



## Studi Kasus: Kehidupan Kerja Perawat Ekspatriat di Arab Saudi

**Anis Yuni Yati**

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

### Abstrak

Meningkatnya kebutuhan akan perawat profesional kesehatan merupakan tantangan global, terutama di Asia Tenggara, Afrika, dan Amerika Serikat (AS). WHO memperkirakan bahwa pada 2030, dunia membutuhkan tambahan 9 juta perawat untuk mencapai target Kesejahteraan dan Kesehatan Universal. Lonjakan pekerjaan perawat di AS mencapai lebih dari 275.000 dalam satu dekade terakhir. Migrasi perawat antarnegara meningkatkan persaingan global untuk tenaga perawat berkualitas, dengan Indonesia sebagai pengirim perawat utama. Namun, migrasi perawat Indonesia belum mencapai potensinya sepenuhnya karena keterbatasan kualifikasi, kebijakan migrasi, dan tantangan keseimbangan kehidupan pribadi-profesional. Konflik pekerjaan-keluarga juga mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas perawat. Studi kasus tentang kehidupan kerja perawat ekspatriat di Arab Saudi pada 2022 diusulkan untuk memberikan wawasan tentang tantangan dan pengalaman mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi kebijakan migrasi tenaga kerja kesehatan dan pengembangan program pendidikan serta dukungan bagi perawat di masa depan.

**Kata Kunci:** Beban kerja, Ekspatriat, Perawat, Saudi Arabia

### Abstract

The increasing demand for professional healthcare nurses is a global challenge, particularly in Southeast Asia, Africa, and the United States (US). The World Health Organization (WHO) estimates that by 2030, the world will need an additional 9 million nurses to achieve the targets of Universal Health Coverage and Well-being. The surge in nursing jobs in the US has reached over 275,000 in the past decade. International nurse migration intensifies global competition for quality nursing staff, with Indonesia being a major contributor. However, Indonesian nurse migration has not fully realized its potential due to qualification limitations, migration policies, and challenges in balancing personal-professional life. Work-family conflicts also impact nurses' quality of life and productivity. A qualitative case study on the work lives of expatriate nurses in Saudi Arabia in 2022 is proposed to provide insights into their challenges and experiences. This research aims to offer insights for healthcare workforce migration policies and the development of education programs and support for nurses in the future.

**Keywords:** Workload, Expat, Nurse, Saudi Arabia

**Korespondensi\*:** Anis Yuni Yati, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju, Jl. Harapan No.50 Lenteng Agung, Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610, E-mail: [nsyuniati@gmail.com](mailto:nsyuniati@gmail.com)

<https://doi.org/10.33221/jikm.v13i02.2743>

Received : 6 September 2023 / Revised : 10 Desember 2023 / Accepted : 24 Februari 2024

Copyright © 2024, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN: 2354-8185

## Pendahuluan

Kekurangan secara global perawat profesional kesehatan telah menjadi perhatian utama, terutama di wilayah Asia Tenggara dan Afrika, seperti yang disoroti oleh World Health Organization (WHO). Proyeksi WHO menunjukkan bahwa pada tahun 2030, dunia akan membutuhkan tambahan 9 juta perawat agar semua negara dapat memenuhi Target Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 3 tentang kesehatan dan kesejahteraan. Di Amerika Serikat, American Nurses Association (ANA) memperkirakan bahwa hingga tahun 2022, akan ada lebih banyak pekerjaan untuk perawat daripada profesi lainnya.<sup>1</sup>

Namun, tantangan besar terletak pada migrasi perawat antar wilayah dan internasional, yang telah meningkatkan kekosongan posisi staf perawat hingga 40% di beberapa wilayah, seperti Karibia.<sup>2</sup> Indonesia, sebagai salah satu negara asal migrasi tenaga kerja penting, telah mengambil langkah melalui Badan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk mengirim perawat terampil ke pasar kerja global.<sup>3</sup>

Meskipun demikian, ada tantangan yang dihadapi oleh perawat, terutama dalam hal pengembangan profesional dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Banyak perawat menghadapi hambatan dalam mengejar pendidikan lanjutan karena kendala waktu, finansial, dan dukungan yang kurang dari tempat kerja.<sup>4</sup> Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga juga merupakan masalah yang umum dialami oleh perawat.<sup>5</sup>

Untuk mengatasi tantangan ini, penting untuk memahami standar global dalam pendidikan keperawatan, serta persyaratan dan prosedur untuk perawat yang bekerja di luar negeri, seperti di Arab Saudi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi kasus tentang kehidupan kerja perawat ekspatriat di Arab Saudi pada tahun 2022. Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh wawasan yang berharga untuk meningkatkan kondisi dan pengembangan

profesional perawat di lingkungan internasional.

## Metode

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena kehidupan kerja perawat ekspatriat di Arab Saudi pada tahun 2022.

Populasi penelitian ini adalah perawat ekspatriat yang bekerja di Arab Saudi pada tahun 2022. Sampel dipilih secara purposif, dengan kriteria inklusi perawat ekspatriat yang memiliki pengalaman kerja di Arab Saudi selama setidaknya satu tahun. Jumlah sampel akan ditentukan oleh pencapaian titik jenuh informasi atau hingga mencapai kejenuhan data.

Data diperoleh melalui wawancara mendalam (*Indepth Interview*) dengan perawat ekspatriat yang dipilih. Selain itu, data juga akan dikumpulkan melalui observasi partisipatif dan analisis dokumen terkait.

Instrumen utama yang digunakan adalah panduan wawancara mendalam yang telah dirancang sebelumnya. Panduan wawancara akan mencakup pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pemahaman perawat tentang kehidupan kerja mereka di Arab Saudi.

Prosedur Proses pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara mendalam dengan perawat ekspatriat. Wawancara akan direkam dengan izin responden dan kemudian ditranskripsi untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, pengamatan partisipatif akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang konteks kehidupan kerja perawat di Arab Saudi.

Prosedur analisis data akan dilakukan secara induktif dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Transkripsi wawancara akan diidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan kategori-kategori yang muncul dari data. Data akan dikodekan dan dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan

dan makna yang muncul dari pengalaman perawat ekspatriat dalam konteks kehidupan kerja mereka di Arab Saudi. Untuk melakukan analisis data digunakan tools yang bernama Nvivo.

Dengan mengikuti prosedur ini,

diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh perawat ekspatriat dalam menjalani kehidupan kerja mereka di Arab Saudi pada tahun 2022.

## Hasil



Gambar 1 . Word Frequency Beban Perawat

Pada fitur *word cloud* Nvivo didapat bahwa terdapat beberapa kata yang menjadi *highlight* pada penelitian ini diantaranya ada beban, kerja, pasien, overtime, perawat, dan lain-lain. Dari kata-kata yang muncul tersebut membuktikan bahwa selama wawancara para responden banyak membahas mengenai kata-kata tersebut. Dari *word cloud* ini yang paling mewakili adalah kata beban yang artinya dalam wawancara yang sudah berlangsung mewakili hasil penelitian bahwa perawat-perawat sebagai informan paling banyak mengalami beban kerja. Beban kerja rata-rata yang dialami oleh perawat ekspatriat mengalami over pasien yang mengakibatkan overtime di jam kerja perawat. Dan hal tersebut juga dibahas oleh PPNI dan KJRI mengenai beban yang dialami oleh perawat-perawat ekspatriat. Untuk membahas lebih detail mengenai kata-kata yang muncul pada *word cloud* atau *word frequency* tersebut akan dijabarkan dibawah ini :

### Beban Kerja

Lokus pertama pada penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dipikul dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Sesuai dengan konsep teori yang dipaparkan ada empat tingkat beban kerja keperawatan yaitu beban kerja tingkat

unit, beban kerja tingkat pasien, beban kerja tingkat pekerjaan dan beban kerja tingkat situasi. Sesuai dengan konsep teori diatas maka peneliti menjabarkan hasil penelitian dengan informan sesuai dengan beban-beban yang terkait. Berikut hasil wawancara terhadap informan.

### Beban Kerja Tingkat Pasien

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap informan Informan 2 dan Informan 1 beban kerja yang dialami pada tingkat pasien adalah seperti dibawah ini.

Pada beban kerja tingkat pasien, informan Informan 2 mengungkapkan bahwa rata-rata pasien di ICU berjumlah 10 pasien dan harusnya membutuhkan 5 perawat sehingga setiap perawat bertanggungjawab 2 pasien tetapi kenyataannya dengan jumlah 10 pasien rata-rata perawat yang hadir hanya 3-4 perawat jadi dalam satu shift hanya 9 perawat. Hal tersebut diungkapkan saat wawancara seperti di bawah ini.

*“Kalau untuk sekarang ini sih ada 28 orang sih perawatnya ya kalau satu shift itu biasanya 5 atau 6 jadi yang dibutuhkan di kritical yang ICU itu kan memang yang sangat kritis banget jadi 10 pasien dan itu semua ventilator dan itu membutuhkan 5 perawat kemudian ICU 2 ya bisa lah lumayan membutuhkan 3 atau 4 perawat. Otomatis 9 orang lah dinas dalam*

*satu shift. ” Inf-2*

Pada beban kerja tingkat pasien, Informan 1 adalah tidak adanya alat-alat emergency selengkap di Rumah Sakit sehingga jika ada pasien *emergency* perlu dirujuk ke Rumah Sakit. Hal tersebut diungkapkan saat wawancara seperti di bawah ini.

*“Jika ada pasien yang gawat darurat langsung dirujuk ke rumah sakit karena kan di sosial home itu alat itu tidak tidak memadai seperti yang ada di rumah sakit atau tidak lengkap seperti yang ada di rumah sakit.” Inf-1*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedua informan mengalami beban kerja tingkat pasien. Hal tersebut sesuai dengan hasil pernyataan wawancara yang diungkapkan oleh kedua informan tersebut.

### **Beban Kerja Tingkat Pekerjaan**

Selain itu Beban kerja yang dialami oleh Informan 2 dan Informan 1 yaitu beban kerja tingkat pekerjaan terbukti dari hasil wawancara kedua informan tersebut. Menurut Informan 2 selama wawancara berlangsung mengatakan bahwa sistem pembagian kerja yang biasanya 2 pasien ditangani oleh 1 perawat, sejak tahun 2019 mengalami perubahan yaitu 3 pasien ditangani 1 perawat hal tersebut diungkapkan pada wawancara berikut.

*“Sistem pembagian kerjanya dulu kalau biasanya itu 2 Pasien itu satu perawat. Sejak 2019 sampai tahun 2021 itu masih seperti itu kan kayak gitu. Nah, tapi karena kan kebanyakan terminasi dan banyak yang absen juga gitu ya sekarang kan mereka memulai Saudition kan, jadi dia mulai belajar untuk itu jadi dominan perawat Saudi di dalamnya kan jadi kita yang semakin sulit bagi yang front liner. Jadi sistemnya sekarang kerjaan itu 3 pasien itu ventilator satu perawat jadi kita itu dari 7:00 pagi sampai 7:00 pagi enggak istirahat. 12 jam berarti. Tapi enggak semua rumah sakit sih tergantung dari rumah sakit yang memang ini yang besar gitu dan yang memang dibutuhkan yang kritikal area yang paling sering. Yang 12 jam itu biasanya*

*kritikal area. Tapi enggak semua rumah sakit. Karena rumah sakit yang dulu yang saya tempatin Rumah Sakit King Fahd masih 8 jam tapi sekarang proses 12 jam karena sekarang juga perawat sudah mulai berkurang.” Inf-2*

Selain itu Beban kerja yang dialami oleh Informan 1 yaitu beban kerja tingkat pekerjaan yaitu dari segi Bahasa Inggris. Hal tersebut terbukti dari hasil wawancara Informan 1.

*“Kesulitannya dibahasa soalnya saya kurang memahami bahasa Inggris. Tapi alhamdulillah masih bisa dilalui mungkin karena tempat kerja itu bukan di Rumah sakit jadi tingkat kesulitannya itu tidak terlalu tinggi.” Inf-1*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh kedua informan dapat disimpulkan bahwa informan pertama dan kedua mengalami beban kerja tingkat pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan wawancara yang diungkapkan diatas dimana beban kerja tingkat pekerjaan untuk informan pertama terjadi sistem pembagian kerja perawat dan untuk informan kedua mengalami beban kerja tingkat pekerjaan terbukti dengan pernyataan informan mengenai kendala bahasa yaitu bahasa inggris.

### **Beban Kerja Tingkat Situasi**

Lalu Beban kerja pada tingkat situasi hanya dialami oleh satu informan yaitu Informan 2 seperti di bawah ini.

Informan 2 mengatakan bahwa situasi kerja yang dialami yaitu kedisiplinan perawat yang bekerja. Rata-rata perawat Saudi kurang disiplin karena sering absen mengambil sick leave. Hal tersebut diungkapkan oleh Informan 2 selama wawancara berlangsung.

*“Kemungkinan sih kalau itu ya kedisiplinan perawatnya aja karena kan sebenarnya kita punya banyak perawat. Tapi dari perawat saudinya kan mereka enggak disiplin gitu. Sering absen gitu kan kemudian mengambil sick leave gitu. Jadi kadang kita yang tadinya 6 7 menjadi 3 gitu. Jadi yang tinggal itu koordinir semua yang kerja gitu. Kalau masalah intinya sih seharusnya dari pertama*

*dari kedisiplinan perawat. Kemudian dari Ketegasan pemimpin gitu ya atau manajer atau head nurse atau dari kepala direktur kayak gitu kan memberikan teguran yang lebih tegas lagi gitu.” Inf-2*

Dari wawancara yang berlangsung bahwa dapat disimpulkan bahwa beban kerja tingkat situasi yang dialami hanya oleh informan kedua sedangkan untuk informan pertama tidak mengalami beban kerja tingkat situasi. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang diungkapkan oleh informan kedua bahwa beban kerja tingkat situasi dialami karena perawat Saudi sering mengambil sick leave sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga perawat dan mengharuskan beban kerja perawat lain bertambah.

### **Beban Kerja Tingkat Unit**

Beban kerja tingkat unit adalah beban kerja pada tingkat unit, paling umum diukur menggunakan rasio perawat-pasien. Rasio perawat-pasien dapat digunakan untuk membandingkan unit dan hasil pasien yang dikaitkan dengan staf keperawatan. Hasil studi menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang tinggi karena rasio perawat ICU yang kurang membahayakan pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien yang sakit kritis, membahayakan keselamatan pasien dan berdampak negatif pada kesejahteraan perawat.<sup>6</sup>

Beban kerja pada tingkat unit yang dialami oleh Informan 2 dan Informan 1 sebagai berikut. Pada Informan 2 mengatakan bahwa di Tahun ini semakin sulit karena ada yang namanya terminasi. Hal tersebut lebih lengkap diungkapkan pada wawancara berikut.

*“Tapi di tahun yang detik ini semakin sulit karena perawatnya juga semakin berkurang karena ada yang namanya terminasi. Nah waktu saya di King Fahd itu diterminasi teman teman semua yang dari Indonesia. Kemudian saya dipindahkan ke MCH. Sebagian orang filipin dan orang apa orang india di terminasi termasuk juga saya waktu itu determination karena ada hal sesuatu saya.” Inf2*

Selain itu informan Informan 2 menyatakan bahwa beban yang dialami yaitu yang awalnya dua perawat satu pasien sekarang menjadi satu perawat dua pasien. Dan untuk waktu pelayanannya dari 8 jam menjadi 12 jam. Hal tersebut diungkapkan oleh Informan 2 untuk mengatasi kekurangan perawat dan pekerjaan semakin banyak. Hal tersebut sesuai saat wawancara berlangsung seperti dibawah ini:

*“Kemudian saya dipindahkan ke asisia tahun 2019 tapi masih under control king fahd kemudian sejak tahun 2019 itu, rumah sakit semakin berat pekerjaannya karena sistemnya yang biasanya kita dalam Policy ICU sistemnya 2 perawat satu pasien. Sekarang itu sistemnya satu perawat 2 pasien. Soalnya kan pas perawatnya kurang jadi situ kita terbebani dengan pekerjaan yang saat ini. Kemudian dilanjut yang biasanya kita bekerja 8 jam, sekarang sistemnya 12 jam.” Inf2*

Setelah itu beban kerja pada tingkat unit yang dialami oleh Informan 1 terletak di jam pelayanan yang berjumlah 12 jam. Hal tersebut diungkapkan sebagai sebagai berikut.

*“Kurang lebih 3 tahun kontrak kerja. Kalau ditanya tentang tingkat kesulitan itu mungkin di jam dinasnya yang 12 jam kerja.” Inf1*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap kedua informan 2 dan informan 1 menyatakan bahwa beban kerja yang dialami mereka memiliki persamaan dan perbedaan. Jadi kesimpulannya beban kerja adalah beban yang dialami perawat dengan tingkat beban yang berbeda-beda. Ada tingkat pasien, tingkat pekerjaan, tingkat unit, dan tingkat situasi.

Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan kedua informan mengalami beban kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan dan perbedaan beban yang dialami. Untuk informan 2 beban yang dialami yaitu beban kerja tingkat pasien, tingkat pekerjaan, tingkat unit dan tingkat situasi. Sedangkan untuk Informan 1 beban kerja yang dialami yaitu beban kerja tingkat pasien, tingkat pekerjaan, dan tingkat unit.

### **Beban Studi Lanjut**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap tiga informan beban studi lanjut yang dialami seperti dibawah ini :

### **Pendidikan Diploma Keperawatan**

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap kedua informan Informan 2 dan Informan 1 untuk beban studi lanjut diperoleh informasi bahwa beban studi lanjut berada pada tingkat Diploma dan hanya dialami oleh Informan 2. Informan 2 mengatakan bahwa hal tersebut diwajibkan dari pihak Rumah Sakit. Pernyataan tersebut terbukti dari ungkapan wawancara seperti dibawah ini.

*“Tahun sejak saya mendaftar tahun 2005 itu memang sih saudi belum ini. Ijazah ya atau pendidikan gitu maksudnya yang penting kalian diploma atau perawat SPK juga mereka bisa nerima jadi kan kayak gitu. Nah sejak tahun 2018 kalau enggak salah tahun 2016 itu mereka udah mulai mementingkan bahwa mereka membutuhkan yang s1 gitu kan. Tapi belum separah yang sekarang ini gitu. Jadi tahun 2019 itu saya sudah mendapat warning bahwa saya harus s1 kalau masih bertahan karena menurut mereka dulu waktu pertama menterminate saya bahwa kami sekarang mulai menjalankan Sauditation dan kami membutuhkan perawat yang s1masih mau bertahan ya enggak apa apa, tapi kita akan memberikan satu garis gitu ya semacam gitu, tempatkan di posisi yang mana gitu. Tahun 2009 saya pun mulai beranjak kuliah mendapatkan yang s1. Semacam itu jadi sekarang, saat saat sekarang ini mereka menginginkan itu perawatnya semua s1 karena saudi pun juga di tempat saya atau di rumah sakit yang lain udah s1 semua. Wawancara Perawat di Kota Jeddah (WM) Jadi yang diploma itu mereka sudah kuliahkan.” Inf2*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh kedua informan bahwa untuk informan kedua pendidikan tersebut diwajibkan dari Rumah Sakit dari diploma ke jenjang pendidikan S1 Ners jika tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan hukuman dari pihak Rumah Sakit yaitu terminasi atau dipulangkan ke Indonesia. Sedangkan untuk Informan 1 dari pihak Rumah Sakit tidak diwajibkan sehingga

tidak mengalami beban. Dan untuk Informan dua itu merupakan solusi yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit dengan melanjutkan Pendidikan secara online di Universitas swasta di Indonesia.

### **Beban Keluarga**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap dua informan beban keluarga meliputi konflik berbasis ketegangan, konflik berbasis perilaku, dan konflik berbasis waktu yang dialami seperti dibawah ini :

### **Konflik Berbasis Ketegangan**

Hasil wawancara terhadap Informan 2 diperoleh informasi bahwa Informan 2 menyetujui terdapat beban keluarga pada konflik berbasis ketegangan. Hal tersebut diungkapkan selama wawancara berlangsung.

*“Pasti ada masalah, dalam keadaan dekat pun juga pasti ada, enggak mungkin enggak ada masalah, pastilah ada masalah.” INF2*

Hasil wawancara terhadap informan 1 diperoleh informasi bahwa Informan 1 mengalami Beban Keluarga konflik berbasis ketegangan. Informan 1 terkadang mengalami masalah ketika sedang berjauhan dengan keluarga. Hal tersebut diungkapkan dari jawaban pertanyaan saat berjauhan dengan keluarga ketika bekerja di luar negeri.

*“Kalau sering sih tidak ya cuma kadang kadang aja sering itu tidak.” Inf1*

Selain itu informan 1 mengatakan bahwa dampak yang dialami dari berjauhan dengan keluarga yaitu adanya stress tetapi tidak sampai mengganggu mental. Hal tersebut diungkapkan pada jawaban dari pertanyaan dampak yang dialami oleh Informan 1.

*“Stres pasti tapi tidak mengganggu mental, stresnya tidak mengganggu mental.” Inf1*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedua informan mengalami beban konflik keluarga

berbasis ketegangan. Solusi dari kedua informan yang dapat dilakukan adalah dengan menghubungi keluarga yang berjauhan secara daring karena perbedaan waktu antara Indonesia dengan Arab Saudi yaitu 4 jam lebih dulu waktu Indonesia.

### Konflik Berbasis Waktu

Konflik berbasis waktu; peran ganda mungkin bersaing untuk waktu yang dimiliki seseorang. Waktu yang dihabiskan atas aktivitas-aktivitas didalam satu peran umumnya tidak dapat dicurahkan ke aktivitas-aktivitas didalam peran yang lain, artinya orang tidak bisa memerankan dua peran sekekaligus terhadap tuntutan yang ada. Konflik berbasis waktu seiring dengan waktu kerja yang berlebihan dan dimensi-dimensi konflik jadwal kerja, dan kelebihan muatan peran. Yang pada gilirannya Konflik berbasis waktu mengambil dua bentuk: tekanan waktu yang dikaitkan dengan keanggotaan dalam satu peran yang membuat secara fisik tidak mungkin untuk menyesuaikan ekspektasi yang timbul dari peran lain, tekanan-tekanan juga mungkin menghasilkan keasikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap dua informan beban keluarga pada konflik berbasis waktu dialami oleh Informan 2 dan Informan 1. Informan 2 mengalami beban keluarga pada konflik berbasis waktu. Informan 2 mengatakan bahwa Long Distance Relationship kurang baik jika dilakukan oleh para perawat ekspatriat. Hal tersebut seperti diungkapkan di bawah ini.

*“Kalau LDR ya kurang bagus sih sebenarnya ya. Tapi ya pas ya saya sih LDR nya sebenarnya enggak lama sih dengan keluarga, karena saya nggak ingin pisah langsung. Dari atas nama saya, bisanya sendiri sama adik. Kemudian adik pun kembali sekolah. Beberapa tahun ini sih” Inf-2*

Informan 1 juga mengalami konflik berbasis waktu. Hal tersebut diungkapkan ketika menjawab pertanyaan tentang

kekurangan waktu dengan keluarga dengan posisi pekerjaan anda sekarang di luar negeri.

*“Pernah dan itu pasti karena waktu kita itu berbeda 5 jam” Inf-1*

### Konflik Berbasis Perilaku

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada kedua Informan 2, Informan 1 Beban Keluarga Konflik Berbasis Perilaku tidak dialami oleh kedua informan tersebut. Hasil Wawancara menunjukkan bahwa kedua informan tersebut tidak mengalami konflik berbasis perilaku.

Berikut hasil wawancara dengan informan 1

*“Sifat yang paling mencerminkan saya bekerja adalah disiplin, saatnya bekerja maka saya akan bekerja, saatnya cuti saya akan cuti” Inf1*

Sedangkan informan 2 mengatakan:

*“Kalau saya sih kerjanya cepat dan Disiplin. Jadi pekerjaan itu beres dalam waktu dekat dalam waktu singkat.” Inf2*  
*“Saya orangnya kalau kerjaan sih tegas” Inf2*

Jadi dapat disimpulkan konflik keluarga berbasis perilaku tidak dialami oleh kedua informan, hal tersebut dikarenakan dari jawaban pernyataan kedua informan tidak adanya perilaku negative yang diungkapkan, semuanya menunjukkan perilaku yang positif.

Selain itu berdasarkan wawancara yang telah berlangsung terhadap dua Informan 2 dan Informan 1 terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan beban keluarga dengan konflik berbasis ketegangan dialami oleh kedua informan yaitu Informan 2 dan Informan 1. Selain itu kedua informan berdasarkan wawancara yang dilakukan tidak mengalami beban keluarga konflik berbasis perilaku. Sedangkan untuk perbedaan beban keluarga konflik berbasis waktu hanya dialami oleh Informan 2 dan Informan 1.

### Tantangan Regulasi Internasional

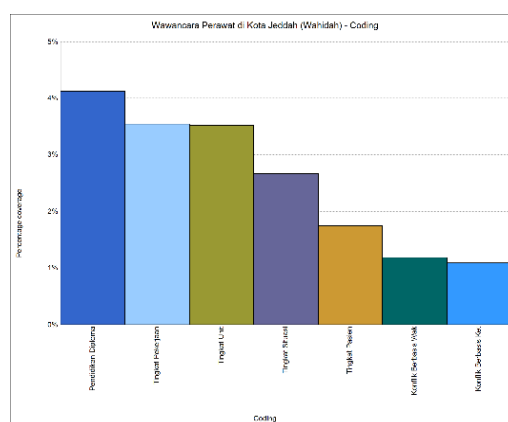
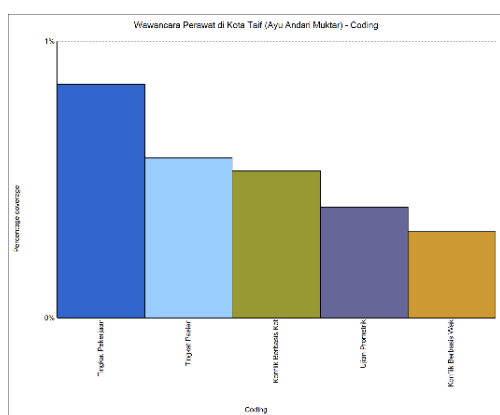
Berdasarkan wawancara yang

dilakukan terhadap tiga informan tantangan regulasi internasional yang dialami hanya Informan 1 yang mengalami tantangan regulasi internasional. Hal tersebut diungkapkan dari pertanyaan mengenai syarat-syarat Saudi Council seperti dibawah ini :

*“Harus ada STR pengalaman kerja setidaknya satu tahun saudi konsil dan berkas lainnya seperti jasa, transkrip nilai dan berkas pendukung lainnya”*

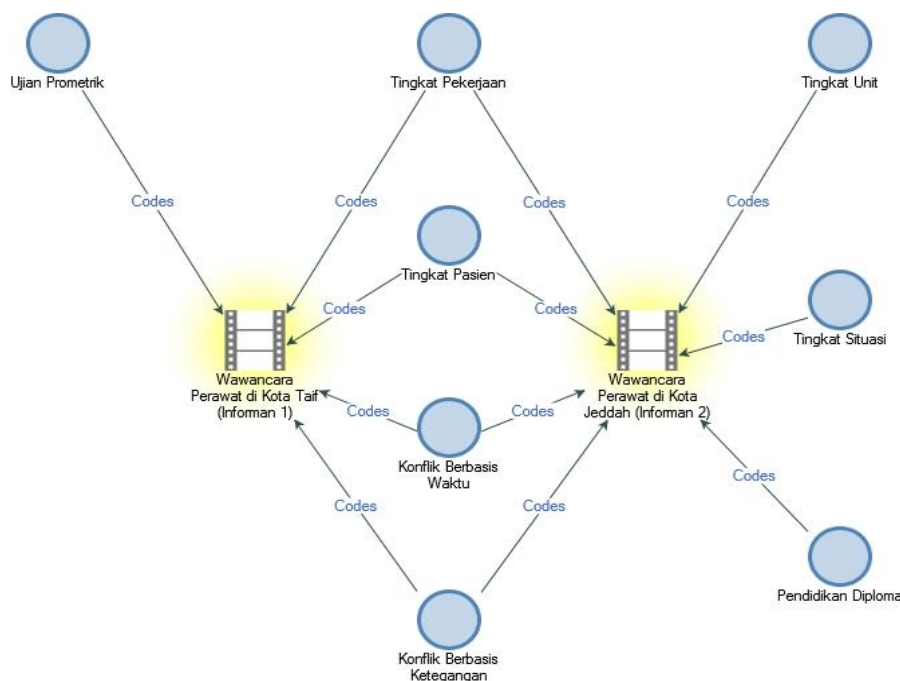
Untuk Informan 2 Saudi Council memang diwajibkan tetapi sudah di fasilitasi

dari pihak Rumah Sakit jadi menurut Informan 2 bukan menjadi beban untuk tantangan regulasi internasional. Sedangkan untuk Informan 3 juga tidak mengalami beban tentang regulasi internasional karena menurut informan hal tersebut sudah dipersiapkan jauh-jauh sebelum berangkat ke luar negeri. Menurut Informan 3 sudah dipersiapkan berupa belajar soal-soal Saudi Council di Indonesia. Dan kedua informan tersebut yaitu Informan 2 dan Informan 3 sudah lulus Saudi Council saat pertama kali ujian prometrik.



Gambar 2. Visualisasi Coding Beban Perawat Informan 1 dan Informan 2

### Persamaan dan Perbedaan yang Dialami Perawat Ekspatriat



Gambar 3. Comparison Diagram Informan 1 dengan Informan 2



Berikutnya pada gambar 3 merupakan perbandingan diagram antara Informan 1 dengan Informan 2 dari gambar tersebut diperoleh informasi bahwa keduanya memiliki kesamaan beban pada Tingkat Pekerjaan, Tingkat Pasien, Konflik berbasis Waktu dan Konflik berbasis ketegangan. Sedangkan perbedaannya yaitu Informan 1 mengalami tantangan regulasi Internasional pada Ujian promotrik, lalu Informan 2 pada Beban Kerja Tingkat Unit, Tingkat Situasi, dan Beban Pendidikan pada Pendidikan Diploma.

Dari beberapa diagram perbandingan di atas terlihat rata-rata memiliki beban pada tingkat pekerjaan, tingkat pasien, dan konflik berbasis ketegangan. Tingkat pekerjaan dan tingkat pasien merupakan subvariabel dari beban kerja sedangkan konflik berbasis ketegangan merupakan subvariabel dari beban keluarga. Tidak hanya berdasarkan informan dari perawat langsung, peneliti juga menanyakan pendapat ke beberapa organisasi seperti PPNI dan KJRI. Dari wawancara mendalam terhadap PPNI dan KJRI didapatkan bahwa terdapat saran dan pendapat yang memiliki kesamaan dengan para informan lainnya terutama pada beban kerja dimana menurut PPNI kebanyakan pekerja perawat ekspatriat bekerja di luar job deskripsinya atau perjanjian kerja. Hal ini dapat dilihat pada visualisasi dari hasil wawancara kedua organisasi tersebut.

## **Pembahasan**

### **Beban Kerja yang dialami perawat ekspatriat**

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja yang dialami oleh perawat ekspatriat yaitu dua informan menyatakan semua mengalami beban kerja. Hal tersebut terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan. Beban kerja yang dialami kedua informan tersebut adalah beban kerja tingkat unit, tingkat pasien, dan tingkat pekerjaan. Hal tersebut terbukti dengan hasil penelitian yang menyatakan Persepsi tingkat pekerjaan dari beban kerja yang berat dan gangguan tingkat tugas memiliki efek langsung yang

signifikan pada hasil pasien dan perawat.<sup>7</sup> Tugas-tugas yang tidak diselesaikan memediasi hubungan antara beban kerja yang berat dan hasil perawat dan pasien; dan antara interupsi dan hasil perawat dan pasien. Standar keperawatan profesional yang dikompromikan memediasi hubungan antara beban kerja yang berat dan hasil perawat; dan antara interupsi dan hasil perawat.

Selain itu penelitian tentang beban yang menyatakan Beban kerja harian perawat di atas tingkat optimal, meningkatkan risiko efek samping dan kematian pasien. Penelitian lain yang terbukti adanya beban kerja seperti penelitian yang menyatakan Beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan dimediasi oleh kepuasan perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja.<sup>8</sup> Jika dukungan organisasi diberikan melalui HIWP (*high involvement work practices/praktik kerja dengan keterlibatan tinggi*), dapat mengurangi niat tersebut. Aspek-aspek ini berada dalam kendali mereka yang mengelola tenaga kerja dan harus menjadi pusat strategi manajemen sumber daya manusia di sektor perawatan kesehatan. Selain itu penelitian tentang beban kerja perawat juga dilakukan oleh Rivaz *et al.*, yang menyatakan hasil penelitiannya adalah mengekstraksi dua kategori yaitu ‘staf yang memadai’ dengan dua subkategori beban kerja yang seimbang dan perawat yang berkualitas baik, dan ‘kecukupan sumber daya fisik’ dengan subkategori kecukupan peralatan dan struktur fisik yang sesuai sebagai elemen kunci dan lingkungan praktik keperawatan.<sup>9</sup> Selain itu ada juga penelitian dari Holland *et al.*, yang menyatakan hasil dari penelitiannya adalah beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan dimediasi oleh kepuasan perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja.<sup>8</sup> Jika dukungan organisasi diberikan melalui HWP (*High Involvement Work Practices /praktik kerja dengan keterlibatan tinggi*), dapat

mengurangi niat tersebut. Aspek-aspek ini berada dalam kendali mereka yang mengelola tenaga kerja dan harus menjadi pusat strategi manajemen sumber daya manusia di sektor perawatan kesehatan. Selain itu juga ada penelitian yang dilakukan oleh Oshodi *et al.*, dengan hasil penelitian perawat menggambarkan masalah yang mereka hadapi yang terdiri dari tingkat turnover yang tinggi, tingkat staf yang tidak memadai, peningkatan beban kerja dan tingkat stres yang tinggi.<sup>10</sup>

### **Beban Keluarga yang dialami perawat ekspatriat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beban keluarga yang dialami oleh kedua informan menunjukkan ada beban keluarga yang dialami. Hal tersebut terbukti dari kedua informan tersebut yaitu Beban Keluarga Konflik Berbasis Ketegangan dan Konflik Berbasis Waktu. Sedangkan untuk beban keluarga konflik berbasis perilaku tidak dialami oleh kedua informan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa karakteristik kerja perawat, yaitu kerja shift, tuntutan pekerjaan dan faktor individu, secara signifikan mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan psikologis mereka dalam beberapa cara.<sup>5</sup> Selain itu penelitian terdahulu juga membuktikan adanya beban keluarga yang berhubungan dengan pekerjaan perawat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Asiedu *et al.*, yang menyatakan hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang dan jadwal akhir pekan dikaitkan dengan tingkat konflik pekerjaan-ke-keluarga yang lebih tinggi, sedangkan jumlah tanggungan yang lebih tua di rumah berhubungan positif dengan konflik keluarga-ke-pekerjaan.<sup>11</sup> Konflik keluarga-ke-pekerjaan berhubungan positif dengan burnout, sedangkan konflik *work-to-family* tidak berhubungan secara signifikan dengan burnout.

### **Beban Studi Lanjut yang dialami perawat ekspatriat**

Berdasarkan hasil penelitian beban studi lanjut yang dialami oleh kedua informan menyatakan bahwa yang mengalami beban studi lanjut hanya satu informan sedangkan untuk kedua informan lainnya tidak mengalami beban tersebut. Hal tersebut dikarenakan tidak diwajibkan dari pihak Rumah Sakit untuk melanjutkan Pendidikan. Untuk informan yang diwajibkan melanjutkan studi lanjut yaitu dari Pendidikan diploma menuju jenjang Pendidikan S1 ners. Hal tersebut penting untuk peningkatan kualitas perawat di Rumah Sakit yang terkait. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Zou *et al.*, yang menyatakan hasil penelitian yaitu perawat aktif tidak berpartisipasi dalam *continuing nursing education* (CNE) ada 65,61% dan 91,86% perawat aktif percaya bahwa mereka perlu berpartisipasi dalam CNE.<sup>12</sup>

### **Tantangan Regulasi Internasional yang dialami oleh Perawat Ekspatriat**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan ke 2 informan menyatakan bahwa tantangan regulasi internasional yaitu Saudi Council hanya dialami oleh satu informan dikarenakan kurangnya persiapan yang matang dari Indonesia seperti dokumen yang harus disiapkan untuk mengikuti Saudi Council sehingga menjadi beban tersendiri bagi informan. Sedangkan untuk informan lainnya tidak mengalami beban tantangan regulasi internasional tersebut. Hasil penelitian dari tantangan regulasi internasional dibuktikan dengan hasil penelitian selanjutnya yang menyatakan Tahapan perawat bekerja ke luar negeri secara umum dimulai dari tahap pendaftaran, tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan, proses matching, tes kesehatan, pembekalan akhir pemberangkatan, dan penempatan di tempat kerja di luar negeri.<sup>13</sup> Persyaratan administrasi dalam tahap pendaftaran bisa berubah/berbeda setiap tahun.

### **Kesimpulan**

Dari hasil wawancara mendalam

terhadap keempat informan dapat diambil kesimpulan terdapat beban yang dialami oleh para perawat ekspatriat terutama pada Beban Kerja hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban wawancara yang diolah dengan menggunakan *software* QSR NVivo. Beban yang paling dominan adalah pada tingkat pekerjaan karena dilihat dari comparison diagram dari beberapa informan banyak yang memiliki kesamaan pada Tingkat Pekerjaan. Selain Beban Kerja pada tingkat pekerjaan untuk variable lain juga mempengaruhi perawat ekspatriat.

Sedangkan dari hasil wawancara mendalam terhadap organisasi PPNI dan KJRI dapat diambil kesimpulan berupa saran yang diberikan yaitu meningkatkan skill para pekerja perawat ekspatriat, saling berkomunikasi dengan perawat yang lain maupun dengan organisasi yang terkait, membaca soal-soal untuk persiapan menghadapi Saudi Council. Dari kedua organisasi tersebut juga diambil kesimpulan bahwa langkah bukti nyata yang dilakukan oleh kedua organisasi tersebut adalah menyediakan wadah untuk menyalurkan aspirasi para perawat Ekspatriat baik secara langsung maupun tidak langsung.

### Saran

1. Perawat baru yang akan bekerja di luar negeri terutama di Arab Saudi diharapkan lebih berhati-hati sebelum berangkat dengan membaca perjanjian kontrak dan sering berkomunikasi dengan perawat ekspatriat Arab Saudi.
2. PPNI Indonesia diharapkan memfasilitasi untuk pelaksanaan Saudi council di Indonesia sehingga perawat-perawat yang akan bekerja di luar negeri terutama di Arab Saudi sudah siap bekerja secara registered nurse.
3. Kemenaker Indonesia diharapkan ada program G to G sehingga dapat diakui secara legal saat bekerja di luar negeri baik pekerjaan, fasilitas yang didapat dan keamanan perawat yang bekerja di luar negeri.

### Daftar Pustaka

1. World Health Organization. Nursing and midwifery. 2022.
2. Braithwaite J. Changing how we think about healthcare improvement. *BMJ (Online)*. 2018;361.
3. Rafidiyah D, Kailani A. Indonesian Nurses Abroad: Challenges for the Future. 3rd SPUP International Research Conference. 2017 Dec;III(1).
4. Griscti O, Jacono J. Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. *J Adv Nurs*. 2006 Aug;55(4):449–56.
5. Hanifa SM, Ismail Z, Ahmad S, Arsat Z. Work-Family Conflict and Psychological Health Among Nurses: A Preliminary Observation. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. 2020 Jul;5(7):113–23.
6. Banda Z, Simbota M, Mula C. Nurses' perceptions on the effects of high nursing workload on patient care in an intensive care unit of a referral hospital in Malawi: a qualitative study. *BMC Nurs*. 2022 Dec;21(1).
7. Macphee M, Dahinten VS, Havaei F. The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Administrative Sciences* 2017, Vol 7, Page 7. 2017 Mar;7(1):7.
8. Holland P, Tham TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*. 2019 Oct;49:70–6.
9. Rivaz M, Momennasab M, Yektatalab S, Ebadi A. Adequate Resources as Essential Component in the Nursing Practice Environment: A Qualitative Study. *J Clin Diagn Res*. 2017 Jun;11(6):IC01.
10. Oshodi TO, Bruneau B, Crockett R, Kinchington F, Nayar S, West E. The nursing work environment and quality of care: Content analysis of comments made by registered nurses responding to the Essentials of Magnetism II scale. *Nurs Open*. 2019 Jul;6(3):878–88.
11. Asiedu EEA, Annor F, Amponsah-Tawiah K, Dartey-Baah K. Juggling family and professional caring: Role demands, work-family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nurs Open*. 2018 Oct;5(4):611.
12. Zou H, Liu L, Dong L, Chen W, Zou H, Liu L, et al. Investigation and Analysis of Continuing Nursing Education Status and Needs of In-Service Nurses in Tibet. *Open Journal of Internal Medicine*. 2020 Mar;10(2):223–31.
13. Mujiati M, Su'udi A, Nugraha SM, Rosita R. Penempatan Perawat pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan di Luar Negeri: Alur dan Kendala. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*. 2020;4(1):39–50.