)

memiliki badan pengetahuan khusus, 3) memiliki pengaturan keterampilan yang unik dan khusus, 4) kemampuan dalam membuat keputusan dengan jaminan integritas, 5) tumbuh pengetahuan baru melalui pengalaman komunitas profesional, dan 6) monitor praktik profesional (Gardner & Shulman, 2005).

Sebagaimana pendapat dari van Oeffelt *et al* yang menjelaskan enam elemen menjadi profesional yaitu 1) menyediakan praktik terbaik bagi klien dan masyarakat, 2) menunjukkan integritas, 3) menjaga teori dalam praktik, 4) refleksi kritis pada praktik mandiri, 5) berkontribusi bagi profesi dan profesional lainnya, dan 6) berinteraksi dengan profesional lain (van Oeffelt et al., 2017). Makna profesionalisme diartikan dalam bentuk adanya aplikasi dari teori ke dalam praktik, memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas beserta wewenangnya. Profesionalisme juga berkaitan dengan memiliki kompetensi profesional yang meliputi pengetahuan, keterampilan/ keahlian khusus, perilaku profesional serta kemampuan berpikir kritis.

b. Penyesuaian personal dan profesional

Transisi yang terjadi di lingkungan pekerjaan memerlukan adaptasi/ penyesuaian baik secara personal maupun profesional. Penyesuaian awal yang dirasakan oleh perawat baru antara lain perasaan cemas, tidak aman, ketidakmampuan dan ketidakstabilan yang terjadi pada diri dengan peran profesionalnya. Hal ini sesuai dengan Teori Syok

Transisi yang berfokus pada aspek peran, tanggung jawab, hubungan dan pengetahuan, durasi pengalaman transisi, dan memenuhi syarat pada tahap awal peran profesional bagi lulusan baru. Teori ini juga mendukung Teori Persiapan yang diperlukan untuk transisi mahasiswa keperawatan senior dengan dunia kerja dengan menjembatani adanya kurikulum pendidikan sarjana yang sesuai dengan peningkatan harapan di tempat kerja (Duchscher, 2009).

Kesuksesan dalam penyesuaian diri dengan lingkungan profesional ditentukan oleh berbagai faktor. Faktor yang mendukung dalam penyesuaian perawat internasional di lingkungan kerja yang baru meliputi etika kerja yang positif, kegigihan, dukungan logistik dan psikososial, belajar menjadi asertif, dan belajar terus-menerus. Kesulitan bahasa dan komunikasi, perbedaan budaya, kurangnya dukungan, kurangnya orientasi, perbedaan praktik keperawatan dan ketidakadilan merupakan faktor penghambat dalam penyesuaian diri dan profesional (Kawi & Xu, 2009). ‘

Hal ini berbeda dengan faktor pendukung pada transisi perawat pendidik di Amerika yang dipengaruhi oleh dukungan dari keluarga dan rekan perawat serta persepsi pada efikasi diri. Faktor penghambat dalam transisi meliputi stigma pada persiapan pendidikan, komunikasi dan bahasa, perbedaan budaya, perbedaan dalam praktik keperawatan dan masalah hukum (Ghazal, Ma, Djukic, & Squires, 2020).

Perlunya penyesuaian diri dengan peran profesional juga ditemukan dalam penelitian Nursalam et al (2020) terkait pengalaman perawat Indonesia yang bekerja di Taiwan. Hasil penelitian didapatkan empat tema sebagai berikut: 1) motivasi bekerja di luar negeri, 2) perasaan terjebak, 3) mengalami perjalanan yang sulit dan 4) perasaan yang didukung. Perawat Indonesia memilih bekerja di Taiwan karena latar belakang keuangan yang buruk dan adanya kesempatan mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Kesulitan komunikasi dan tidak adanya jenjang karir yang jelas menjadi faktor penghambat dalam memenuhi peran sebagai pekerja perawatan (Nursalam, Ching-Min, Efendi, HIDAYATI, & HADISUYATMANA, 2020).

Sebagaimana penelitian Efendi *et al* (2016), perawat Indonesia yang bekerja di Jepang juga mengalami penyesuaian diri. Hasil penelitian didapatkan enam tema meliputi 1) mencari yang lebih baik dari sebelumnya, 2) tantangan komunikasi, 3) pemeriksaan keperawatan sebagai pusat, 4) perbedaan praktik keperawatan, 5) perbedaan budaya, dan 6) manfaat hidup di negara maju. Kesulitan komunikasi merupakan faktor penghambat sehingga diperlukan penekanan pada akuisisi bahasa untuk tujuan personal dan profesional serta menjembatani perbedaan budaya (Efendi, Chen, Nursalam, Indarwati, & Ulfiana, 2016). Penyesuaian personal dan profesional menyebabkan adanya perubahan pada gambaran diri dan kebiasaan, belajar dari kesalahan,

menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan peningkatan kapasitas personal dan profesional.

2. Integrasi Identitas Profesional

Identitas profesional merupakan hasil penting yang diharapkan oleh institusi pendidikan keperawatan (Hensel, Middleton, & Engs, 2014). Identitas profesional berasal dari persepsi personal terkait profesinya, yang dibentuk melalui nilai-nilai, keyakinan, sikap, motivasi dan pengalaman personalnya melalui kehidupan profesional pekerjaan yang telah dijalaninya (Terry, 2020). Identitas profesional perawat berkembang sepanjang kehidupannya yang dimulai dari sebelum masuk pendidikan keperawatan, selama tahun pendidikan, pengalaman klinik dan berlanjut sepanjang karirnya sebagai perawat (Johnson et al., 2012; Mao et al., 2020; Rasmussen et al., 2018).

Perawat merubah identitas profesionalnya sebagai respons dari perubahan pada kehidupan pekerjaan profesionalnya (Johnson et al., 2012), perubahan budaya kerja, pendidikan, harapan personal (K. Aagaard, Sorensen, Rasmussen, & Laursen, 2017), tekanan organisasi, role model (Baldwin, Mills, Birks, & Budden, 2017; Hunter & Cook, 2018), nilai-nilai profesional dan budaya keperawatan, sosialisasi professional dan integrasi nilai-nilai dalam praktik keperawatan (Haugland, Lassen, & Giske, 2018; Hunter & Cook, 2018).

Identitas profesional perawat di China memiliki lima tahapan perkembangan meliputi: sebelum pendidikan formal; selama pendidikan

formal; sebelum 5 tahun praktik keperawatan; 5-20 tahun praktik; dan lebih dari 20 tahun praktik. Level pengembangan identitas profesional berada di antara sebelum dan selama pendidikan formal profesional (Mao et al., 2020). Hal ini didukung oleh teori perkembangan psikososial dari Erikson yang menyebutkan bahwa identitas dipengaruhi oleh ide personal dan kekuatan sosial yang membentuk kepribadian di bidang psikologi, namun hal ini penting dalam memahami pengembangan konsep diri profesional dalam keperawatan (Halverson, 2020).

Identitas profesional sering digunakan dalam literatur tanpa definisi yang jelas dan menimbulkan konflik definisi. Peneliti sering mengartikan dengan profesionalisme, konsep diri profesional dan sosialisasi profesional. Identitas profesional telah terbukti penting bagi profesi kesehatan, namun tidak adanya definisi yang disepakati menyebabkan gangguan pada pengembangan identitas profesional. Konsep analisis dari Fitzgerald (2020) mengklariifikasi definisi identitas profesional dari literatur kesehatan yang menemukan bahwa terdapat beberapa atribut antara lain: 1) keterampilan dan fungsi, 2) pengetahuan, 3) nilai-nilai, etika, 4) identitas personal dan identitas kelompok dan 5) dipengaruhi dari konteks perawatan (A. Fitzgerald, 2020).

Sebagaimana penelitian Yazdannik *et al* (2012) menjelaskan identitas profesional sebagai bentuk dari identitas sosial, yang mendeskripsikan bagaimana kelompok profesi tertentu membuat ideal profesional dan nilai-nilai profesional yang dibagi pada kelompok

profesional. Hal inilah yang menjadikan identitas profesional perawat Iran memiliki kesempatan untuk ditunjukkan pada publik yang dapat menghasilkan hubungan yang kuat dengan adanya dukungan dari institusi dan ideal profesionalnya (Yazdannik, Yekta, & Soltani, 2012). Hal ini diperkuat dengan penelitian Van oeffelt *et al* (2017) yang membuat model identitas profesional pada individu, kemudian menjelaskan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan yang lain dan memisahkan dirinya dari yang lain. Penelitian ini menjelaskan bahwa identifikasi dalam kelompok memberi masukan pada siapa saya sebagai seorang yang professional (van Oeffelt et al., 2017).

Identitas profesional merupakan hal yang penting bagi memberikan rasa diri yang berhubungan dengan peran-peran, tanggung jawab, nilai-nilai dan standar etika pada profesi. Pengalaman dan pelatihan terkait profesi berhubungan dengan perkembangan identitas profesional yang tidak terjadi secara otomatis. Identitas profesional memerlukan bantuan dan waktu, sepanjang karir dan memerlukan panduan dari organisasi profesi, badan sertifikasi, institusi pendidikan maupun kolega. Persiapan sebagai seorang profesional sangat penting dan tidak cukup hanya rasa sebagai profesi tertentu (Goltz & Smith, 2014).

Hasil dalam penelitian ini menghasilkan tiga kategori yaitu internalisasi nilai dan keyakinan Islam, internalisasi nilai-nilai keperawatan, karakter profesi perawat.

a. Internalisasi Nilai dan Keyakinan Islam

Islam merupakan agama yang hidup dan berkembang pada hampir semua ras dan budaya di berbagai belahan dunia baik Timur maupun Barat. Integrasikan dimensi spiritual dan budaya dalam perawatan pasien sesuai dengan kebutuhan umat Islam sangat penting diperhatikan dan perlunya institusi pendidikan keperawatan dalam menyesuaikan dengan kurikulum. (Narayanasamy & Andrews, 2000). Alumni keperawatan UMY telah dibekali dengan sosialisasi visi, misi institusi yang berisi tujuan pendidikan untuk menjadi perawat profesional yang unggul dan Islami yang sesuai dengan budaya organisasi UMY. Sosialisasi terkait nilai-nilai, keyakinan, norma dilakukan sepanjang tahap pendidikan akademik maupun profesi. Hal ini juga termasuk adanya integrasi dan nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan yang dijalani dan internalisasi ke dalam perilaku.

Islam sebagai agama berasal dari bahasa Arab yang berarti damai, penyerahan total dan kepatuhan pada perintah Allah. Dasar pengajaran Islam adalah tauhid, deklarasi dan percaya hanya ada satu Tuhan. Deklarasi ini mencakup keyakinan yang kuat akan ketuhanan, keberadaan, serta kehidupan umat Allah dan kepercayaan bahwa nabi Muhammad adalah utusan Allah. Konsep kepedulian dalam Islam meliputi memiliki dan meunjukkan cinta kepada Allah. Rasul menyatakan kepedulian berarti keinginan untuk bertanggung jawab, peka, peduli dengan motivasi dan komitemn untuk melakukan yang

terbaik untuk mencapai kesempurnaan (Almukhaini, Goldberg, & Watson, 2020).

Hal ini didukung penelitian Shokry & Soliman (2016) yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai berbasis Islam, budaya kualitas, kesadaran dengan standar kualitas, kesopanan mempengaruhi penerapan *Total Quality Management* (TQM) dan *Academic Accreditation Standards* (AAS) di program pendidikan keperawatan Mesir (Shokry & Soliman). Hal ini didukung oleh penelitian Jamali *et al* (2010) yang menemukan bahwa kualitas budaya organisasi mempengaruhi keyakinan seseorang dalam implementasi TQM. Budaya organisasi yang baik telah menciptakan adanya pemahaman dan internalisasi dari nilai-nilai ke dalam perilaku semua sivitas akademika terkait program manajemen kualitas (Jamali, Ebrahimi, & Abbaszadeh, 2010).

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Asubait (2014), bahwa TQM merupakan konsep asli dan mengakar dalam budaya Islam (Asubait, 2014). Agama Islam mendorong Muslim untuk memiliki perilaku yang baik yaitu kesopanan karena budaya kesempurnaan (*itqan*) dan nilai kesopanan (*ihsan*) ini yang berkontribusi pada sistem kualitas manajemen yang lebih holistik (Ab Aziz, Mohamed, Ibrahim, Muda, & Abdullah, 2014)

Nilai-nilai dan keyakinan agama Islam sangat mempengaruhi sikap dan perilaku perawat dalam melakukan perawatan. Hal ini

didukung oleh ideologi perawatan Islam yang memberikan perawatan terbaik kepada manusia dengan tidak dibatasi oleh ras, agama, etnis tertentu penganutnya. Muslim yang memberikan perawatan kepada orang lain akan mendapatkan berkah sehingga saling menguntungkan bagi penerima maupun pemberi perawatan melalui ekspresi dan tindakan perawatan terbaik (Almukhaini et al., 2020).

Profesionalisme adalah etos kerja Islami, dimana takwa dan tawakal adalah kunci sukses dalam bekerja. Sebagaimana dalam Q.S At Thalaq ayat 2-3 berikut ini (Zaini, 2020).

... وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ﴿٦٥﴾ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ﴿٦٦﴾ إِنَّ اللَّهَ بَلِّغُ

أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٦٧﴾

Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.(QS. at-Thalaq [65]: 2-3)

Keyakinan bahwa melakukan pekerjaan harus amanah sesuai dengan etos kerja dalam Islam. Bekerja tidak hanya diartikan sebagai melakukan pekerjaan saja tetapi dilandasi dengan keyakinan bahwa setiap pekerjaan akan dimintai pertanggung jawabannya. Perintah ini terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 105 (Zaini, 2020).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُوْرُوْا إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشُرْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. at-Taubah [9]: 105

Etos kerja Islami yang ditunjukkan tidak terlihat tetapi memiliki makna yang kuat adalah ikhlas yang dapat memberikan energi batin untuk membentengi seseorang dari segala pekerjaan kotor dan haram yang dibenci Allah SWT. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Q.S Al-Bayyinah ayat 5 (Zaini, 2020).

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ ﴿٥﴾

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus. (QS. al-Bayyinah [98]: 5)

Sebagaimana dalam Hadis Nabi terdapat perintah untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya seperti dalam HR Bukhari No. 6015 (Zaini, 2020).

«إِنَّا وَسِيْدَ الْأُمْرِ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»

"Bila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya" (HR. Bukhari no. 6015)

Seorang Muslim harus memiliki karakter dari sifat-sifat terpuji yang terdapat dalam Al Quran dan hadis seperti sifat jujur, adil, bertanggung jawab, patuh, cerdas, berani, dapat bekerja sama, menepati janji, amanah, peduli kepada orang lain, berbaik sangka (*khusnuz zhan*), dan bersyukur kepada Allah SWT (Zaini, 2020).

Sejalan dengan penelitian Utoyo (2011), yang menjelaskan dimensi spiritualitas memberikan fondasi yang kuat dalam membangun integritas moral yang meliputi sikap kejujuran, kesederhanaan dan sikap yang mengacu pada etika kebenaran. Spiritualitas berkaitan dengan orientasi pada kemajuan atau keunggulan kinerja dimana dia memberikan kekuatan pendorong untuk memberikan motivasi dan mengacu pada prestasi terbaik (Utoyo, 2011).

Internalisasi nilai dan keyakinan keislaman pada alumni Ners UMY meliputi tanggung jawab/ amanah pada setiap pekerjaan, itqan/ melakukann yang terbaik, mensyukuri nikmat dengan mengucapkan *Alhamdulillah*, spiritualitas yang tinggi dalam bekerja maupun beribadah serta tawakal kepada Allah SWT.

b. Internalisasi Nilai-Nilai Keperawatan

Nilai-nilai merupakan pembentuk identitas profesional yang didasari juga pada struktur sosial, budaya, kepercayaan serta sistem kesehatan yang mengatur (Yazdannik et al., 2012). Nilai-nilai menunjukkan apa hal yang penting, berharga dan layak diusahakan dalam kehidupan. Nilai ditentukan oleh ideal personal, keyakinan, dan tindakan yang mempengaruhi cara orang bertindak dalam kehidupan personal dan profesional (Abdullah & Chong, 2019; Horton, Tschudin, & Forget, 2007).

Nilai-nilai profesional adalah standar untuk melakukan tindakan bagi praktisi dan profesional yang menyediakan kerangka kerja untuk

mengevaluasi perilaku (Weis & Schank, 2002, 2009). Nilai-nilai profesional mewakili keyakinan dasar tentang apa yang benar, baik dan memotivasi perilaku profesional. Nilai profesional dapat diajarkan melalui cara formal maupun informal untuk dapat diinternalisasikan melalui perilaku (Kaya, Işık, Şenyuva, & Kaya, 2017).

Keperawatan sebagai profesi telah memiliki nilai-nilai profesional yang diinternalisasikan melalui sosialisasi profesional yang sangat penting untuk mempertahankan standar tinggi asuhan keperawatan (Kaya et al., 2017). Akuisisi nilai profesional sangat penting dalam profesi keperawatan yang berguna untuk pengembangan profesional bagi perawat maupun mahasiswa keperawatan (Abdullah & Chong, 2019).

Institusi pendidikan keperawatan memiliki peran penting dalam mengembangkan dan memelihara nilai-nilai profesional selama tahap sarjana keperawatan dan memberikan efek positif pada pengembangan nilai-nilai profesional saat bekerja (Abdullah & Chong, 2019; Weis & Schank, 2002, 2009). *American Association of Colleges of Nursing (AACN)* telah mengidentifikasi nilai-nilai profesional mendasar bagi program pendidikan sarjana keperawatan. Hal ini didukung oleh *International Council of Nursing (ICN)* yang menekankan pentingnya pengembangan nilai-nilai profesional dan mengeluarkan pedoman perilaku etis dalam bentuk kode etik perawat (Nurses, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan nilai-nilai profesional keperawatan antara lain usia, budaya, etnisitas, jenis kelamin,

organisasi, pelatihan, pendidikan, ekonomi keluarga dan pengalaman kerja (Abdullah & Chong, 2019). Perawat Muslim percaya bahwa keperawatan adalah profesi yang melayani umat manusia dengan cara terbaik dan perbuatan baik ini dilakukan atas dasar perintah dari Tuhan (Shafakhah, Molazem, Khademi, & Sharif, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian Atkinson (2015) di Kuwait yang menemukan bahwa perawat Muslim percaya bahwa hubungan altruistik adalah nilai inti dari asuhan keperawatan dalam perspektif Islam dan semua peduli dengan perawatan spiritual yang mengintegrasikan perawatan jiwa dan fisik (Atkinson, 2015). Nilai-nilai profesional keperawatan telah terinternalisasi dalam diri maupun perilaku perawat praktisi setelah munculnya kesadaran diri untuk memberikan perawatan yang beretika, aman dan berkualitas tinggi (Poorchangizi, Farokhzadian, Abbaszadeh, Mirzaee, & Borhani, 2017).

Hal ini diperkuat dengan berbagai penelitian yang menganggap bahwa dimensi caring sebagai nilai profesional utama dalam praktik keperawatan di negara mayoritas Muslim seperti Turki (Donmez & Ozsoy, 2016), Iran (Poorchangizi et al., 2017), Kuwait (Atkinson, 2015), Arab (Halligan, 2006), dan Indonesia (Aupia, Lee, Liu, Wu, & Mills, 2018). Hal ini didukung bahwa implementasi model caring berbasis Islam yang menempatkan kepercayaan pada Tuhan (Allah SWT) sebagai dimensi yang dominan dalam caring oleh perawat di Indonesia (Timorita, Hartiti, Warsito, & Ismail, 2017). Hal ini lebih diperkuat dengan adanya perspektif caring

dalam Islam yang meneliti persamaan dan perbedaan dengan teori *caring* Watson dimana adanya menciptakan lingkungan penyembuhan dan adanya harapan dan keyakinan sesuai dengan filosofi *caring* dalam Islam.

Teori perawatan transkultural dari Leininger sesuai dan menjelaskan adanya peran perawat untuk menyediakan perawatan yang penuh arti, dan memperhatikan budaya dari klien (Almukhaini et al., 2020). Hal ini diperkuat oleh penelitian Halligan *et al* (2006) yang menunjukkan pengaruh agama dan budaya serta hubungan perawat dan pasien. Temuan ini menekankan pentingnya konsep keluarga dan arti agama serta budaya sebagai pusat dari penyediaan *caring* dalam dalam konteks perawatan kritis di Arab (Halligan, 2006).

Nilai-nilai profesional akan berkembang dengan baik apabila adanya pembelajaran yang berfokus tidak hanya pada aspek kognitif dan psikomotor tetapi juga afektif (Ghadirian et al., 2014; Weis & Schank, 2002, 2009). Nilai-nilai profesional keperawatan meliputi kepedulian, dapat dipercaya, profesionalisme, keadilan dan aktivisme (Weis & Schank, 2002), altruisme, otonomi, menghargai, integritas dan keadilan sosial (Shaw & Degazon, 2008). Domain menghargai dan keterhubungan meliputi menghargai pasien seutuhnya dan penyediaan kebutuhan perawatan seperti menyediakan bantuan pada keperluan hidup sehari-hari bagi lansia (Aupia et al., 2018). Hal ini diperkuat oleh penelitian Aupia et al (2017) yang menunjukkan bahwa perilaku *caring* berhubungan dengan domain perhatian yang meliputi percaya pada pasien, peka pada pasien, memperhatikan

pasien sepenuhnya dan mementingkan kepentingan pasien sebagai prioritas utama.

Alumni Ners UMY menunjukkan internalisasi nilai-nilai keperawatan dengan cara mengutamakan kepentingan pasien/ orang lain (altruisme), berbuat dan berkata jujur, menghargai hak-hak orang lain serta memperlakukan orang lain secara adil/ tidak memilih-milih baik pasien, teman maupun kolega dalam bekerja.

c. Bekerja sebagai perawat profesional

Bekerja sebagai perawat profesional digambarkan dengan adanya pemahaman terkait arti profesionalisme dalam identitas profesinya. Diaw *et al* (2020) mengatakan bahwa perawat bekerja dibawah tekanan waktu dalam merawat lansia yang menyebabkan mereka mengurangi kualitas perawatan. Persepsi, pengalaman pribadi, lingkungan kerja, karakter personal perawat dan strategi yang digunakan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan pada lansia. Hal ini berbeda dengan perawat yang bekerja sebagai perawat onkologi yang mengalami isu pada hubungan terkait kerja. Isu hubungan meliputi hubungan dengan profesional lain, pasien dan keluarga pasien dan strategi koping untuk menghadapi kesulitan terkait kerja yang meliputi *partnership*, komunikasi, dukungan, training (Diaw *et al.*, 2020).

Hal ini sesuai dengan penelitian Moghadam *et al* (2017) yang menemukan bahwa lulusan doktor keperawatan yang bekerja sebagai pendidik klinik mengalami ancaman identitas. Hasil penelitian

menunjukkan adanya harapan diluar kemampuan, kurangnya staf yang bergantung pada kinerja, buruknya kompetensi klinik, keragu-raguan dan kewajiban yang berlebihan. Lulusan doktor keperawatan mengalami kecemasan dengan peran barunya dan merasa tidak siap dengan peran sebagai pendidik klinik. Perlunya dukungan dari institusi pendidikan terkait penerimaan dengan peran baru serta perlunya perubahan kurikulum pendidikan doktor keperawatan untuk meningkatkan kompetensi klinis (Moghadam, Atashzadeh-Shoorideh, Abbaszadeh, & Feizi, 2017).

Karakter profesi perawat merupakan atribut atau ciri maupun penampilan yang ditunjukkan oleh perawat dalam pelayanan. Hal ini didukung oleh penelitian Briyana *et al* (2020), dengan berbagai tema sebagai berikut karakteristik pelajar, karakteristik permainan, hasil pembelajaran, *soft skill* dan implikasi praktik profesional masa depan. Kategori dalam *soft skill* meliputi kepercayaan diri, berpikir kritis dan bekerjasama dalam tim. Hal ini diperkuat oleh temuan Ng (2020) bahwa *softskill* penting digabungkan dalam kurikulum keperawatan selain pengetahuan dan keterampilan klinis karena hal ini dapat meningkatkan standar keperawatan. *Soft skill* meliputi dimensi keandalan, jaminan, *tangibles*, empati dan tanggung jawab.

Profil dari perawat profesional adalah kompeten dan menyediakan perawatan yang aman bagi pasien. Hasil survei menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi profesional perawat dengan pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin perawat (Delgado, 2002).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Pullon (2008) yang menjelaskan kunci sukses dalam berkolaborasi antara perawat dan dokter adalah kompetensi profesional, menghargai dan kepercayaan. Identitas profesional berhubungan dengan menunjukkan kompetensi profesional, pengembangan hubungan saling menghormati dan kepercayaan antar profesi untuk bertahan lebih lama (Pullon, 2008).

Alumni Ners UMY memiliki passion yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, merasa senang dengan pekerjaannya, memiliki kemampuan softskill yang bervariasi yang dapat mendukung kesuksesan dalam karir sebagai perawat profesional. Alumni Ners UMY juga mampu bekerja multitasking baik bekerja secara mandiri maupun kerjasama dengan profesi yang lain serta berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan.

3. Pendukung Pengembangan Profesionalisme

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan empat kategori antara lain faktor personal, institusional, keluarga, dan sosial.

a. Faktor Personal

Faktor personal berhubungan dengan pengembangan profesional yang melibatkan motivasi diri, kepercayaan diri, resiliensi diri dan identitas profesional. Hal ini didukung analisis dari Ghadirian *et al* (2014) yang mengemukakan bahwa profesionalisme keperawatan ditentukan oleh tiga atribut yaitu kognitif, sikap dan psikomotor. Faktor

pendukung yang paling penting dalam profesionalisme keperawatan adalah personal demografi, pengalaman, pendidikan, lingkungan dan sikap (Ghadirian et al., 2014).

Pendidikan sebagai tahapan kunci dimana pengetahuan dan keterampilan didapatkan serta memberdayakan perawat sebagai tenaga kesehatan profesional dari orang biasa (Johnson, 2012). Hal ini diperkuat dengan penelitian Memarian *et al* (2007) yang menemukan faktor personal signifikan dalam mendukung profesionalisme berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, etika profesional, komitmen profesional, menghargai diri dan menghargai orang lain, minat, dan tanggung jawab. Seseorang yang beretika memiliki tanggung jawab dan komitmen dengan pekerjaan yang menghasilkan pengalaman kerja yang relevan (Memarian, Salsali, Vanaki, Ahmadi, & Hajizadeh, 2007).

Nilai-nilai personal dan profesional juga mendukung pengembangan profesionalisme pada perawat Israel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai personal seperti kejujuran, tanggung jawab dan kecerdasan memiliki nilai tertinggi, namun ambisi dan imajinasi tidak terlalu tinggi. Selanjutnya nilai-nilai profesional keperawatan seperti menghargai, keadilan sosial dan pencegahan penderitaan memiliki nilai tertinggi, tetapi altruisme dan kerahasiaan tidak dinilai tinggi. Faktor lain yang mendukung pengembangan profesionalisme

perawat Israel adalah pendidikan, budaya, senioritas profesional, posisi jabatan dan bidang keahlian (Rassin, 2008).

Hal ini didukung oleh penelitian Arofiati dan Nuntaboot (2016) yang mengidentifikasi lima tema terkait kapasitas personal perawat meliputi menjadi pendukung dari pembuat kebijakan, bergabung dengan program peningkatan kapasitas, memilih program prospektif, berbagi pengalaman kelompok dan menjadi penasaran. Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor pendukung internal dan eksternal untuk meningkatkan dan mempertahankan kapasitas pribadi sebagai perawat (Arofiati & Nuntaboot, 2016).

Hal ini diperkuat dengan hasil *review* dari Mao *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa individu menggunakan kualitas diri dan kepribadiannya seperti motivasi, kecerdasan, altruisme dan perilaku caring untuk meningkatkan kesuksesan dalam karir keperawatan. Hal ini didukung oleh penelitian Jackson *et al* (2007) yang mendorong perawat untuk aktif berpartisipasi dalam pengembangan karir dan memperkuat resiliensi diri untuk mengurangi kerentanan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja dan meningkatkan pengaturan kesehatan. Strategi untuk meningkatkan kekuatan personal perawat antara lain: membangun hubungan profesional yang positif, mempertahankan pikiran positif, mengembangkan wawasan emosional, mencapai keseimbangan hidup dan spiritualitas, dan menjadi lebih reflektif (Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Pitt et al (2013) menemukan adanya korelasi yang signifikan kualitas personal dengan *performance* akademik dan klinik serta kemampuan dalam menyelesaikan program pendidikan keperawatan dalam tiga tahun. Kualitas personal mahasiswa keperawatan meliputi kepribadian, kontrol diri, resiliensi, kepercayaan diri dan keterlibatan (Pitt, Powis, Levett-Jones, & Hunter, 2014). Hal ini didukung penelitian Liu et al (2020) yang menemukan adanya hubungan antara kreativitas, kepribadian kreatif dan inovasi pada mahasiswa keperawatan di Taiwan. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa keperawatan Taiwan memiliki level inovasi yang tinggi, kepribadian kreatif pada komponen imajinasi memiliki nilai paling tinggi dan ditemukan adanya hubungan positif antara inovasi dengan penalaran (Liu, Chang, Wang, & Chao, 2020).

Pendidikan keperawatan berbasis nilai-nilai keislaman telah ditanamkan selama proses pendidikan di PSPN UMY. Kurikulum dengan muatan nilai keislaman terdapat disemua aktifitas pembelajaran yang meliputi tutorial dengan menemukan *Islamic revealed Knowledge* (IRK) dari Al Quran maupun Hadist yang berhubungan dengan materi pembelajaran, target hafalan surat dalam juz 30 Al Quran di setiap blok, dan perilaku profesional yang Islami. Integrasi nilai-nilai keislaman juga terdapat pada perkuliahan, *skill laboratory* seperti tadarus Al Quran sebelum memulai pembelajaran, mendoakan pasien, mengucapkan salam (*Assalamualaikum*), basmalah (*Bismillahirrahmanirrahim*),

hamdalah (*Alhamdulillah*) pada setiap kegiatan pembelajaran. Pembiasaan menggunakan pakaian yang sesuai dengan tuntunan Islam bagi mahasiswa perempuan maupun laki-laki. Budaya keislaman telah ditanamkan sejak awal pendidikan pada tahap akademik dan berlanjut pada tahap profesi di praktik klinik. *Learning outcomes* (LO) yang telah disusun mengintegrasikan nilai-nilai keislaman pada semua aspek pendidikan baik akademik dan klinik dengan harapan dapat terinternalisasikan pada sikap dan perilaku keseharian mahasiswa. Pendidikan PSPN UMY juga memasukan *softskill* sebagai komponen penting dalam penilaian dan memiliki proporsi nilai yang besar. Hal ini bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan personal dan sosial yang baik sehingga dapat mudah diterima pada lingkungan yang baru serta memiliki berbagai keunggulan. Perawat profesional yang unggul dan Islami adalah harapan dari PSPN UMY dimana tidak hanya berperilaku Islami tetapi juga memiliki berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik.

Alumni Ners UMY memiliki motivasi diri yang besar untuk mengembangkan karir dalam bidang keperawatan yang didukung melalui pendidik, pengalaman serta pelatihan yang dimiliki.

b. Faktor Keluarga

Hasil *review* dari Mao *et al* (2020), mengidentifikasi faktor yang berkontribusi dalam pengembangan identitas profesional perawat China

dari faktor keluarga antara lain dukungan keluarga, pendapatan keluarga, pekerjaan orang tua, status sosial keluarga dan shift malam. Berbagai faktor dari keluarga ini mendukung perawat China dalam menjalankan peran profesionalnya serta menunjukkan identitas profesionalnya.

Hal ini didukung oleh penelitian Alipour *et al* (2020) yang menemukan bahwa latar belakang keluarga mempengaruhi perilaku profesional perawat di Iran seperti adanya perbedaan pandangan dalam keluarga, perbedaan moral dalam keluarga, pengetahuan yang dipelajari dari keluarga dan tidak adanya kepercayaan terkait kejujuran dalam keluarga. Alumni Ners UMY memiliki dukungan dari keluarga yang dijadikan sebagai penyemangat untuk mengembangkan karir sebagai perawat profesional.

c. Faktor Institusional

Tempat kerja mempengaruhi pengembangan profesionalisme perawat yang meliputi dukungan dari pemimpin, pendanaan yang memadai, akreditasi, kredensial serta lingkungan kerja yang positif. Hasil survei yang dilakukan Deldago *et al* (2002) ditemukan bahwa perawat laki-laki Ohio memerlukan dukungan khusus terkait identifikasi diri dan memilih strategi koping pada peran sebagai perawat yang sesuai. Perlunya persiapan pendidikan dan pelatihan dapat mendukung kompetensi perawat untuk menyediakan praktik yang aman. Dukungan

dari tempat kerja ini dapat memudahkan proses adaptasi dan memahami budaya keperawatan di tempat kerja (Delgado, 2002). Menurut Woods *et al* (2015), tempat kerja dan lingkungan pembelajaran juga mempengaruhi pengembangan identitas profesional perawat di rumah sakit

Pengembangan kompetensi berkelanjutan mempengaruhi profesionalisme perawat praktisi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal berasal dari luar diri perawat antara lain kurangnya informasi terkait pengembangan kompetensi, ketidaksesuaian kompetensi yang dibutuhkan, kurangnya variasi dalam pengembangan kompetensi dan adanya kesempatan. Penelitian ini menekankan adanya mekanisme kunci dalam pengembangan kompetensi perawat praktisi di rumah sakit meliputi pengembangan inisiatif diri, peningkatan keterampilan komunikasi, memiliki kinerja yang baik, percaya diri, memiliki persyaratan, semangat, mendapatkan peluang dan tantangan (Arofiati & Nuntaboot, 2017).

Alumni Ners UMY memiliki lingkungan kerja yang positif meskipun ada beberapa yang memberikan dampak kurang baik, tetapi adanya dukungan dari pimpinan dan pendanaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir sebagai perawat. Dampak dari akreditasi dan kredensial juga dirasakan mempengaruhi perkembangan personal maupun profesional alumni Ners UMY.

d. Faktor Sosial

Gambaran diri positif perawat Indonesia diperoleh dari penelitian Gunawan et al (2018) yang menunjukkan bahwa perawat Indonesia di Belitung memiliki budaya Islami melalui implementasi pelayanan spiritual dan nilai-nilai budaya Islam. Bentuk pelayanan yang sesuai budaya Islami antara lain pakaian yang menutup aurat bagi perawat perempuan, mengutamakan pemberi perawatan sesuai muhrim serta cara merawat yang menggunakan internalisasi nilai-nilai Islam. Perawat Indonesia juga dianggap dapat melakukan banyak peran dalam rumah sakit serta menempati berbagai posisi pekerjaan, hal inilah yang mempengaruhi kuatnya identitas profesional perawat pada komunitas (Gunawan, Aunguroch, Sukarna, & Efendi, 2018).

Adanya role model di lingkungan kerja dapat membantu perawat baru untuk mengetahui peran dan tanggung jawabnya sebagai perawat profesional. Role model memiliki kekuatan dan kemampuan kepemimpinan yang baik untuk mempengaruhi kualitas pelayanan. Role model yang positif juga memberikan semangat dan memberikan dukungan pada pengembangan identitas profesionalisme (Baldwin et al., 2017). Role model memiliki peran yang penting dalam pembentukan identitas profesional bagi mahasiswa keperawatan untuk menjadi perawat yang profesional (C. Browne, P. Wall, S. Batt, & R. Bennett, 2018). Kesuksesan dalam mengembangkan identitas profesional

dipengaruhi oleh role model positif dan dukungan peer yang ada dalam praktik klinik (Attenborough & Abbott, 2018).

Alumni Ners UMY memiliki gambaran diri yang baik sehingga dilihat oleh publik secara baik. Hal ini terlihat dari adanya pengakuan publik terkait dengan profesionalisme alumni saat bekerja. Role model juga memberikan dukungan serta memberikan contoh terbaik dan memotivasi pengembangan karir alumni di tempat bekerja.

4. Kendala Pengembangan Profesionalisme

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan empat faktor utama penghambat dalam pengembangan profesionalisme yaitu personal, keluarga, institusional, sosial dan budaya.

a. Faktor Personal

Faktor personal mempengaruhi perilaku profesional yang juga menghambat profesionalisme kedokteran di Iran antara lain latar belakang keluarga yang buruk, tidak mau bekerja dalam tim, memiliki kepribadian introvert, kurang menghargai, tidak bertanggung jawab, memiliki masalah dalam hidup, memiliki status kesehatan fisik dan mental yang buruk, serta kurangnya keterampilan komunikasi. Kurangnya kesabaran, toleransi, perbedaan dalam semangat bekerja, berfokus pada diri sendiri serta kurangnya kesadaran tentang komitmen profesional juga menghambat pengembangan profesionalisme pada seting klinik. Pelatihan bagi staf dapat mengontrol norma dan keyakinan

personal serta meningkatkan keterampilan komunikasi dan menguatkan dukungan sistem dalam organisasi yang dapat menurunkan beban kerja dan beban pada masalah personal pada individu (Alipour et al., 2020). Faktor lain yang menghambat profesionalisme perawat praktisi 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).

Alumni Ners UMY mengungkapkan bahwa memiliki keterbatasan waktu dan kelelahan dalam bekerja. Bagi beberapa alumni kesadaran diri yang kurang dapat menghambat profesionalisme dalam karir perawat.

b. Faktor Keluarga

Penelitian Yang et al (2004) yang menemukan adanya hambatan dalam pengembangan profesionalisme pada karir perawat Taiwan laki-laki terkait isu gender, kurangnya dukungan dari keluarga terkait pengakuan status sebagai perawat pada publik, kurangnya kepercayaan diri dan kurangnya dukungan untuk bertahan pada profesi keperawatan. Konflik gender dan rasa penasarannya yang merugikan antara pasien, rekan kerja dan atasan menciptakan rasa frustrasi dan berkontribusi untuk perubahan karir (Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004). Hal ini berbeda dengan penelitian Alipour *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa

seseorang yang mengalami masalah keluarga dalam hidupnya dan tidak berhubungan dengan lingkungan kerja dapat menurunkan *performancenya* serta interaksi dengan orang lain seperti mengalami masalah mendadak, harus membayar pinjaman dan anak sakit. Permasalahan yang terjadi dalam keluarga menghambat profesionalisme perawat dan kinerja dalam bekerja alumni Ners UMY yaitu adanya peran yang harus dijalankan dalam keluarga serta status pernikahan yang dapat menghambat fleksibilitas karir terutama pada alumni Ners UMY yang perempuan.

c. Faktor Institusional

Faktor institusional berhubungan dengan hambatan untuk mengembangkan profesionalisme bagi perawat. Kesulitan di tempat kerja dalam keperawatan telah diidentifikasi berhubungan dengan rendahnya retensi pada perawat baru yang berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi, adanya intimidasi dan kekerasan, serta masalah organisasi seperti restrukturisasi (Jackson et al., 2007). Hal ini didukung oleh Unruh & Ning (2013), yang menemukan bahwa kesulitan saat bekerja dan tuntutan pekerjaan menempati ranking tertinggi sebagai faktor penyebab perawat meninggalkan profesi keperawatan.

Penelitian Yazdannik (2012) menemukan bahwa rendahnya dukungan finansial dan rendahnya konsep diri profesional yang mencakup nilai-nilai spiritual sebagai faktor penghambat dalam

pengembangan identitas diri perawat di Iran. Faktor penghambat lain yang juga diidentifikasi antara lain adanya fitur-fitur yang saling bertentangan dengan kesucian dan kerendahan hati, munculnya identitas, pelarian identitas, kepercayaan diri yang rendah, pencarian keadilan profesional, hilangnya wewenang profesional serta kebanggaan pada profesi yang hilang (Yazdannik et al., 2012).

Hal ini juga didukung oleh penelitian Dadzie & Aziato (2020) yang menemukan bahwa tantangan institusional dan interpersonal menghambat profesionalisme perawat di Ghana seperti adanya hubungan hirarki dokter perawat, tim multidisiplin yang tidak efektif, keterbatasan waktu dan kurangnya dukungan institusi. Keterbatasan interaksi interprofesi, kecurigaan dan kebencian pada tim multidisiplin dapat mengganggu peran perawat sebagai advokat pasien. Kurangnya dukungan kurikuler dari pendidikan dan program pelatihan menjadi penyebab hambatan pada peran perawat di praktik klinik (Dadzie & Aziato, 2020).

Hal ini diperkuat dengan penelitian Schweitzer et al (2010) yang menemukan bahwa hambatan perawat dalam pendidikan berkelanjutan antara lain keterbatasan biaya, kesulitan dalam mendapatkan cuti pekerjaan dan adanya tanggung jawab dalam merawat anak dan rumah. Perlunya dukungan dari pimpinan untuk meningkatkan pendidikan berkelanjutan bagi perawat dan adanya implikasi bagi perawat pendidik

untuk memenuhi kebutuhan staf perawat dan meningkatkan partisipasinya (Schweitzer & Krassa, 2010).

Alumni Ners UMY mengungkapkan bahwa adanya kebijakan-kebijakan tertentu serta pimpinan dapat menghambat karir. Tuntutan pekerjaan serta keterbatasan dana juga diakui oleh alumni Ners UMY dapat menghambat profesionalisme.

d. Faktor sosial dan budaya

Penelitian Gunawan et al (2018) yang menemukan gambaran diri negatif dari perawat Indonesia sebagai asisten dokter meskipun kedua profesi ini menunjukkan sikap menghargai pada orang lain dan memiliki cara yang berbeda dalam pelayanan tetapi komunitas tetap menganggap bahwa image dokter lebih tinggi dari perawat. Perawat Indonesia juga membawa prinsip senioritas yang berhubungan dengan status sosial yang lebih tinggi pada organisasi tempat kerja. Kesenjangan yang terjadi antara perawat senior yang memiliki pengalaman yang banyak tetapi memiliki level pendidikan yang rendah dengan perawat junior yang memiliki sedikit pengalaman tetapi memiliki level pendidikan yang lebih tinggi (Gunawan et al., 2018).

Hasil *review* dari Hoeve et al (2014) mengidentifikasi rendahnya status sosial perawat dan kaitan dengan identitas profesional dan harga diri sebagai perawat di seluruh dunia. Pentingnya perawat untuk meningkatkan gambaran publik dan status sosialnya melalui media

sosial seperti Youtube yang dapat mempengaruhi harga diri, kepercayaan diri dan identitas profesionalnya (Hoeve et al., 2014).

Hal ini didukung oleh *review* dari Mao et al (2020) yang menemukan bahwa status sosial yang rendah pada perawat berkontribusi pada rendahnya level identitas profesional perawat China. Faktor sosial mempengaruhi persepsi publik terkait keperawatan dimana adanya kepercayaan bahwa pengobatan tradisional China yang menganggap keperawatan sebagai perawatan berbasis keluarga yang juga bisa dilakukan oleh anggota keluarga perempuan tanpa memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional. Persepsi inilah yang membentuk keperawatan sebagai bawahan profesi dokter dan status profesi perawat di China lebih lambat diterima daripada negara lain. Perlunya meningkatkan status sosial perawat China melalui berbagai kebijakan pemerintah (Mao et al., 2020).

Kesulitan komunikasi merupakan masalah yang dialami oleh perawat Indonesia yang bekerja di Taiwan dan Jepang. Selain itu, perbedaan budaya dan tidak adanya jenjang karir yang jelas menghambat profesionalisme perawat Indonesia yang bekerja di luar negeri (Efendi et al., 2016; Nursalam et al., 2020).

Alumni Ners UMY mengungkapkan bahwa adanya perbedaan budaya, keterbatasan bahasa serta karakter rekan kerja dapat menghambat profesionalisme sebagai perawat. Budaya senioritas juga

dirasakan oleh alumni Ners UMY saat bekerja yang juga diakui menghambat karirnya sebagai profesional.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses penelitian yang dilakukan yaitu proses pengambilan data yang menggunakan *video call* *Whatapps* yang terkadang mengalami hambatan karena gangguan konektivitas sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mengklarifikasi ulang data.