

GAMBARAN MOTIVASI UNTUK BEKERJA KE LUAR NEGERI PADA MAHASISWA PRODI D-III KEPERAWATAN POLTEKKES KEMENKES YOGYAKARTA

Sani Ariaji Wicaksono, Bondan Palestin, Eko Suryan
Department of Nursing Polytechnic Kemenkes Yogyakarta

ABSTRACT

Background: One way to reach a steady state of life is to work. Working as a professional nurse is the purpose of nursing academy students. Employment as a nurse was widely open, which one was working as an abroad nurse. During the process of preparing a professional nurse needed motivation to increase his own ability. Motivation which comes from inside and outside of students, will give encouragement to choose to work abroad.

Objective: To the description of motivation to work abroad on Nursing Diploma III Program Students of Health Polytechnic of Health Ministry in Yogyakarta.

Methods: The study used survey research methods. Populations and samples in this study were all students majoring in nursing with a total sampling. Data collection was done by using questionnaires to the respondents. Data analysis was done descriptively with a computer program.

Result: nursing student's motivation to work abroad in the medium category at 66.9%. most of the respondents have an intrinsic motivation to the category was 63.6% of the most dominant support intrinsic motivation was interest, whereas extrinsic motivation by category were 72.9% of extrinsic motivation was the most favorable job opportunities.

Conclusion: based on the result showed that the motivation of nursing students were included in the medium category and the most support of them was interest in student motivation and job opportunities.

Keywords: motivation, work abroad

Latar Belakang

Motivasi memiliki dua unsur pokok yaitu unsur dorongan/kebutuhan dan unsur tujuan. Motivasi mendorong untuk berbuat atau beraksi. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons. Motivasi menunjuk pada proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan (Sarwono, S.W, 2010)

Beberapa tahun terakhir ini, pengiriman tenaga kesehatan Indonesia ke luar negeri, khususnya perawat, menjadi perbincangan yang cukup

hangat di berbagai kalangan. Di tengah semakin meningkatnya jumlah pengangguran terdidik dari tahun ke tahun, tentu merupakan hal yang cukup menggembirakan bahwa perawat dari Indonesia berpeluang bekerja di luar negeri seperti Amerika Serikat, negara-negara di Benua Eropa (Inggris, Belanda, Norwegia), Timur Tengah (Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Kuwait) dan kawasan Asia Tenggara (Singapura, Malaysia). Australia membutuhkan tenaga perawat, pertanian dan manufaktur sebanyak dua ribu orang. Jepang membutuhkan perawat hampir dua puluh ribu orang. Di kawasan Timur Tengah, penjajakan dilakukan antara lain dengan Kuwait yang membutuhkan pekerja di sektor migas dan perawat sebanyak lima ribu orang. Yordania dengan kebutuhan

tiga ribu tenaga kerja di bidang perawat dan tenaga medis (Suparno, E., 2009).

Berdasarkan dinamika tenaga seorang tenaga kesehatan khususnya tenaga keperawatan diatas peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang motivasi seorang calon tenaga kerja keperawatan untuk bekerja ke luar negeri. Hasil studi pendahuluan dengan 25 orang mahasiswa tingkat I, II dan III Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta dengan metode wawancara, didapatkan data bahwa 13 mahasiswa ingin bekerja di Indonesia dengan alasan enggan berpisah dari keluarga, ingin meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di Indonesia, tidak bisa bahasa asing, biaya, menuntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan asing, perbedaan kebudayaan, dan mencari ketenangan jiwa. Sedangkan 12 mahasiswa lainnya ingin bekerja ke luar negeri dengan alasan ingin mengikuti jejak figur idolanya, Ingin mendapatkan penghasilan yang tinggi, mencari pengalaman, prestasi, memperbanyak ilmu, mengembangkan keterampilan dan kemampuan di bidang keperawatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan : *"Bagaimana Gambaran Motivasi Melanjutkan Pendidikan Keperawatan pada Mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta?"*. Tujuan peneliti dalam mengadakan penelitian Karya Tulis Ilmiah berjudul Motivasi untuk Bekerja Ke Luar Negeri pada Mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta tersebut diantaranya adalah secara umum bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi untuk bekerja ke luar negeri pada mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Secara khusus bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor minat, pengetahuan, dorongan berprestasi, peluang kerja dan lingkungan sosial mahasiswa Prodi D-III Keperawatan

Poltekkes Kemenkes Yogyakarta untuk bekerja ke luar negeri serta mengetahui gambaran faktor-faktor tersebut berdasarkan tingkat kelas dan jenis kelaminnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa jurusan keperawatan menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan bantuan program komputer.

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik
Responden Juni, 2012 (n = 118)

No	Karakteristik	Frek	Persentase
1	Tingkat Kelas		
	a. Tingkat I	39	33,1
	b. Tingkat II	37	31,3
	c. Tingkat III	42	35,6
2	Agama		
	a. Islam	111	94,1
	b. Kristen	4	3,4
	c. Katholik	2	1,7
	d. Hindu	1	0,8
3	Jenis kelamin		
	a. Laki – laki	22	18,6
	b. Perempuan	96	81,4
4	Alamat asal		
	a. Yogyakarta	4	3,4
	b. Sleman	33	27,9
	c. Bantul	27	22,9
	d. Gunungkidul	8	6,8
	e. Kulonprogo	15	12,7
	f. Luar DIY	31	26,3
5	Pekerjaan orang tua		
	a. PNS	45	38,1
	b. Swasta	27	22,9
	c. Wiraswasta	18	15,3
	d. Buruh	11	9,3
	e. Petani	7	5,9
	f. TNI	2	1,7
	g. POLRI	2	1,7
	h. Pensiunan	6	5,1

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut tingkat kelas, tingkat III memiliki jumlah responden terbanyak yaitu sebanyak 42 responden (35,6%). Karakteristik agama menunjukkan bahwa, responden dengan agama Islam memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 111 responden (94,1%). Karakteristik responden menurut jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 96 responden (81,4%). Karakteristik responden menurut alamat asalnya menunjukkan bahwa responden berasal dari Sleman memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 33 responden (27,9%) dan karakteristik responden menurut pekerjaan orang tuanya menunjukkan bahwa PNS merupakan jumlah terbanyak yaitu 45 responden (38,1%).

2. Motivasi responden

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi untuk Bekerja Ke Luar Negeri pada Mahasiswa Program Studi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta Juni, 2012 (n = 118)

No	Item	Frek	Persentase
1	Motivasi Intrinsik		
	a. Motivasi tinggi	24	20,3
	b. Motivasi sedang	75	63,6
	c. Motivasi rendah	19	16,1
2	Motivasi Ekstrinsik		
	a. Motivasi tinggi	17	14,4
	b. Motivasi sedang	86	72,9
	c. Motivasi rendah	15	12,7
3	Motivasi		
	a. Motivasi tinggi	22	18,7
	b. Motivasi sedang	79	66,9
	c. Motivasi rendah	17	14,4

Tabel 2 menunjukkan bahwa mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar memiliki motivasi intrinsik dalam kategori sedang (63,6%), motivasi ekstrinsik dalam kategori sedang (72,9%) dan motivasi secara umum dalam kategori sedang (66,9%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi untuk Bekerja Ke Luar Negeri pada Mahasiswa Program Studi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta Berdasarkan Tingkat Kelas dan Jenis Kelamin Juni, 2012 (n = 118)

No	Item	Tinggi		Kategori Sedang		Rendah		JML F
		F	%	F	%	F	%	
1	Motivasi Intrinsik							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	6	15,4	24	61,5	9	23,1	39
	b. Tingkat II	7	18,9	26	70,3	4	10,8	37
	c. Tingkat III	7	16,7	28	66,6	7	16,7	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	6	27,3	14	63,6	2	9,1	22
	b. Perempuan	14	14,6	61	63,5	21	21,9	96
2	Motivasi Ekstrinsik							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	6	15,4	25	64,1	8	20,5	39
	b. Tingkat II	5	13,5	31	83,8	1	2,7	37
	c. Tingkat III	6	14,3	30	71,4	6	14,3	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	6	27,3	15	68,2	1	4,5	22
	b. Perempuan	15	15,6	65	67,7	16	16,7	96
3	Motivasi							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	7	17,9	25	64,2	7	17,9	39
	b. Tingkat II	6	16,2	26	70,3	5	13,5	37
	c. Tingkat III	7	16,7	28	66,6	7	16,7	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	7	31,8	13	59,1	2	9,1	22
	b. Perempuan	10	10,5	71	73,9	15	15,6	96

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik responden tingkat II paling tinggi, motivasi ekstrinsik responden tingkat I paling tinggi dan motivasi secara umum responden tingkat I paling tinggi. Responden laki-laki memiliki motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan motivasi lebih tinggi daripada perempuan.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Faktor-Faktor Bekerja Ke Luar Negeri pada Mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta Juni, 2012 (n = 118)

No	Item	Frek	Persentase
1	Minat		
	a. Tinggi	19	16,2
	b. Sedang	79	66,9
	c. Rendah	20	16,9
2	Pengetahuan		
	a. Tinggi	13	11,1
	b. Sedang	95	80,5
	c. Rendah	10	8,4

No	Item	Frek	Persentase
1	Dorongan Berprestasi		
	a. Tinggi	14	11,8
	b. Sedang	85	72,1
	c. Rendah	19	16,1
2	Peluang Kerja		
	a. Tinggi	26	22,1
	b. Sedang	79	66,9
	c. Rendah	13	11,0
3	Lingkungan Sosial		
	a. Tinggi	10	8,5
	b. Sedang	92	77,9
	c. Rendah	16	13,6

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi responden untuk bekerja ke luar negeri dari faktor minat sebagian besar dalam kategori sedang (66,9%), faktor pengetahuan dalam kategori sedang (80,5%), faktor dorongan berprestasi dalam kategori sedang (85%), faktor peluang kerja dalam kategori sedang (66,9%) dan faktor lingkungan sosial dalam kategori sedang (77,9%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Faktor-Faktor Bekerja Ke Luar Negeri pada Mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta Berdasarkan Tingkat Kelas dan Jenis Kelamin Juni, 2012 (n = 118)

No	Item	Kategori Faktor Minat						JML F
		Tinggi		Sedang		Rendah		
		F	%	F	%	F	%	
1	Minat							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	5	12,8	26	66,7	8	20,5	39
	b. Tingkat II	6	16,2	26	70,3	5	13,5	37
	c. Tingkat III	8	19,1	29	69,1	5	11,8	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	8	36,4	13	59,1	1	4,5	22
	b. Perempuan	20	20,8	59	61,5	16	17,7	96
2	Pengetahuan							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	6	15,4	26	66,7	7	17,9	39
	b. Tingkat II	5	13,5	29	78,4	3	8,1	37
	c. Tingkat III	6	14,3	31	73,8	5	11,9	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	4	18,2	17	77,3	1	4,5	22
	b. Perempuan	12	12,5	65	67,7	19	19,8	96
3	Dorongan Berprestasi							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	5	12,8	29	74,4	5	12,8	39
	b. Tingkat II	5	13,5	28	75,7	4	10,8	37
	c. Tingkat III	4	9,5	28	66,7	10	23,8	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	4	18,2	15	68,2	1	13,6	22
	b. Perempuan	11	11,5	70	72,9	15	15,6	96

No	Item	Kategori Faktor Minat						JML F
		Tinggi		Sedang		Rendah		
		F	%	F	%	F	%	
4	Peluang Kerja							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	5	12,8	28	71,8	6	15,4	39
	b. Tingkat II	2	5,4	27	72,9	8	21,6	37
	c. Tingkat III	8	19,1	29	69,1	5	11,8	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	3	13,7	18	81,8	1	4,5	22
	b. Perempuan	8	8,3	76	79,2	12	12,5	96
5	Lingkungan Sosial							
	Tingkat Kelas							
	a. Tingkat I	5	12,8	29	74,4	5	12,8	39
	b. Tingkat II	9	24,3	25	67,6	3	8,1	37
	c. Tingkat III	4	9,5	33	78,6	5	11,9	42
	Jenis kelamin							
	a. Laki – laki	5	22,7	14	63,6	3	13,7	22
	b. Perempuan	8	8,3	76	79,2	12	12,5	96

Tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi responden untuk bekerja ke luar negeri dari faktor minat responden tingkat III paling tinggi, faktor pengetahuan responden tingkat I paling tinggi, faktor dorongan berprestasi responden tingkat II paling tinggi, faktor peluang kerja tingkat III paling tinggi dan faktor lingkungan sosial responden tingkat II paling tinggi. Responden laki-laki memiliki minat, pengetahuan, dorongan berprestasi, peluang kerja dan lingkungan sosial lebih tinggi daripada perempuan.

Pembahasan

Hasil penelitian motivasi intrinsik menunjukkan bahwa sebesar 20,5% responden memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Hasil penelitian berkaitan dengan faktor minat, menunjukkan bahwa faktor minat memberi motivasi yang tinggi kepada 16,2% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh kecenderungan responden dalam menjalani kesehariannya sering menjumpai seorang lulusan perguruan tinggi jurusan kesehatan khususnya keperawatan setelah lulus akan menjadi PNS atau pegawai rumah sakit. Minat sebagai suatu ungkapan kecenderungan tentang kegiatan yang sering dilakukan setiap hari, sehingga

kegiatan itu disukainya. Responden yang menunjukkan bahwa faktor minat memberi motivasi yang tinggi tersebut merupakan responden yang bisa dikatakan memiliki ketertarikan untuk bereksperimen terhadap suatu hal baru yaitu bekerja sebagai perawat di luar negeri berdasarkan informasi yang didapatkan dan menjadikan kepuasan tersendiri. Minat adalah bentuk dari motivasi intrinsik. Pengaruh positif minat akan membuat seseorang tertarik untuk bereksperimen seperti merasakan kesenangan, kegembiraan dan kesukaan (Robbins, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan karakteristik tingkat kelas dan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa faktor minat memberi motivasi yang tinggi kepada responden pada Tingkat III dan responden laki-laki. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh responden pada tingkat kelas Tingkat III lebih berpeluang untuk bekerja ke luar negeri dan tenaga kerja yang dicari adalah tenaga kerja yang loyalitasnya tinggi. *"Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa ketertarikan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi"*.

Responden laki-laki memiliki motivasi yang tinggi kemungkinan disebabkan oleh kecenderungan laki-laki melihat bahwa peluang diterima kerja ke luar negeri lebih besar. *"Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka"*.

Hasil penelitian berkaitan dengan faktor pengetahuan, menunjukkan bahwa faktor pengetahuan memberi motivasi yang tinggi kepada 11,1% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh kurang optimalnya pemberian informasi yang diterima oleh responden sedangkan informasi yang ada di masyarakat bahwa kerja sebagai PNS di dalam negeri cukup, nyaman untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Teori Tindakan Beralasan menyatakan bahwa niat/minat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh keyakinan dan sikap terhadap perilaku tersebut. Keyakinan ini timbul berdasarkan pengetahuan yang diterima tentang akibat positif atau negatif tentang sesuatu atau perilaku tertentu (Azwar, S. 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan karakteristik tingkat kelas dan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa faktor pengetahuan memberi motivasi yang tinggi kepada responden pada tingkat kelas Tingkat I dan responden laki-laki. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh responden pada Tingkat I memiliki pemikiran bahwa di umur yang masih muda masih bisa mengembangkan karier lebih luas dibandingkan jika usia tua. *"Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi"*.

Responden laki-laki memiliki motivasi bekerja ke luar negeri kemungkinan disebabkan karena responden laki-laki cenderung lebih memiliki rasa ingin tahu tentang pengalaman kerja luar negeri lebih dari responden perempuan. *“Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas dan kemampuan belajar. Namun, studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria”*.

Hasil penelitian berkaitan dengan faktor dorongan berprestasi, menunjukkan bahwa faktor dorongan berprestasi memberi motivasi yang tinggi kepada 11,9% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh tingkat kepuasan akan pencapaian prestasi masing-masing responden yang berbeda-beda, menilai bahwa bekerja ke luar negeri bukanlah sebuah prestasi. Teori kebutuhan untuk mencapai prestasi merupakan motivasi yang berbeda – beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi¹³. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang tetapi mampu untuk diselesaikan, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan karakteristik tingkat kelas dan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa faktor dorongan berprestasi memberi motivasi yang tinggi kepada responden pada Tingkat II dan responden laki-laki. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan

oleh responden pada tingkat kelas Tingkat II memiliki rasa percaya diri bahwa dengan tubuh yang masih kuat bisa menjadi modal untuk bekerja ke luar negeri sekaligus mengaktualisasikan diri di sana. *“Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang tanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua”*.

Responden laki-laki memiliki motivasi yang tinggi kemungkinan disebabkan oleh responden laki-laki merasa lebih berpeluang bekerja di luar negeri dibandingkan perempuan. *“Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggungjawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya”*.

Hasil penelitian motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa sebesar 14,5% responden memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi. Hasil penelitian berkaitan dengan faktor peluang kerja, menunjukkan bahwa faktor peluang kerja memberi motivasi yang tinggi kepada 22,2% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh prospek kerja dalam negeri yang masih bisa dikembangkan dan lebih jelas terbukti hasilnya dibandingkan peluang kerja di luar negeri ditambah minimnya publikasi kebijakan pemerintah mengenai kesempatan bekerja ke luar negeri. Ada suatu teori yang disebutkan sebagai *“teori harapan”*. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan,

bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan muncul peluang yang terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Jalan yang tampak terbuka tersebut adalah sebuah peluang bekerja bagi tenaga keperawatan dan pendukung munculnya sebuah motivasi untuk bekerja ke luar negeri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan karakteristik tingkat kelas dan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa faktor peluang kerja memberi motivasi yang tinggi kepada responden pada tingkat kelas Tingkat III dan responden laki-laki. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh responden pada Tingkat III kemungkinan disebabkan oleh responden pada tingkat kelas tersebut merasa sudah cukup mampu untuk bersaing di luar negeri dan masih ada waktu satu tahun lagi untuk persiapan ke luar negeri. *"Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi"*.

Responden laki-laki memiliki motivasi yang tinggi kemungkinan disebabkan oleh responden melihat minat perempuan yang kurang untuk bekerja ke luar negeri sehingga melihat sebuah peluang dibutuhkannya tenaga kerja laki-laki. *"Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan*

dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka".

Hasil penelitian berkaitan dengan faktor lingkungan sosial, menunjukkan bahwa faktor lingkungan sosial memberi motivasi yang tinggi kepada 8,5% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh pengaruh dan pengalaman dari orang – orang terdekat responden yang memberikan bahwa bekerja di dalam negeri lebih terjamin, jelas pekerjaannya dan nyaman dengan lingkungan yang sudah lebih dikenal. Tradisi dari keluarga dan orang terdekat responden banyak yang kurang mendukung untuk mengembangkan karier sampai ke luar negeri, contohnya tradisi keluarga dimana perempuan masih dibatasi untuk berkarir dan laki-laki diberi kesempatan memilih tempat bekerja lebih luas. Lingkungan sosial adalah semua orang atau manusia lain yang dapat mempengaruhi manusia lain. Pengaruh lingkungan sosial itu ada yang diterima secara langsung dan ada yang tidak langsung. Pengaruh secara langsung seperti dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain, keluarga, teman-teman, kawan sekolah, sepekerjaan, dan lain sebagainya. Pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui radio, TV majalah, buku-buku surat kabar dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan karakteristik tingkat kelas dan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa faktor lingkungan sosial memberi motivasi yang tinggi kepada responden pada tingkat kelas Tingkat I dan responden laki-laki. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh responden pada tingkat kelas Tingkat II merasa umur yang masih muda dan memiliki dukungan dari lingkungan sosialnya untuk mengembangkan karier sampai luar negeri. *"Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.*

Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”.

Responden laki-laki memiliki motivasi yang tinggi kemungkinan disebabkan oleh tantangan yang harus dilalui oleh responden perempuan lebih banyak di tempat tinggalnya, dan bagi laki-laki mencari pekerjaan tidak harus di dekat tempat tinggalnya. *”Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggungjawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya”.*

Hasil penelitian berkaitan dengan motivasi secara umum menunjukkan bahwa motivasi dari responden termasuk kategori motivasi sedang yaitu 66,9% responden. Hasil penelitian tersebut kemungkinan disebabkan oleh minat responden yang berkeinginan bekerja ke luar negeri sudah cukup tinggi tetapi dari pengetahuan responden masih minim dan bukan prestasi.

Pengaruh dari luar diri responden seperti peluang usaha dan lingkungan sosial juga mempengaruhi motivasi responden. Responden sudah ada yang mengetahui peluang kerja seorang tenaga kesehatan khususnya perawat untuk bisa bekerja ke luar negeri tetapi masih ada yang lebih tertarik bekerja di dalam negeri. Dukungan lingkungan sekitar responden seperti keluarga cukup tinggi tapi dukungan masyarakat dan fasilitas masih minim.

Motivasi menunjuk pada proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan

atau akhir daripada gerakan atau perbuatan. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons.

Kesimpulan

Motivasi untuk bekerja ke luar negeri pada mahasiswa Prodi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta sebagian besar dalam kategori sedang. Motivasi mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat I dan mahasiswa laki-laki. Minat mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar dalam kategori sedang.

Minat mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat III dan mahasiswa laki-laki. Pengetahuan mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar dalam kategori sedang. Pengetahuan mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat I dan mahasiswa laki-laki. Dorongan berprestasi mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar dalam kategori sedang. Dorongan berprestasi mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat II dan mahasiswa laki-laki.

Peluang kerja mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar dalam kategori sedang. Peluang kerja mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat III dan mahasiswa laki-laki. Lingkungan sosial mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sebagian besar dalam kategori sedang. Lingkungan sosial mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri yang termasuk dalam kategori tinggi adalah pada mahasiswa tingkat II dan mahasiswa laki-laki.

Saran

1. Bagi Instansi Pendidikan

Institusi pendidikan memotivasi mahasiswa untuk bekerja ke luar negeri sejak mahasiswa berada di tingkat I karena berdasarkan kesimpulan tersebut motivasi bekerja ke luar negeri pada mahasiswa tinggi pada mahasiswa tingkat I. Institusi pendidikan menyediakan kelas khusus persiapan perawat profesional untuk dikirim ke luar negeri. Institusi pendidikan menerapkan sistem hari berbahasa internasional yaitu pada hari Rabu, Kamis mahasiswa berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris dan hari Jumat mahasiswa berkomunikasi menggunakan bahasa Arab.

Institusi pendidikan menyediakan informasi – informasi mengenai peluang, syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri yang disampaikan menggunakan informasi klasikal, pemberitahuan tertulis dan poster di papan pengumuman. Institusi pendidikan menempatkan MULOK pilihan di Semester II dengan MULOK wajib Bahasa Inggris dan MULOK pilihan Bahasa Arab, Jepang, Korea dan Mandarin. Institusi pendidikan memfasilitasi terbentuknya jejaring alumni mahasiswa Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yang berhasil bekerja ke luar negeri. Institusi pendidikan menghadirkan alumni mahasiswa Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yang berhasil bekerja ke luar negeri ketika pulang ke Indonesia untuk memberi motivasi, informasi, wawasan (*talkshow*) bekerja di luar negeri.

2. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa mampu menguasai bahasa Inggris, Arab, Jepang, Korea atau Mandarin untuk mendukung bekerja sebagai perawat profesional di luar negeri. Mahasiswa harus aktif mencari informasi peluang kerja ke luar negeri kepada pihak jurusan, direktorat, atau sumber lain.

3. Bagi Peneliti lain

Peneliti lain mampu mengembangkan penelitian ini menjadi lebih menarik dengan karakteristik yang lebih spesifik. Peneliti lain dapat mendapatkan hasil penelitian motivasi bekerja ke luar negeri yang lebih akurat dengan menambahkan gambaran motivasi berdasarkan kepribadian mahasiswa.

Korespondensi

Sani Ariaji Wicaksono

Jurusan Keperawatan, Poltekkes Kemenkes
Yogyakarta, Jl. Tatabumi No. 3 Banyuraden,
Gamping, Sleman Yogyakarta Telp.
(0274)617885.

DAFTAR PUSTAKA

- Stevenson, N. 2001. *Seni Memotivasi*. Yogyakarta : Andi-Yogyakarta.
- Sarwono, S.W. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suparno, E. 2009. *Grand Strategy Indonesia : Kajian Komprehensif Manajemen Pembangunan Negera-Bangsa*. Jakarta : Milestone.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta.
- Setiadi. 2007. *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutjipto. 2001. *Burnout, Studi Mengungkap Psikologi Dunia Kerja*. Semarang : GI Gema Insani Offset.
- Robbins. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Dyne, L.V., dan Graham, J.W.,. 2005. Organizational Citizenship Behaviour ; Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*. Vol. 37 (4) : 765-802.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa : PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian : Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yuanita, S. 2011. *Tips Menumbuhkan Motivasi dan Percaya Diri untuk Meraih Kesuksesan*. Yogyakarta : Brilliant Book.
- Dalyono, M, 2001. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT. Renika Cipta.