

KENYAMANAN PERAWAT DALAM BERPENAMPILAN

Antia¹, Krisna Yetti², Tuti Nuraini³

¹Keperawatan, Universitas Esa Unggul

^{2,3}Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

Jalan Arjuna Utara Tol Tomang Kebun Jeruk, Jakarta 11510

antiagita@yahoo.co.id

Abstract

The appearance is one part of the professional identity of nurses. This research aimed to identify comfort for nurses of the appearance. This research designed using a descriptive phenomenological, the data collected by Focus Group Discussion, participants selected by purposive sampling, data analysis using Giorgi methods, result of research themes: design and clothing material, facilities and the role of company. It could be conclude the comfort for nurses is important at the appearance. The manager's role is very important in controlling the appearance.

Keywords: appearance, comfort, nurse

Abstrak

Penampilan merupakan salah satu bagian dari identitas profesional bagi perawat. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kenyamanan perawat dalam berpenampilan. Desain penelitian menggunakan fenomenologi deskriptif, proses pengumpulan data dilakukan dengan *Focus Group Discussion*. Partisipan pada penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, analisis data menggunakan metode Giorgi. Hasil penelitian teridentifikasi tema: desain baju, bahan baju, fasilitas dan peraturan. Disimpulkan bahwa kenyamanan perawat dalam berpenampilan merupakan hal yang penting. Peran manajer dalam pengontrolan penampilan secara berkala sangat diperlukan dalam pengelolaan penampilan.

Kata kunci: kenyamanan, penampilan, perawat

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tentang keperawatan pasal 1 ayat 3 Tahun 2014, menegaskan pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat, dan sakit. Cara berpakaian dan penampilan akan mendukung atau menghambat citra profesional pada seseorang (Pagana, 2009). Penampilan dan pakaian seragam akan menyampaikan pesan kepada orang lain mengenai kepribadian, status sosial, pekerjaan, agama, budaya, dan konsep diri (Ibrahim, 2014).

Manajemen rumah sakit harus memperhatikan hal-hal atau komponen yang berkaitan dengan penampilan dan pakaian seragam sehingga tercapai tujuan tersebut (Collins, 2014). Pengguna pakaian seragam merasa nyaman dengan pakaian seragam dan penampilan yang digunakan. Penggunaan pakaian yang sesuai dengan ukuran tubuh merupakan salah satu contoh (Collins, 2014). Kenyamanan pengguna sesuai dengan budaya saat menggunakan pakaian seragam merupakan aspek lain yang diperhatikan (Collins, 2014). Area lengan bawah merupakan hal yang penting saat melakukan aktifitas pelayanan keperawatan, akan tetapi diperbolehkannya pengguna menutup kembali area tersebut disaat tidak melakukan aktifitas merupakan kenyamanan tersendiri bagi pengguna.

Pengelolaan penampilan dan pakaian seragam perawat yang baik ditunjukkan dengan disediakannya peraturan atau kebijakan terkait dengan hal tersebut demi terbentuknya iklim organisasi yang kondusif (Collins, 2014; Wirawan, 2008). Kebijakan menjelaskan segala aspek yang terlibat dalam pengelolaan diantaranya lingkup area penggunaan, prinsip-prinsip yang diperhatikan, penanggung jawab dan yang terlibat, penyediaan, dan evaluasi (Collins, 2014).

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi (Lussier, 2005; Wirawan, 2008). Iklim organisasi yang positif membantu terciptanya kepuasan, baik pada pelaksana ataupun pengguna. Kepuasan antara pasien dengan perawat dapat berbeda, bisa jadi persepsi puas dan nyaman terhadap penampilan di persepsi pasien dan perawat akan berbeda.

Penampilan dan pakaian merupakan simbol identitas visual sebagai alat komunikasi non verbal kepada orang lain. Individu berpenampilan dan mengenakan pakaian sebagai alat komunikasi dan identitas di lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan konteks yang penting untuk mengekspresikan dan mengkomunikasikan identitas dengan berbagai alasan. Berpenampilan dan menggunakan pakaian seragam tidak lepas dengan pandangan diri individu pengguna maka perlu diketahui pandangan perawat terhadap kenyamanan penampilan yang digunakannya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit PB yang dihadiri oleh 16 perawat perwakilan unit perawatan. Berlangsung tiga kali proses FGD, kelompok pertama

berjumlah lima perawat, kelompok kedua berjumlah enam perawat, dan kelompok ketiga berjumlah lima perawat. Partisipan mewakili setiap jenis ruang rawat yaitu ruang anak diwakili dua perawat, ruang perawatan dewasa diwakili tujuh perawat, ruang ICU/CCU diwakili dua perawat, ruang poliklinik diwakili dua perawat, ruang IGD diwakili satu perawat, dan ruang NICU diwakili dua perawat.

Seluruh partisipan berjenis kelamin perempuan. Pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Peneliti sendiri sebagai pemandu diskusi, b) Pedoman diskusi tidak terstruktur yang berisikan pertanyaan-pertanyaan terbuka untuk menggali informasi sesuai tujuan penelitian, c) Catatan lapangan (*field note*) yang dipergunakan untuk mencatat pengamatan peneliti selama proses diskusi. Analisis data penelitian ini peneliti menggunakan metode Giorgi yaitu klarifikasi dilakukan bersama dengan dosen pembimbing.

Hasil dan Pembahasan

Hasil proses *Focus Group Discussion* (FGD) atau Diskusi Kelompok Terarah (DKT) serta observasi dengan menggunakan catatan lapangan selama proses pengambilan data ini, maka penelitian menggunakan metode Giorgi. Tema rasa nyaman diungkapkan oleh 15 partisipan selama DKT, dengan kata lain mayoritas partisipan menyetujui didapatkannya rasa nyaman selama berpenampilan dan menggunakan pakaian seragam merupakan hal yang harus diperhatikan. Satu partisipan menyatakan setujuannya melalui anggukan kepala saat proses DKT berlangsung.

Partisipan dengan usia di bawah 30 tahun sebanyak sembilan partisipan mengungkap hal ini dengan pendidikan S1 sebanyak delapan partisipan. Lama pengalaman kerja di bawah 5 tahun sebanyak tujuh partisipan, antara 5 sampai 10 tahun sebanyak tiga partisipan dan di atas 10 tahun

sebanyak lima partisipan. Kenyamanan diperoleh melalui model atau bentuk pakaian seragam. Bentuk atau model baju yang nyaman adalah berkrah tinggi, sesuai ukuran badan, dan berbentuk celana panjang bukan rok.

Rasa tidak nyaman diungkapkan oleh partisipan selama DKT berkaitan dengan penggunaan bandana yang repot, seragam berbentuk rok yang merepotkan dan tidak nyaman. Kategori lain dari rasa tidak nyaman adalah warna seragam yang terlihat kucel atau kusam, pakaian OK yang kurang sesuai bagi yang berjilbab karena akan terbuka pada bagian krah baju.

Penampilan harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kondisi pasien. Partisipan mengungkapkan penampilan yang berantakan akan membuat kondisi pasien tambah sakit. Melalui penampilan orang lain juga akan menghargai, saat diri sendiri menghargai diri maka orang lain juga akan menghargai. Peran perawat sebagai pemberi pelayanan, maka penampilan haruslah diperhatikan. Mengenakan pakaian yang tidak tepat dapat menyebabkan karyawan tidak dihargai di lingkungan kerjanya (Riekino, 2008).

Rasa nyaman dalam berpenampilan dan pakaian seragam diungkapkan sebanyak lima belas partisipan. Rasa nyaman didapatkan partisipan melalui adanya aturan, fasilitas dan bentuk atau gaya pakaian seragam yang dibuat. Partisipan merasa dengan adanya aturan dalam berpenampilan dan pakaian seragam membuat nyaman. Aturan membuat penampilan dan berpakaian seragam mempunyai ketentuan. Fasilitas yang diberikan memudahkan pelaksanaan berpenampilan dan pakaian seragam. Fasilitas yang diberikan meliputi penyediaan pakaian seragam yang diganti setahun sekali, pergantian sepatu dua kali setahun, ruang ganti pakaian yang memadai sampai kepada pelatihan *Training beauty* setahun sekali.

Kebijakan atas aturan dan fasilitas tidak terlepas dengan peran manajer dalam mengelola khususnya mengelola penampilan dan pakaian seragam. Manajemen RS PB terlihat saling bersinergi antar tingkat manajemen. Manajemen yang terlibat meliputi semua tingkatan, baik manajemen puncak (*top manager*), manajemen menengah (*middle management*) ataupun manajemen lini. Pelaksanaan tugas setiap tingkatan manajer yang mempunyai fungsi berbeda (Gillies, 1994; Huber, 2010; Lin, et al. 2007; Longest, 1996; Manulang, 1983; Marquis & Huston, 2008; Siagian, 2002). Keahlian teknik seperti motivasi, supervisi dan komunikasi banyak dilakukan oleh manajemen lini walau *middle management* dan *top management* tetap melaksanakan fungsi manajemen tersebut. *Top management* banyak fungsi melakukan tujuan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengawasan (Huber, 2010; Manulang, 1983; Marquis & Huston, 2008).

Rasa nyaman saat berpenampilan dan pakaian seragam terbentuk dari gaya dan model pakaian seragam. Rasa nyaman tersebut meliputi krah baju yang tinggi dan berkancing, bahan nyaman, ukuran sesuai badan, dinamis saat bergerak, jilbab tidak jatuh saat tindakan, tidak menggunakan banyak perhiasan dan hak sepatu yang tidak terlalu tinggi. Nelson dan Bowen pada tahun 2000 melakukan penelitian dan didapatkan definisi nyaman pada pakaian dan sepatu. Definisi nyaman tersebut diartikan dengan kain berbahan alami biasanya nyaman dikenakan. Perancang menyarankan agar pakaian seragam karyawan di *industry hospitality* seharusnya terdiri dari 55% polyester dan 45 % wol. Perancang pakaian seragam juga menyarankan manajer mencari kain yang dapat dipakai selama dua tahun atau 1000 kali pencucian, terlepas apapun jenis bahannya (Wowor, 2010). Ungkapan-ungkapan yang diberikan partisipan, peneliti menyimpulkan partisipan merasa nyaman dengan bahan yang digunakan di pakaian seragam, begitu juga halnya dengan desain

sehingga tidak mengganggu partisipan saat melaksanakan tugasnya sebagai seorang perawat.

Frustrasi mengenakan pakaian seragam yang membatasi gerakan baik karena desain buruk atau bahan yang tidak cocok-bisa menimbulkan masalah sikap kerja. Pakaian seragam wajib yang tidak enak dipakai karena membatasi gerak tubuh merupakan pemicu bagi orang yang mengenakannya dan tidak memiliki kekuasaan apapun (Joseph, 1986, dalam Wowor, 2010). Bahan yang nyaman merupakan kata kunci khususnya pada saat di ruangan yang hangat tidak ada pendingin, bahan pakaian mudah untuk dicuci (ketika proses pencucian atau pengeringan) pada suhu yang sesuai didalam proses disinfeksi untuk mengontrol infeksi bahan yang terdiri dari *Lycra* atau *polyester* tidak baik didalam proses disinfeksi (*United Kingdom Department of Health*, 2010). Pakaian seragam harus bersih, bebas dari bau, bebas lipatan dan tidak rusak (Collins, 2014).

Sepatu harus memiliki sol bertekstur (tidak licin) dan kedap terhadap cairan, bahan kimia dan minyak (Joseph, 1986, dalam Wowor, 2010). Alas kaki harus nyaman, sepatu seharusnya tidak licin, mempunyai penutup dan mempunyai tumit-sandal, sepatu tanpa tumit tidak nyaman ketika merawat pasien (*United Kingdom Department of Health*, 2010). Alas kaki harus sesuai dengan kebijakan institusi atau dapat hitam, mudah dibersihkan dan sesuai dengan area kerja dan peran tugas. Alasan kesehatan dan keselamatan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien harus diperhatikan, alas kaki harus kurang dari 2 inci dalam hal tinggi tumit dengan bentuk tertutup dan alas terbuat dari karet sehingga tidak menimbulkan bunyi pada malam hari (Collins, 2014).

Pengelolaan pelayanan termasuk pelayanan keperawatan dibutuhkan kemampuan ilmu manajemen dari seorang pimpinan termasuk pemimpin perawat. Fungsi

perencanaan merupakan fungsi dasar dari manajemen. Melalui perencanaan akan terjadi koordinasi dan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi (Huber, 2008, Siagian, 1992). Perencanaan yang baik akan berdampak positif kepada sumber daya manusia yang mengerjakan. Tanpa perencanaan yang adekuat, proses manajemen pelayanan kesehatan akan gagal (Marquis dan Huston, 2010). Perawat di RS PB merasakan dampak yang positif tersebut dengan merasakan kenyamanan dalam berpenampilan dan pakaian seragam karena manajemen RS PB telah merencanakan dengan matang akan komponen tersebut.

Proses penjahitan yang baik ikut membuat pakaian seragam terasa enak dipakai. Jahitan yang terlepas bisa terasa sangat mengganggu. Bahan kain berfungsi sebagai tulang pakaian (digunakan untuk membentuk tubuh orang yang mengenakannya), bila tidak dijahit dengan baik bisa terasa menusuk kulit (Wowor, 2010). Banyak menjadi keluhan pada wanita saat menggunakan pakaian seragam meliputi ukuran yang sangat ketat di badan, rok yang pendek, tidak profesional pada rambut, *make-up* yang terlalu banyak, atau pakaian yang terlalu kasual atau tidak formal (Pagana, 2005). Penggunaan pakaian dalaman harus diperhatikan, pada pakaian seragam dengan kerah 'V' yang rendah harus menggunakan kaus dalam atau T shirt. Penggunaan pakaian dalaman harus sesuai dengan warna atau dengan warna putih (Collins, 2014).

Pakaian seragam tidak menghambat gerakan pada bahu, siku dan pinggul, posisi seperti mendorong dan menarik seharusnya diperhatikan (*United Kingdom Department of Health*, 2010). Desain baju yang kurang panjang dapat menjadi penghambat gerakan terutama saat berjongkok atau mendorong. Hal ini diungkapkan oleh satu partisipan saat

DKT. Fungsi pengendalian memainkan perannya melalui pemantauan dan penyesuaian rencana, proses, dan sumber daya secara efektif (Swansburg, 2000). Melalui pengendalian kinerja diukur menggunakan standar yang telah ditentukan dan tindakan yang diambil untuk mengoreksi ketidakcocokan antara standar dan kinerja (Marquis & Huston, 2010). Walau hanya diungkap oleh satu partisipan akan tetapi ungkapan tersebut dapat menjadi evaluasi bagi RS PB dalam perencanaan akan panjangnya desain pakaian seragam.

Kebijakan yang disusun sebaiknya tidak memberi dampak terhadap pengguna, dan lingkungan serta disetujui oleh pengguna dengan memberi tanda tangan sebagai bukti persetujuan. Kebijakan yang dibuat akan memberi citra positif, memberi keamanan dan percaya diri bagi pengguna (Jones, 2010; NUH, 2014; Quiambao-Udan, 2009). Kebijakan penampilan dan pakaian seragam tersebut dapat dinilai melalui evaluasi dengan komponen meliputi kejujuran dan perhatian, pandai berkomunikasi dan mendengarkan, membantu dan baik, pemberi keselamatan, pemberi informasi, cepat, sabar, bertanggung jawab, efektif dan efisien, memberi perbaikan (NUH, 2014).

Kesimpulan

Kebijakan yang disusun sebaiknya tidak memberi dampak terhadap pengguna, dan lingkungan serta disetujui oleh pengguna dengan memberi tanda tangan sebagai bukti persetujuan. Kebijakan yang dibuat akan memberi citra positif, memberi keamanan dan percaya diri bagi pengguna. Kebijakan penampilan dan pakaian seragam tersebut dapat dinilai melalui evaluasi dengan komponen meliputi kejujuran dan perhatian, pandai berkomunikasi dan mendengarkan, membantu dan baik, pemberi keselamatan, pemberi informasi, cepat, sabar, bertanggung jawab, efektif dan efisien, memberi perbaikan.

Daftar Pustaka

- Gillies, D. A. (1994). *Nursing management: A system approach*. 3rd edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Huber, D. (2006). *Leadership and nursing care management*. (3rd ed.). Philadelphia: W.B. Saunders Company
- Ibrahim, K. (2014). *Penampilan fisik seorang perawat*. Diunduh dari: <https://personalitydianrahayu.wordpress.com>
- Jones, R. A. P. (2007). *Nursing leadership and management: Theories, processes, and practice*. USA: Philadelphia F. A. Davis Co.
- Jones, E. (2010). *Uniforms and workwear: An evidence base for developing local policy*. London: UKDoH.
- Lin, I. M., Wu, J. H., Huang, I. C., Tseng, K. H., & Lawler, I. J. (2007). Management development: A study of nurse managerial activities and skills. *Journal of healthcarenagement*, 52(3): 157-158.
- Longest, B. B. (1996). *Health professional in management*. Standard: A Simon & Schuster Company.
- Manulang, M. (1983). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2012). *Leadership roles and management functions in nursing* (8th ed.) Philadelphia, USA: Lippincott Williams and Wilkins.
- RSPB. (2015). Data rumah sakit PB.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tentang keperawatan. Tahun 2014.

United Kingdom Department of Health (2010) *The health and social care act 2008: Code of Practice on the prevention and control of infections and related guidance*. Diunduh dari: www.gov.uk/government/organisations/department-of-health

Wirawan (2008). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT Salemba empat.

Wowor, W. (2010). Pengaruh seragam karyawan terhadap sikap kerja karyawan pada industry perhotelan (studi kasus pada hotel XYZ Jakarta). *Hospitour* 1 (1). Diunduh dari; <http://www.stpph.uph.edu/articles.html>