

Bungai Rampai Migrasi Perawat Indonesia (Compilation of Studies on Indonesian Nurses Migration)



2021

BUNGA RAMPAI STUDI MIGRASI PERAWAT INDONESIA KE LUAR NEGERI

1. Pra-migrasi

Studi ini fokus pada tahapan pra-migrasi perawat Indonesia ke luar negeri.

a. Determinants of nursing students' intention to migrate overseas to work and implications for sustainability: The case of Indonesian students

Ferry Efendi S.Kep.Ns., MSc., PhD; Hisaya Oda MA; Anna Kurniati SKM., MA., PhD; Samuel S. Hadjo MPH; Ima Nadatien SKM., M.Kes; Imelda L. Ritonga S.Kp., MPd., MN

Abstract

High graduation of nurses and limited job opportunities in Indonesia may lead to the emigration of nurses particularly through facilitated migration. This study aimed at identifying the prevalence of Indonesian nursing students with intention to work in Japan and predictors of their intention to migrate as well as having a definite plan to work in Japan. The study adopted cross-sectional design with a sample of 1,407 Indonesian nursing students. Factors associated with having migration intention, as well as a definite plan to work in Japan, were age, residence, and overseas experience. Other factors related to a definite plan to work abroad were family income, mastering a foreign language, knowledge about the nurse migration related to Indonesia-Japan cooperation, and their motivations to migrate to Japan. Sustainability of this international recruitment of nurses is possible by understanding the context of both source and destination countries. Maximizing benefits of migration of nurses for Indonesia and Japan requires structured policies targeting the educational sector and addressing the sustainability issues.

KEYWORDS: emigration and immigration, health workforce, Indonesia, intention, Japan, nursing students

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/nhs.12757>

Penentu niat mahasiswa perawat untuk bermigrasi ke luar negeri untuk bekerja dan implikasinya bagi keberlanjutan: Kasus mahasiswa Indonesia

Abstrak

Tingkat kelulusan perawat yang tinggi dan terbatasnya kesempatan kerja di Indonesia dapat menyebabkan migrasi perawat terutama melalui migrasi yang difasilitasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prevalensi mahasiswa keperawatan Indonesia yang berminat bekerja di Jepang dan prediktor niat bermigrasi serta memiliki rencana pasti untuk bekerja di Jepang. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan besar sampel 1,407 mahasiswa keperawatan Indonesia. Faktor-faktor yang terkait dengan niat migrasi, serta rencana pasti untuk bekerja di Jepang adalah usia, tempat tinggal, dan pengalaman di luar negeri. Faktor lain yang terkait dengan rencana pasti untuk bekerja di luar negeri adalah pendapatan keluarga, penguasaan bahasa asing, pengetahuan tentang migrasi perawat terkait kerjasama Indonesia-Jepang, dan motivasi mereka untuk bermigrasi ke Jepang. Keberlanjutan rekrutmen perawat internasional ini dimungkinkan dengan memahami konteks negara sumber

dan tujuan. Memaksimalkan manfaat migrasi perawat untuk Indonesia dan Jepang memerlukan kebijakan terstruktur yang menargetkan sektor pendidikan dan menangani masalah keberlanjutan.

KATA KUNCI: emigrasi dan imigrasi, tenaga kesehatan, Indonesia, niat, Jepang, mahasiswa perawat

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/nhs.12757>

b. Determinan Intensi Migrasi Mahasiswa Kesehatan untuk Bekerja di Negara Association of South East Asian Nations (ASEAN)

Maratus Sholihah Ramadhani, Ferry Efendi, Elida Ulfiana

ABSTRACT

Professional health workers have great opportunities to work in ASEAN countries, but data related migration intention of health students to work in ASEAN countries has not been studied. The aim of this study was to analyze the determinants of migration intentions of health students to work in ASEAN countries. This study adopted cross-sectional design with the population was Nursing, Medical and Dentist students of Airlangga University. Sample size was 185 respondents using simple random sampling. Independent variable in this study were push factors (gender, age, ethnicity, educational programs, academic value, family income, foreign language) and pull factors (overseas experience, cultural interest, have friends abroad and source of information). The dependent variable was the intention migration to work in ASEAN countries. The results of this study indicated that 113 respondents (61.1%) reported having an intention to migrate. Factors associated with having migration intention to work in ASEAN countries were academic value ($p=0.021$), family income ($p=0.037$) and cultural interest ($p=0.000$) with OR 9.273. The conclusion of this study only the academic value, family income, and cultural factors was significant association with the intention to migrate. Age, source of information, gender, ethnicity, educational programs, foreign language, overseas experience and having friends abroad don't have a significant association with the intention migration to work in ASEAN countries. Cultural interest has the most significant associated with the migration intention to work in ASEAN countries.

Keywords: migration intention; health students; ASEAN; push factors; pull factors

<http://www.forikes-ejournal.com/ojs-2.4.6/index.php/SF/article/view/sf12213>

ABSTRAK

Tenaga kerja profesional kesehatan memiliki peluang cukup besar untuk bekerja di negara ASEAN, namun data terkait intensi migrasi mahasiswa kesehatan untuk bekerja di negara ASEAN masih belum diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis determinan intensi migrasi mahasiswa kesehatan untuk bekerja di negara ASEAN. Penelitian ini merupakan studi *cross-sectional* dengan populasi mahasiswa keperawatan, kedokteran dan kedokteran gigi UNAIR. Sampel penelitian terdiri dari 185 responden dengan menggunakan simple random sampling. Variabel independen antara lain push factors (jenis kelamin, usia, etnis, program pendidikan, indeks prestasi kumulatif (IPK), pendapatan orangtua, kemampuan berbahasa asing) dan pull factors (pengalaman ke luar negeri, budaya, memiliki saudara/teman

di luar negeri, dan sumber informasi). Variabel dependen adalah intensi migrasi untuk bekerja di negara ASEAN. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis data deskriptif dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian sebanyak 113 responden (61,1%) menyatakan memiliki intensi migrasi untuk bekerja di negara ASEAN. Faktor-faktor yang memiliki hubungan signifikan dengan intensi migrasi adalah IPK ($p=0,021$), Pendapatan orang tua (0,037) dan ketertarikan budaya (0,000) dengan nilai OR 9,273. Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor IPK, pendapatan orangtua dan budaya berhubungan signifikan dengan intensi migrasi mahasiswa kesehatan untuk bekerja di negara ASEAN. Sedangkan usia, sumber informasi, jenis kelamin, etnis, prodi, kemampuan bahasa asing, pengalaman ke luar negeri serta memiliki saudara di negara ASEAN tidak memiliki hubungan yang signifikan. Ketertarikan budaya memiliki hubungan yang paling signifikan terhadap intensi migrasi mahasiswa kesehatan untuk bekerja di negara ASEAN.

Kata kunci: intensi migrasi; mahasiswa kesehatan; ASEAN; push factors; pull factors

<http://www.forikes-ejournal.com/ojs-2.4.6/index.php/SF/article/view/sf12213>

c. Monitoring the implementation of the WHO Global Code of Practice on the international recruitment of health personnel: the case of Indonesia

Ferry Efendi & Ching-Min Chen

Abstract

Background

Indonesia has become one of the international nurse migration players that has supported the Code that was endorsed by the World Health Assembly, year 2010. In reference to the Code, the Minister of Health (MoH) as designated by the national authority, issued the regulation on the management of Indonesian nurses' migration. This study aimed to monitor the implementation of the Code on state policy changing in facilitating nurse migration.

Materials and methods

Qualitative and quantitative data were collected in order to understand the impact of the Code on Indonesian nurse migration. A triangulation approach was achieved through semi-structured interviews with key stakeholders, and records review of nurses' migration in the last two years.

Results

The Global Code of Practice contributed to shape the migration policy at the national level. This regulation provided a shift change of migration policy, which can be conducted by a country that had an agreement with Indonesia or a country that had a law on migrant protection. Acknowledging the importance of the Code, the MoH translated the Code into Indonesian, and disseminated the material to multiple stakeholders. By the spirit of this Code, Indonesia received financial and technical cooperation and agreement with Japan on the improvement of nursing capacity. The challenge faced by the MoH was a need for strong regulation which could accommodate the relevant players to coordinate on the national level, notably for the MoH, National Board for The Placement and Protection of Indonesia Manpower, Ministry of Foreign Affairs and private recruiters. Quantitative data showed that there was a significant

flow of nurse migration, especially on nurses' movement before and after the code was adopted. Nurse migration was increased four-fold between 2010 (567 nurses) to 2012 (2512 nurses) compared to three years before the Code was adopted. Indonesia's government should carefully assess the flow of migration as the country has suffered a shortage of nurses. Lack of HRH information system and no integrated national HRH observatory hinder the policy maker to promote a strategic approach in nurse migration.

Conclusions

The Code has been utilized by the Ministry of Health to manage migration. This guideline at the least provides direction that may be used where appropriate in the formulation and implementation of nurse migration. A stronger regulation which not only ties the MoH, but also other stakeholders in health migrant placement needs to be established. Further, strengthening HRH information system and research on the impact of migration on Indonesia's health system must be conducted soon.

Keywords: significant flow, health personnel, national authority, foreign affair, multiple stakeholder

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-S2-P35>

Pemantauan implementasi WHO Global Code of Practice pada rekrutmen tenaga kesehatan internasional: Studi kasus Indonesia

Latar Belakang

Indonesia telah menjadi salah satu pemain migrasi perawat internasional yang telah mendukung Kode yang disahkan oleh Majelis Kesehatan Dunia tahun 2010. Mengacu pada Kode tersebut, Menteri Kesehatan (Kemenkes) yang ditunjuk oleh otoritas nasional, mengeluarkan peraturan tentang manajemen migrasi perawat Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memantau implementasi Kode Praktik Global tentang perubahan kebijakan negara dalam memfasilitasi migrasi perawat.

Bahan dan metode

Data kualitatif dan kuantitatif dikumpulkan untuk memahami dampak Kode Praktik Global pada migrasi perawat Indonesia. Pendekatan triangulasi dicapai melalui wawancara semi-terstruktur dengan pemangku kepentingan utama, dan tinjauan catatan migrasi perawat dalam dua tahun terakhir.

Hasil

Kode Global Praktik berkontribusi untuk membentuk kebijakan migrasi di tingkat nasional. Peraturan ini memberikan pergeseran perubahan kebijakan migrasi, yang dapat dilakukan oleh negara yang memiliki perjanjian dengan Indonesia atau negara yang memiliki undang-undang tentang perlindungan migran. Mengakui pentingnya Kode, Kemenkes menerjemahkan Kode ke dalam bahasa Indonesia, dan menyebarkan materi ke berbagai pemangku kepentingan. Dengan semangat Kode Etik ini, Indonesia menerima kerjasama finansial dan teknis serta kesepakatan dengan Jepang untuk peningkatan kapasitas perawat. Tantangan yang dihadapi Kemenkes adalah perlunya regulasi yang kuat yang dapat mengakomodir para pelaku terkait

untuk berkoordinasi di tingkat nasional, terutama untuk Kemenkes, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Kementerian Luar Negeri dan perekrut swasta. Data kuantitatif menunjukkan bahwa terdapat aliran migrasi perawat yang signifikan, terutama pada pergerakan perawat sebelum dan sesudah kode diadopsi. Migrasi perawat meningkat empat kali lipat antara tahun 2010 (567 perawat) hingga 2012 (2.512 perawat) dibandingkan dengan tiga tahun sebelum Kode diadopsi. Pemerintah Indonesia harus menilai dengan hati-hati arus migrasi karena negara ini mengalami kekurangan perawat. Kurangnya sistem informasi HRH dan tidak adanya observatorium HRH nasional yang terintegrasi menghalangi pembuat kebijakan untuk mempromosikan pendekatan strategis dalam migrasi perawat.

Kesimpulan

Kode telah digunakan oleh Kementerian Kesehatan untuk mengatur migrasi. Panduan ini setidaknya memberikan arahan yang dapat digunakan jika sesuai dalam perumusan dan implementasi migrasi perawat. Regulasi yang lebih kuat yang tidak hanya mengikat Kemenkes, tetapi juga pemangku kepentingan lain dalam penempatan tenaga kesehatan perlu dibuat. Lebih lanjut, penguatan sistem informasi HRH dan penelitian tentang dampak migrasi terhadap sistem kesehatan Indonesia harus segera dilakukan.

Kata kunci: arus signifikan, tenaga kesehatan, otoritas nasional, urusan luar negeri, berbagai pemangku kepentingan

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-S2-P35>

2. Migrasi

Berikut ini merupakan studi yang dilakukan saat perawat migran berada di negara penempatan/negara tujuan.

a. The Lived Experiences of Indonesian Nurses Who Worked as Care Workers in Taiwan

Nursalam, Nursalam; Chen, Ching-Min; Efendi, Ferry; Has, Eka Misbahatul Mar'ah; Hidayati, Laily; Hadisuyatmana, Setho

Abstract

Background: Despite the large number of Indonesian nurses currently working as migrant care workers in Taiwan, no studies in the literature have been found that explore this phenomenon or assess the working situation of Indonesian nurses working in care facilities in Taiwan. **Purpose:** This study aimed to elicit and describe the lived experiences of Indonesian nurses serving as care workers in Taiwan. **Methods:** Phenomenological research was used to explore the experiences of Indonesian nurses working in long-term care facilities. The participants were recruited from care facilities in Taiwan. This study utilized semistructured interviews conducted with 16 Indonesian nurses in a suitable setting. All of the interviews were transcribed, and the work of Van Manen was used to analyze the data. **Results:** Four main themes were identified, including motives for working abroad, feelings of being trapped, experiencing a difficult journey, and the feeling of being supported. These themes reflect the lived experiences of Indonesian nurses who work in Taiwan's long-term care industry. **Conclusions:** Nurses from Indonesia choose to work as nurses in Taiwan because of poor financial background and the chance of gaining a better life. However, the participants in this study felt stressed, challenged, and disappointed when faced with the unmet expectations of being employed as care workers without a clear career path. Furthermore, the need to communicate in an unfamiliar language was mentioned as a significant barrier to fulfilling their role. Better policies should be put in place to achieve improved outcomes for both countries.

Keywords: lived experience; Indonesian nurses; foreign care workers; Taiwan

Pengalaman Hidup Perawat Indonesia yang Bekerja sebagai Care Worker di Taiwan

https://journals.lww.com/jnr-twna/fulltext/2020/04000/the_lived_experiences_of_indonesian_nurses_who.7.aspx

Abstrak

Latar Belakang: Meskipun banyak perawat Indonesia yang saat ini bekerja sebagai pekerja perawatan migran di Taiwan, tidak ada studi literatur yang ditemukan yang mengeksplorasi fenomena ini atau menilai situasi kerja perawat Indonesia yang bekerja di fasilitas perawatan di Taiwan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan dan mendeskripsikan pengalaman hidup perawat Indonesia yang bekerja sebagai care worker di Taiwan. **Metode:** Penelitian fenomenologi digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat Indonesia yang bekerja di fasilitas perawatan jangka panjang. Para peserta direkrut dari fasilitas perawatan di Taiwan. Studi ini menggunakan wawancara semi-terstruktur yang dilakukan dengan 16

perawat Indonesia sesuai kriteria inklusi. Semua wawancara telah ditranskripsikan, dan metode Van Manen digunakan untuk menganalisis data. **Hasil:** Empat tema utama teridentifikasi, termasuk motif bekerja di luar negeri, perasaan terjebak, mengalami perjalanan yang sulit, dan perasaan didukung. Tema-tema ini mencerminkan pengalaman hidup perawat Indonesia yang bekerja di industri perawatan jangka panjang Taiwan. **Kesimpulan:** Perawat dari Indonesia memilih bekerja sebagai care worker di Taiwan karena latar belakang keuangan yang terbatas dan kesempatan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Namun, partisipan dalam penelitian ini merasa tertekan, tertantang, dan kecewa ketika dihadapkan pada ekspektasi yang tidak terpenuhi untuk dipekerjakan sebagai care worker tanpa jalur karir yang jelas. Selain itu, kebutuhan untuk berkomunikasi dalam bahasa asing disebutkan sebagai hambatan yang signifikan untuk memenuhi peran mereka. Kebijakan yang lebih baik harus diterapkan untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi kedua negara.

Kata kunci: pengalaman hidup; Perawat Indonesia; pekerja perawatan asing; Taiwan

https://journals.lww.com/jnr-twna/fulltext/2020/04000/the_lived_experiences_of_indonesian_nurses_who.7.aspx

b. The lived experience of Indonesian nurses in Kuwait: A phenomenological study

Ferry Efendi, Sylvia Dwi Wahyuni, Retno Indarwati, Setho Hadisuyatmana, Anna Kurniati, Zulkifli Abdullah Usin

Abstract

Introduction: Indonesia is recognized as an active player in the sending of health professionals, including nurses, abroad. Indonesian nurses are also placed in Middle Eastern countries, such as Kuwait. Nevertheless, there is little research exploring the life experience of Indonesian nurses living and working in Kuwait. **Methods:** The design of this study was qualitative with a phenomenological approach. Participants in this study were 21 Indonesian nurses who have lived and worked in Kuwait for a minimum of one year. The participants were recruited from hospitals in Kuwait. This study used a semi-structured interview which was conducted in appointed places. Data were then transcribed verbatim and thematically analyzed. **Results:** Five themes were identified, namely: Escalating career prospects; Immersing in the local culture; Added value for Muslims; Language barriers; and Dealing with homesickness. **Discussion:** Participants' economic and social motives reflected different migration goals. Meanwhile, living in a Muslim country lessens the stress and may serve as a benefit during migration. **Conclusions:** Indonesian nurses who work in Kuwait tend to enjoy a good experience and decent salary. However, they may need upskilling in terms of the acquisition of the language needed in the receiving country. In addition, cultural adaptation and making adjustments to manage homesickness were among the strategies for surviving in the workplace whilst working in Kuwait.

Keywords: Indonesian nurses; Life experience; Nurses in Kuwait; phenomenology study

https://kont.zsf.jcu.cz/artkey/knt-202004-0005_prozite-zkusenosti-indoneskych-zdravotnich-sester-v-kuvajtu-fenomenologicka-studie.php

Pengalaman hidup perawat Indonesia di Kuwait: Sebuah studi fenomenologi

Abstrak

Pendahuluan: Indonesia diakui sebagai pemain aktif dalam pengiriman tenaga kesehatan, termasuk perawat ke luar negeri. Perawat Indonesia juga ditempatkan di negara Timur Tengah, seperti Kuwait. Meski demikian, hanya ada sedikit penelitian yang mengeksplorasi pengalaman hidup perawat Indonesia yang tinggal dan bekerja di Kuwait. **Metode:** Rancangan penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Partisipan dalam penelitian ini adalah 21 perawat Indonesia yang pernah tinggal dan bekerja di Kuwait minimal selama satu tahun. Para partisipan direkrut dari rumah sakit di Kuwait. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur yang dilakukan di tempat yang telah ditentukan. Data kemudian ditranskripsikan secara verbatim dan dianalisis secara tematis. **Hasil:** Lima tema diidentifikasi, yaitu: Meningkatkan prospek karir; Bersatu dalam budaya lokal; Nilai tambah bagi umat Islam; Hambatan bahasa; dan merindukan kampung halaman. **Diskusi:** Motif ekonomi dan sosial peserta mencerminkan tujuan migrasi yang berbeda. Sementara itu, tinggal di negara Muslim mengurangi stres dan bisa menjadi keuntungan selama migrasi. **Kesimpulan:** Perawat Indonesia yang bekerja di Kuwait cenderung menikmati pengalaman yang baik dan gaji yang layak. Namun, mereka mungkin perlu meningkatkan keterampilan dalam hal penguasaan bahasa yang dibutuhkan di negara penerima. Selain itu, adaptasi budaya dan membuat penyesuaian untuk mengelola kerinduan merupakan salah satu strategi untuk bertahan di tempat kerja selama bekerja di Kuwait.

Kata kunci: perawat Indonesia; Pengalaman hidup; Perawat di Kuwait; studi fenomenologi

https://kont.zsf.jcu.cz/artkey/knt-202004-0005_prozite-zkusenosti-indoneskych-zdravotnich-sester-v-kuvajtu-fenomenologicka-studie.php

c. Lived experience of Indonesian nurses in Japan: A phenomenological study

Ferry Efendi, Ching-Min Chen, Nursalam Nursalam, Retno Indarwati, Elida Ulfiana

Abstract

Aim

The movement of Indonesian nurses via a bilateral agreement with Japan has led to a substantial number of migrants to work as nurses in that nation's healthcare system. The purpose of this research was to develop a deeper understanding of the meaningful experiences of Indonesian nurses while working in Japanese hospitals.

Methods

In this phenomenological study, sampling was purposive and was based on information shared by five Indonesian nurses. The data were collected in interviews; the analysis was thematic.

Results

Six key themes were identified: (i) seeking better than before; (ii) communication challenges; (iii) the nursing examination as a culmination; (iv) differences in nursing practice; (v) cultural differences; and (vi) the benefits of living in developed country. Among these challenges,

communication as the basis of shared meaning and understanding was viewed as a complex issue, by both patients and coworkers.

Conclusion

The results of this study call for further intervention in supporting Indonesian nurses living in Japan in their struggle with the issue of communication. The emphasis on language acquisition for personal and professional objectives, and the bridging of cultural differences as well, should be considered in an international context.

Keywords: economic partnership, agreement, Indonesian nurse, japan, migration, phenomenology

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jjns.12108>

Pengalaman hidup perawat Indonesia di Jepang: Sebuah studi fenomenologi

Abstrak

Tujuan

Perpindahan perawat Indonesia melalui perjanjian bilateral dengan Jepang telah menyebabkan sejumlah besar migran bekerja sebagai perawat di sistem perawatan kesehatan negara tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang pengalaman bermakna perawat Indonesia selama bekerja di rumah sakit Jepang.

Metode

Dalam studi fenomenologi ini pengambilan sampel dilakukan secara purposif dan didasarkan pada informasi yang dibagikan oleh lima perawat Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara; analisisnya bersifat tematik.

Hasil

Enam tema kunci diidentifikasi: (i) mencari lebih baik dari sebelumnya; (ii) tantangan komunikasi; (iii) pemeriksaan keperawatan sebagai akhir; (iv) perbedaan dalam praktik keperawatan; (v) perbedaan budaya; dan (vi) keuntungan hidup di negara maju. Di antara tantangan ini, komunikasi sebagai dasar dari pengertian dan pemahaman bersama dipandang sebagai masalah yang kompleks, baik oleh pasien maupun rekan kerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini membutuhkan intervensi lebih lanjut dalam mendukung perawat Indonesia yang tinggal di Jepang dalam perjuangan mereka dengan masalah komunikasi. Penekanan pada penguasaan bahasa untuk tujuan pribadi dan profesional, dan juga menjembatani perbedaan budaya, harus dipertimbangkan dalam konteks internasional.

Kata kunci: kemitraan ekonomi, kesepakatan, perawat Indonesia, jepang, migrasi, fenomenologi

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jjns.12108>

3. Pasca migrasi

Berikut ini merupakan studi yang mengkaji perawat pasca penempatan di luar negeri.

a. A deskilling and challenging journey: the lived experience of Indonesian nurse returnees

Anna Kurniati SKM, MA; C.-M. Chen RN, DNS; F. Efendi SKep.Ns, MSc; R. Ogawa BA, MA

Abstract

Aim

To illuminate the lived experiences of Indonesian nurses who previously worked as caregivers in Japanese residential care facilities, by exploring the journey of becoming returnees.

Background

The creation of bilateral agreements between Indonesia and Japan has facilitated the movement of Indonesian nurses to work as caregivers in Japan since 2008. While this decision raised concerns with regard to the degradation of nursing skills, little is known about this issue from the perspective of nurse returnees and how the experience affects their life.

Method

A hermeneutic phenomenological method was employed for this study. A purposive sample of 15 Indonesian nurse returnees participated in this study. Semi-structured interviews were conducted in four of Indonesia's provinces between August and October 2015. Data were analysed thematically, supported by QSR NVIVO 10 software.

Findings

Four key themes emerged from the data analysis: (i) returning home; (ii) going back to zero; (iii) walking through a difficult journey; and (iv) overcoming barriers. These findings described the lived experiences of nurse returnees when they got back to the country of origin.

Conclusion

Indonesian nurse returnees experienced deskilling and struggled to re-enter the nursing profession or to find other non-nursing jobs. The significant impact of this migration on individual nurses with regard to maximizing the benefits of return migration deserves further investigation.

Implication for nursing and health policy

The Indonesian government, jointly with other stakeholders, should develop a brain gain strategy to align returnees' expertise with the needs of the national labour market. The public-private partnership should be strengthened to utilize returnees in healthcare services.

Keywords: Caregiver, Deskilling, Indonesian Nurse, Japan, Phenomenology, Return Migration

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12352>

Perjalanan yang sulit dan menantang: pengalaman hidup para perawat Indonesia yang Kembali

Abstrak

Tujuan

Untuk menjelaskan pengalaman hidup perawat Indonesia yang sebelumnya bekerja sebagai caregiver di fasilitas perawatan residensial Jepang, dengan menjelajahi perjalanan menjadi returnees.

Latar Belakang

Pemberlakuan perjanjian bilateral antara Indonesia dan Jepang telah memfasilitasi pergerakan perawat Indonesia untuk bekerja sebagai pengasuh di Jepang sejak tahun 2008. Meskipun keputusan ini menimbulkan kekhawatiran terkait dengan penurunan keterampilan keperawatan, hanya sedikit yang diketahui tentang masalah ini dari perspektif perawat. orang-orang yang kembali dan bagaimana pengalaman itu mempengaruhi hidup mereka.

metode

Metode fenomenologi hermeneutik digunakan untuk penelitian ini. Sampel purposif dari 15 perawat Indonesia yang kembali berpartisipasi dalam penelitian ini. Wawancara semi-terstruktur dilakukan di empat provinsi di Indonesia antara Agustus dan Oktober 2015. Data dianalisis secara tematik, didukung oleh perangkat lunak QSR NVIVO 10.

Temuan

Empat tema utama muncul dari analisis data: (i) kembali ke rumah; (ii) kembali ke nol; (iii) berjalan melalui perjalanan yang sulit; dan (iv) mengatasi hambatan. Temuan ini menggambarkan pengalaman hidup perawat yang kembali ketika mereka kembali ke negara asal.

Kesimpulan

Perawat Indonesia yang kembali mengalami deskilling dan berjuang untuk masuk kembali ke profesi perawat atau untuk mencari pekerjaan non-perawat lainnya. Dampak signifikan dari migrasi ini pada perawat individu dalam hal memaksimalkan manfaat migrasi kembali membutuhkan penyelidikan lebih lanjut.

Implikasi untuk kebijakan keperawatan dan kesehatan

Pemerintah Indonesia bersama pemangku kepentingan lainnya harus mengembangkan strategi brain gain untuk menyelaraskan keahlian GAM yang kembali dengan kebutuhan pasar tenaga kerja nasional. Kemitraan publik-swasta harus diperkuat untuk memanfaatkan GAM yang kembali dalam layanan perawatan kesehatan.

Kata Kunci: Caregiver, Deskilling, Perawat Indonesia, Jepang, Fenomenologi, Migrasi Kembali

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12352>

b. Return migration of nurses: A concept analysis

Efendi, Ferry; Kurniati, Anna; Savage, Eileen; Nursalam, Nursalam; Yusuf, Ah.; Kusnanto, Kusnanto

ABSTRACT

Background: Return migration is a complex, challenging phenomenon and to date it remains a concept that is not well understood. A concept analysis would help to clarify what is meant by return migration. This paper aims to report on an analysis of the concept of return migration of nurses.

Design: Concept analysis using the Walker and Avant approach.

Data Sources: Google Scholar, Pubmed, EBSCO, JSTOR and Web of Science databases were searched without a time frame. Twenty-one articles meeting the inclusion criteria were included.

Method: This study employs eight steps of Walker and Avant's method to conduct the concept analysis.

Results: Return migration of nurses can be defined by five attributes: the motivation and decision of migrant nurse, return as human right, resource mobilisation, reintegration and return itineraries. Antecedents of return migration include the economic, social, geographical, political, family and life cycle that comprise the cause and effect framework. With regards to return migration, the consequences are beneficial or detrimental depend on the point of view migrant nurses, source country, receiving country, nursing profession and country health system. Empirical referents have been identified and support potential area to undertake a research on return migration.

Conclusion: This concept analysis has clarified current understandings and enhance the clarity of return migration concept. It recognises the centrality of return as a component in migration stage that needs a comprehensive approach.

Keywords: concept analysis, return migration, nurse migration, brain gain

<http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijphrd&volume=9&issue=9&article=037>

Migrasi kembali perawat: Analisis konsep

ABSTRAK

Latar Belakang: Migrasi kembali merupakan fenomena yang kompleks dan menantang dan hingga saat ini masih menjadi konsep yang belum dipahami dengan baik. Analisis konsep akan membantu menjelaskan apa yang dimaksud dengan migrasi kembali. Makalah ini bertujuan untuk melaporkan analisis konsep migrasi kembali perawat.

Desain: Analisis konsep menggunakan pendekatan Walker dan Avant.

Sumber Data: Database Google Scholar, Pubmed, EBSCO, JSTOR dan Web of Science ditelusuri tanpa kerangka waktu. Dua puluh satu artikel yang memenuhi kriteria inklusi dimasukkan.

Metode: Penelitian ini menggunakan delapan langkah metode Walker dan Avant untuk melakukan analisis konsep.

Hasil: Migrasi kepulangan perawat dapat ditentukan oleh lima atribut: motivasi dan keputusan perawat migran, pemulangan sebagai hak asasi manusia, mobilisasi sumber daya, reintegrasi dan rencana perjalanan pulang. Antecedent migrasi kembali termasuk ekonomi, sosial, geografis, politik, keluarga dan siklus hidup yang terdiri dari kerangka sebab dan akibat. Berkenaan dengan migrasi kembali, konsekuensi menguntungkan atau merugikan tergantung dari sudut pandang perawat migran, negara asal, negara penerima, profesi perawat dan sistem kesehatan negara. Rujukan empiris telah diidentifikasi dan mendukung daerah potensial untuk melakukan penelitian tentang migrasi kembali.

Kesimpulan: Analisis konsep ini telah memperjelas pemahaman saat ini dan meningkatkan kejelasan konsep migrasi kembali. Ini mengakui sentralitas pengembalian sebagai komponen dalam tahap migrasi yang membutuhkan pendekatan yang komprehensif.

Kata kunci: analisis konsep, migrasi kembali, migrasi perawat, penguatan otak

<http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijphrd&volume=9&issue=9&article=037>

c. Proposing a Return Migration Policy: Insights from Indonesia Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) Nurses Study

Ferry Efendi, Ching-Min Chen

Abstract

There are few data on return migration of Indonesian nurses from Japan to Indonesia, especially in the context of bilateral agreement. Yet our study results point out that managing return migration needs a holistic approach. We discuss the motivation of ex-IJEPA nurses for coming home, their lived after return, intention to go back to Japan, and any other insights related to return migration. The analysis showed that the decision for return was due to the expiration of the contract; therefore, they were fully aware that they must return to Indonesia. In the origin country, Indonesian nurses face challenges and difficulty for finding a new job and struggle with their current status. We propose that return migration should be managed in comprehensive approach. The role of sending and receiving country is an imperative to maximize the benefit of return and minimize the negative effects. Bilateral agreement or Indonesia Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) may become a good starting point in developing cooperative approach to manage the return migration.

Abstrak

Data mengenai migrasi kembali perawat Indonesia dari Jepang ke Indonesia masih sedikit, terutama dalam konteks perjanjian bilateral. Namun hasil studi kami menunjukkan bahwa mengelola migrasi kembali membutuhkan pendekatan holistik. Kami membahas motivasi mantan perawat IJEPA untuk pulang, kehidupan setelah pulang, niat untuk kembali ke Jepang, dan wawasan lain yang terkait dengan migrasi kembali. Analisis menunjukkan bahwa keputusan pengembalian disebabkan oleh berakhirnya kontrak; oleh karena itu, mereka sepenuhnya sadar bahwa mereka harus kembali ke Indonesia. Di negara asalnya, perawat

Indonesia menghadapi tantangan dan kesulitan untuk mencari pekerjaan baru dan berjuang dengan statusnya saat ini. Kami mengusulkan bahwa migrasi kembali harus dikelola dengan pendekatan yang komprehensif. Peran negara pengirim dan penerima sangat penting untuk memaksimalkan manfaat pengembalian dan meminimalkan dampak negatifnya. Perjanjian bilateral atau Indonesia Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) dapat menjadi titik awal yang baik dalam mengembangkan pendekatan kerja sama untuk mengelola migrasi pulang.

d. Return migration of Indonesian nurses from Japan: Where should they go?

Ferry Efendi, Mrs Purwaningsih, Nuzul Qur'aniati, Anna Kurniati, Eka Jusuf Singka, Ching-Min Chen

Abstract

Introduction: Indonesia has a vast resource of nursing workforce for supplying the world demand. Nationally, there is growing concern at the current flows of nurse migration, particularly from Indonesia to Japan. Indonesia Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) has opened the gate for movement of natural persons, not exempted of nurses. Through this program, the flow of skilled migrants from Indonesia to Japan has been facilitated by government of both countries. Furthermore, advanced health care facility and aging society in Japan has demanded more foreign nurses which are lead to nursing migration. This paper focuses on the challenges and opportunities specifically talking about the issue of return.

Method: Mixed method was employed, in the first quantitative section, data was collected by questionnaire. In the qualitative section, semi-structured interviews were conducted. The interviews were analysed with qualitative thematic content analysis. Data were obtained from twenty nurses, self reporting questionnaire and five nurses participated voluntarily in interview section.

Result: The results showed that 18 out of 20 skilled migrants were unemployed and sought a new job. Meanwhile, two returnee continue studying to a higher degree. Evidence from the interviews revealed that it seems it is very challenging for them to live in a home country and struggle with a real life. They were seeking vacancies and looking for the best one which is matched with their qualification.

Conclusion: Return migration would be very challenging and create difficulty for returning nurses to look for a new position and enhance their career. Facilitating return migration through specific program should be built. Making return attractive can increase the transfer of knowledge within a country and lessen the negative impact of brain drain.

Keywords: Return migration, Indonesian nurses

<http://www.sciedu.ca/journal/index.php/jnep/article/view/2517>

Migrasi kembali perawat Indonesia dari Jepang: Kemana mereka harus pergi?

Abstrak

Pendahuluan: Indonesia memiliki sumber daya tenaga perawat yang sangat besar untuk memenuhi kebutuhan dunia. Secara nasional, terdapat kekhawatiran yang berkembang tentang arus migrasi perawat saat ini, khususnya dari Indonesia ke Jepang. Indonesia Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) telah membuka pintu bagi pergerakan perseorangan, tidak terkecuali perawat. Melalui program ini, arus migran terampil dari Indonesia ke Jepang difasilitasi oleh pemerintah kedua negara. Selain itu, fasilitas perawatan kesehatan yang canggih dan masyarakat lanjut usia di Jepang telah menuntut lebih banyak perawat asing yang mengarah pada migrasi perawat. Makalah ini berfokus pada tantangan dan peluang yang secara khusus berbicara tentang masalah pengembalian.

Metode: Mixed methods digunakan, pada bagian kuantitatif pertama, data dikumpulkan dengan kuesioner. Pada bagian kualitatif, dilakukan wawancara semi-terstruktur. Wawancara dianalisis dengan analisis isi tematik kualitatif. Data diperoleh dari dua puluh perawat, kuesioner pelaporan diri dan lima perawat berpartisipasi secara sukarela pada bagian wawancara.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 18 dari 20 migran terampil menganggur dan mencari pekerjaan baru. Sementara itu, dua orang yang kembali melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Bukti dari wawancara mengungkapkan bahwa tampaknya sangat menantang bagi mereka untuk hidup di negara asal dan berjuang dengan kehidupan nyata. Mereka mencari lowongan dan mencari yang terbaik yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Kesimpulan: Migrasi kepulangan akan sangat menantang dan menimbulkan kesulitan bagi perawat yang kembali untuk mencari posisi baru dan meningkatkan karir mereka. Memfasilitasi migrasi kembali melalui program khusus harus dibangun. Membuat pengembalian menarik dapat meningkatkan transfer pengetahuan di dalam suatu negara dan mengurangi dampak negatif dari pengurusan otak.

Kata kunci: Migrasi balik, perawat Indonesia

<http://www.sciedu.ca/journal/index.php/jnep/article/view/2517>

e. Situational Analysis of Career Choices among Indonesian Nurses Returnees

Ferry Efendi, Nursalam Nursalam, Elida Ulfiana, Rista Fauziningtyas

Abstract

Background: There are few studies about the Indonesian nurse returnees' career after working and living overseas. Therefore, the present study addressed the current status of their employment. **Purpose:** This paper explores the situation of return migration among Indonesian nurses who return to the country of origin. **Methods:** Descriptive study using the latest survey of Indonesian nurse returnees. **Results:** The career situation of Indonesian nurse returnees varies on the post-migration stage. Half of the returnees were working out of nursing areas (57.2%) at the time of the survey. Returnees predominantly work as own account worker when they get back into the labor market. While the rest were working as private employees, Japanese translators, Indonesian state own enterprises employee, hotel staff, insurance agent, and teacher. **Conclusion:** The result of this research inquiry adds new understanding and knowledge

in an area of return migration of nurses that has been relatively unexplored. Returnee career situations were relatively similar number between nursing and non-nursing areas

Keywords: return migration, career choices, Indonesian nurses

<https://medicopublication.com/index.php/ijphrd/article/view/7539>

Analisis Situasi Pilihan Karir di antara Perawat Indonesia yang Kembali

Abstrak

Latar Belakang: Masih sedikit penelitian tentang karir perawat Indonesia yang kembali setelah bekerja dan tinggal di luar negeri. Oleh karena itu, penelitian ini membahas status pekerjaan mereka saat ini. Tujuan: Studi ini membahas situasi migrasi kembali di antara perawat Indonesia yang kembali ke negara asal. Metode: Studi deskriptif menggunakan survei terbaru perawat Indonesia yang kembali. Hasil: Situasi karir perawat Indonesia yang kembali bervariasi pada tahap pasca migrasi. Separuh dari returnees yang kembali bekerja di luar bidang perawatan (57,2%) pada saat survei. Returnees yang kembali sebagian besar bekerja sebagai pekerja mandiri/wirausaha ketika mereka kembali ke pasar tenaga kerja. Sedangkan sisanya bekerja sebagai pegawai swasta, penerjemah bahasa Jepang, pegawai BUMN Indonesia, pegawai hotel, agen asuransi, dan guru. Kesimpulan: Hasil penelitian ini menambah pemahaman dan pengetahuan baru di bidang migrasi balik perawat yang relatif belum tergali. Situasi karir yang kembali memiliki jumlah yang relatif sama antara area keperawatan dan non-keperawatan

Kata kunci: migrasi balik, pilihan karir, perawat Indonesia

<https://medicopublication.com/index.php/ijphrd/article/view/7539>

f. Return Migrants To Indonesia: A Case Study Of EPA Returnees

Efendi, Ferry and Chen, Ching-Min

Abstract

The benefits of return migration to the development in migrants' countries of origin have been questioned. A variety of study from multidiscipline and multiperspective argued the positive and negative impact of return migration. In this chapters, authors explored the conditions of return migrants to Indonesia. Japan has been accepting Indonesian nurse and caregiver candidates based on the Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA). Since then, over 690 Indonesian nurse and caregiver candidates have already returned to the Indonesia. Return movement of these professional groups is interesting to be explored as few study discussed this phenomenon. This chapter is organized as follows. We begin by reviewing the empirical literature of return migration concept. The movement of Indonesian migrants under bilateral scheme between two countries then discussed in the following sub-chapters. Then, we describe the conditions of return migrants who were professional nurses. We then provide concluding remarks and suggest direction for future policy. Our study noted that return migrants bring back valuable resources to the home country in the form of human capital. The brain circulation or brain gain program to transfer their knowledge and skill should be developed on the home country. Some returnees went back to nursing area, while others are

working outside of healthcare industry. Government assistance to those who face difficulties in reintegration phase would be beneficial to close the gap between brain gain and economic development.

<http://eprints.ners.unair.ac.id/677/>

https://figshare.com/articles/journal_contribution/Return_Migrants_to_Indonesia_A_Case_Study_Of_EPA_Returnees/6279599

Migran yang Kembali Ke Indonesia: Studi Kasus Para Pekerja EPA yang Kembali

Abstrak

Manfaat migrasi kembali untuk pembangunan di negara asal migran telah dipertanyakan. Berbagai kajian dari multidisiplin dan multiperspektif mengemukakan dampak positif dan negatif migrasi balik. Dalam bab ini, penulis mengupas tentang kondisi para migran yang kembali ke Indonesia. Jepang telah menerima calon perawat dan caregiver Indonesia berdasarkan Perjanjian Kemitraan Ekonomi Indonesia-Jepang (IJEPA). Sejak itu, lebih dari 690 calon perawat dan caregiver Indonesia telah kembali ke Indonesia. Gerakan pengembalian kelompok profesional ini menarik untuk dieksplorasi karena sedikit studi yang membahas fenomena ini. Bab ini disusun sebagai berikut. Kami mulai dengan meninjau literatur empiris tentang konsep migrasi balik. Pergerakan TKI dalam skema bilateral antara dua negara dibahas pada sub-bab berikut ini. Kemudian, kami menjelaskan kondisi para migran yang kembali yang merupakan perawat profesional. Kami kemudian memberikan komentar penutup dan menyarankan arahan untuk kebijakan di masa mendatang. Studi kami mencatat bahwa para migran yang kembali membawa kembali sumber daya yang berharga ke negara asal dalam bentuk modal manusia. Brain circulation atau program penguatan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan mereka harus dikembangkan di negara asal. Beberapa returnees yang kembali kembali ke area perawatan, sementara yang lain bekerja di luar bidang perawatan kesehatan. Bantuan pemerintah kepada mereka yang menghadapi kesulitan dalam fase reintegrasi akan bermanfaat untuk menutup gap antara brain gain dan pembangunan ekonomi.

<http://eprints.ners.unair.ac.id/677/>

https://figshare.com/articles/journal_contribution/Return_Migrants_to_Indonesia_A_Case_Study_Of_EPA_Returnees/6279599

4. KONTEKSTUAL MIGRASI

Berikut ini merupakan studi terkait dengan migrasi perawat Indonesia ke luar negeri.

a. IJEPA: gray area for health policy and international nurse migration

Ferry Efendi, Timothy Ken Mackey, Mei-Chih Huang, Ching-Min Chen

Abstract

Indonesia is recognized as a nurse exporting country, with policies that encourage nursing professionals to emigrate abroad. This includes the country's adoption of international principles attempting to protect Indonesian nurses that emigrate as well as the country's own participation in a bilateral trade and investment agreement, known as the Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement that facilitates Indonesian nurse migration to Japan. Despite the potential trade and employment benefits from sending nurses abroad under the Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement, Indonesia itself is suffering from a crisis in nursing capacity and ensuring adequate healthcare access for its own populations. This represents a distinct challenge for Indonesia in appropriately balancing domestic health workforce needs, employment, and training opportunities for Indonesian nurses, and the need to acknowledge the rights of nurses to freely migrate abroad. Hence, this article reviews the complex operational and ethical issues associated with Indonesian health worker migration under the Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement. It also introduces a policy proposal to improve performance of the Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement and better align it with international principles focused on equitable health worker migration.

Keywords: Global health policy, healthcare delivery ethics, healthcare worker migration, Indonesian nurse, trade and public health

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0969733015602052>

IJEPA: area abu-abu untuk kebijakan kesehatan dan migrasi perawat internasional

Abstrak

Indonesia diakui sebagai negara pengekspor perawat, dengan kebijakan yang mendorong para profesional perawat untuk pindah ke luar negeri. Ini termasuk penerapan prinsip-prinsip internasional yang berupaya melindungi perawat Indonesia yang bermigrasi serta partisipasi negara itu sendiri dalam perjanjian perdagangan dan investasi bilateral, yang dikenal sebagai Perjanjian Kemitraan Ekonomi Indonesia-Jepang yang memfasilitasi migrasi perawat Indonesia ke Jepang. Terlepas dari potensi keuntungan perdagangan dan pekerjaan dari pengiriman perawat ke luar negeri berdasarkan Perjanjian Kemitraan Ekonomi Indonesia-Jepang, Indonesia sendiri mengalami krisis dalam kapasitas perawat dan memastikan akses perawatan kesehatan yang memadai untuk penduduknya sendiri. Ini merupakan tantangan tersendiri bagi Indonesia dalam menyeimbangkan dengan tepat kebutuhan tenaga kesehatan domestik, pekerjaan, dan peluang pelatihan bagi perawat Indonesia, dan kebutuhan untuk mengakui hak perawat untuk bebas bermigrasi ke luar negeri. Karenanya, artikel ini mengulas masalah operasional dan etika yang kompleks terkait dengan migrasi tenaga kesehatan Indonesia di bawah Perjanjian Kemitraan Ekonomi Indonesia-Jepang. Ini juga memperkenalkan proposal kebijakan untuk meningkatkan kinerja Perjanjian Kemitraan

Ekonomi Indonesia-Jepang dan lebih menyelaraskannya dengan prinsip-prinsip internasional yang berfokus pada migrasi pekerja kesehatan yang adil.

Kata kunci: Kebijakan kesehatan global, etika pemberian layanan kesehatan, migrasi tenaga kesehatan, perawat Indonesia, perdagangan dan kesehatan masyarakat

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0969733015602052>

b. Indonesian Nurses Migration Under Bilateral Agreement: Policy Issues and Responses

Ferry Efendi

Abstract

The rise of cross-border mobility of nurses has been marked by the creation of unilateral and bilateral agreements among nations. These agreements were intended to establish an ethical framework for the recruitment of professional health workers. Through the Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA), Indonesian nurses emigrate to Japan's health care industry. Despite the potential economic benefits from this migration, Indonesia itself is facing a distinct challenge in managing national nursing workforce. This study reviews the different policy approaches to current movement in promoting sustainability, ethical issues and compliance with the WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel. Constructive dialogues between Indonesia and Japan by maximizing benefits, improve retention, brain circulation and alignment with WHO Code should be pursued in ongoing discussions. Comprehensive approaches in three different stages of migration, pre-migration, immigration and post-migration stage need integrated management and align it with Indonesia's situation.

Keywords: IJEPA, Indonesian nurses migration, bilateral movement.

Migrasi Perawat Indonesia Berdasarkan Perjanjian Bilateral: Masalah Kebijakan dan Tanggapan

Abstrak

Munculnya mobilitas perawat lintas batas ditandai dengan terciptanya kesepakatan sepihak dan bilateral antarbangsa. Kesepakatan ini dimaksudkan untuk membentuk kerangka etis dalam perekrutan tenaga kesehatan profesional. Melalui Perjanjian Kemitraan Ekonomi Indonesia-Jepang (IJEPA), perawat Indonesia bermigrasi ke industri perawatan kesehatan Jepang. Terlepas dari potensi manfaat ekonomi dari migrasi ini, Indonesia sendiri menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola tenaga perawat nasional. Studi ini meninjau pendekatan kebijakan yang berbeda untuk gerakan saat ini dalam mempromosikan keberlanjutan, masalah etika dan kepatuhan dengan kode praktik global WHO tentang rekrutmen tenaga kesehatan internasional. Dialog konstruktif antara Indonesia dan Jepang dengan memaksimalkan manfaat, meningkatkan retensi, sirkulasi otak dan keselarasan dengan Kode WHO harus diupayakan dalam diskusi yang berkelanjutan. Pendekatan yang komprehensif dalam tiga tahap migrasi, pra-migrasi, imigrasi dan pasca-migrasi membutuhkan pengelolaan yang terintegrasi dan menyelaraskannya dengan situasi Indonesia.

Kata kunci: IJEPA, migrasi perawat Indonesia, gerakan bilateral.

c. A Comparative Study of Nursing Educational System in Indonesia and Japan

Susiana Nugraha, Mika Tanaka, Ferry Efendi

ABSTRACT

Introduction: According to Economic Partnership Agreement (EPA) between Indonesia and Japanese governments, Japanese government plans to recruit Indonesian nurses and caregivers to fulfill the demand of those positions at the hospital and health centers. However, to be a qualified worker in Japan, one has to pass a national examination that is conducted by the Minister of Health, Labor and Welfare for a license of a registered nurse within 3 or 4 years of working as a nurse or caregivers, respectively. **Method:** Having considered that matter, a comparative study of the background of educational systems in Indonesia and Japan is discussed in this paper, with particular reference to the Diploma 3 nursing program. **Result:** There is no specific difference between Indonesian and Japanese nursing educational systems. **Discussion:** However, current health condition of the countries remains as the focus of the curriculums where Indonesian nursing education is focusing on communicable disease and surgery nursing, whereas Japanese is focusing on gerontology and chronic disease nursing. In case of qualification method, Japanese nurses should undertake national board examination to be a qualified nurse. On the other hand, there is no national board examination for Indonesian nurses.

KEYWORDS: nursing educational system; Indonesia; Japan

<https://e-journal.unair.ac.id/JNERS/article/view/4997>

Studi Banding Sistem Pendidikan Keperawatan di Indonesia dan Jepang

ABSTRAK

Pendahuluan: Menurut Economic Partnership Agreement (EPA) antara pemerintah Indonesia dan Jepang, pemerintah Jepang berencana merekrut perawat dan pengasuh Indonesia untuk memenuhi permintaan posisi tersebut di rumah sakit dan pusat kesehatan. Namun, untuk menjadi pekerja yang memenuhi syarat di Jepang, seseorang harus lulus ujian nasional yang dilaksanakan oleh Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan untuk mendapatkan izin perawat terdaftar dalam waktu 3 atau 4 tahun bekerja sebagai perawat atau pengasuh. **Metode:** Mempertimbangkan hal tersebut, maka studi banding tentang latar belakang sistem pendidikan di Indonesia dan Jepang dibahas dalam makalah ini, khususnya program Diploma 3 keperawatan. **Hasil:** Tidak ada perbedaan spesifik antara sistem pendidikan keperawatan Indonesia dan Jepang. **Diskusi:** Namun, kondisi kesehatan negara saat ini tetap menjadi fokus kurikulum dimana pendidikan keperawatan Indonesia berfokus pada penyakit menular dan keperawatan bedah, sedangkan bahasa Jepang berfokus pada gerontologi dan keperawatan penyakit kronis. Dalam hal metode kualifikasi, perawat Jepang harus mengikuti ujian dewan nasional untuk menjadi perawat yang berkualifikasi. Di sisi lain, belum ada ujian dewan nasional untuk perawat Indonesia.

KATA KUNCI: sistem pendidikan keperawatan; Indonesia; Jepang

d. Nursing qualification and workforce for the association of Southeast Asian Nations economic community

Ferry Efendi S.Kep.Ns, MSc, PhD; N. Nursalam M.Nurs (Hons); Anna Kurniati SKM, MA; Joko Gunawan S.Kep. Ns

Abstract

International nurse migration among Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) countries has the potential to increase the effectiveness of health services and access for the ASEAN Economic Community. Providing equivalent nursing qualifications and licensure standards and increasing the availability of the nursing workforce has become a challenge for ASEAN members. The purpose of this study is: 1) to comparatively analyze information on nursing licensing examinations (NLE) across ASEAN countries; and 2) to present information on the human resources required for a successful nursing workforce. This study reviews all documents published on the subject within the ASEAN Economic Community. NLE systems exist in all ASEAN Member States (AMS)s except Brunei, Vietnam, and Lao PDR. Nursing education systems also vary across ASEAN countries. Language as a means of general communication and nursing examinations also differs. The availability of a qualified health workforce at the regional level is above the threshold in some areas. However, at the national level, Indonesia, Myanmar, Cambodia, and Lao PDR fall below the threshold. Professional licensure requirements differ among ASEAN nurses as a part of the process to become a qualified nurse in host and source countries. Mutual Recognition Agreements on nursing services should address the differences in NLE requirements as well as the availability of nurses.

Keywords: ASEAN Economic Community; nursing qualification; nursing workforce.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nuf.12243>

Kualifikasi keperawatan dan tenaga kerja untuk asosiasi komunitas ekonomi Bangsa Asia Tenggara

Abstrak

Migrasi perawat internasional di antara negara-negara Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN) berpotensi meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan dan akses bagi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Memberikan kualifikasi perawat dan standar lisensi yang setara serta meningkatkan ketersediaan tenaga kerja perawat telah menjadi tantangan bagi anggota ASEAN. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis secara komparatif informasi tentang pemeriksaan lisensi keperawatan (NLE) di seluruh negara ASEAN; dan 2) untuk menyajikan informasi tentang sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk angkatan kerja perawat yang sukses. Studi ini mengkaji semua dokumen yang diterbitkan tentang subjek dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN. Sistem NLE ada di semua Negara Anggota ASEAN (AMS) kecuali Brunei, Vietnam, dan Laos. Sistem pendidikan keperawatan juga berbeda di setiap negara ASEAN. Bahasa sebagai alat komunikasi umum dan pemeriksaan keperawatan juga berbeda. Ketersediaan tenaga kesehatan yang berkualitas di tingkat daerah di atas ambang

batas di beberapa daerah. Namun, di tingkat nasional, Indonesia, Myanmar, Kamboja, dan Laos berada di bawah ambang batas. Persyaratan lisensi profesional berbeda di antara perawat ASEAN sebagai bagian dari proses untuk menjadi perawat yang berkualifikasi di negara tuan rumah dan sumber. Kesepakatan Saling Pengakuan tentang layanan keperawatan harus membahas perbedaan persyaratan NLE serta ketersediaan perawat.

Kata kunci: Masyarakat Ekonomi ASEAN; kualifikasi keperawatan; tenaga keperawatan.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nuf.12243>

e. The Situational Analysis of Nursing Education And Workforce In Indonesia

Ferry Efendi, Ching-Min Chen, Anna Kurniati, Nursalam, M, Ah. Yusuf

ABSTRACT

Background: The Indonesian nursing workforce plays an important role in the nation's health development. However, the Ministry of Health of Indonesia acknowledges that there is a shortage in the nursing cadre. This situation is at odds with the current large-scale production of nurses occurring in Indonesia.

Aim: This article aims to analyse the latest situation of nursing education and nursing workforce in Indonesia and the challenges faced by the profession.

Methods: This study is literature review emphasizing the policy issues and responses on education and workforce. Data were collected from various sources, including the Ministry of Health, other relevant stakeholders and journals. Document extraction and review was conducted from December 2015 to January 2017.

Results and conclusion: Results indicated that there is a chronic shortage of nurses in certain regions of Indonesia. Current shortages could easily be aggravated by the disequilibrium between supply and demand. Meanwhile, the overproduction of the nursing workforce in various regions has contributed to the surplus number of nurses. Policy options must be adopted to reduce shortages and with an offering of temporary surplus of nurses is suggested to solve the current issues.

KEYWORDS: Nursing Education, Nursing Workforce, Indonesian Nurses

<https://ejournal.lucp.net/index.php/mjn/article/view/338>

Analisis Situasi Pendidikan Keperawatan Dan Tenaga Kerja Di Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Tenaga perawat Indonesia memegang peranan penting dalam pembangunan kesehatan bangsa. Meski demikian, Kementerian Kesehatan Indonesia mengakui bahwa ada kekurangan kader perawat. Situasi ini bertentangan dengan produksi perawat skala besar yang terjadi di Indonesia saat ini.

Tujuan: Artikel ini bertujuan untuk menganalisis situasi terkini pendidikan keperawatan dan tenaga keperawatan di Indonesia serta tantangan yang dihadapi oleh profesi tersebut.

Metode: Studi ini merupakan tinjauan pustaka yang menekankan pada isu kebijakan dan tanggapan terhadap pendidikan dan ketenagakerjaan. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, antara lain Kementerian Kesehatan, pemangku kepentingan terkait, dan jurnal. Ekstraksi dan peninjauan dokumen dilakukan dari Desember 2015 hingga Januari 2017.

Hasil dan kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kekurangan tenaga perawat kronis di beberapa daerah di Indonesia. Kekurangan saat ini dapat dengan mudah diperburuk oleh ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan. Sementara itu, kelebihan produksi tenaga perawat di berbagai daerah berkontribusi terhadap surplus jumlah perawat. Pilihan kebijakan harus diadopsi untuk mengurangi kekurangan dan dengan menawarkan surplus perawat sementara disarankan untuk memecahkan masalah saat ini.

KATA KUNCI: Pendidikan Keperawatan, Tenaga Keperawatan, Perawat Indonesia

<https://ejournal.lucp.net/index.php/mjn/article/view/338>

f. Aplikasi Pasar Kerja Perawat Sebagai Upaya Pendayagunaan Perawat Indonesia

Retno Indarwati, Ferry Efendi, Sylvia Dwi Wahyuni, Ika Adelia Susanti

Abstract

Migrasi perawat lintas batas merupakan isu internasional yang memiliki dampak besar pada negara sumber dan tujuan. Belum tersedianya layanan penyediaan akses informasi migrasi dalam bentuk aplikasi teknologi berbasis android menyebabkan terhambatnya desiminasi informasi yang didapatkan mengenai seputar peluang kerja di luar negeri. Tujuan pengabdian masyarakat adalah membantu menyelesaikan permasalahan mitra khususnya Kementerian Kesehatan Republik Indonesia untuk meningkatkan kesempatan kerja yang lebih luas bagi perawat Indonesia melalui pendayagunaan perawat ke luar negeri. Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah pembuatan aplikasi android pasar kerja perawat dan workshop dengan Kemenkes sebagai upaya peningkatan akses informasi pasar kerja keperawatan. Hasil dari pengabdian masyarakat ini adalah Aplikasi Pasar Kerja Perawat berbasis android dengan jumlah pengguna baru yaitu 1,130 dan pengguna aktif 925 yang tersebar di 7 negara. Kemenkes RI menyambut baik pengabdian masyarakat terkait aplikasi berbasis android sebagai upaya pendayagunaan perawat Indonesia.

Keywords: nurse labor market app, migration of nurses

<http://peduli.wisnuwardhana.ac.id/index.php/peduli/article/view/181>

g. Analisis Kebijakan Pemenuhan Pasar Kerja Tenaga Kesehatan Di Tingkat Global

RINGKASAN EKSEKUTIF

I. Sektor Pendidikan

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pada tahun 2019 di Indonesia tercatat jumlah institusi pendidikan keperawatan sebanyak 534 institusi. Secara keseluruhan terdapat 1.058 program pendidikan keperawatan di Indonesia yang terdiri dari D3 sebanyak 413 program studi, D4/S1

sebanyak 342 program studi dan profesi sebanyak 280 program studi, sisanya sebanyak 23 adalah program studi S2 keatas. Kurikulum pendidikan dan pelatihan sudah diperbarui oleh kementerian terkait dan berbagai asosiasi pendidikan baik vokasi ataupun ners. Kurikulum tersebut mengacu dan selaras dengan regulasi yang ada, diantaranya adalah kompetensi inti *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) serta kebutuhan stakeholder yang telah diimplementasikan kemahasiswa keperawatan di Indonesia.

2. Regulasi Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan yang menjadi pedoman dalam proses akreditasi yaitu: UU12/2012, Permendikbud Nomor 3/2020, PerBan-PT Nomor 5/2019, PerBan-PT Nomor 4/2017, Permendikbud Nomor 5/2020, Peraturan LAM PTKes Nomor 2/2020, Permendikbud Nomor 7/2020. Ketetapan akreditasi berlaku dalam 5 tahun merujuk pada Permendikbud Nomor 5/2020 dan persetujuan standar akreditasi ditetapkan oleh rapat anggota, yang merupakan struktur organisasi tertinggi dalam LAM PTKes (terdiri dari ketua organisasi asosiasi profesi dan institusi pendidikan bidang kesehatan). Sementara itu Standar Nasional Profesi Keperawatan telah disusun oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), akan tetapi masih dalam proses penetapan (termasuk lingkup standar pendidikan interprofesionalisme). Jenjang karir perawat sendiri telah memiliki regulasi yaitu PMK 40/2017, tetapi belum semua fasilitas pelayanan kesehatan menerapkan hal ini. Terkait dengan pengembangan karir perawat pola karir di Indonesia ada dua pola, yaitu jabatan fungsional perawat dan jenjang karir. Untuk jenjang karir sudah dijalankan di Rumah Sakit, meskipun belum semua.

3. Pembiayaan Pendidikan

Biaya pendidikan telah diatur didalam Permendikbud Nomor 25 Tahun 2020 yang menetapkan Standar Satuan Biaya Operasional Pendidikan Tinggi pada Perguruan Tinggi Negeri di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Akan tetapi besaran nominal biaya bergantung pada kebijakan universitas masing-masing dengan mengacu pada batas kewajaran pembiayaan.

II. Angkatan kerja

1. Ketersediaan perawat

Secara garis besar ketersediaan perawat di Indonesia sudah dapat mencukupi kebutuhan sesuai dengan jumlah penduduk dengan rasio di atas target nasional yaitu mencapai 2,46 per 1.000 penduduk. Jumlah perawat yang terdaftar dan memiliki STR hingga akhir tahun 2020 adalah 985.889 dengan sejumlah 592.342 STR berstatus aktif. Sebanyak 384.464 perawat dilaporkan bekerja pada Rumah Sakit, Puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya di seluruh Indonesia.

2. Pergerakan Pasar Kerja Tenaga Keperawatan

- Dinamika tenaga perawat dalam pasar kerja dalam negeri Pasar kerja perawat merupakan sistem yang dinamis dan kompleks untuk melihat ketersediaan dan kebutuhan perawat di tingkat nasional beserta faktor kontekstual lainnya. Tantangan terbesar adalah pada data serapan tenaga keperawatan di lapangan yang bersifat sektoral serta pelacakan lulusan keperawatan di pasar kerja beserta jumlah pengangguran bidang keperawatan. Ketersediaan lowongan keperawatan baik dalam negeri maupun luar negeri dilakukan baik oleh pemerintah ataupun swasta. Berdasarkan proyeksi target kebutuhan tenaga perawat, diperkirakan pada tahun 2021 Indonesia mengalami surplus

176.470 perawat dan kemungkinan akan terus meningkat jumlahnya hingga 695.217 perawat pada tahun 2025.

- Migrasi Perawat Indonesia ke Luar Negeri Selama periode tahun 20015-2020, sebanyak 6.393 perawat ditempatkan diluar negeri baik menduduki jabatan sebagai perawat maupun sebagai tenaga asisten perawat atau *careworker* di institusi perawatan lansia. Beberapa isu yang sering muncul dalam penjajakan Kerjasama luar negeri yaitu Bahasa, rekognisi, kompetensi dan sertifikasi. Isu lain yang kemudian muncul adalah terkait kontrak kerja
- yang meliputi hak dan kewajiban, perlindungan terhadap Perawat Migran Indonesia (PMI). Penempatan dan perlindungan tenaga perawat Indonesia ke luar negeri dilakukan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Telah terdapat Kebijakan yang mengatur penempatan tenaga kerja luar negeri melalui berbagaimacam mekanisme baik pemerintah ataupun swasta.
- Migrasi Balik: Pendayagunaan Perawat Pasca Migrasi Selain perluasan peluang kerja, Kemenkes mendorong pendayagunaan perawat keluar negeri untuk alih ilmu pengetahuan dan teknologimelalui optimalisasi strategi *brain circulation*. Hal ini ditempuh dengan mengupayakan pendayagunaan kembali para tenaga Kesehatan yang telah selesai bekerja di luar negeri atau dikenal dengan istilah *returnee*. Untuk mengoptimalkan terjadinya *brain circulation*, Kemenkes sedang mengupayakan solusi untuk mengatasi *deskilling* serta Menyusun kebijakan reintegrasi untuk mendorong pendayagunaan kembali untuk penguatan pelayanan kesehatan.
- Karakteristik dan Kondisi Kerja Karakteristik dan kondisi kerja bidang keperawatan bervariasi tergantung dari status kepemilikan fasilitas kesehatan (pemerintah/swasta atau organisasi kesehatan non-profit). Distribusi tenaga keperawatan menurut jam kerja dan karakteristik pasar tenaga kerja sangat penting untuk memahami dinamika ketenagakerjaan, dan sebagai dasar menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Di Indonesia sudah terdapat aturan yang mengatur standar jam kerja, tenaga kontrak, regulasi upah minimum beserta perlindungan sosial terhadap Perawat.
- Penghasilan dan Remunerasi Penghasilan, remunerasi dan pengembangan karir perawat diatur oleh pemerintah dengan mengikuti upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat atau daerah. Penentuan upah minimum ini juga mempertimbangkan tingkat pendidikan, masa kerja serta berbagai tunjangan yang melekat. Pengembangan karir keperawatan saat ini sedang dikembangkan dan diuji coba di beberapa Rumah Sakit yang akan menjadi dasar penentuan pengembangan karir kedepan.
- Pengembangan Karier Perawat Setiap tenaga perawat berhak untuk memperoleh pengembangan karir yang jelas. Kementerian Kesehatan telah menerbitkan Permenkes Nomor 40 tahun 2017 tentang jenjang karir perawat, dan bagi tenaga perawat dengan status ASN telah terbit pula PermenpanRB Nomor 35 tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Perawat. Namun dalam pelaksanaannya belum optimal. Tidak ada kewajiban dari RS untuk menerapkan PMK 40/2017 karena ada perbedaan persyaratan tiap tipe RS.

III. Pelayanan Kesehatan pada masyarakat

1. Komposisi Tenaga Perawat di Rumah Sakit

Perawat merupakan salah satu jenis tenaga kesehatan dengan jumlah mayoritas dibanding jenis tenaga kesehatan lainnya. Berdasarkan spesialisasi, Perawat terbagi menjadi Ners spesialis keperawatan baik itu maternitas, medikal bedah, jiwa dan anak. Pengembangan Ners spesialis sangat dimungkinkan dengan melihat kebutuhan dari pengguna dan industri kesehatan.

2. Kebijakan Terkait Praktik Keperawatan

Kebijakan pemerintah dalam dunia keperawatan telah diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. Dalam UU tersebut, jenis perawat terdiri atas perawat profesi dan vokasi. Perawat profesi dibagi lagi menjadi Ners dan Ners spesialis. Perawat yang menjalankan praktik keperawatan wajib memiliki izin atau Surat Tanda Registrasi dan perawat yang menjalankan praktik mandiri harus memasang papan nama Praktik Keperawatan. Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan wewenang dan atau pelaksana tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terdapat mekanisme penyusunan kebijakan perawat yang melibatkan semua *stakeholder* terkait untuk mengembangkan jenjang karir perawat yang berkelanjutan.

3. Sistem Informasi SDM Kesehatan

Sistem Informasi SDM Kesehatan telah dibangun oleh pemerintah dengan kerjasama Internasional yang salah satunya membangun *National Health Workforce Account* (NHWA). Sistem Informasi SDM Kesehatan digunakan untuk pelaporan Kesehatan Internasional, pelaporan produksi perawat melalui pendidikan dan pelatihan dan pelaporan tenaga Perawat di pasar kerja.

IV. Rekomendasi kebijakan yang bisa diberikan berdasarkan kajian yang telah dilakukan diantaranya:

1. Ketersediaan perawat secara nasional telah mencukupi baik dari sisi jumlah ataupun rasio perawat dibanding jumlah penduduk. Namun demikian upaya strategis sangat diperlukan guna menyeimbangkan antara supply dan demand secara komprehensif agar tenaga keperawatan dapat dimanfaatkan dalam pemenuhan kebutuhan nasional dan global secara optimal.
2. Pendidikan dan pelatihan perawat perlu mengacu pada perbaikan mutu lulusan yang berkesinambungan dengan mempertimbangkan kebutuhan nasional dan Internasional.
3. Perlu dilakukan penguatan regulasi pendidikan interprofesional antara institusi pendidikan keperawatan dan institusi pendidikan tenaga kesehatan lainnya dengan fokus pada peningkatan kualitas lulusan dan mutu pendidikan.
4. Regulasi biaya pendidikan keperawatan telah diatur pemerintah dalam Standar Satuan Biaya Operasional Pendidikan Tinggi pada Perguruan Tinggi, namun regulasi terkait biaya pelatihan in-service dan pengembangan profesi berkelanjutan memerlukan standarisasi.
5. Integrasi data pasar kerja perawat yang bersifat sektoral perlu dilakukan dalam satu platform guna melacak lulusan, jumlah yang masuk dan keluar pasar kerja keperawatan dan terutama jumlah pencari kerja dan pengangguran yang ada di keperawatan.

6. Diperlukan kajian karakteristik dan kondisi kerja tenaga keperawatan terutama dari sektor swasta dan publik guna memberikan panduan opsi kebijakan yang terarah bagi perbaikan aspek ini.
7. Perlu kajian mendalam mengenai penghasilan dan remunerasi perawat yang lebih komprehensif terutama dari sektor swasta.
8. Komposisi Perawat berdasarkan spesialisasi di fasilitas kesehatan perlu ditetapkan untuk melihat kebutuhan spesialis keperawatan dalam jangka waktu tertentu.
9. Penguatan peran stakeholder yang terkait dengan profesi perawat perlu dilakukan khususnya yang bersifat multisektoral baik antar pemerintah pusat ataupun daerah.
10. Integrasi dan interoperabilitas Sistem Informasi SDM Kesehatan (SI SDM K) perlu ditingkatkan khususnya terkait dengan integrasi serta kualitas data yang berkesinambungan.
11. Pergerakan pasar Perawat Indonesia ke luar negeri memerlukan upaya inovasi dan akselerasi guna memenuhi kebutuhan global yang diprediksi akan semakin meningkat tiap tahunnya.
12. Penempatan dan perlindungan tenaga perawat Indonesia ke luar negeri telah dilakukan dengan berbagai regulasi dan kebijakan yang terarah serta koordinatif antara negara pengirim dan tujuan.

https://www.academia.edu/47543469/BUKU_ANALISIS_KEBIJAKAN_PEMENUHAN_PASAR_KERJA_KEMENKES_Revisi_07_April

h. Human Resources for Health Country Profiles Indonesia

Ferry Efendi, PhD; Anna Kurniati, PhD

Introduction: The Government of Indonesia has committed to provide health services accessible for all people through the enactment of Universal Health Coverage (UHC) policy by introducing national social health insurance since 2014. Implementation of this policy requires a robust health system with human resources for health (HRH) at the core of the system. This profile document, therefore, is expected to become a significant contribution in strengthening HRH through the improvement of the HRH information system. The data can be used as the baseline information for evidence-based decision making and policy development at national and sub-national levels. HRH information provided in this document is also intended to support the MoH and its stakeholders in developing the HRH plan. The HRH policy and strategy were designed to guide the government, partners and other stakeholders in prioritizing, developing and implementing activities geared toward improving HRH to support the universal health coverage (UHC). Furthermore, the HRH profile can be seen as a national resource for producing, sharing and utilizing health workforce information and evidence to support.

Purpose: The document on the Indonesia Human Resources for Health profile 2019 aims to provide a comprehensive picture of the health workforce situation in Indonesia. It is designed to assist health sector managers and policymakers in making decisions that may require statistical evidence on the current situation and trend of the health workforce in the country. Specifically, the purpose of the HRH country profile is to serve as a tool for:

- Providing a comprehensive picture of the Health Workforce situation;

- Systematically presenting the HRH policies and management situation to help monitoring the HRH stock and trends;
- Communication with and between policy-makers and stakeholders;
- Strengthening the HRH information system by establishing evidence for baselines and trends;
- Facilitating information sharing and cross-country comparisons.

The study has shed light on:

- The current composition of the health workforce and future requirements for meeting the priority goals of the health sector development strategy;
- The geography, demography, and economic situation of the country;
- The country's system of health services, and its governance and policies;
- A comprehensive picture of the health workforce situation in the country;
- HRH stock and trends by category and distribution.

Methodology: This document was written mainly using secondary data obtained from the reports at the Ministry of Health, the Republic of Indonesia such as the annual health profile, the annual BDEHRH profile and the document of brief information on HRH published by the BDEHRH. The information collection was done basically using desk review of the key documents in the line ministries namely, health, local government, finance, and education.

Scope of the HRH profile: The HRH profile provides a summary of the following elements:

- A comprehensive picture of the Health Workforce situation in the country;
- Geography, demography, and economic situation;
- Country's health services system, its governance, and policies;
- HRH stock and trends;
- HRH production including pre-service and post-basic training processes;
- HRH utilization.

https://www.researchgate.net/publication/351064959_Human_Resources_for_Health_Country_Profiles_of_Indonesia

Profil Sumber Daya Manusia Kesehatan Negara Indonesia

Pendahuluan: Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk menyediakan layanan kesehatan yang dapat diakses oleh semua orang melalui pemberlakuan kebijakan Universal Health Coverage (UHC) dengan memperkenalkan jaminan kesehatan sosial nasional sejak tahun 2014. Implementasi kebijakan ini membutuhkan sistem kesehatan yang kokoh dengan sumber daya manusia untuk kesehatan. (HRH) sebagai inti dari sistem. Oleh karena itu, dokumen profil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam penguatan SDMH melalui penyempurnaan sistem informasi SDMH. Data tersebut dapat digunakan sebagai informasi dasar untuk pengambilan keputusan berbasis bukti dan pengembangan kebijakan di tingkat nasional dan sub-nasional. Informasi SDMH yang diberikan dalam dokumen ini juga dimaksudkan untuk mendukung Kemenkes dan pemangku kepentingannya dalam mengembangkan rencana SDMH. Kebijakan dan strategi SDMH dirancang untuk memandu pemerintah, mitra dan pemangku kepentingan lainnya dalam memprioritaskan, mengembangkan dan melaksanakan kegiatan yang diarahkan pada peningkatan SDMH untuk

mendukung cakupan kesehatan universal (UHC). Lebih lanjut, profil HRH dapat dilihat sebagai sumber daya nasional untuk menghasilkan, berbagi dan memanfaatkan informasi dan bukti tenaga kesehatan untuk mendukung.

Tujuan: Dokumen Profil SDM Kesehatan Indonesia 2019 bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang situasi ketenagakerjaan kesehatan di Indonesia. Ini dirancang untuk membantu manajer sektor kesehatan dan pembuat kebijakan dalam membuat keputusan yang mungkin memerlukan bukti statistik tentang situasi saat ini dan tren tenaga kesehatan di negara tersebut. Secara khusus, tujuan profil negara HRH adalah sebagai alat untuk:

- Memberikan gambaran yang komprehensif tentang situasi Tenaga Kesehatan;
- Secara sistematis menyajikan kebijakan HRH dan situasi manajemen untuk membantu memantau stok dan tren HRH;
- Komunikasi dengan dan antara pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan;
- Memperkuat sistem informasi HRH dengan menetapkan bukti baseline dan tren;
- Memfasilitasi berbagi informasi dan perbandingan lintas negara.

Studi ini telah menjelaskan:

- Komposisi tenaga kesehatan saat ini dan persyaratan masa depan untuk memenuhi sasaran prioritas dari strategi pembangunan sektor kesehatan;
- Geografi, demografi, dan situasi ekonomi negara;
- Sistem layanan kesehatan negara, dan tata kelola serta kebijakannya;
- Gambaran komprehensif tentang situasi angkatan kerja kesehatan di negara tersebut;
- Stok HRH dan tren menurut kategori dan distribusi.

Metodologi: Dokumen ini ditulis terutama menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia seperti profil kesehatan tahunan, profil BDEHRH tahunan dan dokumen informasi singkat tentang HRH yang diterbitkan oleh BDEHRH. Pengumpulan informasi pada dasarnya dilakukan dengan menggunakan desk review dari dokumen-dokumen kunci di kementerian terkait yaitu kesehatan, pemerintah daerah, keuangan, dan pendidikan.

Lingkup profil HRH: Profil HRH memberikan ringkasan dari elemen-elemen berikut:

- Gambaran menyeluruh tentang situasi Tenaga Kesehatan di negara tersebut;
- Geografi, demografi, dan situasi ekonomi;
- Sistem layanan kesehatan negara, tata kelola, dan kebijakannya;
- Saham dan tren HRH;
- Produksi HRH termasuk proses pra-layanan dan pasca-pelatihan dasar;
- Pemanfaatan HRH.

https://www.researchgate.net/publication/351064959_Human_Resources_for_Health_Country_Profiles_of_Indonesia