

Tantangan dan Strategi Penerapan Adaptasi Dokter Spesialis Lulusan Luar Negeri di Rumah Sakit : Systematic Literature Review*Challenges and Strategies for Implementing Adaptation of Foreign Graduate Specialist Doctors in Hospitals: Systematic Literature Review*Agusti Medika Putri^{1*}, Wiku Bakti Bawono Adisasmito²¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia²Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia*Korespondensi Penulis: agustimedika@ui.ac.id**Abstrak****Latar belakang:** Kekurangan tenaga dokter spesialis kronis dapat diatasi dengan suplai dokter lulusan luar negeri. Suplai dokter spesialis lulusan luar negeri menjadi alternatif dalam pemenuhan layanan spesialistik di rumah sakit. Terlepas dari peran pentingnya dalam pemenuhan layanan spesialistik, masih terdapat tantangan dan hambatan dalam adaptasi dokter lulusan luar negeri di rumah sakit.**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman adaptasi dokter spesialis lulusan luar negeri di berbagai negara baik berupa tantangan dan strategi untuk mengatasinya selama masa adaptasi di rumah sakit.**Metode:** Tinjauan sistematis menggunakan panduan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review or Meta-Analysis*). Pencarian data menggunakan search engine yaitu Pubmed, Proquest dan Scopus mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2023. Penulis menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk mengidentifikasi studi yang akan direviu. Ditemukan 12 studi yang memenuhi kriteria inklusi.**Hasil:** Terdapat 12 studi yang memenuhi kriteria inklusi dari 1070 artikel. Tantangan pelaksanaan adaptasi dokter lulusan luar negeri di berbagai negara adalah perbedaan bahasa dan budaya, pemenuhan fasilitas pendukung adaptasi, stigma penerimaan dan diskriminasi terhadap lulusan luar negeri serta sistem dan standar pelayanan kesehatan yang berbeda. Beberapa studi menyampaikan strategi untuk menghadapi tantangan pelaksanaan adaptasi meliputi pemahaman bahasa serta tradisi budaya setempat, pemenuhan kebutuhan fisiologis dan psikologis bagi dokter spesialis lulusan luar negeri, bimbingan serta pelatihan terkait sistem dan regulasi kesehatan.**Kesimpulan:** Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan psikologis dokter spesialis lulusan luar negeri sangat penting untuk disiapkan di lokasi pelaksanaan adaptasi. Bimbingan serta pelatihan terkait sistem dan regulasi kesehatan menjadi bekal bagi dokter spesialis lulusan luar negeri dalam menerapkan adaptasi di rumah sakit. Strategi-strategi tersebut perlu mendapatkan penguatan dukungan dari Pemerintah. Penguatan dukungan dalam bentuk penyiapan infrastruktur, pelatihan dan regulasi.**Kata Kunci:** Dokter yang Terlatih di Luar Negeri; Pengalaman Adaptasi; Tantangan Adaptasi; Di Rumah Sakit**Abstract****Introduction:** The shortage of specialist doctors can be overcome by supplying foreign-trained doctors. The supply of foreign-trained specialist doctors is an alternative to providing specialist services in hospitals. Despite their important role in providing specialist services, there are still challenges and obstacles in adapting foreign-trained doctors to hospitals.**Objective:** This study aims to explore the adaptation experiences of foreign-trained specialist doctors in various countries, both in the form of challenges and strategies to overcome them during the hospital adaptation period.**Method:** Systematic review using PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review or Meta-Analysis*) guidelines. Data were searched using search engines, namely Pubmed, Proquest, and Scopus from 2018 to 2023. The author used inclusion and exclusion criteria to identify studies to be reviewed. There were 12 studies that met the inclusion criteria.**Result:** There were 12 studies that met the inclusion criteria from 1070 articles. The challenges in implementing the adaptation of foreign-trained doctors in various countries are differences in language and culture, providing adaptation support facilities, the stigma of accepting and discriminating against foreign graduates, and different health service systems and standards. Several studies provide strategies to face the challenges of implementing adaptation, including understanding local language and cultural traditions, providing physiological and psychological needs for foreign-trained specialist doctors, mentoring and training related to health systems and regulations.**Conclusion:** Fulfilling the physiological and psychological needs of foreign-trained doctors is very important to prepare for the adaptation location. Mentoring and training related to health systems and regulations provide provisions for foreign-trained doctors to implement hospital adaptations. These strategies need to receive strengthened support from the Government. Strengthening support in the form of infrastructure preparation, training, and regulations.**Keywords:** Foreign-Trained Doctors; Adaptation Experiences; Adaptation Challenges; In Hospitals

PENDAHULUAN

Kesiapan tenaga kesehatan dari sisi jumlah, jenis dan mutu merupakan salah satu tantangan terpenting dalam sistem kesehatan untuk pencapaian tujuan kesehatan dari setiap negara. WHO melakukan analisa dalam mengidentifikasi batas ambang minimum ketersediaan tenaga kesehatan untuk pencapaian target kesehatan dalam *Sustainable Development Goals* yaitu 4,45 tenaga kesehatan (meliputi dokter, perawat/bidan) per 1000 penduduk (1).

Di tingkat global, WHO *Health Statistic* menunjukkan *noncommunicable diseases* serta *communicable, maternal, perinatal & nutrition condition* masih mendominasi sebagai penyumbang terbesar angka kematian di tahun 2019 dan 2020. Beban penyakit ini menjadi tantangan bagi seluruh negara untuk segera ditangani agar dapat mencapai target-target dalam *Sustainable Development Goals* di tahun 2030 (2).

Peran tenaga dokter baik dokter umum dan dokter spesialis di rumah sakit sangat diperlukan dalam penanganan penyakit-penyakit yang menyebabkan angka kematian tinggi. Data dari OECD di tahun 2020 menunjukkan rasio dokter (meliputi dokter umum/dokter spesialis) di beberapa negara Asia dan Afrika seperti India, Afrika Selatan dan Indonesia masih dibawah 1 per 1000 penduduk (3). Rasio ini masih dinilai belum mencukupi apabila disandingkan dengan rekomendasi WHO terkait rasio dokter yaitu 1 per 1000 penduduk (4). Ketersediaan sumber daya yang adekuat merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam penanganan penyakit serta menekan angka kematian.

Di era globalisasi, akselerasi migrasi dan mobilisasi dokter menyebabkan meningkatnya jumlah dokter dari berbagai belahan dunia yang saling bekerja sama, walaupun migrasi dokter tidak terdistribusi secara merata di berbagai belahan dunia. Kekurangan tenaga dokter kronis dan waktu tunggu pasien yang lama dapat diatasi dengan suplai dokter lulusan luar negeri. Terlepas dari peran pentingnya masih terdapat tantangan dan hambatan dalam upaya suplai dokter lulusan luar negeri (5).

Dalam jurnal penelitian di Kanada tentang pengalaman lulusan kedokteran luar negeri atau lulusan dari sekolah kedokteran yang tidak berlokasi di negara tempat mereka berpraktik saat ini, mereka melakukan resertifikasi untuk berpraktik di negara baru dan dukungan program pelatihan kesehatan dalam berintegrasi ke layanan kesehatan negara penerima (6). Hal ini menjadi salah satu strategi jika ingin mendayagunakan lulusan kedokteran luar negeri, khususnya di area terpencil atau kurang terlayani oleh tenaga kesehatan. Tujuan dari *systematic literature review* ini adalah untuk mengeksplorasi tantangan yang timbul serta strategi yang dilakukan ketika proses adaptasi dokter spesialis lulusan luar negeri di rumah sakit dari berbagai negara.

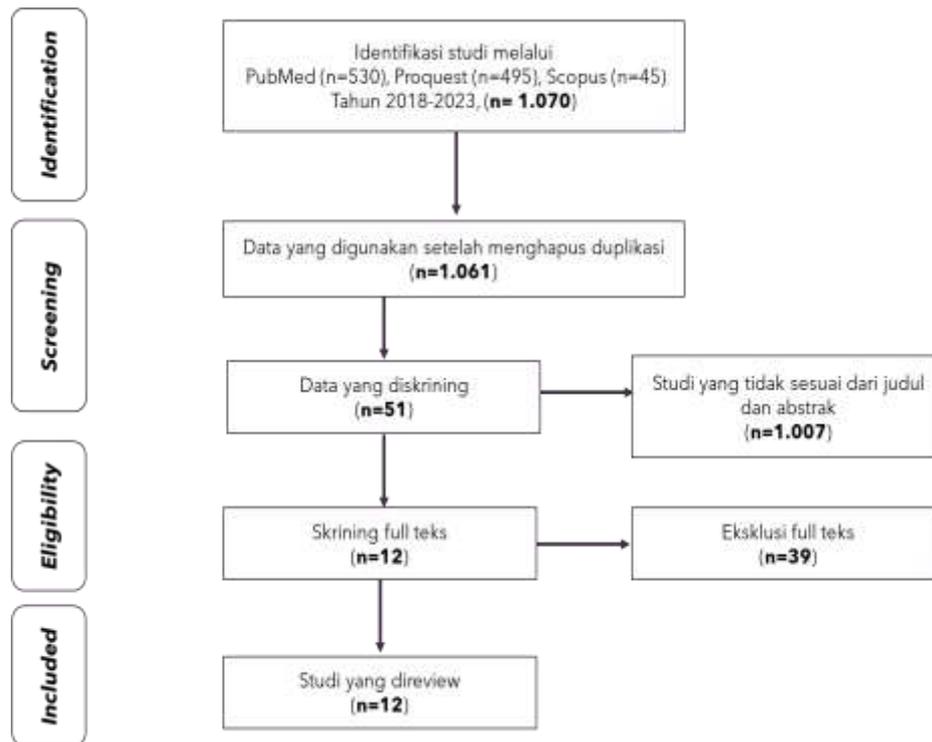
METODE

Systematic Literature Review ini menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review or Meta-Analysis*). Pencarian data menggunakan data sekunder yang berasal dari jurnal/artikel nasional/internasional melalui *search engine* yaitu Pubmed, Proquest dan Scopus dengan kata kunci yang digunakan yaitu (*foreign-trained doctors*) AND ((*adaptation experiences*) OR (*challenges*)) AND (*in hospitals*) dengan jangka waktu pencarian mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 dengan batasan bahasa dalam bahasa Inggris.

Pada tahap awal dilakukan penentuan kriteria kelayakan melalui penyusunan PCO framework untuk menentukan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi yang digunakan yaitu 1) studi yang meneliti tentang dokter spesialis lulusan luar negeri, 2) studi yang meneliti tentang pengalaman adaptasi dokter spesialis lulusan luar negeri selama bekerja di rumah sakit, dan 4) studi yang diterbitkan dalam artikel jurnal. Artikel yang dikecualikan adalah penelitian dengan sampel dokter yang masih dalam masa pelatihan/pendidikan spesialisasi di luar negeri dan menggunakan metode penelitian *scoping review*, *literature review* serta *systematic review*.

HASIL

Secara keseluruhan penulis menemukan artikel sejumlah 1070 artikel dengan menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan (Pubmed: 530 artikel, Proquest: 495 artikel, dan Scopus: 45 artikel). Setelah penghapusan duplikasi dan penyaringan judul serta abstrak, 51 artikel diskriming untuk pemenuhan kriteria inklusinya. 12 artikel memenuhi kriteria kelayakan dan dilakukan analisis. Proses pemilihan dilakukan menggunakan PRISMA *flow diagram* seperti pada gambar 1.



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

Dalam *Systematic Literature Review* ini melaporkan hasil studi berdasarkan wilayah geografis meliputi: Afrika Selatan, Australia, Finlandia, Jerman, Kanada, Rumania, Saudi Arabia, Selandia Baru, Swedia, dan United Kingdom. Responden dalam studi adalah sampel/informan yang mewakili kelompok tertentu. Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan studi *cross-sectional* dan penelitian eksploratif kualitatif. Hasil studi penelitian menggunakan metode kuesioner, *purposive sampling*, *snowball sampling*. Tiga artikel yang mencantumkan framework terkait dengan adaptasi atau transisi, yang digunakan pada penelitian tersebut meliputi: *Maslow's Hierarchy of Needs and Theory of Motivation*, *Schlossberg framework*, Teori integrasi sosial oleh *Hartmut Esser*. Artikel lainnya tidak mencantumkan *framework* yang digunakan.

Bahasa, budaya, pemenuhan fasilitas pendukung adaptasi, stigma penerimaan dan diskriminasi terhadap lulusan luar negeri, sistem dan standar pelayanan kesehatan yang berbeda merupakan tantangan dalam pelaksanaan adaptasi. Strategi yang perlu dipersiapkan adalah pemahaman terhadap bahasa dan budaya tradisi setempat, peer mentoring, serta dukungan rumah sakit sebagai tempat adaptasi serta rekan kerja di rumah sakit mempengaruhi kenyamanan iklim kerja selama bekerja di rumah sakit. Hasil ekstraksi artikel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Penelitian

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
Belfiore, et al (9)	<i>Canadian fellowship experience: the different challenges and emotions faced by an International Medical Graduate and mitigation strategies</i>	Kanada	Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh lulusan luar negeri, framework yang digunakan: Maslow's Hierarchy of Needs and Theory of Motivation. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase awal adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti mencari tempat tinggal ▪ kedua adalah keamanan pribadi, berkaitan dengan stabilitas finansial, keluarga dan akses layanan kesehatan. ▪ ketiga adalah membahas kebutuhan sosial dan rasa memiliki. Umumnya 	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
			<p>mengalami “diskoneksi” dari rekan-rekan dan sistem kesehatan karena budaya baru dan lingkungan baru. Strategi yang dilakukan untuk mitigasi yaitu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Peer mentoring</i> cara yang efektif untuk membangun keamanan psikologis dan mengurangi dampak dari tantangan yang dihadapi selama transisi ▪ Tim dan lulusan luar negeri membangun komunikasi yang efektif dan produktif serta adanya umpan balik ▪ Lulusan luar negeri terlibat dalam kegiatan sosial harus dipupuk di tempat kerja 	
Byrne, et al (10)	<i>How the organisation of medical work shapes the everyday work experiences underpinning doctor migration trends: The case of Irish-trained emigrant doctors in Australia</i>	Australia	<p>Organisasi tempat bekerja membentuk kondisi kerja dan pengalaman bagi <i>foreign trained doctors</i> dalam sistem kesehatan yang berbeda. Poin penting dalam organisasi meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hirarki medis dan komunikasi senioritas ▪ Supervisi dan dukungan ▪ Struktur manajemen rumah sakit (organisasi tempat bekerja) termasuk mekanisme tata kelola, rantai komando, struktur tim, dan koordinasi tugas ▪ Infrastruktur untuk penegakan diagnosa 	
Pemberton, et al (11)	<i>International medical graduates: challenges and solutions in psychiatry</i>	United Kingdom	<p>Solusi potensial untuk mengatasi tantangan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemerintah: kebijakan imigrasi ▪ Institusi: meliputi institusi pendidikan, rumah sakit dan regulator mendukung lulusan luar negeri. Dukungan pelatihan terkait sistem layanan kesehatan, regulasi dan budaya setempat. Khusus rumah sakit memberikan pelatihan terkait kolaborasi tim dalam rumah sakitnya. ▪ Pendampingan oleh senior atau supervisor 	
Rashid, et al (12)	<i>International Medical Graduates' perceptions about residency training</i>	Kanada	<p>Pengalaman <i>residency training</i> bagi lulusan luar negeri:</p>	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
	<i>experience: a qualitative study</i>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biaya ujian dan proses aplikasi untuk melamar program residensi sangat mahal ▪ Perjuangan untuk membiasakan dengan budaya rumah sakit dan sistemnya ▪ Stigma bahwa lulusan pendidikan luar negeri dianggap inferior, selain itu adanya diskriminasi berdasarkan kurikulum pendidikan kedokteran ▪ Kegelisahan terkait penerimaan dari rekan kerja, kolega dan mentor ▪ Pengalaman pendidikan di luar negeri memberikan manfaat ketika praktik ke pasien ▪ Hambatan dalam memenuhi jumlah pelatihan sesuai dengan standar layanan kesehatan di negara asal <p>Rekomendasi untuk pengembangan program</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya kesadaran dari rekan kerja, kolega atau mentor terhadap kesulitan yang dialami lulusan luar negeri ▪ Membuat bimbingan khusus dengan lulusan luar negeri sebelumnya ▪ Membuat asosiasi yang mewadahi lulusan luar negeri 	
Stuerson, et al (13)	<i>Migrant physicians' entrance and advancement in the Swedish medical labour market: a cross-sectional study</i>	Swedia	<p>Strategi untuk masuk dalam pasar tenaga kesehatan di Swedia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Belajar bahasa Swedia ▪ Mempelajari sistem kesehatan di Swedia ▪ Tunjukkan keterampilan ▪ Membangun hubungan dengan tempat kerja, organisasi profesi dan mentor ▪ Birokrasi yang lebih sedikit ▪ tinggal di daerah yang tidak terlalu terpisah di mana terdapat campuran orang Swedia dan orang asing ▪ Kursus pengenalan tentang budaya dan mentalitas Swedia ▪ Lebih banyak lagi magang 	
Stabel, et al (14)	<i>Migrant physicians' unlocking of gateways to practise their knowledge: A qualitative quasi-longitudinal study</i>	Swedia	<p>Strategi dalam menggunakan pengetahuan mereka kedalam konteks layanan kesehatan Swedia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengembangkan pengetahuan tentang spesialisasi tertentu, penyakit-penyakit khas, penanganan dan obat-obatan yang digunakan untuk penyakit tertentu 	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mempelajari sistem layanan kesehatan serta variasinya antar rumah sakit di wilayah yang berbeda ▪ Mempelajari sop layanan kesehatan di rumah sakit ▪ Memahami peran dokter, interaksi dan hirarki antara dokter dan staf lain di rumah sakit ▪ Memahami interaksi dan hirarki antara dokter dan pasien ▪ Mempelajari bahasa Swedia supaya memudahkan komunikasi dengan pasien selama pelayanan 	
Motala, et al (15)	<i>Professional experiences in the transition of Cuban-trained South African medical graduates</i>	Afrika Selatan	<p>Transisi dalam kedokteran adalah proses dinamis merujuk bagaimana individu bergerak dan beradaptasi dari satu keadaan ke keadaan lainnya.</p> <p>Schlossberg mengidentifikasi empat rangkaian faktor signifikan yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi proses transisi. 16,17 Empat faktor, juga dikenal sebagai 4 S (<i>Situation Impact, The Self, The Support & The Strategies</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Situation Impact : tingkat pendidikan pasien dan lingkungan sosial budaya dapat mempengaruhi kualitas interaksi dokter-pasien sehingga perlu mempelajari norma budaya setempat dalam memberikan pelayanan ▪ The Self: Stigmatisasi lulusan luar negeri akan hilang setelah membangun kepercayaan dengan membuktikan diri dan kemampuan klinis mereka setelah masa magang dan pengabdian masyarakat ▪ The Support: <i>peer teaching</i> dalam bentuk tim antara lulusan pendidikan dalam negeri dan luar negeri dengan supervisi dari mentor ▪ The Strategies: dukungan dari mentor fakultas dan rekan-rekan, dukungan pribadi dan profesional dan pendampingan selama masa penyesuaian. Menampilkan karakteristik ketekunan, fleksibilitas, pengetahuan dan pengalaman dari interaksi dengan orang-orang dari negara yang berbeda 	
Mannes, et al (16)	<i>The consequences of cultural difference:</i>	Selandia Baru	<p>Penelitian mengidentifikasi bagaimana perbedaan <i>cultural value</i> dan</p>	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
	<i>the international medical graduate journey in New Zealand</i>		<p><i>professional value</i> antara lulusan luar negeri dan dalam negeri yang mempengaruhi pelayanan dan retensi di sistem pelayanan kesehatan New Zealand.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil penelitian kuantitatif, tidak ada perbedaan <i>cultural & professional value</i> antara lulusan luar negeri dan dalam negeri ➤ Hasil penelitian kualitatif <ul style="list-style-type: none"> ▪ Professional Values : Lulusan luar negeri dari negara yang memiliki sistem yang tidak sebanding dengan sistem di New Zealand, harus memulai lagi dari awal sehingga kualifikasi dan pengalaman menjadi tampak sia-sia. Lulusan luar negeri tidak pernah diberikan kesempatan berbagi pengalaman dan pengetahuannya dalam menangani pasien. ▪ Power & Hierarchy : Lulusan dalam dan luar negeri menyatakan senioritas menjadikan kesulitan berkomunikasi dalam penanganan pasien. ▪ Communication : Gaya komunikasi verbal dan non verbal yang berbeda antara lulusan dalam dan luar negeri dapat menjadi hambatan ▪ Cultural transition : Kurangnya dukungan dan orientasi untuk penyesuaian budaya setempat. 	
Zawawi, et al (17)	<i>The experiences of foreign doctors in Saudi Arabia: A qualitative study of the challenges and retention motives</i>	Saudi Arabia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Work-related challenges <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komunikasi : hambatan komunikasi dengan pasien dan staf di rumah sakit serta budaya yang berbeda ▪ Diskriminasi : kurangnya kesempatan pengembangan profesional, distribusi beban kerja yang tidak adil, aturan cuti yang berbeda, dan skala gaji yang berbeda ▪ Institusi: Sistem hirarki manajemen RS dan birokrasi, minimnya sistem perencanaan, minimnya informasi yang 	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
			<p>memadai dan atmosfer kerja yang kurang bersahabat</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tantangan layanan: ketidakamanan pekerjaan dan tunjangan pension yang tidak adil <p>➤ Living-related challenges</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sosio-budaya: Adaptasi budaya dan isolasi sosial ▪ Layanan yang mendukung: Pendidikan anak yang tidak layak, Kualitas perumahan yang buruk, Layanan kesehatan yang tidak memadai ▪ Restriksi perpindahan: pembatasan perjalanan, pembatasan pengalihan pekerjaan <p>➤ Factors motivating the retention of foreign doctors</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyediaan pendidikan anak yang baik yang mensimulasikan standar internasional ▪ Menawarkan peraturan perjalanan yang lebih fleksibel dan menghapus Visa Keluar/Masuk Kembali ▪ Memberikan kesempatan pengembangan profesional. 	
Botezat, et al (18)	<i>Brain drain from Romania: what do we know so far about the Romanian medical diaspora?</i>	Rumania	<p>Penelitian menyoroti kesulitan yang dihadapi di negara tujuan. Mengelompokkan kesulitan-kesulitan dalam kategori berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi personal di negara tuan rumah Kompetensi bahasa, kompetensi bahasa medis, pengetahuan tentang sistem kesehatan di negara tujuan, pengetahuan klinis ▪ Organisasi kelembagaan Pengakuan gelar, perizinan praktik, lingkungan kerja, menjalani masa percobaan, kebutuhan melengkapi kompetensi klinis, bekerja di posisi yang lebih rendah dari tingkat pelatihan ▪ Hubungan interpersonal/sosial di negara tujuan Hubungan dengan pasien, hubungan dengan kolega, penyesuaian sosial dan budaya, jauh dari keluarga dan teman, mempelajari adat istiadat 	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
Schuman et al (19)	<i>Doctors on the move 2: a qualitative study on the social integration of middle eastern physicians following their migration to Germany</i>	Jerman	<p>setempat dan penyesuaian dengan kondisi iklim</p> <p>Penelitian menggunakan teori integrasi sosial oleh Hartmut Esser terdiri dari empat dimensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ akulturasi (perolehan pengetahuan, bahasa, standar budaya, dan kompetensi) pentingnya bahasa Jerman sebagai alat utama untuk memperoleh pengetahuan budaya dan mengenal standar budaya, perolehan kompetensi budaya melalui belajar mandiri dan pengamatan senior atau teman, kesulitan menyesuaikan tradisi yang berkaitan dengan medis. ▪ penempatan/penempatan (perolehan dan pendudukan posisi yang relevan dalam masyarakat dan pemberian hak) Prosedur lisensi, pembuktian kompetensi walaupun telah memiliki pengalaman sebelumnya, kesulitan memahami regulasi dan sistem layanan kesehatan, posisi sosial setara dengan dokter dalam negeri ▪ interaksi (pembentukan hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari, pembentukan jaringan sosial, modal budaya, dan modal sosial) habit dan tradisi yang berbeda sehingga kesulitan untuk berinteraksi ▪ identifikasi (keterikatan emosional dengan sistem sosial yang bersangkutan melalui perolehan nilai dan orientasi budaya) Keterikatan baru terbentuk dalam jangka waktu lama (20 thn) atau menikah dengan warga negara asal 	
Hiponiemi, et al (20)	<i>Foreign-born physicians' perceptions of discrimination and stress in Finland: a cross-sectional questionnaire study</i>	Finlandia	<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkaitan dengan stress bagi dokter asing</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktor yang berkaitan dengan stress terhadap pasien Hasil analisis kovarian menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, empati lintas budaya, dan 	

Author	Judul	Lokasi	Output	Jenis Penelitian
			iklim tim secara signifikan terkait dengan stres terkait pasien	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktor yang terkait dengan stres terkait integrasi Analisis menunjukkan bahwa usia, negara kelahiran, masalah bahasa, empati lintas budaya, iklim tim, dan keeluasaan keterampilan secara signifikan terkait dengan stres terkait integrasi ▪ Faktor-faktor yang berhubungan dengan diskriminasi Analisis regresi logistik menunjukkan bahwa responden yang berasal dari Rusia, negara UE/EEA lainnya, dan negara lain lebih mungkin mengalami diskriminasi dari semua sumber dibandingkan responden yang berasal dari Estonia. Tingkat empati lintas budaya yang lebih tinggi dikaitkan dengan kemungkinan diskriminasi yang lebih rendah dari manajemen. Tingkat diskresi keterampilan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kemungkinan diskriminasi yang lebih rendah dari manajemen dan kolega 	

PEMBAHASAN

Tantangan Adaptasi bagi Dokter Spesialis Lulusan Luar Negeri di Rumah Sakit

Systematic Literature Review ini mencakup 12 studi tentang pengalaman adaptasi dari dokter spesialis lulusan luar negeri selama bekerja di rumah sakit dan bagaimana tantangan serta strateginya. Adaptasi atau dalam literatur disebutkan sebagai orientasi pekerja adalah program penyesuaian dan aktivitas pendidikan spesifik untuk setiap jenis posisi pekerjaan, setiap tempat kerja dan setiap organisasi (7). Mac Donald & Arthur dalam M.Li dkk, mengidentifikasi sebagai fenomena penyesuaian untuk bekerja, berinteraksi dengan warga setempat, serta penyesuaian dengan lingkungan dan budaya (8).

Berdasarkan hasil revidu, adaptasi atau transisi ke lingkungan yang baru diperlukan penyesuaian individu, penyesuaian organisasi/institusi, penyesuaian terhadap pekerjaan dan penyesuaian terhadap lingkungan. Hal ini selaras dengan dengan Mac Donald & Arthur menyatakan bahwa penyesuaian dipengaruhi oleh empat variable yaitu individu, pekerjaan, organisasi dan non pekerjaan (teman, keluarga dan lingkungan) (8).

Pada beberapa studi menyebutkan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan psikologis individu menjadi hal pertama yang harus diperhatikan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti tempat tinggal yang layak dan fasilitas pendidikan serta kesehatan yang memadai. Sedangkan pemenuhan kebutuhan psikologis seperti keamanan dan kenyamanan dalam hal penerimaan terhadap diri mereka (9, 17). Selain itu pengetahuan terkait dengan bahasa, budaya serta tradisi setempat menjadi komponen penting untuk membangun komunikasi yang efektif antara dokter-pasien dan komunikasi dokter-kolega (9, 13, 14, 15, 17). Komunikasi yang efektif dapat mengoptimalkan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh dokter spesialis lulusan luar negeri.

Penyesuaian organisasi/institusi tempat dokter spesialis lulusan luar negeri bekerja dalam bentuk dukungan dan supervisi dari mentor, kejelasan struktur manajemen rumah sakit (organisasi tempat bekerja) termasuk mekanisme tata kelola, rantai komando, struktur tim, dan koordinasi tugas serta infrastruktur yang memadai untuk

membantu dalam penegakan diagnosa (10). Masih adanya hirarki dan senioritas juga menjadi tantangan bagi dokter spesialis lulusan luar negeri (10, 14, 16, 17).

Pengetahuan tentang regulasi terkait sistem layanan kesehatan, prosedur layanan dan kolaborasi tim di rumah sakit sangat dibutuhkan bagi dokter spesialis lulusan luar negeri (11, 14, 19). Selain itu penyesuaian yang berkaitan dengan pekerjaan selama masa adaptasi yaitu pembuktian kompetensi walaupun telah memiliki pengalaman sebelumnya dan lingkup pekerjaan lebih kecil dari lingkup pekerjaan ditingkat pelatihan/pendidikan (18, 19). Prosedur lisensi yang berbeda dan minimnya informasi terkait dengan prosedur sertifikasi bagi dokter spesialis lulusan luar negeri untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi menjadi hambatan ketika melakukan adaptasi.

Lingkungan kerja tim yang baik sangat mendukung dokter spesialis lulusan luar negeri melakukan adaptasi dengan baik di tempat kerja. Penyesuaian dari lingkungan kerja berupa penerimaan dokter spesialis lulusan luar negeri bekerja di rumah sakit dari rekan kerja, kolega dan mentor sangat diperlukan, hal ini dikarenakan masih adanya stigma bahwa lulusan pendidikan luar negeri dianggap inferior (12). Dokter spesialis lulusan luar negeri yang bekerja di rumah sakit dan jauh dari keluarga mereka sehingga membutuhkan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja atau kolega (9). Tinggal tidak terpisah dengan keluarga atau berada di daerah yang memiliki budaya yang sama dengan dokter spesialis lulusan luar negeri membangun kenyamanan dan kepercayaan diri dokter spesialis lulusan luar negeri dalam melakukan adaptasi (10).

Dalam studi penelitian kuantitatif-kuesioner *cross-sectional* disampaikan bahwa dari hasil analisis menunjukkan usia dan negara kelahiran dokter spesialis lulusan luar negeri, masalah bahasa, empati lintas budaya, iklim kerja tim, serta keleluasaan keterampilan secara signifikan terkait dengan stress dokter spesialis lulusan luar negeri terhadap integrasi di lingkungan kerja yang baru. Usia dokter spesialis lulusan luar negeri, empati lintas budaya dan iklim kerja tim juga secara analisis kovarian menunjukkan signifikan terkait dengan stres dokter spesialis lulusan luar negeri terhadap pasien (20).

Strategi Adaptasi bagi Dokter Spesialis Lulusan Luar Negeri di Rumah Sakit

Dari 12 studi yang dilakukan review, 6 studi menyampaikan strategi dalam mengatasi tantangan/hambatan yang timbul ketika masa transisi atau penyesuaian/adaptasi. Kesiapan dari dokter spesialis lulusan luar negeri dalam bentuk mempelajari penyakit dan penanganannya di daerah tujuan, sistem layanan kesehatan dan prosedur layanan di rumah sakit, struktur manajemen rumah sakit serta bahasa, budaya dan tradisi setempat (14). Selain itu dokter spesialis lulusan luar negeri perlu mengasah keterampilan yang telah dimiliki dengan cara mengimplementasikan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan/pendidikan di luar negeri dalam pelayanan di rumah sakit serta perbanyak pelatihan/magang (16).

Peer mentoring/supervisi dari kolega atau senior merupakan cara yang efektif untuk membangun keamanan psikologis dan mengurangi dampak dari tantangan yang dihadapi selama transisi (9, 15). Selain itu dukungan dari regulator untuk pelatihan terkait sistem layanan kesehatan, regulasi dan budaya setempat serta dukungan dari rumah sakit untuk pelatihan terkait kolaborasi tim dalam rumah sakitnya (11).

Penyiapan dari lingkungan kerja juga menjadi salah satu strategi yang perlu dilakukan di masa transisi. Hal yang perlu disiapkan pertama adalah adanya kesadaran dari rekan kerja, kolega atau mentor terhadap kesulitan yang dialami lulusan luar negeri pada masa transisi/adaptasi (12). Selanjutnya membangun komunikasi yang efektif dan produktif serta adanya umpan balik antara dokter spesialis lulusan luar negeri dan tim di rumah sakit. Hal ini bisa dilakukan melalui dokter spesialis lulusan luar negeri terlibat dalam kegiatan sosial (diluar lingkungan pekerjaan) dengan tim di rumah sakit agar terbangun hubungan interpersonal antar mereka (9, 13).

Studi penelitian dari Rashid, et all merekomendasikan bahwa perlu mengadakan bimbingan khusus dengan lulusan luar negeri sebelumnya yang telah melakukan adaptasi untuk berbagi pengalaman terbaik serta membentuk asosiasi yang mewadahi lulusan luar negeri (12). Pembentukan asosiasi lulusan luar negeri di negara tujuan perlu dipertimbangkan mengingat organisasi profesi di negara tujuan yang memiliki tugas dan fungsi pembinaan tenaga kesehatan, sudah cukup mewadahi profesi tenaga kesehatan baik itu lulusan dalam dan luar negeri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dokter spesialis lulusan luar negeri dan rumah sakit perlu memiliki strategi dalam pelaksanaan adaptasi. Tersedianya infrastruktur yang mendukung berupa tempat tinggal, fasilitas kesehatan dan pendidikan di lokasi pelaksanaan adaptasi, dapat menimbulkan retensi bagi dokter spesialis lulusan luar negeri. Adanya peran serta rumah sakit dalam memberikan pelatihan dan bimbingan dalam pelaksanaannya, sangat berpengaruh untuk mempercepat proses integrasi dengan layanan kesehatan di rumah sakit. Penguatan dukungan dalam bentuk penyiapan infrastruktur, pelatihan dan regulasi dari Pemerintah diperlukan untuk optimalisasi pelaksanaan adaptasi di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization. Health workforce requirements for universal health coverage and the Sustainable Development Goals. (Human Resources for Health Observer, 17) [Internet]. World Health Organization; 2016 [cited 2023 Jun 16]. 40 p. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/250330>
2. World Health Statistics 2022 [Internet]. [cited 2023 Jun 16]. Available from: <https://www.who.int/news/item/20-05-2022-world-health-statistics-2022>
3. theOECD [Internet]. [cited 2023 Jun 16]. Health resources - Doctors - OECD Data. Available from: <http://data.oecd.org/healthres/doctors.htm>
4. Kumar R, Pal R. India achieves WHO recommended doctor population ratio: A call for paradigm shift in public health discourse! *J Fam Med Prim Care*. 2018;7(5):841–4.
5. Foster LP. Foreign Trained Doctors in Canada: Cultural Contingency and Cultural Democracy in the Medical Profession. *Int J Criminol Sociol Theory* [Internet]. 2008 May 26 [cited 2023 Jun 16]; Available from: <https://ijcst.journals.yorku.ca/index.php/ijcst/article/view/16148>
6. Wong A, Lohfeld L. Recertifying as a doctor in Canada: international medical graduates and the journey from entry to adaptation: Recertifying as a doctor in Canada. *Med Educ*. 2007 Dec 13;42(1):53–60.
7. Nekoranec J, Nagyová L. Adaptation Of Employees In The Organization And Its Importance In Terms Of Human Resource Management. 2014;
8. Li M, Croucher S, Wang M. Re-entry Cultural Adaptation of Foreign-Educated Academics at Chinese Universities. *J Intercult Commun*. 2020 Nov 20;20(3):1–16.
9. Belfiore EB, Zasso FB, Santos FN. Canadian fellowship experience: the different challenges and emotions faced by an International Medical Graduate and mitigation strategies. *Can Med Educ J*. 2022 Sep;13(5):106–10.
10. Byrne JP, Conway E, McDermott AM, Matthews A, Prihodova L, Costello RW, et al. How the organisation of medical work shapes the everyday work experiences underpinning doctor migration trends: The case of Irish-trained emigrant doctors in Australia. *Health Policy Amst Neth*. 2021 Apr;125(4):467–73.
11. Pemberton M, Gnanapragasam SN, Bhugra D. International medical graduates: challenges and solutions in psychiatry. *BJPsych Int*. 2022 May;19(2):30–3.
12. Rashid M, Nguyen J, Foulds JL, Djordjevic G, Forgie SE. International Medical Graduates' perceptions about residency training experience: a qualitative study. *Int J Med Educ*. 2023 Jan 27;14:4–10.
13. Stuererson L, Magnus O. Migrant physicians' entrance and advancement in the Swedish medical labour market: a cross-sectional study | *Human Resources for Health* | Full Text. 2019 [cited 2023 Jun 14]; Available from: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-019-0414-0>
14. Stabel LS, Öhlander M, Stenfors T. Migrant physicians' unlocking of gateways to practise their knowledge: A qualitative quasi-longitudinal study. *PLoS One*. 2023 Mar;18(3):e0282317.
15. Motala M, Van Wyk JM. Professional experiences in the transition of Cuban-trained South African medical graduates. *South Afr Fam Pract Off J South Afr Acad Fam Pract Care*. 2021 Nov 22;63(1):e1–8.
16. Mannes MM, Thornley DJ, Wilkinson TJ. The consequences of cultural difference: the international medical graduate journey in New Zealand. *Int J Med Educ*. 2023 Apr 28;14:43–54.
17. Zawawi AN, Al-Rashed AM. The experiences of foreign doctors in Saudi Arabia: A qualitative study of the challenges and retention motives. *Heliyon*. 2020 Aug;6(8):e03901.
18. BOTEZAT A, MORARU A. Brain drain from Romania: what do we know so far about the Romanian medical diaspora? *East J Eur Stud*. 2020 Jun;11(1):309–34.
19. Schumann M, Maaz A, Peters H. Doctors on the move: a qualitative study on the driving factors in a group of Egyptian physicians migrating to Germany. *Glob Health*. 2019 Jan 7;15(1):2.
20. Heponiemi T, Hietapakka L, Lehtoaro S, Aalto AM. Foreign-born physicians' perceptions of discrimination and stress in Finland: a cross-sectional questionnaire study. *BMC Health Serv Res*. 2018 Jun 7;18(1):418.