

GAMBARAN MOTIVASI MAHASISWA STIKES YARSIS DALAM MENGHADAPI PELUANG KERJA PERAWAT DI KANCAH INTERNASIONAL

Wesiana Heris Santy*, Firdaus**

(Stikes Yarsis, Jl. Smea 57 Surabaya)
email: wesiana@yahoo.co.id

Abstract: The proliferation of nursing higher education in Indonesia increases the number of nurse graduates in Indonesia. Unfortunately, it is not equivalent with the jobs provided for them as well as their low motivation to catch the opportunity to work abroad. Therefore, this research was purposed to describe the motivation of students of Stikes Yarsis in facing the international nursing job opportunity. The type of research was descriptive involving all students of the second and fourth class in the program of study S1 Nursing Stikes Yarsis as the population. The samples were taken from all population by applying the total sampling technique, totally 184 respondents. Moreover, the research variable was the motivation of students of Stikes Yarsis in facing the international nursing job opportunity. The result showed that half of the respondents, 92 students, had a low motivation in facing the international nursing job opportunity. Low motivation is one of the factors which influence the students not to catch the job opportunity abroad. Hence, Stikes Yarsis as the nursing education provider is expected to be able to increase their motivation by giving information, providing facilities which support the students in developing their ability in speaking foreign languages, as well as building networking with institutions outside this country so that the graduates will easily get a job abroad.

Abstrak: Menjamurnya penyelenggara pendidikan tinggi keperawatan di Indonesia, menyebabkan meningkatnya jumlah lulusan perawat di Indonesia. Hal ini tidak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan bagi lulusan tenaga perawat tersebut di dalam negeri dan rendahnya motivasi lulusan untuk menangkap peluang kerja diluar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan motivasi mahasiswa STIKES YARSIS dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional. Desain penelitian adalah *diskriptif* dengan populasi seluruh mahasiswa prodi S1 keperawatan angkatan ke II dan IV sebesar 184. Sampel seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan tehnik *total sampling*. Variabel penelitian adalah motivasi mahasiswa STIKES YARSIS dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional. Analisis dengan menggunakan analisis diskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa Stikes Yarsis dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional setengahnya 92 (50%) mempunyai motivasi kurang. Motivasi yang kurang merupakan salah satu faktor yang menyebabkan lulusan tidak menangkap peluang kerja di luar negeri. Oleh karena itu Stikes Yarsis sebagai penyelenggara pendidikan keperawatan diharapkan mampu meningkatkan motivasi mahasiswa dengan memberikan informasi, menyediakan fasilitas yang menunjang mahasiswa dalam meningkatkan kemampuan berbahasa asing, dan menjalin *networking* dengan luar negeri sehingga lulusan nantinya dapat tersalurkan dengan mudah.

Kata kunci: Motivasi, Peluang kerja, Pendidikan Keperawatan, Persaingan Lulusan.

PENDAHULUAN

Menjamurnya penyelenggara pendidikan tinggi keperawatan di Indonesia, menyebabkan meningkatnya jumlah lulusan perawat di Indonesia. Hal ini tidak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan bagi lulusan tenaga perawat tersebut. Terbukti dengan semakin banyaknya jumlah lulusan perawat yang ada di Indonesia. Banyak dari lulusan perawat kita yang setelah lulus masih menganggur sampai lebih dari 2 tahun. Padahal kalau menilik upah perawat di Indonesia sangatlah tidak sesuai jika dibanding dengan beratnya tugas dan resiko yang mereka hadapi. Karena perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan perawatannya di rumah sakit.

Jumlah perawat yang menganggur di Indonesia ternyata cukup mencengangkan. Hingga tahun 2005 mencapai 100 ribu orang. Ini disebabkan rendahnya pertumbuhan rumah sakit dan lemah berbahasa asing. Padahal setiap tahun, dari 770 sekolah perawat yang ada di Indonesia, lulusannya mencapai 25 ribu perawat. "Tidak semua lulusan dapat diserap, tempat bekerja terbatas dan pengangkatan PNS juga terbatas," ungkap Staf Ahli Menko Kesra Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Arifin Badri. Oleh karena itu diperlukan peluang kerja yang cukup besar bagi lulusan perawat tersebut. Berbicara mengenai peluang kerja, peluang kerja perawat Indonesia untuk bisa bekerja di luar negeri akan selalu menjadi topik yang hangat diperbincangkan, mengingat semakin sempitnya peluang kerja di dalam negeri. Sebenarnya peluang kerja di luar negeri sangat terbuka lebar. Namun belum tersosialisasinya kompetensi dan persyaratan yang diperlukan untuk bisa bekerja di luar negeri, baik oleh tenaga perawat dan yang lebih penting lagi adalah institusi pendidikan keperawatan menyebabkan rendahnya persaingan tenaga kerja Indonesia khususnya perawat di luar negeri. maka hal ini akan bisa diakomodasikan dalam penyusunan

strategi pengajaran sejak awal siswa keperawatan masuk. Dengan demikian diharapkan jika siswa nanti lulus, dia sudah mempunyai 'bekal' yang cukup untuk bisa berkiprah di dunia internasional.

Berdasarkan fakta tersebut diatas, dengan semakin sulitnya kondisi perekonomian di tanah air, ada solusi yang mungkin bisa dilakukan oleh para lulusan perawat kita di tanah air. Menjadi perawat overseas adalah jalan terbaik. Dengan bekerja diluar negeri sebagai perawat akan banyak menghasilkan keuntungan-Dari segi *financial*, kesejahteraan sudah pasti akan terjamin. Maka dari itu perlu dilakukan hal-hal yang mungkin dipersiapkan, yang paling mendasar adalah keyakinan dalam diri perawat itu sendiri, bahwa mereka berniat, yakin dan mampu untuk survive, untuk berkompetisi dengan bangsa lain demi kemajuan dunia keperawatan di tanah air dan demi kesejahteraan perawat. Salah satu contohnya Apa yang diperlukan agar dapat menembus peluang di luar negeri (dalam hal ini Amerika Serikat)? Ketahanan psikologis dan emosi, mampu beradaptasi dari segi budaya, kemampuan bahasa, dan tentunya lulus ujian NCLEX-RN. Nilai yang dipersyaratkan adalah TOEFL 550, IELTS 6,5 (*reading, listening, writing*) dan 7 (*speaking*)

METODE

Desain penelitian merupakan bentuk rancangan yang digunakan dalam melakukan prosedur penelitian. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian maka desain yang digunakan adalah *deskriptif* yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang motivasi mahasiswa dalam menghadapi peluang kerja keperawatan.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh mahasiswa prodi S1 keperawatan angkatan 2 sebesar 80 mahasiswa dan angkatan 4 sebesar 104 mahasiswa. Dalam penelitian ini

sampelnya adalah semua mahasiswa angkatan II dan IV prodi S1 keperawatan. Jumlah besar sampel dalam penelitian ini adalah 184 orang. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* dengan teknik *total sampling* yaitu semua populasi mahasiswa prodi S1 keperawatan angkatan 2 dan 4 dijadikan sampel. Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai terhadap sesuatu (Benda, manusia dan lain-lain). Dalam penelitian ini, variabelnya adalah motivasi mahasiswa. instrument penelitian menggunakan menggunakan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuisisioner pada angkatan kedua dan angkatan ke empat. Peneliti mengumpulkan responden dalam satu kelas secara bergantian. Apabila ada mahasiswa yang tidak hadir peneliti akan memberikan kuisisioner dilain hari pada saat mahasiswa bersangkutan ke kampus sampai terpenuhi jumlah sampel yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Hasil penelitian ini dimulai dengan data identitas responden dari 184 mahasiswa berdasarkan umur hampir setengahnya (39,13% & 30,44%) responden berusia 20 dan 21 tahun. harapan mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan di prodi S1 Keperawatan Stikes Yarsi menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (90,22%) responden berkeinginan bekerja. Berdasarkan alasan responden ingin menjadi Perawat, bahwa sebagian besar (61,41%) responden berkeinginan sendiri menjadi perawat. Harapan responden terhadap Institusi sehubungan dengan peluang kerja di luar negeri menunjukkan bahwa bahwa hampir seluruhnya (82,61%) harapan responden mempunyai *networking* dengan luar negeri.

Tabel 1: Distribusi Frekuensi tentang motivasi mahasiswa Stikes Yarsis dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional 2012

No.	Motivasi	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	49	26,63
2.	Sedang	43	23,37
3.	Kurang	92	50
Jumlah		184	100 %

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa Stikes Yarsis dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional setengahnya 92 (50%) mempunyai motivasi kurang.

b. Pembahasan

Motivasi mahasiswa Stikes Yarsis dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional setengahnya 92 (50%) mempunyai motivasi kurang. Rendahnya motivasi mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri, berdasarkan kuisisioner yang diisi responden disebabkan karena sebagian besar (66%) responden belum pernah berusaha mencari informasi (persyaratan, cara pendaftaran, dll) tentang kesempatan bekerja di luar negeri. Informasi yang kurang tentang persyaratan dan tata cara mencari peluang bekerja ke luar negeri akan mempengaruhi sikap dan perilaku mahasiswa dalam menghadapi peluang kerja di luar negeri. Hal ini sesuai dengan teori Mubarak, 2007 yang mengatakan bahwa kemudahan memperoleh suatu informasi dapat membantu mempercepat seseorang memperoleh pengetahuan yang baru sehingga kemampuan bertambah. Rendahnya motivasi mahasiswa juga disebabkan karena sebagian besar (69%) responden belum membekali diri dan meningkatkan kompetensi (kemampuan bhs asing, mempelajari budaya asing) untuk bisa bekerja di luar negeri. Bekerja ke luar negeri merupakan pekerjaan yang penuh tantangan jauh dari sanak keluarga, harus menguasai bahasa dan mempunyai kompetensi yang lebih pula. Hal ini sesuai

pernyataan BNP2TKI: perawat Indonesia masih mengalami hambatan untuk bersaing di dunia internasional. Hambatan kita yang paling utama adalah bahasa, penguasaan teknologi kesehatan dan mental untuk bersaing yang masih rendah.

Selain hal tersebut, alasannya tidak termotivasi untuk bekerja di luar negeri karena tidak tersedianya *networking* dari pihak pendidikan Stikes Yarsis dengan luar negeri, terbukti harapan responden terhadap Stikes Yarsis hampir seluruhnya (82,62%) berkeinginan Stikes Yarsis mempunyai *networking* dengan luar negeri mengingat tingginya peluang kerja keperawatan di luar negeri. Dimana tersedianya *networking* merupakan salah satu sarana yang dapat memotivasi mahasiswa. Motivasi merupakan pendorongan dimana usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar terpengaruh hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu (Ngalim purwanto 2004). Dengan demikian mahasiswa berpeluang bekerja ke luar negeri tidak bisa terwujud dengan baik tanpa adanya dorongan yang baik dari dalam dan luar mahasiswa itu sendiri. Dorongan dari luar misalnya dari pihak orang tua atau pihak pendidikan memberi pengarahan berupa contoh yang nyata tentang peluang mencari pekerjaan keluar negeri, dengan menghadirkan alumni yang berhasil bekerja di luar negeri yang mampu memberikan masukan tentang pengalaman bagaimana bisa bekerja di luar negeri dan pengalaman untuk bisa *survive* di negeri orang. Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya yaitu faktor internal motivasi yaitu dorongan dari dalam mahasiswa dengan memupuk keyakinan dan niat dan dilanjutkan dengan usaha yaitu membekali diri dengan kemampuan baik pengetahuan, skill, perilaku dan kemampuan berbahasa asing. Selain itu juga berusaha untuk menggali informasi melalui media, internet bagaimana mencari peluang bekerja ke luar negeri. Pernyataan diatas sesuai dengan teori

Notoatmojo 2003 yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga manusia menjadi puas, misalnya faktor fisik dan proses mental, faktor hereditas. Selanjutnya motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan, misalnya fasilitas, situasi dan kondisi.

Kurangnya motivasi mahasiswa dalam mengambil peluang kerja diluar negeri ternyata berbanding terbalik dengan tingginya motivasi mahasiswa untuk bekerja setelah lulus nanti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruhnya mahasiswa ingin bekerja sebanyak 166 mahasiswa (90,22%). Hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa tinggi untuk bekerja tetapi tidak sebanding dengan peluang kerja yang ada. Hal ini sesuai dengan data dari BPPSDM Depkes RI, 2008 ternyata penyerapan lulusan sampai dengan saat ini hanya 50%, dan hanya sekitar 20% terserap untuk bekerja di dalam negeri.

Dalam menghadapi masalah diatas maka lulusan perawat perlu mengambil peluang bekerja di luar negeri untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Hal ini didukung dengan masih terbuka luas peluang kerja perawat di kancan internasional, seperti di Amerika Serikat (AS) dan negara-negara di Benua Eropa (Inggris, Belanda, Norwegia), Timur Tengah (Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Kuwait) dan kawasan Asia Tenggara (Singapura, Malaysia). Jumlah permintaan berkisar antara 30 orang sampai dengan tidak terbatas," ujarnya. Di AS, misalnya, pada 2005 mengalami kekurangan 150.000 perawat, pada 2010 jumlah tersebut menjadi 275.000, pada 2015 sejumlah 507.000, dan pada 2020 menjadi 808.000 perawat. Jepang membutuhkan 50.000 perawat asing,

Penyerapan peluang kerja ke luar negeri yang cukup luas dengan standar gaji yang lebih baik belum optimal

dimanfaatkan oleh perawat Indonesia. Tidak lebih dari 5.000 perawat Indonesia yang bekerja di luar negeri. Perawat Indonesia masih mengalami hambatan untuk bersaing di dunia internasional. Hambatan kita yang paling utama adalah bahasa, penguasaan teknologi kesehatan dan mental untuk bersaing yang masih rendah. Kita bersaing dengan perawat-perawat Filipina, India dan Bangladesh yang mampu berbahasa Inggris dengan baik. Karena itu yang diperlukan saat ini adalah terobosan untuk mendapatkan pengakuan dunia internasional, selain peningkatan kualitas SDM dalam kemampuan berbahasa Inggris.

Faktor lain adalah kendala budaya dan masalah birokrasi yang belum tersosialisasi dengan baik. Menurut BNP2TKI, ada beberapa prosedur yang harus dilalui perawat sebelum dikirim ke luar negeri. Perawat harus mengikuti beberapa seleksi penerimaan dengan uji kompetensi pengetahuan, ketrampilan sampai wawancara dan psikotest yang diselenggarakan oleh Depkes. Setelah calon perawat dinyatakan lulus, selanjutnya ada beberapa prosedur lagi yang harus dilalui dari proses administrasi sampai akhirnya calon perawat diberangkatkan ke negara yang sudah disepakati. Perawat juga akan mengikuti beberapa pelatihan bahasa melalui komunikasi yang akan diterapkan dalam pelayanannya sebagai seorang perawat. Perawat juga harus mampu beradaptasi dengan kebudayaan dan kebiasaan yang jauh berbeda dengan yang dialami mereka di negara asal.

Dengan demikian peluang kerja di kancah nasional dan internasional sebenarnya terbuka lebar untuk perawat. Namun dengan adanya tuntutan dan kebutuhan masyarakat akan perawat profesional maka penyedia peluang kerja perawat tidak hanya membutuhkan kualitas untuk lahan prakteknya namun membutuhkan kualitas dari SDM.

Menghadapi tantangan peluang bekerja diluar negeri maka diperlukan

kematangan dan kedewasaan serta kenyakinan dari lulusan. Dari segi usia para lulusan sudah berada dalam usia dewasa. Hal ini terbukti bahwa responden hampir setengahnya 72 (39,13%) adalah berumur diatas 20 tahun. Menurut Poerwadarminto (1998) usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) semakin cukup umur, maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Umur merupakan tingkat kedewasaan seseorang. Kedewasaan ialah keadaan atau kondisi bentuk struktur, dan fungsi yang lengkap pada suatu organisme, baik terhadap satu sifat, bahkan seringkali semua sifat (Hamid, 2008). Melalui kedewasaan ini akan dapat mengantarkan mahasiswa dalam dalam menimbulkan sebuah minat (keinginan), untuk menimbulkan motivasi yang baik, hal ini terbukti bahwa responden masuk ke Stikes sebagian besar (57.43%) keinginan sendiri.

Motivasi responden yang ingin bekerja keluar negeri menduduki peringkat ke dua yaitu sebagian kecil 49 (26,63%) responden. Hal ini dikarenakan responden mempunyai tujuan untuk mendapatkan penghasilan yang banyak, dan ingin mendapatkan pengamalan yang banyak pula. Faktor klasik, seperti kesejahteraan, masa depan yang lebih terjamin, serta kesempatan pengembangan karier yang sangat kompetitif bila bekerja di luar negeri masih merupakan pendorong utama.

Dari uraian di atas membuktikan teori Stabford 1970 dalam Nursalam 2002 bahwa 3 point penting pengertian motivasi yang hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang baik fiologi maupun psikologi. Dorongan merupakan arahan yang memenuhi kebutuhan tadi. Sedangkan tujuan akhir dari satu siklus motivasi, Karena itu Mahasiswa diharapkan bahwa motivasi yang tinggi diharapkan akan berpeluang bekerja ke luar negeri dengan baik pula karena adanya keseimbangan

antara kebutuhan, dorongan dan tujuan yang dicapai.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah disajikan peneliti, maka dapat diambil simpulan: Mahasiswa Stikes Yarsis hampir setengahnya mempunyai motivasi yang kurang dalam menghadapi peluang kerja perawat di kancah Internasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Alimul, Aziz. 2007. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bondan, (2008), *Riset keperawatan*, <http://bondanriset.blogspot.com>, akses 16 September 2008
- Dimiyati dan Mudjiono. 2001. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Nurviyandari Kusuma Wati (2008), *Peluang Kerja Perawat di Indonesia*, <http://www.io.ppi-jepang.org>, akses tgl 3 Desember 2008
- Fardias Ramodoy, (2009), *Perawat Indonesia Menghadapi Persaingan Bebas 2010*, perawatonline.com, tgl akses 2 Okt 09
- Kathleen Koeing, etc, 2007, *Praktik Keperawatan Profesional; Konsep dan Perspektif*. Jakarta, EGC
- Mubarak, (2007). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Muncul Wilyana, (2008), *Peluang kerja dan bisnis perawat dengan telenursing*, (<http://nursemedia.info>), akses tgl 16 September 2008
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1993. *Pengantar Pendidikan Kesehatan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Andi Offset.
- Nursalam dan Pariani. 2001. *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Nursalam. 2002. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Medika Salemba.
- Nurasalam, (2008), *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Paraktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Ngalim P. 2003. *Psikologi Pendidikan, Remaja ros Diharjo*, Bandung
- Pusdiknakes.(2008). *Arab Saudi Butuh 500 Tenaga Medis asal Indonesia*. Website URL <http://www.pusdiknakes.or.id/news/ragam.php3?id=12>. akses tgl 5 Okt 2009
- Sardiman A. M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiadi. 2004. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surabaya: Akper Hang Tuah.
- Sudjana. 1992. *Metodologi Peneitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tim Wikipedia.2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

Watik, Ahmad. 1996. *Dasar dan Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widayatul T., Rusmi. 1999. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Sagung Seto.

Wahyuni Tri, (2006). Tenaga perawat menuju kompetensi global. www.suarakarya-online.com, akses tgl 10 Nov 2009

Zainuddin, m. 1998. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Impress.