

HUBUNGAN JABATAN, MASA KERJA DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN MOTIVASI PERAWAT UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG SARJANA KEPERAWATAN

Ratmanita¹, Veny Elita², Wasisto Utomo³

Program Studi Ilmu Keperawatan

Universitas Riau

Email: Ratmanita@gmail.com

Abstract

The study aims to determine the relationship between position, period of employment and family support with the motivation to continue their study to undergraduate level. This study uses the description of correlation with cross-sectional. The number of sample is 62 respondents drawn using random sampling techniques. Instrument used was a questionnaire with 20 statements. The analysis method uses the chi-square statistical test with a significance level of $p < \alpha$ (0.05). The statistical test result obtains p value for positions is 0.349, p value of years 0.090, and family support p value = 0.709 $> \alpha = 0.05$, it can be concluded that there is no significant relationship between position, period of employment, and family support with the motivation to continue their education to undergraduate level. It is Expected the nurses should seek to increase knowledge and skills through formal and non-formal education, in order to achieve improve their qualities to provide nursing services.

Keywords : Family support, Position, period of employment, motivation, nursing education, nurse

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang bergantung pada tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM). Menghadapi era globalisasi, dimana diberlakukannya pasar bebas dan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dibidang kesehatan, serta meningkatnya persaingan antara rumah sakit, dibutuhkan SDM yang berkualitas dan profesional dibidangnya, dengan demikian tantangan utama dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya adalah pengembangan SDM (Mardani, 2011).

Tenaga kesehatan yang telah berada di dalam sektor pelayanan kesehatan perlu dikembangkan dan diarahkan agar dapat bekerja lebih produktif (Sumantri, 2008). Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dituntut untuk memiliki kematangan dalam berfikir, bertindak dan bersikap sebagai perawat profesional, sehingga mampu menjawab berbagai tantangan tersebut.

Langkah awal yang perlu ditempuh oleh perawat profesional adalah mengembangkan pendidikan tinggi keperawatan dan memberikan kesempatan kepada para perawat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga diharapkan pada akhir tahun 2015 mayoritas pendidikan perawat yang ada di rumah sakit sudah memenuhi kriteria minimal sebagai perawat profesional (Ners)(Nursalam, & Ferry, 2008). Menurut Tetuko (2011) pada tahun 2015 tenaga perawat harus menyandang gelar S1 maka sudah layak sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan

kesehatan pada masyarakat. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menargetkan pada tahun 2015 para perawat harus berpendidikan S1 (Strata 1) (Mardani, 2011).

Sampai dengan Tahun 2005, rasio jumlah perawat Indonesia per 100.000 penduduk masih jauh di bawah negara tetangga seperti Filipina, Malaysia, atau Thailand. Di Indonesia, terdapat 59,6 perawat per 100.000, dibandingkan dengan 135 perawat di Malaysia, 442 perawat di Filipina, atau 162 perawat di Thailand (Bappenas, 2005). Badan perencanaan pembangunan nasional (BAPPENAS) telah membuat proyeksi kebutuhan tenaga perawat di Indonesia pada tahun 2010 untuk mencapai rasio 100 : 100.000 penduduk sebanyak 276.049 orang perawat.

Saat ini di Indonesia terdapat 400 institusi pendidikan tinggi keperawatan baik yang menyelenggarakan program vokasional (Diploma III) maupun profesional (S1) dengan rata-rata jumlah lulusan 50 per tahun maka pada tahun yang sama institusi pendidikan hanya mampu menghasilkan 20.000 perawat per tahun. Jika asumsi itu juga digunakan dalam konteks 2005, maka membutuhkan waktu 10 tahun lebih untuk dapat mencapai jumlah tersebut.

Rasio perawat di Indonesia tahun 2012 adalah sebanyak 89,9 per 100.000 penduduk dapat dilihat dari target indikator Indonesia Sehat rasio sebanyak 117,5 perawat per 100.000 penduduk. Secara nasional belum memenuhi target, namun sebagian provinsi telah memenuhi target indikator Indonesia Sehat (Badan PPSPDMK Kemkes, RI, 2013).

Dari hasil wawancara dengan Widodo (2013), data dari PPNI Provinsi Riau menunjukkan jumlah tenaga keperawatan yang terdaftar menjadi anggota PPNI sebanyak 8195 anggota perawat dengan kualifikasi S1 keperawatan berjumlah 795 orang (9,70 %), D3 keperawatan 6921 orang (84,5%) dan SPK 479 orang (5,84 %). Data dari PPNI Pekanbaru menunjukkan jumlah tenaga keperawatan yang terdaftar menjadi anggota PPNI sebanyak 5895 anggota perawat dengan kualifikasi S1 keperawatan berjumlah 488 orang (8,27%), D3 keperawatan 5059 orang (85,8%) dan SPK 348 orang (5,90%).

Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Pekanbaru merupakan Rumah Sakit Islam dengan akreditasi tipe B. Berdasarkan wawancara langsung dengan kepala bagian keperawatan Efirisnawati (2013), jumlah tenaga kesehatan khususnya perawat tahun 2013 sebanyak 183 orang yang terdiri dari tingkat pendidikan yang bervariasi yaitu : 8 orang (4,37%) S1 Ners, 162 orang (88,52%) DIII, 14 orang (7,10%) SPK. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru masih banyak didominasi lulusan DIII yang perlu ditingkatkan lagi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga pada akhirnya dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan perawatan yang lebih profesional. Rumah Sakit Ibnu Sina mengupayakan tahun 2014 bekerja sama dengan yayasan membuka jurusan S1 keperawatan yang akan diutamakan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibnu Sina.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dengan 10 responden perawat yang bekerja di Ruang Mina Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didapat hasil bahwa 8 perawat mengatakan memilih belum ada keinginan melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan. Keputusan ini dikarenakan belum merasa perlu dan tidak ada pengaruh peningkatan jenjang jabatan, sehingga perawat tidak merasa perlu melanjutkan pendidikan. Sedangkan 2 perawat mengatakan termotivasi untuk melanjutkan kuliah namun belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan S1 Keperawatan.

Kurangnya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dapat dilihat dari terbatasnya jumlah tenaga profesional seperti uraian di atas. Maksud dari motivasi disini adalah semua proses yang menjadi penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi untuk melanjutkan

pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi berhubungan dengan lama bekerja, jabatan, dan dukungan keluarga. Banyak lulusan D3 keperawatan yang merasa takut untuk melanjutkan pendidikan di FIK atau PSIK karena merasa untuk lulus seleksi saja sangat sulit. Terlebih lagi perkuliahan yang harus dijalani sangat padat, berat dan cukup melelahkan. Isu inilah yang memungkinkan membuat mereka merasa kalah sebelum bertanding. Dimasa era globalisasi perawat di tuntut untuk meningkatkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tahun 2015 perawat yang berpendidikan DIII diwajibkan untuk melanjutkan pendidikan S1 keperawatan (Mardani, 2011).

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktifitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Uno, 2012).

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan jabatan, masa kerja, dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan sarjana keperawatan.

TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui hubungan jabatan, masa kerja, dan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan.

MANFAAT PENELITIAN

Dapat dijadikan Sebagai tambahan kepustakaan dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan jabatan, masa kerja, dukungan kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 62 orang responden dengan menggunakan teknik *random*

sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan 20 pernyataan. Kuesioner tersebut terdiri dari 3 bagian. Pada bagian pertama terdiri dari data demografi (nama, umur, jenis kelamin, jabatan, lama kerja). Bagian kedua berupa pernyataan terkait motivasi yang berisi 15 pernyataan dengan menggunakan skala *likert*. Pada bagian ketiga berisi 5 item pernyataan menggunakan skala *guttman* untuk menilai dukungan keluarga untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana. Bagian ketiga menggunakan skala *guttman*. Adapun analisa yang digunakan adalah analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini memaparkan mengenai frekuensi dan persentase data demografi serta variabel yang diteliti dari 62 orang responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Adapun hasil analisa univariat dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel. 6

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30	28	45,1
2	31-40	34	54,9
Total		62	100

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok umur di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (n=62)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, sebagian besar berada pada usia produktif yaitu dewasa pertengahan (31-40 tahun) berjumlah 34 orang (45,1%).

Tabel. 7

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin (n=62)

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	51	82,3
2	Laki-laki	11	17,7
Total		62	100

Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 51 orang (82,3%).

Tabel. 8

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok menurut jabatan (n=62)

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Struktural	18	29
2	Fungsional	44	71
Total		62	100

Berdasarkan tabel 8 tersebut diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, mayoritas responden adalah perawat pelaksana/fungsional yaitu sebanyak 44 orang responden (71%) sedangkan struktural sebanyak 18 orang responden (29%).

Tabel. 9

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja (n=62)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, sebagian

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 tahun	22	35,5
2	5-10 tahun	13	21,0
3	> 10 tahun	27	43,5
Total		62	100

besar responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 27 orang responden (65,9%).

Tabel. 10

Distribusi frekuensi responden berdasarkan dukungan keluarga (n=62)

No	Dukungan Keluarga	Frekuensi	Persentase (%)
1	Positif	44	71
2	Negatif	18	29
Total		62	100

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai dukungan keluarga yang positif yaitu sebanyak 44 orang responden (71%) sedangkan responden yang mempunyai dukungan keluarga yang negatif sebanyak 18 orang responden (29%).

Tabel. 11

Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi (n=62)

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	35	56,5
2	Rendah	27	43,5
Total		62	100

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 35 orang (56,5%) sedangkan responden motivasi rendah sebanyak 27 orang responden (43,5%).

Analisa Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel bebas yaitu hubungan jabatan, masa kerja, dan dukungan keluarga dengan variabel terikat yaitu motivasi melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana, terdapat hubungan antara variabel apabila *P value* < 0,05. Pada

penelitian ini dilakukan uji statistik dengan uji *Chi-Square*. Tabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel. 12

Hubungan jabatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

Jabatan	Motivasi				Total		P Value
	Tinggi		Rendah				
	N	%	N	%	N	%	
Struktural	8	44,4	27	61,4	35	56,4	0.349
Fungsional	10	55,6	17	38,6	27	43,6	
Jumlah	18	29,0	44	71,0	62	100	

Tabel 12 menunjukkan responden dengan jabatan struktural yang memiliki motivasi tinggi adalah sebanyak 8 orang responden (44,4%) dan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 27 (61,4%), sedangkan responden dengan jabatan fungsional yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 10 orang (55,6) dan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 17 orang (38,6%). Hasil uji statistik diperoleh $P\text{ Value} = 0,349 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan jabatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

Tabel. 13

Hubungan masa kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

Masa kerja	Motivasi				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
< 5 thn	15	42,9	7	25,9	22	35,5	0.090
5-10 thn	9	25,7	4	14,8	13	21,0	
> 10 thn	11	31,4	16	59,3	27	43,5	
Jumlah	35	56,5	27	43,5	62	100	

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara masa kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana diperoleh hasil sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (42,9%) dengan masa kerja < 5 tahun, sedangkan yang memiliki motivasi rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan sebanyak 16 orang responden (59,3%) masa kerja > 10 tahun Hasil uji statistik diperoleh $P\text{ Value} = 0,090 > \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

Tabel. 14

Hubungan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan

DK	Motivasi				Total		P Value
	Tinggi		Rendah				
	N	%	N	%	N	%	
Pos	26	74,3	18	66,7	44	72,0	0.709
Neg	9	25,7	9	33,3	27	29,0	
Jlh	35	56,5	27	43,5	62	100	

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan keluarga dengan motivasi melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana diperoleh hasil bahwa dukungan keluarga positif sebanyak 26 orang responden (74,3%) dan sisanya sebanyak 18 orang responden (66,7%) yang memiliki motivasi rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Sedangkan dilihat dari dukungan keluarga negatif sebanyak 9 orang (25,7%) dan sisanya 9 orang (33,3%) memiliki motivasi rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Hasil uji statistik diperoleh $P\text{ Value} = 0,709 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bab IV, maka pada bab ini akan disajikan pembahasan dari analisa data univariat dan bivariat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden diperoleh bahwa umur responden sebagian besar berada pada usia produktif yaitu dewasa pertengahan (31-40 tahun) sebanyak 34 orang responden (54,9%). Sesuai dengan teori bahwa faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang yang sudah berusia lanjut dalam pengalaman belajar mungkin lebih sulit dari orang yang masih muda. Dapat diperkirakan bahwa daya ingat akan menurun sejalan dengan bertambahnya usia, khususnya pada beberapa kemampuan yang lain seperti kosakata dan pengetahuan umum (Sastrohadiwiryono, 2004).

Hasil penelitian terkait jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 62 orang responden yang diteliti, jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 51 orang (82,3%) dan responden laki-laki sebanyak 11 orang (17,7%). Hal ini terbukti bahwa memang banyak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan

perempuan baik secara fisik dan psikis. Kelebihan perempuan Khan (2000, dalam Asmadi, 2008) perempuan secara tabiatnya lebih peka dari pada pria. Maka dari itu perawat yang bekerja di rumah sakit didominasi oleh perempuan.

Menurut Joe (2012) jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar diberbagai tempat. Dapat dilihat dari hasil penelitian terhadap 62 orang responden yang diteliti, mayoritas jabatan fungsional yaitu sebanyak 44 orang responden (71%) dan struktural 18 orang responden (29%). Hal ini menggambarkan bahwa di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina untuk jabatan fungsional/ perawat pelaksana lebih dominan, karena perawat pelaksana sebagai ujung tombak dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien. Maka dari itu seorang perawat profesional harus mengikuti pendidikan formal atau pendidikan berkelanjutan (program sertifikasi), dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

Masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Semakin lama karyawan bekerja mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan keterampilan seorang perawat (Hasibuan, 2009) Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden menunjukkan bahwa sebagian besar dari masa kerja >10 tahun sebanyak 27 responden ((43,5%). Hal ini menegaskan bahwa masa kerja yang cukup lama perlu penyegaran kembali melalui pelatihan atau pendidikan berkelanjutan sesuai kebijakan rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas memberikan dukungan yang positif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana sebanyak 44 orang (71%). Dukungan dapat diartikan sebagai sokongan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain. Dukungan biasanya diterima dari lingkungan sosial yaitu orang-orang yang dekat,

termasuk didalamnya adalah anggota keluarga, orang tua, masyarakat dan teman (Marliyah, 2004). Seseorang yang sudah berkeluarga tentu saja akan berfikir dua kali apabila harus meninggalkan keluarganya walaupun untuk keperluan pengembangan dirinya. Sebaliknya orang yang masih belum berkeluarga kemungkinan sangat berminat dan mempunyai motivasi tanpa memikirkan hal lain yang berhubungan dengan keluarganya. Demi kelancaran dalam melanjutkan pendidikan perlu adanya relasi yang baik antar anggota keluarga yang lain. Hubungan pengertian dan kasih sayang dari anggota keluarga yang lain dapat mendukung dalam proses pendidikan (Purwanto, 2010).

Analisa tentang hubungan jabatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Dari uji statistik melalui *Chi Square* didapatkan $P\text{ value} = 0,349 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Berdasarkan analisa peneliti bahwa tingginya motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan tidak akan berpengaruh besar dengan meningkatnya jabatan. Hal ini disebabkan tunjangan gaji yang didapat menurut jabatan struktural dengan fungsional tidak jauh berbeda. Sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2010) merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Misalnya seorang perawat, berusaha bagaimana supaya ia menjadi “perawat teladan” diwilayahnya, kemudian meningkat menjadi “perawat teladan” di seluruh Indonesia.

Analisa tentang Hubungan masa kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Dari uji statistik melalui *Chi Square* diperoleh $P\text{ Value} = 0,090 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astusi (2001) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan motivasi perawat dalam mengikuti pendidikan ($p = 0,017$). Menurut Notoatmodjo (2010) kebutuhan penghargaan bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan atau organisasi saja. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari

kemampuan atau prestasi yang dicapai. Untuk sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada “lama kerja” atau model arisan, tetapi harus didasarkan pada sistem kompetensi prestasi kerja. Hasil penelitian ini dengan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan, karena rumah sakit atau perusahaan menilai orang pantas atau tidaknya menduduki jabatan tertentu bukan dinilai dari masa kerja karyawan tapi dari prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak memberikan motivasi kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kemudian analisa hubungan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Pada penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Dari uji statistik melalui *Chi Square* diperoleh $P\text{ Value} = 0,709 > \alpha = 0,05$. Menurut hasil data yang peneliti dapatkan dari responden sebagian besar dukungan keluarga sebanyak 26 orang responden (74,3%) yang mempunyai motivasi tinggi untuk mengembangkan diri melalui jenjang pendidikan sarjana keperawatan. Kebijakan umum mengenai perawat pada umumnya menyarankan agar pihak keluarga memberikan kesempatan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadi sambil bekerja. Meskipun tanpa kebijakan, kenyataannya setiap perawat memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Sastrihadiwiryo, 2004).

Dari wawancara sebagian besar responden memiliki motivasi yang tergolong tinggi, namun keterbatasan dukungan dana dari keluarga untuk mengembangkan kualitas dari perawat mengakibatkan tidak mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kenyataan inilah yang mengakibatkan pertumbuhan percepatan tenaga keperawatan dengan kualifikasi setingkat sarjana tergolong lambat. Biar bagaimanapun tingginya motivasi perawat, apabila tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai maka proses percepatan profesionalisme keperawatan yang dicita-citakan akan berjalan lambat.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru mengenai hubungan jabatan, masa kerja, dan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan, masa kerja, dan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

1. Disarankan untuk para perawat hendaknya berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, melalui jalur pendidikan formal maupun pendidikan non formal, guna mencapai keunggulan dalam berbagai aspek dalam memecahkan berbagai masalah kesehatan khususnya di bidang keperawatan dan agar dapat memberikan pelayanan yang benar-benar profesional dan bermutu tinggi.
2. Disarankan untuk bagian manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina agar lebih meningkatkan rencana strategi peningkatan SDM melalui pendidikan dan pelatihan serta arahan yang berupa motivasi yang dapat meningkatkan minat dari perawat untuk bisa mengembangkan karirnya. Dalam rangka mengembangkan SDM keperawatan diperlukan dukungan dan kerjasama melalui program terencana antara institusi yang terkait, seperti institusi pendidikan, rumah sakit, dinas kesehatan dan pemerintah daerah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Proses penyusunan laporan penelitian ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

¹**H. Erwin, S.Kp., M. Kep:** Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia.

²**Veny Elita, S.Kp., MN (MH):** Dosen Pembimbing I dalam Bidang Keilmuan Keperawatan Jiwa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia.

- ³**Wasisto Utomo, M. Kep., Sp. KMB:** Dosen Pembimbing II dalam Bidang Keilmuan Keperawatan Medikal Bedah Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia
- ⁴**Ns. Bayhakki, PhD:** Dosen Penguji dalam Bidang Keilmuan Keperawatan Medikal Bedah Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia
- ⁵**Yulia Irvani Dewi, M. Kep., Sp. Mat:** Dosen Penguji dalam Bidang Keilmuan Keperawatan Maternitas Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi. (2008). *Konsep dasar keperawatan*. Jakarta: EGC
- Astuti. (2001) *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat RSJ untuk mengikuti pendidikan; suatu studi kasus di tiga RSJP di Jawa Barat*. Jurnal penelitian <http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=70782&lokasi=lokal>
- Bappenas. (2005). *Rasio perawat di Indonesia tahun 2005*. Diakses tanggal 04 November 2013 dari <http://www.bappenas.go.id>.
- Badan PPSPDMK, Kemkes RI. (25 Februari 2012). *Data dan informasi kesehatan propinsi DKI jakarta*. Diperoleh tanggal 04 November 2013 dari <http://www.ppni.dki.com>
- Efirisnawati. (Mei 2013). *Pola ketenagaan mikro keperawatan*. Wawancara personal
- Joe. (2012). *Definisi pekerjaan, profesi, jabatan dan karir*. Di akses tanggal 15 desember 2013. dari <http://ilmukritis.wordpress.com/2012/02/08/definisi-pekerjaan-jabatan-profesi-dan-karir/>
- Hasibuan, SP. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, AA. (2007). *Riset keperawatan dan teknik penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika
- _____. (2008). *Pengantar konsep dasar keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- _____. (2008). *Pengantar pendidikan keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto
- Kusnanto. (2004). *Pengantar profesi dan praktik keperawatan profesional*. Buku kedokteran. Jakarta: EGC
- Nursalam. (2008). *Manajemen keperawatan*. edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- _____. (2008). *Pedoman skripsi, tesis, dan instrumen penelitian keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. & Ferry, E. (2008). *Pendidikan dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Notoatmodjo. (2009). *Metode penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Medika
- _____. (2010) *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Marliyah, L. (2004). *Journal provitae*. Jakarta: Fakultas psikologi universitas tarumanagara bekerjasama dengan yayasan obor Indonesia.
- Mulyati. (2010). *Masa depan profesi keperawatan*. diperoleh tanggal 25 November 2013 dari http://Profesi_keperawatan.co.id//masa-depan-profesi-keperawatan.pdf
- Mardani. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi keperawatan di RSJ Madani Palu*. Jurnal keperawatan. Diperoleh tanggal 02 Juni 2013. dari <http://jurnal.untad.ac.id/pdf>.
- Purwanto, MN. (2010). *Psikologi pendidikan*. Jakarta : Rosda
- PPNI. (2013). *Pendidikan keperawatan*. Diperoleh tanggal 17 Desember 2013 dari <http://www.inna-ppni.or.id/Index.php/Keperawatan> di-Indonesia/Pendidikan keperawatan
- Riyanto. (2010). *Pengolahan dan analisa data kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Rumapea, N. (2011). *Hubungan karakteristik perawat dengan tingkat kepatuhan perawat melakukan cuci tangan di Rumah Sakit Culombia Asia Medan*. Jurnal keperawatan. Diperoleh tanggal 15 Desember 2013 dari <http://jurnal.unair.ac.id/pdf>.
- Sastrohadiwiryono. (2004). *Manajemen tenaga kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sardiman, AM. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Setiadi. (2007). *Konsep & penulisan riset keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Slameto. (2003). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Suarli. & Yayan, B. (2009). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri. (2008). *Tantangan pengembangan tenaga kesehatan masa depan*. Majalah Bina Diknakes. Edisi 42 Januari. hlm: 18

- Tetuko, B (2011). *Tenaga perawat harus menyandang sarjana tahun 2015*. Diakses tanggal 15 Desember 2013. Dari [http://www.Merdeka.com/pernik/thn 2015-perawat-harus-S1-ruvmves.html](http://www.Merdeka.com/pernik/thn%2015-perawat-harus-S1-ruvmves.html).
- Uno, HB. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wasis. (2008). *Pedoman riset praktis untuk profesi perawat*. Jakarta: EGC
- Widodo. (07 Juni 2013). *Data jumlah perawat Propinsi RIAU*. Wawancara personal.
- . (07 Juni 2013). *Data jumlah perawat Kota Pekanbaru*. Wawancara personal.