

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG WANITA MEMILIH SEBAGAI PERAWAT DI RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER

(Studi tentang Perawat di RSUD Kelas B Dr. Soebandi Jember)

SKRIPSI

Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial

Pada

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

Moh. Ashary

NIM. 9409102241

Pembimbing

Drs. SAMA'I, M. Kes.

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2000

Asal	Madrasah	Klass 610.73 ASH f
Terima	03/07/07	
No. Induk	002935711	

MOTTO:

“Berangkatlah kamu baik dalam keadaan merasa ringan ataupun merasa berat, dan berjihadlah dengan harta dan dirimu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu jika kamu mengetahui”

(QS. At Taubah 41)

“Sesungguhnya martabat kaum ini bukanlah tergantung dari keturunanmu dari seseorang; kamu sekalian adalah putra-putra Adam, dan tak seorangpun bisa menolak perbedaan nasibnya; tidak ada kelebihan seseorang diatas lainnya kecuali berdasarkan agama dan taqwanya”

(Nabi Mohammad SAW)

“Bilamana telah datang kepadaku suatu hari dimana aku tidak menambah amal yang yang mendekatkan diriku kepada Allah, mudah-mudahan terbitnya matahari untuk hari itu tidak membawa berkah bagiku”

(Ali bin Abi Thalib)

Sumber :

1. Al Qur'an dan terjemahannya, Departemen Agama RI, 1989.
2. Dr. Ali Al Jundi Ahmad, dalam “Mutiara Hikmah Ali Bin Abi Thalib r.a.” Pustaka Progresif, Surabaya 1989.
3. Abu Al Hasan An Nadwi, dalam “Islam Membangun Peradaban Dunia”. Pustaka Jaya, 1988.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...akhirnya perjuanganku selama ini membuahkan hasil. Dan satu harapan telah kugapai, semoga perjuangan ini menjadi permulaan yang baik bagi perjalananku selanjutnya, tiada kata bijak yang terucap, kecuali dengan segala keikhlasan, kebahagiaan dan kebanggaan dan kerendahan hati kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

- ♥ Kedua orang tuaku, do'a dan ridlomu telah menghantarkan kesuksesanku
- ♥ Saudara-saudaraku terkasih, kak Na, mbak Siti, mbak Anik (alm), mbak Rin, kak Imam, mbak Pu'ah, mas Min, kak Rom (alm), kak Sho'im, dhik Asykury, dhik Asri dll, terima kasih atas segala pengertiannya.
- ♥ Seseorang yang kelak menjadi pendampingku.
- ♥ Ikhwan dan Akhwat di jalan Allah
- ♥ Almamater tercinta, Kampus Biru Universitas Jember

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi
Jurusan Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember dan Diterima Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

Pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 15 Juli 2000

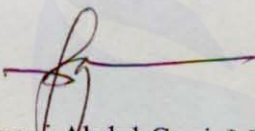
Pukul : 10.00-12.00

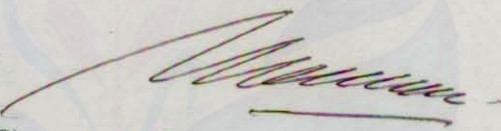
Tempat : Kampus FISIP Universitas Jember

Panitia Penguji,

Ketua

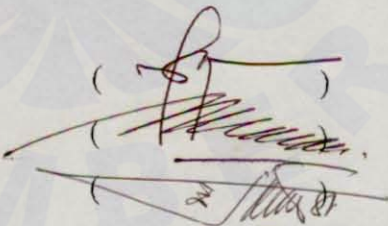
Sekretaris


(Drs. Husni Abdul Gani, MS)
NIP. 131 274 728


(Drs. Sama'i, M Kes)
NIP. 131 658 337

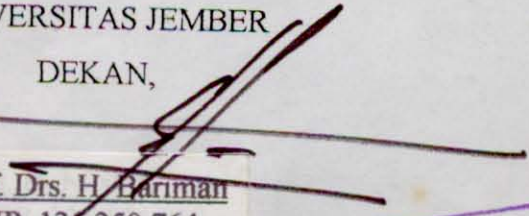
Anggota:

1. Drs. Husni Abdul Gani, MS
2. Drs. Sama'i, M Kes
3. Dra. Elly Suhartini, M.Si



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

DEKAN,


Prof. Drs. H. Bariman
NIP. 131 350 764



KATA PENGANTAR

Hari-hari yang melelahkan telah usai. Teiring syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan pertolonganNya sehingga penulis dapat menghadirkan karya berupa skripsi yang berjudul: **“FAKTOR-FAKTOR PENDORONG WANITA MEMILIH SEBAGAI PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSUD) Dr. SOEBANDI JEMBER”**(Suatu Studi tentang Perawat di RSUD Dr. Soebandi Jember).

Penulis menyadari dalam proses penyusunan karya tulis ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bantuan, motivasi serta kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

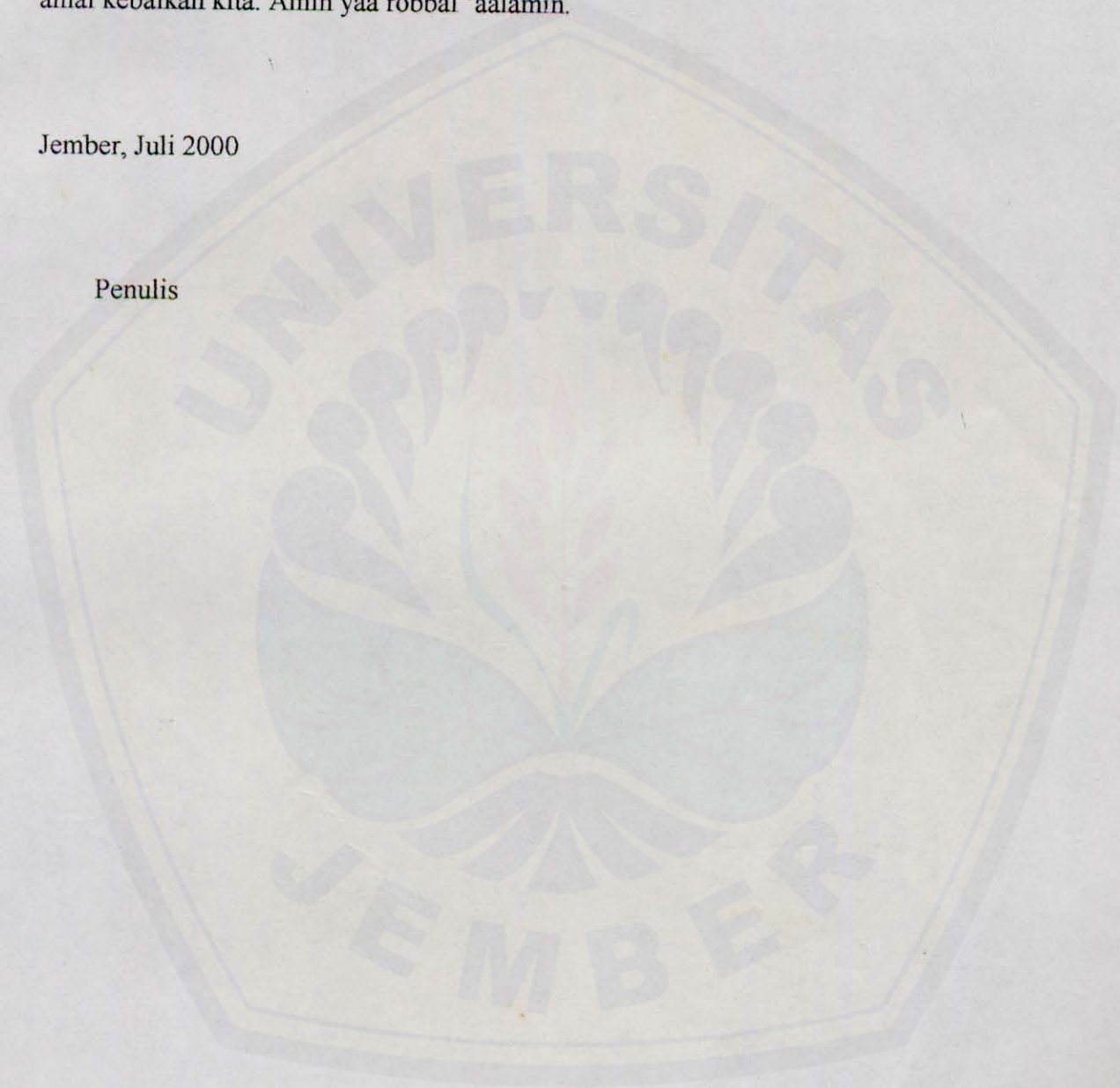
1. Saudara dan Sahabatku yang telah memberikan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini
2. Bpk. Drs. Soepomo, S.pk, selaku Kepala Bagian Perawat RSUD Dr. Soebandi Jember
3. Bpk. dr. Widiharto, selaku Direktur RSUD Dr. Soebandi Jember
4. Segenap dosen dan karyawan di lingkup FISIP Universitas Jember
5. Bpk. Drs. Mahfudz Shiddiq, selaku dosen Wali atas motivasi dan nasehatnya
6. Bpk. Drs. Sama'i, M.Kes, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan pengarahan demi terwujudnya skripsi ini
7. Bpk. Drs. Poerwowibowo, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Universitas Jember
8. Bpk. Drs. Husni Abdul Gani, MS, selaku ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP Universitas Jember
9. Bpk. Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan FISIP Universitas Jember, dan
10. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya Skripsi ini.

Penulis menyadari, bahwa penyusunan karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya penulis membuka pintu kritik dan saran dari pembaca demi penyempurnaannya, sekaligus sebagai wujud membangun

dinamika dan wacana keintelektualan kita bersama. Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, pembaca dan bagi siapa saja yang ingin maju. Dan kepada semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang diberikan, semoga Allah SWT membalas amal kebaikan kita. Amin yaa robbal 'aalamin.

Jember, Juli 2000

Penulis



DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 1: Komposisi Umur Responden	62
Tabel 2: Status Responden	63
Tabel 3: Latar Belakang Pendidikan Responden	65
Tabel 4: Status Kepegawaian Responden	66
Tabel 5: Pekerjaan Ayah	67
Tabel 6: Pekerjaan Ibu.....	68
Tabel 7: Faktor Naluri/Kemanusiaan	71
Tabel 8: Penilaian Terhadap Profesi Perawat	73
Tabel 9: Faktor Cita-Cita.....	76
Tabel 10: Penilaian Responden Tentang Prospek Perawat.....	77
Tabel 11: Keinginan Meningkatkan Karier.....	78
Tabel 12 : Faktor Teman Pergaulan	80
Tabel 13: Kepemilikan Teman Sebagai Perawat	82
Tabel 14: Faktor Dorongan Orang Tua.....	83
Tabel 15: Faktor Persaingan/Kompetisi Kerja.....	86
Tabel 16: Pengalaman Kerja Responden	87
Daftar Bagan/Gambar:	
1. Kondisi Tenaga Keperawatan RSUD. Dr. Soebandi Jember	32
2. Data Jumlah Perawat Pada Instalasi Rawat Inap.....	34

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Pokok Pembahasan.....	9
1.4 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	17
1.5 Konsepsi Dasar.....	18
1.6 Definisi Operasional	35
1.7 Metode Penelitian	38
1.7.1 Metode Penentuan Lokasi	38
1.7.2 Metode Penentuan Populasi	39
1.7.3 Metode Penentuan Sampel	40
1.7.4 Metode Pengumpulan Data	41
BAB II DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
2.1 Sejarah Berdirinya RSUD Dr. Soebandi Jember	43
2.2 Letak Geografis RSUD Dr. Soebandi Jember	44
2.3 Struktur Organisasi Dan Tata Kerja RSUD Dr. Soebandi Jember	45
2.4 Fungsi Dan Tugas Bidang Perawatan	48
2.5 Falsafah, Tujuan, Visi, Misi, Motto, Peran Dan Fungsi RS	53
2.6 Misi, Motto Dan Visi Keperawatan RSUD Dr. Soebandi Jember	54
2.7 Sistem Pelayanan Keperawatan	54

2.8 Kondisi Ketenagaan Keperawatan RSUD Dr. Soebandi Jember	56
2.9 Kondisi Ketenagaan Instansi Rawat Inap RSUD Dr. Soebandi Jember	59

BAB III IDENTITAS RESPONDEN

3.1 Pengantar	65
3.2 Status Responden	66
3.3 Komposisi Umur Responden	67
3.4 Dasar Pendidikan Keperawatan	68
3.5 Status Kepegawaian	70
3.6 Pekerjaan Orang Tua	71

BAB IV ANALISA DATA

4.1 Pengantar	76
4.2 Faktor Pendorong	76
4.2.1 Faktor Naluri/Nilai Kemanusiaan	76
4.2.2 Faktor Cita-Cita	82
4.2.3 Faktor Teman	87
4.2.4 Faktor Orang Tua	91
4.2.5 Persaingan Kerja	93

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

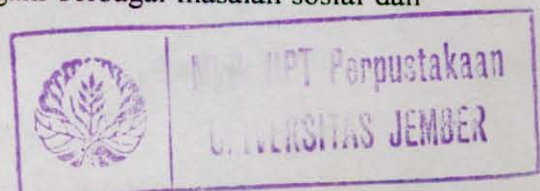
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang sedang dilakukan oleh pemerintah tidak hanya bertumpu pada keberhasilan proyek infrastruktur bangsa saja, melainkan juga dititikberatkan pada peningkatan nilai taraf hidup bangsa Indonesia dengan memberikan peluang yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia baik pria maupun wanita dalam menentukan serta memilih jenis pekerjaan sebagai mata pencaharian sehari-hari yang layak buat mereka. Dalam koridor pemikiran ini negara tidak membedakan antara pria dan wanita dalam meraih kesempatan kerja dan berandil dalam pembangunan dan peran serta mereka. Baik pria maupun wanita masing-masing telah memiliki hak dan kesempatan untuk memanfaatkan sarana dan peluang kerja yang tersedia. Melihat jumlah penduduk Indonesia yang saat ini mencapai 200 juta lebih dari separo terdiri dari kaum wanita, maka tentunya kaum wanita harus mendapatkan perhatian yang serius dan perlunya mengatur peran mereka agar lebih banyak aktif dalam proses perubahan/pembangunan bangsa.

Sejalan dengan proses reformasi sekarang ini kita memaklumi bahwa wanita cenderung mulai bebas memilih peran untuk menunjukkan peran dan eksistensinya. Wanita mulai menuntut hak-hak yang sama dengan kaum pria, baik dalam bidang pendidikan, politik, ekonomi dan lain sebagainya. Tentang peranan wanita sebagaimana yang tertuang dalam TAP MPR NO. II/MPR/1993 disebutkan bahwa :

wanita sebagai sumber daya insani dalam pembangunan mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan termasuk dalam upaya mewujudkan keluarga sehat, wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani sejahtera, bahagia serta pengembangan anak, remaja, dan pemuda dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Peranan wanita dalam pembangunan masyarakat baik yang diperkotaan maupun yang ada di pedesaan perlu terus ditingkatkan terutama dalam menangani berbagai masalah sosial dan



ekonomi yang diarahkan pemerataan hasil pembangunan, pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan pemeliharaan lingkungan.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa antara pria dan wanita masing-masing memiliki hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dalam pemilihan peran. Keberadaan wanita baik mereka yang bermukim di kota maupun di pedesaan memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Dari sini pula kita melihat bahwa peran wanita secara tidak langsung yang akan ikut mempengaruhi kondisi bangsa adalah tingkat mobilitas kerja wanita. Dari sini pula maka peran dan fungsi wanita merupakan suatu yang menarik untuk dikaji baik eksistensinya, karakteristik maupun problematika yang selalu timbul seiring dengan laju perkembangan masyarakat.

Status serta posisi wanita yang bekerja semakin lama semakin kuat mendapat pengakuan dari masyarakat, pemerintah sendiri juga telah memberikan jaminan perlindungan dan aturan tersendiri terkait dengan posisi wanita yang bekerja. Dengan demikian wanita yang berposisi sebagai pegawai, karyawan atau tenaga kerja telah mendapat perhatian dan mendapat "tempat" yang baik dimata masyarakat kita. Hal ini tercermin dari semakin banyaknya wanita yang menempuh jenjang karier/pekerjaan yang sangat kompleks berdasarkan keinginan, tuntutan, budaya atau alasan-alasan lainnya yang mereka miliki. Sekaligus menghilangkan sebuah mitos yang keliru bahwa dahulu wanita yang bekerja di luar rumah sangat langka dan dianggap bertentangan dengan norma dan adat yang berlaku dalam masyarakat. Namun sekarang ini posisi wanita yang bekerja diberbagai sektor kehidupan secara benar, terhormat serta proporsional sudah dianggap sebagai fenomena yang biasa bahkan menurut banyak kalangan merupakan suatu langkah kemajuan.

Melihat kecenderungan tentang semakin meningkatnya peran kaum wanita, maka dalam hal ini tidak terlepas dari adanya kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam menentukan jenis pekerjaannya. Kondisi dan perubahan lingkungan sosial seseorang dan nilai-nilai yang berkembang di tengah-tengah masyarakat sedikit banyak telah berpotensi memberikan pengaruh dalam aktivitas kehidupan mereka. Bekerja adalah merupakan salah satu upaya seseorang untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan dan tingkat kesejahteraan

mereka. Hal ini juga tidak terlepas dari posisi wanita, dimana mereka sebagai manusia memiliki kecenderungan untuk mempertahankan eksistensi dengan mencurahkan segala potensi yang dimiliki. Bekerja dipandang sebagai usaha yang dapat mencapai tujuan-tujuan kebutuhan. Jadi dari sini diyakini terdapat kondisi atau keadaan yang mendorong wanita untuk bekerja sekaligus menunjukkan identitas peranannya. Kondisi sosial ekonomi seseorang merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang berusaha atau bekerja untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun tidak menutup kemungkinan terdapat faktor-faktor atau motif lain yang juga turut mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk bekerja, baik itu faktor yang berasal dari dalam diri mereka sendiri yang berupa motivasi maupun faktor-faktor yang berasal dari luar dirinya seperti lingkungan dimana ia bertempat tinggal.

Salah satu bidang kerja bagi wanita adalah menjadi perawat di rumah sakit. Bekerja sebagai perawat tergolong pekerjaan yang dianggap masih langka oleh sebagian masyarakat di Indonesia. Profesi sebagai perawat dianggap sebagai pekerjaan altruistik yang bisa dilakukan oleh siapa saja karena mengasuh, merawat merupakan pekerjaan rutin dan lumrah dapat dilakukan oleh setiap orang. Perawat disini hampir dikatakan sebagai pekerjaan yang pelakunya bisa dikatakan sebagai pekerja sosial yang bersifat vokasi, altruistik yang secara tidak langsung memunculkan anggapan stereotip terhadap pekerjaan ini. Disisi lain pekerjaan sebagai perawat adalah sangat strategis karena keberadaannya sangat dibutuhkan dalam membantu dalam proses penyelenggaraan usaha kesehatan nasional yang berdimensi mengentaskan kelemahan dan ketidakberdayaan orang-orang yang sedang terganggu kesehatannya atau sakit.

Ditengah-tengah penilaian yang cenderung masih stereotip terhadap peran yang dimainkan perawat disisi lain jumlah peminat yang memilih pekerjaan ini cenderung naik. Profesi sebagai perawat merupakan bagian dari sistem usaha kesehatan nasional dimana dalam bidang kesehatan ini proporsi jumlah pegawai wanitanya paling tinggi. Sebagaimana yang diungkap oleh Tjokrowinoto (1996:63) bahwa :

departemen-departemen yang menunjukkan proporsi pegawai wanita yang cukup tinggi adalah Departemen Kesehatan (45,6 %), Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (38,8 %). Sedangkan departemen-departemen yang proporsi wanita rendah adalah Departemen Perhubungan (4,9 %), Departemen Pertambangan (18,5) dan Departemen Dalam Negeri (10,9)

Dari penjelasan tersebut membuktikan bahwa wanita cenderung lebih besar menempati pekerjaan dibidang kesehatan. Tidak menutup kemungkinan jumlah tersebut didukung dengan jumlah wanita yang bekerja sebagai perawat, sebab perawat merupakan salah satu substansi operasional pelayanan bidang kesehatan.

Profesi sebagai perawat adalah jenis pekerjaan yang selama ini secara umum banyak diminati oleh kaum wanita, hanya beberapa terdapat kaum pria yang menekuninya. Hampir sebagian besar ditemukan di rumah sakit-rumah sakit di negara-negara maju termasuk di Indonesia, jumlah perawat umumnya/mayoritas adalah wanita. Disisi lain bekerja sebagai perawat memang tidak bisa dipisahkan dengan realitas rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan masyarakat. Fungsi rumah sakit tidak bisa dipisahkan dengan fungsi keperawatan, sebab fungsi keperawatan umumnya terjadi dan merupakan bagian dari program kesehatan pada umumnya berguna untuk membantu penyelenggaraan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pertolongan baik medis maupun non medis. Antara perawat dan rumah sakit sangat terkait dengan sistem usaha kesehatan nasional yang berdimensi pada upaya kesejahteraan manusia terutama dalam bidang kesehatan. Sehingga mutlak terjadi hubungan timbal balik saling membutuhkan diantara dua fungsi peranan ini, yaitu antara perawat sebagai tenaga pembantu dokter di rumah sakit dalam bidang pelayanan keperawatan, dan rumah sakit itu sendiri sebagai institusi dimana ia bekerja.

Bekerja sebagai perawat merupakan suatu jenis pekerjaan yang memadukan keprofesionalan, seni keperawatan, mental, bakat, serta rasa kemanusiaan yang mendukung pada pekerjaan keperawatan. Kebutuhan akan tenaga perawat akan senantiasa bertambah seiring dengan upaya pemerintah dalam membangun dan mengembangkan usaha-usaha kesehatan masyarakat, dimana dua hal ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dan

kebutuhan akan tenaga perawat tersebut ternyata telah banyak mendapatkan respon masyarakat baik pria maupun wanita. Hal ini terbukti dari lembaga-lembaga formal pemerintah maupun swasta yang mempersiapkan pendidikan tenaga keperawatan banyak diikuti oleh remaja pria dan wanita. Demikian pula apabila kita meninjau lingkungan rumah sakit, maka akan kita jumpai bahwa didalamnya banyak dipenuhi dengan tenaga non medis/perawat dimana sebagian besar mereka wanita.

Bekerja sebagai perawat adalah jenis pekerjaan yang sampai sekarang ini sebagian besar banyak diminati oleh wanita, namun sebenarnya jumlah yang ada sekarang ini masih sangat kurang. Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa seseorang memilih suatu jenis pekerjaan tidak pernah terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kondisi sosial seseorang, termasuk disini adalah kondisi lingkungan keluarga seperti ayah dan ibu, dorongan keinginan atau motivasi, cita-cita, lingkungan pergaulan serta keadaan-keadaan diluar diri seseorang jelas akan ikut mengkondisikan sebagai faktor pengaruh kepada seseorang dalam memilih dan menentukan jenis pekerjaannya. Termasuk dalam hal ini mereka yang memilih/menentukan perawat sebagai pilihan mereka dalam menentukan pekerjaan tetapnya, maka dalam hal ini pula tidak luput dari faktor-faktor yang mendorong atau mempengaruhinya.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Rosmawarna (1978:11) merupakan alasan-alasan/faktor-faktor yang sering mempengaruhi dan mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat antara lain :

1. Sebagai perawat lebih mudah mendapatkan penghasilan tambahan dengan mengurus, mengobati penderita di rumah yang tidak mau atau setelah keluar dari rumah sakit,
2. Perawat di kalangan masyarakat Indonesia mempunyai kedudukan yang cukup baik.
3. Memang benar-benar senang menolong sesama manusia yang sakit,
4. Terpaksa bekerja sebagai perawat karena lapangan kerja di tempat lain sukar didapat

Dari apa yang disampaikan oleh Rosmawarna tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat faktor-faktor alasan seseorang memilih bekerja sebagai perawat diantaranya oleh empat hal diatas, dimana faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri. Faktor-faktor tersebut berupa kondisi atau

keadaan yang mendorong mereka memilih sebagai perawat yaitu diantaranya karena kesulitan atau bingung dalam memilih pekerjaan di tempat lain, atau karena persaingan memperoleh kesempatan kerja karena banyaknya pencari kerja, sehingga menjadi perawat dipandang sebagai pekerjaan yang tidak/sedikit pesaingnya sedangkan proses atau cara untuk menjadi perawat tidak terlalu sulit dan kecil pesaingnya. Dalam hal ini mereka menganggap bahwa disamping proses untuk menjadi perawat cukup mudah yaitu dengan menempuh jenjang pendidikan kejuruan dan didukung oleh kondisi bahwa pemerintah masih kekurangan tenaga perawat, sehingga menjadi perawat dipandang cukup prospektif. Dari sinilah yang merupakan salah satu faktor mengapa mereka memilih pekerjaan sebagai perawat. Sementara ditengah-tengah masyarakat muncul stereotip terhadap peran perawat bahwa perawat hanya diperankan oleh orang-orang tertentu saja dan langka peminatnya. Keadaan ini semakin mendorong mereka memilih sebagai perawat. Faktor lain yang turut mendorong seseorang menjadi perawat adalah karena menuruti keinginan fitri yang muncul dari dorongan rasa belas kasihan terhadap orang lain yang membutuhkan pertolongan. Sekaligus dari sini rasa ingin menolong tersebut merupakan motivasi yang muncul pada diri mereka. Selain kedua faktor diatas bahwa wanita memilih bekerja sebagai perawat disebabkan karena melihat bahwa dengan menjadi perawat akan membentuk atau meningkatkan status sosialnya ditengah-tengah masyarakat, sehingga menjadi perawat dipandang cukup representatif. Adapun merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang memilih sebagai perawat adalah karena tertarik dengan pekerjaan yang dimainkan oleh perawat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan menjadi seorang perawat maka selain ia telah bekerja di instansinya (rumah sakit) mereka juga dapat mengusahakan penghasilan tambahan di luar rumah sakit. Sehingga kemungkinan besar perawat akan memperoleh penghasilan tambahan diluar rumah sakit. Dari sinilah yang kemudian menjadi daya tarik dari pekerjaan sebagai perawat. Selain dari beberapa faktor diatas, berdasarkan wawancara informal secara langsung penulis lakukan terhadap beberapa perawat mereka memilih bekerja sebagai perawat karena menuruti perintah atau saran dari orang tuanya. Hal ini karena orang tua mereka pernah menjadi perawat sehingga

menyarankan agar anaknya bekerja sebagai perawat, dengan alasan bekerja sebagai perawat cukup menjanjikan dan baik dimata masyarakat, atau mereka (orang tua) berharap agar si anak mencontoh/mengikuti jejak orang tuanya. Terlepas ia suka atau tidak terhadap pekerjaannya tersebut. Dalam wawancara informal lain, penulis juga menjumpai bahwa yang mendorong atau yang menjadi salah satu alasan mereka bekerja sebagai perawat karena keinginan/motivasi yang muncul dari dirinya sendiri. Sementara terdapat pula keadaan lain yang berpotensi memberikan dorongan/pengaruh seperti kondisi lingkungan, seperti teman, sahabat, keluarga dalam menentukan pilihannya.

Rumah sakit Dr. Soebandi Jember merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Jember yang sekarang ini dalam proses kegiatan kesehariannya banyak melibatkan tenaga perawat. Tenaga perawat yang dipekerjakan pada umumnya didominasi oleh para perawat wanita. Jumlah mereka lebih besar bila dibandingkan dengan jumlah perawat pria. Dari sinilah yang mendorong penulis untuk menjadikan rumah sakit Dr. Soebandi Jember sebagai obyek penelitian. Berangkat dari penjelasan tersebut diatas dan beberapa fakta empirik yang muncul di masyarakat tentang status wanita sebagai perawat termasuk yang ada di RSUD Dr. Soebandi Jember senantiasa tidak pernah terlepas dari latarbelakang, pengaruh dari keadaan/kondisi dimana kesemuanya itu merupakan faktor-faktor baik yang sifatnya mendorong maupun penarik mereka memilih sebagai perawat. Maka terkait dengan penelitian ini penulis memfokuskan pada faktor-faktor pendorong, dan untuk lebih menjelaskan maksud dari penelitian ini penulis mengangkat sebuah judul : **"FAKTOR-FAKTOR PENDORONG WANITA MEMILIH SEBAGAI PERAWAT di RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER"**.

Adapun alasan obyektif penulis mengambil judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Judul penelitian masih tercakup dalam ruang lingkup bidang studi ilmu kesejahteraan sosial dan terkait dengan studi penelitian ilmu sosial secara umum.
2. Pada penelitian ini erat kaitannya dengan kesejahteraan sosial dimana manusia berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang

diinginkan yang pada akhirnya akan dapat menciptakan kesejahteraan mereka, sekaligus melihat faktor-faktor pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar diri wanita yang berpotensi mempengaruhi dan mendorong mereka memilih bekerja sebagai perawat

Sedangkan alasan subyektif penulis dengan judul penelitian ini karena melihat dan mengamati banyak wanita yang bekerja sebagai tenaga perawat dimana jumlah mereka jauh lebih besar bila dibandingkan dengan pria. Sementara disisi lain masih terdapat anggapan di tengah masyarakat bahwa peran perawat digolongkan sebagai pekerjaan yang ringan dan langka sehingga akibat dari penilaian tersebut memunculkan penilaian stereotip sebagian masyarakat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas nampak muncul suatu masalah yang harus dipecahkan, yaitu apa saja yang menjadi faktor-faktor pendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat. Dimana faktor-faktor tersebut erat kaitannya dalam mempengaruhi dan mendorong seseorang memilih atau menentukan jenis pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ilmiah masalah harus dirumuskan dengan jelas, hal ini sangat penting supaya tidak terjadi pelebatan dalam penelitian. Seperti yang telah dikatakan oleh Surachmad (1975 : 33) tentang definisi masalah adalah :

masalah adalah kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai tantangan yang harus kita lalui apabila kita ingin berjalan terus, oleh karena itu penyelidikannya memiliki unsur yang menggerakkan kita untuk membahasnya

Sedangkan menurut Suryabrata (1978:71) merumuskan masalah hendaknya dilakukan sebagai berikut berikut :

1. Masalah hendaknya dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya.
2. Rumusan itu hendaknya padat dan jelas.
3. Rumusan itu hendaknya memberi petunjuk tentang mungkinya mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam rumusan itu

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam latarbelakang bahwa seorang melakukan atau berbuat sesuatu tidak terlepas dari faktor-faktor yang pendorong atau yang mempengaruhinya. Demikian juga halnya dengan wanita yang memilih peran sebagai perawat dalam penelitian ini. Selain peran perawat itu sendiri oleh masyarakat melahirkan beberapa anggapan dan penilaian, disisi lain sebuah fenomena yang tidak kalah penting diteliti adalah faktor-faktor yang mendorong dan mempengaruhi mereka dalam memilih bekerja sebagai perawat. Sebab, dapat dilihat bahwa sampai sekarang ini terlepas dari karakteristik perawat dan penilaian masyarakat, kecenderungan minat untuk menjadi perawat pada diri wanita terutama para wanita cenderung meningkat, maka hal ini tidak bisa dilepaskan dengan motivasi yang mempengaruhinya serta pengaruh lingkungan dan kondisi yang mendorong mereka memilih sebagai perawat. Maka bertitik tolak pada asumsi diatas maka yang menjadi inti permasalahan penelitian ini yaitu : **"Faktor-faktor apakah yang mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat di RSUD Dr. Soebandi Jember ?"**.

1. 3. Pokok Bahasan

Dalam melakukan suatu penelitian peneliti harus membatasi ruang lingkup obyek penelitiannya dengan jelas dan gamblang sehingga mudah difahami. Sebab dengan mengetahui ruang lingkup penelitian/obyek penelitian yang jelas ini maka peneliti tidak akan terjerumus dalam data-data di lapangan yang sia-sia, dengan kata lain batas ruang lingkup obyek penelitian yang jelas akan memberikan kejelasan tentang data-data yang hendak dikumpulkan. Untuk itu penulis menganggap bahwa ruang lingkup obyek penelitian harus dibatasi dengan jelas. Seperti yang telah dikatakan oleh Koentjoroningrat (1993:17)

bahwa dalam penelitian ilmiah perlu adanya ruang lingkup. Ruang lingkup ini penting sekali supaya penulis tidak terjerumus dalam sekian banyak data yang akan diteliti, seringkali seorang peneliti demikian semangatnya dalam meneliti suatu persoalan sehingga tidak sadar akan kesukaran-kesukaran yang pasti dihadapi karena lingkupnya terlalu luas

Berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan terhadap pokok-pokok yang akan dibahas, dengan maksud agar dalam

proses penelitian tidak bertele-tele dan terlalu banyak menampilkan data-data yang sebenarnya tidak terkait dengan obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini ruang lingkup yang akan dibahas adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat, dengan mengambil obyek yang diteliti yaitu perawat.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa sebagai perawat erat kaitannya dengan pelayanan keperawatan dan merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan. Selain peran perawat sangat sosialistis yaitu demi kesembuhan pasien yang berdimensi kemanusiaan dan kesejahteraan jasmani disamping perawat merupakan suatu profesi.

Seperti yang telah dikatakan oleh Ibrahim (1986:1) tentang profesi seorang perawat dia berpendapat bahwa :

perawat sebagai tenaga yang berkemampuan banyak merupakan bagian terbesar dari tim kesehatan dan kebutuhan masyarakat akan pelayanannya. Karena diakui bahwa pelayanan keperawatan berperan dalam mengkaitkan standart kesehatan, tidak hanya untuk martabat perawat dan keperawatan itu sendiri, akan tetapi juga dirasakan sebagai suatu pekerjaan yang berarti kemanusiaan

Dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa perawat merupakan kebutuhan masyarakat dimana mereka merupakan bagian terbesar dari tim kesehatan. Selain sebagai sarana untuk mencapai martabat dan status mereka dalam masyarakat yang berupa profesi, melainkan juga mengandung unsur dimensi kemanusiaan dalam praktek pekerjaannya. Oleh karena itu perawat sebagai tenaga yang profesional, maka ia harus peka serta memahami terhadap kebutuhan dasar manusia dan lingkungan sosial sekitarnya terutama orang-orang yang memang membutuhkan pertolongannya, serta memiliki pembawaan yang naluriah bahwasanya profesi sebagai perawat adalah pekerjaan yang sarat dengan misi dan nilai-nilai kemanusiaan. Bekerja sebagai perawat ternyata tidak hanya dituntut memiliki bekal keahlian dan ilmu keperawatan saja, melainkan ini juga membutuhkan konsentrasi dengan nilai-nilai psikologi-sosiomedis dalam prakteknya. Dari sinilah yang kemudian muncul anggapan sempit bahwa tugas perawat atau pekerjaan sebagai perawat akan berhasil bila dilakukan oleh orang-

orang yang memiliki kemampuan diatas. Lebih jelas lagi berkaitan dengan hal diatas menurut Schulman yang dikutip Ibrahim (1986:35) tentang peran perawat menurutnya perawat sebagai “pengganti ibu” untuk mendiskripsikan peranan perawat yang ideal, menolong orang sakit dan mengatur. Ia mengatakan bahwa :

peranan perawat sangat feminin, ditandai oleh kasih sayang, keintiman, dan kehadiran diri, yang diidentifikasi dengan perawatan dan perlindungan terhadap seorang “anak” (yakni si pasien). Jelas bahwa peranan perawat sebagai bidadari penolong yang dengan tangannya ia memberikan keyakinan melalui sikap dan kemampuannya dalam meningkatkan proses penyembuhan

Menurut argumentasi tersebut dapat dikatakan bahwa peran sebagai perawat memiliki kekhususan dalam prakteknya sehingga secara substansial jelas berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya. Sebagai perawat lebih dekat dengan tugas-tugas kemanusiaan dan ketelitian dalam membantu, melayani serta memberikan proses bantuan untuk meringankan penderitaan pasien. Profesi sebagai perawat masih tergolong jenis pekerjaan langka menurut sebagian kecil anggapan masyarakat. Namun ada juga yang beranggapan lain bahwa profesi sebagai perawat adalah sebuah identitas dari suatu profesionalisme. Sehingga anggapan pertama tadi tidaklah mutlak benar, sebab dilihat dari substansinya pekerjaannya menjadi perawat tidaklah ringan, sebab mereka harus berbekal kemampuan keahlian ilmu keperawatan, dalam artian menjadi perawat harus melalui proses atau memiliki pendidikan keperawatan. Terlepas dari berbagai macam anggapan dan penilaian dari masyarakat memilih profesi sebagai perawat diantara para wanita senantiasa meningkat, bahkan banyak diantara mereka ada yang mengatakannya sebagai pekerjaan pilihan atau pekerjaan favoritnya. Disisi lain terdapat kecenderungan bahwa jumlah perawat terutama kaum wanitanya dari tahun ketahun selalu menunjukkan perkembangan yang cukup berarti. Sehingga fenomena ini tidak terpisah dari faktor-faktor yang mendorong mengapa mereka lebih memilih sebagai perawat. Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi wanita memilih bekerja sebagai perawat bila diteliti memang cukup banyak yang dapat diklasifikasi menurut analisa gejala-gejala empiriknya. Baik faktor pendorong yang berasal dari dalam diri mereka berupa motivasi intern maupun

kondisi-kondisi di luar dirinya seperti orientasi kebutuhan tenaga perawat dalam masyarakat, lingkungan pergaulan, teman, keluarga maupun muncul sebagai suatu cita-cita yang mereka pilih. Hal-hal tersebut biasanya sangat mempengaruhi dan ikut mendorong para wanita memilih pekerjaan tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Moswawarna (1978:85) bahwa terdapat alasan-alasan atau faktor-faktor yang mendorong bagi wanita memilih bekerja sebagai perawat yaitu :

1. Mengurus, mengobati sebagai perawat lebih mudah mendapatkan penghasilan tambahan .
2. Perawat dikalangan masyarakat Indonesia mempunyai kedudukan yang cukup baik.
3. Memang benar-benar memiliki perasaan senang menolong kepada orang sakit
3. Alasan kondisi, terpaksa bekerja sebagai perawat karena sulit mencari pekerjaan lainnya

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat beberapa faktor pendorong dan alasan mengapa wanita memilih bekerja sebagai perawat, baik faktor pengaruh yang berasal dari dalam diri wanita itu sendiri maupun faktor-faktor yang berasal dari luar diri mereka. Faktor-faktor tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Rosmawarna yaitu diantaranya karena tertarik dengan sistem atau pola kerja perawat, karena memang pekerjaan pilihan yang berorientasi karier dan meningkatkan status sosialnya di masyarakat, karena termotivasi rasa ingin menolong orang yang menderita, ataupun karena kondisi sosial/lingkungan yang memaksa mereka untuk bekerja sebagai perawat, misalnya pengaruh anggota keluarga atau teman.

Lingkungan masyarakat beserta kondisinya tidak lain adalah merupakan sumber motivasi yang sangat mempengaruhi sikap-sikap serta mengundang banyak pilihan-pilihan, prinsip-prinsip, corak usaha kehidupan yang cenderung bernuansa obyektif. Alternatif-alternatif pilihan manusia termasuk didalamnya adalah pada saat mereka menentukan jenis pekerjaan yang mereka inginkan. Pemilihan ini tidak akan pernah terlepas dari faktor-faktor tertentu dimana hal itu akan ikut mewarnai dalam pemilihannya. Faktor-faktor itu bisa muncul berupa dorongan dari kondisi internal maupun eksternal seseorang maupun atas dasar ketertarikan atas fakta-fakta yang terjadi dan berkembang di sekelilingnya.

Pengaruh atau faktor-faktor itu bisa muncul berupa motivasi dalam diri seseorang maupun dari dorongan eksternal yang mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan atau berbuat sesuatu. Yang dimaksudkan adalah jenis dorongan yang berpengaruh yang muncul dari dalam diri seseorang maupun ketertarikan seseorang terhadap fakta yang berasal dari luar/lingkungan sehingga ia merasa cenderung ingin memilih atau melakukan suatu pekerjaan tertentu. Sebagaimana dikatakan oleh Wordworth dalam Gerungan (1988:36) bahwa : "setiap tingkah laku adalah bermotivasi, tanpa adanya dorongan tidak akan ada kekuatan yang mampu menggerakkan mekanisme yang bertindak sebagai penuntun tingkah laku. Pendek kata dorongan itu sendiri diaktifkan oleh kebutuhan yang timbul akibat keadaan kekurangan".

Dari pendapat tersebut bila dikaitkan dengan penelitian ini maka wanita yang memilih bekerja sebagai perawat tidak terlepas dari dorongan berupa faktor-faktor yang mendorong maupun mempengaruhinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam latarbelakang bahwa kecenderungan wanita memilih sebagai perawat diantaranya dikarenakan beberapa faktor yang muncul baik dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari pengaruh dorongan lingkungan sosial disekitarnya. Berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja dapat berupa faktor pendorong (push factors) yang bersifat internal maupun eksternal. Berkaitan dengan latar belakang faktor pendorong As'ad (1987:46) menyatakan bahwa : "faktor pendorong penting yang akan menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi, aktivitas dalam bekerja itu mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhan".

Dari uraian tersebut tentunya wanita bekerja karena terdorong oleh adanya suatu kebutuhan, selain karena adanya faktor-faktor pendorong wanita untuk bekerja, tentunya terdapat beberapa faktor penariknya, berkaitan hal tersebut Sa'id yang dikutip oleh Arin (1984:32) menyatakan bahwa :

lingkungan geografis, tradisi, akan berpengaruh pada perilaku manusia. Lingkungan geografis yang dimaksud adalah kesempatan kerja yang terdiri dari lingkungan tempat tinggalnya, sedangkan lingkungan tradisi berkaitan dengan lingkungan pergaulan sehari-hari dengan keluarga. Manusia

dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan, dan dari lingkungan itu kita mendapatkan unsur-unsur yang menarik sehingga kita terjun di dalamnya

Berdasarkan pada kedua asumsi tersebut diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang memilih suatu jenis pekerjaan tertentu dapat berupa faktor pendorong maupun penarik. Faktor pendorong dapat berupa dorongan-dorongan internal seseorang seperti motivasi, keinginan, maupun yang berasal dari luar diri mereka seperti karena paksaan orang terdekat ataupun karena pengaruh lingkungan sekitar, seperti teman. Sedangkan faktor penarik dapat berupa sistem atau mekanisme kerja yang menjadi pilihannya atau karena pengaruh lingkungan sosialnya, misalnya teman yang sudah menjadi perawat. Mengingat kemungkinan banyaknya jenis faktor-faktor pendorong dan penarik seorang wanita memilih pekerjaannya, maka terkait dengan penelitian ini penulis membatasi pada beberapa faktor yang bersifat mendorong (push factor) yang dominan. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1.3.1. Bekerja sebagai perawat karena motivasi/dorongan kemanusiaan.

Salah satu faktor yang ikut berpotensi mendorong wanita bekerja sebagai perawat adalah karena terdorong panggilan jiwa untuk mewujudkan nilai-nilai kemanusiaannya kepada orang lain (pasien) yang membutuhkan pertolongan atau bantuan kesehatan terutama perawatan. Sebagaimana manusia lain wanita yang berprofesi sebagai perawat tidak bisa dipisahkan dari status pekerjaannya yang lebih mengedepankan pada wujud solidaritas kepada sesama manusia lainnya. Banyak dijumpai diantara para wanita yang memiliki rasa ini sebagai pendorong atau sebagai motivasi ia melakukan sesuatu. Menjadi perawat adalah merupakan tugas yang penuh dengan tindakan-tindakan pembantuan dan pertolongan tanpa membedakan status orang/pasien yang ditolongnya/dirawatnya. Demikian pula menjadi perawat cukup beralasan apabila seseorang memilihnya sebagai peran yang tepat dalam aktivitas ini. Jadi diantara wanita yang memilih sebagai perawat memandang bahwa dengan menjadi perawat sebagai sarana yang cukup representatif untuk mewujudkan atau memuaskan hasrat nalurinya dengan jalan menolong pasien. Walaupun sebenarnya sarana untuk “melampiaskan” itu tidak

harus menjadi perawat, akan tetapi dengan menjadi perawat dianggap lebih proporsional dan lebih sesuai bidangnya.

1.3.2. Terpaksa, karena persaingan mendapatkan pekerjaan.

Sebagaimana telah difahami bahwa dewasa ini dengan semakin bertambahnya jumlah angkatan kerja serta terbatasnya lapangan kerja formal mendorong seseorang untuk berkompetisi memperebutkan status pekerjaan yang “terhormat” dan dipandang dari penghasilan yang diperolehnya. Adanya kekhawatiran dan kesulitan memperoleh pekerjaan di tempat lain atau karena tingkat persaingan memperoleh peluang kerja favorit semakin sulit dan pencari kerja semakin meningkat sementara lapangan pekerjaan yang terbatas maka membawa kecenderungan sikap beberapa wanita yang dalam hal ini termasuk sebagai calon tenaga kerja harus mencari pekerjaan yang dianggap alternatif. Diantara masyarakat ada yang memandang bahwa dengan menjadi perawat adalah salah satu solusinya. Menjadi perawat dipandang sebagai pekerjaan yang tidak/sedikit pesaingnya dan masih kurang ditambah lagi cara atau proses menuju ke karier tersebut tidak begitu sulit. Biasanya hal ini sudah diantisipasi jauh-jauh. Kesadaran karena “kesulitan” keadaan tersebut menjadikan beberapa remaja membuat arancang-ancang. Selain itu mereka menganggap bahwa disamping cara atau proses untuk menjadi perawat cukup mudah yaitu melalui jenjang pendidikan keperawatan, maka setelah mereka lulus tidak banyak kesulitan untuk melamar kerja sebagai perawat.

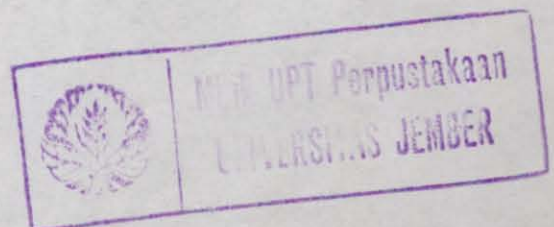
1.3.3. Lingkungan keluarga (Orang Tua)

Termasuk faktor yang mendorong wanita harus memilih bekerja sebagai perawat adalah karena pengaruh lingkungan sosialnya, dalam hal ini keluarga terutama orang tuanya. Orang tua yang idealis atau mempunyai alasan kuat untuk mempengaruhi atau bersikap otoriter terhadap anaknya. Sehingga dalam hal ini akan sangat potensi menimpa pada anak yang penurut dan taat pada orang tua tanpa pembelaan sedikitpun. Demikian juga profesi yang sudah ada pada diri orang tua biasanya sangat berpengaruh pada pemilihan pekerjaan pada anaknya. Diantara beberapa wanita yang memilih sebagai perawat disebabkan karena pengaruh yang berasal dari orang tua mereka. Bekerja sebagai perawat merupakan

bidang pekerjaan berkaitan dengan urusan medis. Orang tua yang bekerja dalam bidang medis sedikit banyak akan mempengaruhi anak pada pemilihan pekerjaannya. Orang yang demikian akan cenderung juga menganjurkan si anak agar bekerja di bidang medis. Diantara wanita yang bekerja sebagai perawat salah satunya karena mengikuti karier orang tua mereka, sehingga orang tua yang menjadi perawat sering mempengaruhi si anak agar menjadi perawat juga.

1.3.4. Cita-cita

Sudah menjadi kewajaran manakala wanita dewasa ini telah menuntut kesejajaran dengan kaum pria, meski dalam beberapa hal terdapat aspek-aspek yang harus diperhatikan keduanya terkait dengan pekerjaan yang akan digelutinya. Setiap orang memiliki keinginan orientasi kerja yang dinamakan dengan cita-cita. Cita-cita yang berupa orientasi masa depan terkait dengan status seseorang dalam suatu ikatan kerja sudah tertanam awal. Sehingga ada kemungkinan bahwa seseorang yang sudah lama memiliki atau menanamkan cita-cita tertentu akan diupayakan dengan langkah-langkah dan perjuangan yang rapi dan tersistematis. Wanita yang berprofesi sebagai perawat pun demikian. Bahwasanya diantara perawat ada yang mengakui bahwasanya mereka berprofesi sebagai perawat di rumah sakit memang sudah menjadi keinginannya. Mereka menjadi perawat bukan karena pengaruh atau dorongan dari orang lain maupun kondisi yang memaksa akan tetapi semata-mata karena terdorong keinginan cita-cita untuk menjadi perawat. Hal ini lebih transparan dengan jenjang kependidikan yang mereka pilih untuk mempersiapkan diri mereka sebagai perawat, yang biasanya mereka cenderung memilih sekolah-sekolah kejuruan seperti SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) maupun yang sampai melalui pendidikan tinggi seperti lewat jenjang akademi semisal Akademi Keperawatan atau yang disingkat AKPER. Jadi faktor internal disini berpotensi untuk mendorong sebagian dari mereka cenderung untuk memilih suatu pekerjaan tertentu. Berprofesi sebagai perawat adalah merupakan salah satu dari sekian jenis pekerjaan yang pada era sekarang ini sudah banyak diminati oleh sebaian dari kaum wanita di Indonesia.



1.3.5 Faktor Teman

Dalam lingkungan masyarakat yang didalamnya memastikan adanya proses hubungan sosial atau interaksi antar manusia memungkinkan terjadi adanya proses pengaruh mempengaruhi. Hal ini wajar disebabkan manusia memang tidak bisa terlepas dari manfaat yang akan dicapainya dari bentuk interaksi yang mereka lakukan.

Terkait dalam penelitian ini, sebagaimana para responden yang berprofesi sebagai perawat, bukan tidak mungkin latarbelakang mengapa mereka memilih sebagai perawat disebabkan karena pengaruh berupa dorongan dari lingkungan sekitarnya, dalam hal ini adalah teman. Teman dalam arti mereka yang sudah lebih dahulu bekerja sebagai perawat. Dengan adanya mobilitas interaksi yang terjadi diantara mereka sedikit banyak telah memberikan kontribusi pengaruh, dalam hal ini mengenai status sebuah pekerjaan dan yang terkait dengan permasalahan-permasalahan yang mereka hadapi saat itu. Dengan interaksi yang khusus inilah yang kemudin menjadi salah satu sebab yang mempengaruhi dan mendorong beberapa responden terdorong untuk memilih sebagai perawat.

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor yang mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat pasien berupa faktor-faktor pendorong berasal dari dalam diri perawat maupun faktor-faktor yang berasal dari luar diri perawat.

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Ingin memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mendorong para wanita bekerja sebagai perawat pasien.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan tentang profesi perawat beserta aspek-aspek atau faktor-faktor yang secara khusus mempengaruhi para wanita memilih serta menekuni pekerjaan sebagai perawat.

3. Untuk dijadikan oleh segenap kalangan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang sejenis terutama menyangkut peran perawat dan hal-hal yang terkait dengannya.
4. Sebagai bahan informasi berkaitan tentang faktor-faktor yang mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat.

1.5. Konsepsi Dasar

Konsepsi dasar merupakan unsur penelitian yang sangat penting guna menentukan langkah-langkah penelitian yang dilaksanakan. Adapun pengertian konsepsi dasar menurut Supranto (1976:4) adalah :

konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dari definisi singkat yang mendasari dari pemikiran kita guna mencapai jalan keluar suatu/pemecahan dari persoalan yang diteliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan peristiwa yang terjadi

Berdasarkan pengertian tentang konsepsi dasar diatas maka penulis akan kemukakan beberapa teori yang berkaitan dengan judul penelitian ini, sehingga akan membantu penulis dalam melakukan penelitian. Dalam konstalasi kehidupan dewasa ini seseorang dituntut untuk senantiasa eksis dalam kehidupannya, karena merupakan naluri yang wajar pada setiap manusia untuk selalu tertuntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan dihadapkan pada kebutuhan-kebutuhan yang bersifat primer maupun sekunder. Dengan demikian seseorang memerlukan sumber penghasilan dan bagi kebanyakan orang hal itu berarti seseorang perlu memiliki pekerjaan dimana melalui cara tersebut seseorang akan memperoleh kebutuhan dan mencapai segala sesuatu yang menjadi keinginannya. Seperti apa yang telah dikemukakan oleh Maslow berintikan pendapat bahwa kebutuhan hidup manusia itu dapat diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan keamanan,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan "esteem",
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan fisiologis adalah jenis kebutuhan manusia berupa kebutuhan pokoknya seperti sandang, pangan serta perumahan. Kebutuhan ini dipandang

sebagai kebutuhan yang sangat mendasar sekali (basic human need). Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan keamanan adalah berupa keamanan fisik dan keamanan yang bersifat psikologis, termasuk didalamnya adalah kesetaraan dalam keadilan dalam status pekerjaan seseorang serta penghargaan yang layak dari manusia lainnya. Kebutuhan sosial yang dimaksud adalah berupa kebutuhan akan keberadaannya sebagai manusia yang mendapatkan penghargaan atas harkat serta martabatnya terhadap manusia lainnya. Adapun yang dimaksudkan dengan kebutuhan "esteem" adalah bahwa ia mempunyai harga diri, oleh karena itulah seseorang memerlukan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan kebutuhan aktualisasi diri adalah semakin disadari bahwa dalam diri setiap orang ada dorongan untuk menampilkan apa yang menjadi maksud terpendam dalam diri mereka akan potensi kemampuannya yang belum seluruhnya dikembangkan.

Bertolak dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial adalah wajar bahwasanya mereka membutuhkan upaya atau usaha untuk memenuhi segala kebutuhan dimana kesemua kebutuhan tersebut ditujukan guna keberlangsungan hidup dan eksistensinya. Karena adanya kebutuhan itulah yang mendorong manusia untuk mencari cara atau sarana dalam memenuhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Soehardjono (1974:64) bahwa :

setiap tindakan (actions) manusia didorong atau dilatar belakangi oleh keinginan (want) sedang keinginan didorong atau dilatarbelakangi oleh kebutuhan-kebutuhan (needs) atau motif-motif. Setelah berpasangan dengan lingkungan (environment) kebutuhan-kebutuhan atau motif dan keinginan-keinginan itu menimbulkan ketegangan-ketegangan tertentu dalam diri manusia

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka karena didorong oleh tuntutan-tuntutan tersebut manusia terdorong untuk mencari peluang-peluang atau sarana-sarana yang akan mampu menghantarkan dirinya pada tujuan kebutuhan yang hendak diraihnya. Sarana-sarana tersebut dapat dilakukan dengan melakukan produksi terhadap potensi-potensi sumber daya alam secara eksploitatif ataupun mencari peluang-peluang lain misal dengan bentuk kerjasama dengan sesama

manusia dalam suatu ikatan pekerjaan. Kemudian agar kebutuhan manusia itu dapat terpenuhi mereka lantas mencari penghasilan melalui bekerja yang sifatnya produktif dalam arti berwujud hasil/materi. Jadi melalui bekerja seseorang memungkinkan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan-kepuasan.

Yang dimaksud dengan bekerja menurut konsep Labour Force yang dikutip oleh Bartas (1990:17) adalah: "kegiatan dengan maksud untuk mendapatkan/memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus".

Jadi yang dimaksud dengan bekerja adalah kondisi dimana seseorang melakukan kegiatan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan (biasanya berupa uang/gaji) yang dilakukan secara tetap dan rutin. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi perawat adalah merupakan salah satu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud dan tujuan tertentu salah satunya yaitu untuk memperoleh penghasilan. Dengan bekerja maka seseorang telah mencurahkan tenaga, pikiran, ketrampilan untuk melakukan suatu proses produksi maupun pelayanan jasa sehingga ia mendapatkan hasil/imbalance sesuai dengan tenaga atau jasa yang mereka berikan. Mereka yang bekerja dikatakan termasuk golongan tenaga kerja, sebagaimana tertera dalam Pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja menyebutkan bahwa: "tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat"

Dari bunyi pasal 1 tersebut jelas bahwa pengertian tenaga kerja diberi arti luas yakni meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utama berupa tenaga maupun pikiran dari yang bersangkutan. Bila dikaitkan dengan penelitian ini maka menjadi perawat adalah termasuk dari sekian jenis pekerjaan yang memiliki hubungan kerja keberadaan mereka sebagai tenaga kerja.

Perawat termasuk jenis pekerjaan yang sekarang ini masih banyak dibutuhkan bahkan sejalan dengan perubahan dan peningkatan infrastruktur kesehatan yang meliputi berbagai aspek maka kebutuhan akan tenaga perawat diimbangi dengan perluasan bidang-bidang cakupannya, contoh diantaranya adalah pembukaan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), Akademi Perawat (AKPER) maupun pendidikan keperawatan setingkat S1 di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Maka sejalan dengan upaya-upaya pemerintah membuka sarana-sarana yang terkait dengan bidang kesehatan tersebut, bersamaan itu pula masyarakat muncul tanggapan dan respon dari masyarakat. Hal ini terbukti bahwa dalam perkembangan jumlah masyarakat yang meminati jenis pekerjaan sebagai perawat cenderung stabil bahkan menunjukkan perkembangan peningkatan yang cukup berarti. Sebagaimana yang disampaikan oleh Prihardjo (1995:89) bahwa :

karena kebutuhan akan perawat masih sangat dibutuhkan maka lulusan SPK rata-rata tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang menyebabkan salah satu animo untuk mendaftarkan diri ke SPK cukup besar. Untuk saat ini lulusan SPK sudah bekerja di berbagai instansi kerja baik di rumah sakit, Puskesmas maupun instansi pelayanan kesehatan lainnya

Berangkat dari argumentasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa jumlah perawat di negeri ini masih sangat dibutuhkan, mengingat pembangunan di bidang pelayanan kesehatan atau yang terkait sangat membutuhkan tenaga perawat. Sedangkan menurut data yang dihimpun oleh Biro Pusat Statistik terakhir tahun 1996 bahwa bahwa sejalan dengan meningkatnya fasilitas kesehatan, penambahati tenaga kesehatan yang meliputi dokter, perawat, bidan serta tenaga akademis bidang kesehatan terus diusahakan oleh pemerintah dari tahun ke tahun. Pada kurun waktu 1992-1995 jumlah tenaga dokter mengalami peningkatan sebesar 13,3 %. Selain dokter tenaga medis lain yang menunjang tugas dokter juga mengalami kenaikan, terutama perawat yang mengalami kenaikan sebesar 14,6 %. (BPS, 1996). Hal ini menjadi bukti bahwa jenis pekerjaan sebagai perawat telah mendapatkan pandangan serta penilaian positif dari masyarakat, terlepas latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong masing-masing orang dalam memilih pekerjaan tersebut.

Sebelum dijelaskan mengenai faktor-faktor pendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat akan dijelaskan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan perawat menurut penelitian ini. Dalam Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 94/MENPAN/1986, tanggal 4 November 1986 disebutkan bahwa :

yang dimaksud dengan perawat adalah pegawai negeri sipil yang berijazah keperawatan yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada unit pelayanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan unit pelayanan kesehatan lainnya)

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka perawat adalah tenaga kerja baik pria maupun wanita yang bertugas dan berwenang melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada unit-unit pelayanan kesehatan. Terkait dengan jumlah perawat wanita seperti yang diungkapkan oleh Prihardjo (1995:43) menyatakan :

masih lebih banyak didominasi oleh wanita. Perbedaan jumlah ini tidak semencolok di negara-negara lain misalnya Amerika dan Jepang. Hal ini mungkin latar belakang sejarah, dimana dimasa kolonial Belanda para pria yang terdidik sebagai tenaga perawat kesehatan difokuskan di kesehatan militer. Beberapa masa yang telah lewat, justru perawat prialah yang menduduki berbagai posisi keperawatan. Begitu perkembangan waktu disertai dengan proses perubahan budaya dan transformasi industri maka peran wanita sebagai perawat telah mendapat pengakuan dari pemerintah

Sebagaimana diterangkan dari penjelasan tersebut maka bila dirunut dari proses sejarah keperawatan, maka pada awalnya jumlah perawat yang ada digeluti kaum pria, namun pada perkembangan berikutnya karena kondisi politik yang telah berubah di tanah air bersama dengan kompleksitasnya maka jumlah perawat dari tahun ke tahun justru wanita yang selalu menunjukkan peningkatan. Profesi sebagai perawat telah disejajarkan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Dari sinilah maka peran sebagai perawat adalah sama dengan peran pegawai lainnya, dimana ia memiliki hak-hak serta dan kewajiban sebagai manusia serta memiliki beberapa persyaratan khusus terkait dalam praktek pekerjaannya. Selain itu profesi sebagai perawat memiliki hak dan kesempatan dalam mendapatkan pelayanan yang sama dari pemerintah dan tempat dimana ia

bekerja sebagaimana warga negara lainnya. Selanjutnya menurut Ibrahim (1986:1) tentang peran pekerja perawat menyebutkan bahwa :

perawat merupakan tenaga yang berkemampuan banyak merupakan bagian terbesar dari tim kesehatan dan kebutuhan masyarakat akan pelayanannya. Karena diakui bahwa pelayanan keperawatan berperan dalam mengkaitkan standart kesehatan, tidak hanya untuk martabat perawat dan keperawatan itu sendiri, akan tetapi juga dirasakan sebagai suatu pekerjaan yang berarti kemanusiaan

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa praktek keperawatan tidak terlepas dari upaya kesehatan masyarakat dunia dan sistem kesehatan nasional. Fokus utama keperawatan adalah kesehatan masyarakat dengan target populasi total. Manusia tidak dipandang dari segi fisik saja tapi manusia dipandang dari aspek bio-psiko-sosial-spiritual. Tujuan praktek keperawatan harus sesuai dengan yang dicanangkan oleh WHO (1985) yaitu harus diupayakan, pada pencegahan primer, peningkatan kesehatan pasien, keluarga, masyarakat, perawatan diri dan peningkatan kepercayaan diri (1995:27-28). Oleh sebab itu perawat merupakan suatu jenis pekerjaan dimana mereka memiliki kekhususan berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya. Demikian juga menjadi perawat menuntut bagi pelakunya memiliki beberapa ketrampilan serta pemahaman yang lebih terhadap sifat/status pekerjaan tidak hanya sekedar menguasai ilmu keperawatan saja namun dituntut pula mempunyai kemampuan komunikasi dan kemampuan persuasif yang baik, harus memahami status/perannya sebagai perawat serta penolong pasien yang membutuhkan pertolongannya.

Sementara dalam American Nurse Association telah merumuskan yang dikutip oleh Cristina Ibrahim (1986:75), seorang perawat diharuskan memiliki kode etik keperawatan yaitu :

kode etik keperawatan diarahkan untuk praktek keperawatan pasien atau klien, yang menerangkan tentang :1). "Hubungan antara perawat dengan dokter dan profesi lainnya; 2). Peningkatan tanggungjawab perawat sebagai warga negara Indonesia, sebagai pegawai pemerintah, ataupun pegawai swasta dan sebagai manusia biasa tidak berbeda jenis kebutuhannya dengan manusia lain yang bukan perawat

Dari konsep tersebut diatas maka dapat dipahami bahwa perawat merupakan tenaga kerja terampil, yang statusnya sebagai pegawai dengan

berpedoman pada norma-norma yang berlaku pada metode kerja yang menjadi tanggungjawabnya dan memiliki derajat sama dengan manusia lain yang bukan perawat. Adapun mengenai fungsi dan peran perawat telah dikemukakan oleh Mirriam M. Johnson dan Herry W. Martin yang dikutip oleh Luminta (1984:37) bahwa :

fungsi instrumental pada perawat adalah kesembuhan pasien, dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang tersedia untuk mendiagnosa dan mengobati penyakit, sedang fungsi ekspresif adalah mengatur atau mengembalikan ketegangan-ketegangan yang dialami oleh anggota agar antara hubungan antara dokter, perawat, pasien tetap harmonis dan terintegrasi

Dari penjelasan tersebut diatas dapat difahami bahwa fungsi instrumental perawat adalah membantu dokter dalam mengatasi atau mengobati pasien, sedangkan fungsi ekspresifnya adalah memberi penjelasan, menentramkan hati pasien dan memberi semangat pasien. Jadi, bekerja sebagai perawat adalah jenis profesi yang integralistik, dimana antara peran dan hasil dari peranannya akan betul-betul baik dan sempurna manakala terjadi integrasi kedua fungsi tersebut.

Sejalan dengan mengacu pada kebutuhan akan tenaga perawat pemerintah telah berupaya agar sumber daya ini bisa senantiasa tercukupi, maka dalam hal ini pemerintah melalui instansi terkait menyelenggarakan pendidikan terapan yang bersifat formal berupa jenjang pendidikan kejuruan khusus bidang keperawatan, misalnya dengan dibukanya SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) , (AKFER) Akademi Keperawatan baik negeri maupun swasta serta instansi/lembaga penyelenggara pendidikan keperawatan lainnya. Dapat dikatakan bahwasanya peran kerja perawat tersebut selalu mendapatkan perhatian dan sebagai bagian dari sistem usaha kesehatan nasional yang digalakkan pemerintah, mengingat kebutuhan akan tenaga perawat tersebut mutlak adanya.

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa wanita memilih bekerja dan berkarier sebagai perawat banyak didorong oleh faktor-faktor yang mempengaruhi pilihannya tersebut. Hal ini wajar sekali, sebab seseorang menentukan sesuatu pilihan pekerjaan pastilah sebelum seseorang melakukannya besar kemungkinan tidak terlepas dari pengaruh atau latarbelakang, maksud atau

tujuan, dorongan, motif atau alasan-alasan yang berbeda-beda. Disisi lain stereotip masyarakat terhadap profesi ini yang masih cenderung mendiskreditkan, namun animo masyarakat yang tertarik atau memilih bekerja sebagai perawat tetap dinamis.

Adanya pengaruh internal maupun eksternal cenderung mendorong wanita bergerak niat dan sikapnya untuk melakukan dan menentukan pekerjaannya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Woodworth dikutip oleh Gerungan (1988 : 67) bahwa: "seluruh tingkah laku adalah bermotivasi. Tanpa adanya dorongan tidak akan ada kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan mekanisme yang bertindak sebagai pemuncul tingkah laku. Dorongan itu perlu bagi kemunculan tingkah laku".

Terkait dengan pendapat tersebut bila dikaitkan dengan penelitian ini maka faktor-faktor yang mempengaruhi seorang wanita memilih bekerja sebagai perawat dapat muncul berasal dari dalam diri mereka sendiri maupun dari lingkungan sosialnya (eksternal) yang bersifat mempengaruhi maupun mendorongnya.

Adapun yang dimaksud dengan lingkungan menurut Salim (1989:67) : "lingkungan hidup diartikan sebagai segala benda, keadaan, kondisi dan pengaruh yang terdapat dalam masyarakat yang kita tempati dan mempengaruhi hal-hal termasuk kehidupan kita"

Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan lingkungan adalah kondisi disekitar manusia baik yang berupa benda empirik maupun abstrak yang berupa kondisi maupun keadaan-keadaan tertentu yang senantiasa beragam dan selalu mengalami perubahan. Untuk lebih jelasnya menurut pendapat Amsyari yang dikutip oleh Arin (1984:37) membagi lingkungan hidup yang merupakan kekuatan sosio-biofisika menjadi 3 (tiga) golongan yaitu:

1. Lingkungan Fisik : yaitu segala sesuatu disekitar kita yang berbentuk benda mati, seperti rumah, tanah, udara, sinar matahari.
2. Lingkungan Biologi : yaitu merupakan organisme hidup selain manusia seperti binatang dan tumbuhan

3. Lingkungan Sosial : adalah manusia yang ada seperti kehidupan bertetangga, berteman, maupun manusia yang belum kita kenal sekalipun

Dari penjelasan teori tersebut diatas maka termasuk lingkungan yang terdiri lingkungan fisik dan interaksi antar manusia sangat potensi memberikan pengaruh dan sekaligus ikut mendorong dan mempengaruhi manusia untuk melakukan sesuatu baik itu sikap maupun berupa keyakinannya. Lebih jelas lagi apa yang disampaikan oleh Aditama (1998:302) bahwa :

faktor yang memberikan arah dan dorongan datang dari sejumlah faktor personal, sosiologis (lingkungan), sosial ekonomi, dan sifat watak seseorang. Faktor lain misalnya adalah jenis kelamin, status sosial, konjungtur dan kebutuhan pribadi. Hal-hal ini semua memberikan pengaruh dan dorongan terhadap pemilihan pekerjaan

Berangkat dari teori di atas maka bila dikaitkan dengan penelitian ini maka wanita yang memilih bekerja sebagai perawat tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri wanita yang merupakan dorongan-dorongan maupun faktor eksternal yang memberikan pengaruh dalam aktivitas pilihan pekerjaan. Terlepas mereka suka atau tidak dengan pekerjaan tersebut. Sebagaimana diuraikan dalam pokok bahasan maka dalam penelitian ini mencoba untuk meneliti beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi wanita memilih bekerja sebagai perawat. Tidak menutup kemungkinan adanya banyak faktor pendorong yang mungkin menjadi latar belakang pengaruh wanita memilih bekerja sebagai perawat, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada beberapa faktor yang dianggap dominan. Adapun faktor-faktor yang mendorong (Push Factors) yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu :

1.5.1. Terpaksa, karena persaingan mendapatkan pekerjaan.

Sebagaimana kita lihat dewasa ini bahwa persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang terhormat dan menjanjikan sangat tinggi. Masing-masing orang dituntut untuk mampu ikut berkompetisi dalam memperebutkan profesi-profesi yang terhormat dan menjanjikan tersebut, misal menjadi karyawati di bank, sekretaris perusahaan; direktris, pegawai instansi pemerintah dan lain-lain. Disisi

lain tempat atau peluang tersebut sangat terbatas, sehingga mengundang penilaian di sebagian calon tenaga kerja semakin pesimis dan menyerah. Karena tuntutan zaman dan keadaan yang mendorong manusia untuk tetap eksis maka seseorang cenderung mencari alternatif sarana kerja dan profesi yang dianggap kurang pesaingnya namun masih dirasakan cukup layak. Atau dengan kata lain faktor yang bersifat eksternal yang mendorong wanita memilih bekerja sebagai perawat adalah dikarenakan keterbatasan lapangan pekerjaan favorit wanita disamping banyaknya pesaing untuk memperoleh kesempatan pekerjaan tersebut, sehingga mendorong beberapa wanita cenderung tetap ada keinginan untuk bekerja demi masa depannya dengan langkah alternatif yaitu memilih pekerjaan lain yang dipandang tidak begitu banyak pesaingnya, serta dilihat dari ciri pekerjaannya ada kemudahan untuk merintisnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hemas (1992 :7) bahwa: “dengan terbukanya berbagai kemungkinan bagi kaum wanita untuk mengambil peranan dalam semua sisi kehidupan, membuat tantangan yang dihadapi semakin berat, dan persaingan semakin ketat baik diantara kaum wanita itu sendiri maupun persaingan antar profesi”.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwasanya para wanita terdorong untuk memilih pekerjaan “alternatif” salah satunya adalah karena tingginya tingkat persaingan dan persaingan antar profesi itu sendiri di kalangan wanita. Banyak pekerjaan yang sekarang dicari dan menjadi lebih favorit seperti menjadi sekretaris di perusahaan, karyawati bank ternama, tenaga konsultan dan lain-lain. Namun sektor-sektor ini terlalu banyak pesaing yang memperebutkannya. Kemudian mereka berusaha berpikir untuk mencari solusi pekerjaan lain yang belum banyak pesaingnya. Maka menjadi perawat dipandang sebagai alternatif. Menurut Rosmawarna (1978:11) memperkuat alasan ini ia menyatakan bahwa : “salah satu faktor (yang mendorong) wanita bekerja menjadi perawat karena terpaksa sebab lapangan kerja di tempat lain sukar didapat”.

Jadi karena anggapan keterbatasan kesempatan memperoleh pekerjaan yang diinginkan menjadi kecenderungan wanita untuk memilih pekerjaan lain yang lebih mudah serta kecil adanya persaingan di dalamnya akan tetapi tetap

mampu meningkatkan status sosialnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Rosmawarna (1978:11) bahwa:

Bidang kerja untuk kaum wanita di Indonesia masih terbatas . Salah satu bidang itu adalah di rumah sakit. Perawatan penderita di rumah sakit harus dilakukan selama 24 jam. Dan dalam keadaan darurat sewaktu-waktu ia dapat dipanggil untuk bekerja lagi di luar jam prakteknya. Hal ini disamping penghasilan yang rendah menyebabkan tidak banyak orang yang betul senang bekerja sebagai perawat. Kaum wanita lebih senang bekerja di kantor-kantor pada siang hari dan berlibur tetap pada hari libur apalagi bila penghasilannya besar

Dari penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa walaupun perawat diakui sebagai pegawai negeri namun jumlah wanita yang menekuninya masih kurang, karena penilaian dan cara kerja yang jelas berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya. Oleh sebagian wanita perawat dijadikan sebagai alternatif karena dianggap kecilnya persaingan sehingga agak sedikit mudah dalam memasukinya.

Adanya anggapan stereotip masyarakat memungkinkan diantara pencari atau calon tenaga kerja dalam bidang ini terpengaruh untuk enggan menekuninya. Dari sini pula sebagian mereka menganggap bahwa walaupun tidak atau kurang bisa memperoleh pekerjaan yang favorit namun dengan menjadi perawat ia tetap memiliki harapan akan dapat mampu meningkatkan jati diri, status dan kehidupan masa depannya. Selain itu didorong oleh adanya kondisi empirik bahwa proses mencapai profesi sebagai perawat yang dimulai dari pendidikan keperawatan tingkat kelulusannya relatif lebih cepat mendapatkan pekerjaan. Alasan atau faktor inilah yang memperkuat mereka memilih berkarier sebagai perawat.

1.5.2 Motivasi Panggilan Jiwa /misi kemanusiaan

Pada dasarnya setiap manusia memiliki dorongan ingin mengasihi sesamanya, meskipun rasa ini antar orang berbeda-beda tingkatannya. Namun secara umum sifat dan rasa ini melekat pada manusia, karena merupakan potensi fitri yang berupa naluri alami yang tetap ada pada manusia. Sebagaimana yang dikatakan oleh Soemargono (1996:63) :

bahwa tiap manusia mempunyai kebutuhan akan merasa sebagai bagian daripada kehidupan. Ia ingin mencapai sesuatu yang berguna bagi dirinya dan bagi orang lain. Oleh karena itu manusia merasa senang kalau dapat

membantu pihak lain dengan hasil yang memuaskan. Ia dapat puas kalau dapat memecahkan persoalan menyangkut bahaya dan lingkungan yang lebih baik

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pada diri manusia terdapat naluri untuk bersosialisasi dimana salah satu naluri sosial itu adalah dorongan manusia untuk merasa dan membantu sesamanya yang membutuhkan pertolongan atau bantuannya. Dengan membantu atau meringankan penderitaan orang lain terkadang mampu memuaskan seseorang dan mengkondisikan seseorang pada pendirian yang tertentu. Lebih jelas lagi seperti apa yang dikatakan oleh Koeswara (1986:200) bahwa :

salah satu faktor yang menentukan seseorang bertingkah laku menolong adalah taraf komitmen yang harus dibuat oleh orang yang dimintai pertolongan. dalam situasi darurat (keadaan seseorang membutuhkan pertolongan) komitmen atau kesediaan orang-orang melakukan untuk bertindak memberikan pertolongan secara teoretis akan relatif besar.

Dari penjelasan tersebut diatas bila dikaitkan dengan penelitian ini, bahwa karena terdorong oleh rasa kemanusiaan atau keinginan untuk memberikan pertolongan, maka mereka memerlukan atau mencari sarana yang dapat menyalurkan naluri dan keinginannya tersebut. Sementara didorong oleh fakta disekitar manusia itu sendiri bahwa tidak semua orang berada dalam keadaan sehat atau bebas dari penderitaan atau mengalami kondisi sakit yang membutuhkan pertolongan dari manusia lainnya. Sebagaimana dikatakan oleh Bouwhuizen yang dikutip oleh Siregar (1986:5) bahwa :

sikap dan pandangan pribadi seseorang mengenai pekerjaan perawat menuntut masukan pribadi yang tinggi. Disamping sikap telaten serta penuh perhatian selalu bersedia menolong dengan penuh semangat maka diperlukan pula kesediaan untuk selalu mengetahui dan mengikuti segala yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan

Berdasar pada pendapat tersebut diatas dapat dikatakan bahwa perawat memang harus memiliki rasa kepedulian atau rasa kemanusiaan yang lebih dalam tugasnya. Tidak hanya bermodalkan kemampuan bidang keperawatan atau profesinya saja namun harus memiliki taraf komitmen yang murni untuk bersedia dan ikhlas dalam menjalani fungsi dan tugasnya sebagai perawat. Dari sinilah dikatakan bahwa profesi sebagai perawat identik dengan tugas dan misi

kemanusiaan yang pelakunya akan lebih berhasil dalam menjalankan tugas pekerjaannya apabila memiliki kesadaran dan komitmen tinggi dalam melakukan proses perawatan pasien atau orang lain yang membutuhkan pertolongan atau perawatan kesehatan. Adanya dorongan yang berupa motivasi inilah yang kemudian menjadi alasan faktor mengapa mereka para wanita lebih pas kalau bekerja sebagai perawat. Dorongan atau motivasi ini dianggap mengalahkan faktor-faktor lain, karena munculnya secara fitri dan spontanitas/alamiah. Alasan ini sebagai faktor utama mereka untuk memilih bekerja sebagai perawat, sebab dengan bekerja sebagai perawat ia menganggap bahwa pekerjaan keperawatan adalah sangat dekat dengan tindakan pemberian pertolongan dan misi kemanusiaan. Lebih jelas lagi terkait dengan faktor internal yang berupa motivasi ini seperti apa yang disampaikan oleh Rosmawarna (1978:11) bahwa : “salah satu yang menjadi faktor (yang mendorong) wanita bekerja sebagai perawat memang benar-benar senang menolong orang sakit”.

Jadi sebagian wanita yang memilih bekerja sebagai perawat diantaranya karena faktor dorongan ingin menolong kepada sesama yang membutuhkan pertolongan. Dari sini mereka cenderung memilih bekerja sebagai perawat karena ada keinginan untuk menolong atau memberi bantuan pada mereka yang membutuhkan. Meskipun motivasi untuk menolong ini secara umum ada pada manusia namun bila dibandingkan dengan laki-laki, maka wanita cenderung lebih sensitif dalam menonjolkan naluri atau perasaan ini. Sebagaimana yang dikatakan oleh Luminta (1987:25) bahwa :“merawat sesama yang menderita sakit atau yang membutuhkan pertolongan merupakan naluri manusia primitif dan terutama menjadi tugas dari para ibu, para wanita yang memang dianugerahi kodrat untuk merawat dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan”.

Lebih lanjut dikatakan oleh Luminta (1987:20) bahwa :“Banyak kaum wanita merasa dirinya terpanggil untuk melakukan pekerjaan merawat sebagai pernyataan kasih terhadap sesama yang menderita”

Dari penjelasan tersebut maka terdapat kecenderungan bahwa wanita dianggap lebih memiliki rasa naluri kasih sayang dan menolong. Wanita lebih diidentikkan dengan tugas-tugas kemanusiaan. Menjadi perawat adalah

merupakan pekerjaan yang identik dan sangat erat dengan pekerjaan tersebut sehingga mereka ada kecenderungan memilihnya sebagai sarana untuk mereliasasikan keinginannya sekaligus sebagai lapangan pekerjaannya.

1.5.3. Cita-cita

Setiap manusia memiliki keinginan dan harapan dalam hidupnya. Dan pada prinsipnya setiap manusia menginginkan adanya perbaikan hidup dalam hidupnya. Masa depan merupakan suatu masa yang banyak diantara manusia yang sadar mulai dipersiapkan sejak remaja. Sebagaimana dalam penelitian ini, peran wanita yang bekerja sebagai perawat karena faktor pendorong yang berasal dari dalam dirinya sendiri yang dalam hal ini profesi perawat memang merupakan cita-cita atau suatu jenis profesi yang menjadi pilihannya sejak awal. Karena adanya keinginan itulah yang mendorong mereka muncul kecenderungan untuk merealisasikan pilihannya tersebut. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sudarta (1984:6) mengemukakan bahwa :

motivasi adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Kaitannya dengan motivasi wanita bekerja antar lain : 1.faktor lingkungan, adalah kebudayaan suatu bangsa/kemajuan masyarakat, faktor individual, adalah merupakan faktor kepuasan kerja untuk mendapatkan penghasilan dan meningkatkan karier, memanfaatkan ilmu pengetahuan, bergaul dengan teman dan kepuasan spiritual

Demikian juga seperti yang dikatakan oleh Aditomo (1998:307) bahwa wanita menentukan jenis pekerjaannya karena memang merupakan pilihan atau keinginan yang lebih dikenal dengan cita-cita atau sebagai karier :

bagi remaja di lingkungan kelas menengah maka pekerjaan mengandung kumpulan kemungkinan antara lain sebagai sumber penghasilan dengan status sosial ekonomi yang sesuai, sumber kegembiraan kerja, pemenuhan kebutuhan, dan juga minat. Bagi anak-anak muda maka pekerjaan merupakan suatu pemenuhan cita-cita hidup, dari itu pemilihan ini bagi mereka merupakan suatu hal yang amat penting

Berangkat dari dua penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa yang mendorong wanita cenderung untuk melakukan aktivitas bekerja adalah karena dorongan cita-cita atau karier, dimana hal ini sudah biasa dikalangan wanita dewasa ini. Profesi ssebagai perawat merupakan suatu lapangan pekerjaan yang sudah umum dan mendudukan seseorang pada tingkatan kehidupan yang layak

baik di masyarakat maupun bagi kebutuhan pribadinya. Sehingga dalam hal ini adanya alasan tersebut merupakan salah satu faktor yang berpotensi mendorong para wanita untuk cenderung pada pilihan pekerjaan yang memang sudah menjadi keinginannya. Selain sebagai cita-cita profesi sebagai perawat dianggap merupakan karier dalam hidupnya. Yang dimaksud dengan karier sebagaimana yang diungkapkan oleh Umar (1986:17) yang dimaksud dengan karier adalah: "karier merupakan pekerjaan atau jabatan seseorang yang tekah maupun yang sedang dilakoninya. Pekerjaan ini dapat saja berupa realisasi dari rencana-rencana hidup seseorang"

Maka terkait dengan penelitian ini posisi sebagai perawat adalah merupakan salah satu karier yang memberikan peluang bagi para wanita untuk memasukinya. Keperawatan merupakan lapangan pekerjaan pekerjaan yang produktif dan sejajar dengan karier-karier kerja wanita lainnya. Sekaligus sbagai wahana untuk mengembangkan kariernya agar lebuah tinggi lagi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hemas (1992:96) bahwa: "tentang tujuan wanita bekerja adalah bagaimana agar meningkatkan profesi, karier dan jabatan. Orientasi berpikir antuk meningkatkan karier atau pangkat di tempat kerja"

Dari penjelasan tersebut bekerja sebagai perawat memberikan peluang juga untuk meningkatkan jenjang profesi keperawatan dan akan mampu merintis jenjang kepangkatan atau tingkat profesi yang lebih tinggi lagi.

1.5.4. Lingkungan Keluarga (Orang Tua)

Dalam lingkungan keluarga yang terdiri orang tua dan anak potensi untuk memunculkan adanya hubungan saling mempengaruhi sebagai bentuk interaksi diantara mereka. Orang lain disekitar kita merupakan salah satu diantara komponen yang mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting bagi kita, seseorang yang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak , seseorang yang tidak ingin kita kecewakan atau seseorang yang berarti khusus bagi kita akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Diantara orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, isteri atau suami dan lain-lain. Adapun terkait dengan pengertian lingkungan sosial menurut Purwanto (1988:32) adalah :

lingkungan sosial yaitu semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita. Pengaruh lingkungan sosial ada yang kita terima secara langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung seperti pergaulan kita sehari-hari dengan orang lain, dengan keluarga kita, kawan sekolah, sepekerjaan dan sebagainya

Dari dua pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan sosial yang salah satunya terdiri dari manusia sangat berpotensi untuk terjadi adanya interaksi satu dengan yang lainnya dan adanya saling mempengaruhi. Dalam realitas empiriknya seseorang melakukan interaksi dengan sesamanya dalam lingkungan keluarga anak dibimbing oleh orang tua dan orang tua memberikan bimbingan serta kontrol yang mengarahkan. Kadang ada orang yang bersikap aspiratif terhadap anaknya dan adapula orang tua yang cenderung otoriter terhadap anaknya. Seperti yang dikatakan oleh Azwar yang dikutip Arin (1984:25) menyatakan bahwa :

pada umumnya individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting, kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut. Pada masa anak-anak dan masa remaja orang tua biasanya menjadi figur yang paling berarti bagi anak. Interaksi orang tua dengan anak merupakan determinan utama sikap si anak

Terkait dengan teori diatas maka interaksi antara anak dan orang tua akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan pilihan anak. Orang tua akan ikut berpotensi mempengaruhi anak, termasuk dalam pemilihan pekerjaan dan masa depan anak. Ada orang tua yang bersikap otoriter dan ada orang tua yang bersikap moderat. Termasuk sikap otoriter dalam menentukan masa depan bagi si anak. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kariyono, masih dikutip oleh Arin (1984:27): "seorang anak yang biasa dididik oleh orang tua yang otoriter, terlalu disiplin, dan penuh kekerasan dapat menjadi faktor penyebab seorang anak menjadi pendiam, tidak berani mengemukakan pendapat, menurut dan mengikuti, tidak akan dapat beradaptasi dengan baik"

Kadang ada anak yang terpaksa harus mengikuti kemauan orang tuanya, adapula anak yang harus terpaksa menentang kemauan orang tua dengan alasan kurang setuju atau tidak sependapat dengan mereka. Terkait dengan penelitian ini

salah satu faktor yang potensi mempengaruhi dan mendorong secara paksa wanita bekerja sebagai perawat dikarenakan memang terpaksa menuruti kehendak atau keinginan orang tuanya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Middlebrook yang dikutip oleh Azwar dalam Arin (1984:30) bahwa :”Seseorang anak yang biasanya belum begitu kritis mengenai sesuatu yang biasanya akan cenderung mengambil sikap yang serupa dengan sikap orang tuanya dikarenakan adanya proses imitasi atau peniruan terhadap model yang dianggapnya penting, yaitu orang tuanya sendiri”

Terkait dengan penelitian ini maka diantara wanita yang berprofesi sebagai perawat karena alasan mengikuti perintah atau saran dari orang tua mereka, terlepas karena keterpaksaan maupun sekedar saran atau anjuran sehingga mereka lebih cenderung untuk mengikuti kehendak orang tua mereka. Atau dengan kata lain mereka memilih menjadi perawat dikarenakan dorongan dari orang tuanya sendiri, karena tidak ada kemampuan menolak atau berargumentasi maka tidak ada jalan lain kecuali harus melakukan apa yang menjadi keinginan orang tuanya.

1.5.5 Teman Pergaulan

Sebagaimana dikatakan bahwa lingkungan telah memberikan kontribusi positif dan negatif dalam membentuk perilaku dan inspirasi seseorang di dalamnya. Dengan berbagai macam karakter, pola kehidupan, kebiasaan serta status sosial yang berbeda memunculkan adanya heterogenitas di dalam lingkungan masyarakat. Di era sekarang ini telah terjadi adanya diversifikasi peran di dalam masyarakat yang tentunya seiring dengan tuntutan zaman dan kebutuhan. Pada akhirnya peran seseorang di masyarakat akan semakin penting. Termasuk dalam hal ini adalah peran profesi keperawatan yang dimainkan oleh wanita.

Terkait dengan jenis faktor ini, maka keberadaan teman para responden yang sudah atau lebih dahulu bekerja sebagai perawat setidaknya telah memberikan kontribusi pengaruh berupa motivasi yang mendorong diantara mereka untuk memilih sebagai perawat. Dengan kata lain keberadaan teman yang

sudah dulu bekerja sebagai perawat dijadikan alasan mengapa mereka lebih memilih sebagai perawat. Dimana proses motivasi itu berangkat dari proses pergaulan diantara mereka, yang pada akhirnya ada kesamaan pemikiran dan tujuan diantara mereka. Di sini responden merasa tertarik dengan profesi yang dimiliki oleh temannya sekaligus muncul keinginan untuk meniru. Dari sini maka dapat diambil sebuah asumsi bahwa, kondisi pergaulan diantara responden dengan teman mereka yang sudah terlebih dahulu bekerja sebagai perawat telah menjadikannya sebagai salah satu faktor pendorong mereka memilih sebagai perawat.

1.6. Definisi Operasional

Berkaitan dengan kepentingan pengumpulan data penelitian, maka diperlukan adanya pembatas dan pengaruh yang berupa operasionalisasi konsep yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Koentjoroningrat (1981:35) bahwa yang dimaksud dengan devinisi operasional dalam penelitian adalah :”definisi operasional adalah mengubah konsep yang berupa konstruk berupa kata-kata menggambarkan perilaku yang dapat diarnati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh peneliti”.

Sedangkan menurut Melli G. Tan yang dikutip oleh Koentjoroningrat (1981:34) menyatakan bahwa: ”seorang peneliti mempunyai kebebasan untuk memberi arti sesuai an tujuan penelitiannya, karena pada pokoknya suatu konsep memang dapat diberikan bermacam-macam devinisi asalkan dijelaskan mengapa, dengan maksud apa definisi tersebut dipilihnya”

Seperti yang terjadi pada fenomena sekarang ini, bahwasanya wanita yang telah masuk atau memilih bekerja sebagai pekerja perawat cukup banyak, baik mereka yang sudah bekerja di instansi-instansi pelayanan kesehatan maupun yang masih menempuh jenjang pendidikan kejuruan bidang perawat. Dalam hal ini mereka dikatakan sebagai calon perawat yang masih dalam proses belajar ilmu keperawatan sebagai jenjang menuju profesi keperawatan yang semakin dinamis, bahwasanya ada kecenderungan dari sisi kuantitas kebutuhan akan perawat cenderung meningkat. Berdasarkan fakta yang berupa kecenderungan ini maka

fenomena ini tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang menjadi alasan pribadi masing-masing perawat dan calon perawat, mengapa mereka memilih bekerja sebagai perawat. Mengingat jenis pekerjaan ini dikenal 'langka' serta stereotip masyarakat dalam menilainya dan sebagian masyarakat menganggapnya jenis pekerjaan yang tradisional atau statis namun disisi lain pekerjaan ini banyak yang memilihnya/mengambilnya sebagai karier/pekerjaan mereka. Sebagai batasan yang dimaksud bekerja disini adalah merupakan pekerjaan utama, bukan merupakan pekerjaan sampingan, yaitu seseorang hanya melakukan/menekuni pekerjaan sebagai perawat dan tidak merupakan pekerjaan sampingan. Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan utama menurut Bartas (1990:18) adalah : "jika seseorang itu hanya mempunyai satu pekerjaan maka pekerjaan tersebut digolongkan sebagai pekerjaan tetap/utama. Dalam hal ini pekerjaan yang dilaksanakan lebih dari satu, maka penentuan pekerjaan utama adalah waktu yang terbanyak yang digunakan".

Berkaitan dengan devinisi operasional dalam penelitian ini, penulis akan mengoperasionalisasikan variabel dari faktor-faktor diatas ke dalam beberapa item sebagai berikut :

- a. Memilih sebagai perawat karena motivasi nilai kemanusiaan. Dalam hal ini penulis kategorikan ke dalam beberapa item yaitu :
 1. Apabila responden beralasan bahwa sebagai perawat karena terdorong oleh misi/nilai kemanusiaan.
 2. Apabila responden beralasan bahwa sebagai perawat karena ingin membantu sesama yang membutuhkan pertolongan.
 3. Apabila responden beralasan bahwa sebagai perawat karena ingin meringankan sakit pasien/penderita saja.
- b. Memilih sebagai perawat karena perawat merupakan profesi yang diinginkan/cita-citakan. Dalam hal ini penulis kategorikan menjadi beberapa item, yaitu :
 1. Apabila responden menyatakan bahwa sebagai perawat karena merupakan profesi yang dicita-citakan.

2. Apabila responden menyatakan bahwa sebagai perawat tertarik dengan pekerjaan sebagai perawat.
 3. Apabila responden beralasan bahwa sebagai perawat karena sekedar coba-coba saja.
- c. Memilih sebagai perawat karena lingkungan keluarga, dalam hal ini pengaruh orang tua. Dalam hal ini penulis kategorikan ke dalam beberapa item, yaitu :
1. Apabila responden menyatakan bahwa memilih bekerja sebagai perawat karena terpaksa mengikuti perintah orang tua.
 2. Apabila responden menyatakan bahwa memilih sebagai perawat karena mengikuti saran/anjuran orang tua.
 3. Apabila responden menyatakan bahwa memilih sebagai perawat karena memilih alternatif pekerjaan yang ditawarkan oleh orang tuanya.
- d. Sebagai perawat karena terpaksa/khawatir disebabkan tingginya persaingan dan terbatasnya kesempatan mendapatkan pekerjaan favorit. Dalam hal ini penulis kategorikan ke dalam beberapa item, yaitu :
1. Apabila responden menyatakan bahwa bekerja sebagai perawat disebabkan karena merasakan kesulitan mendapatkan pekerjaan favorit bagi wanita.
 2. Apabila responden menyatakan bahwa bekerja sebagai perawat disebabkan karena khawatir sulit mencari pekerjaan.
 3. Apabila responden menyatakan bahwa bekerja sebagai perawat karena terpaksa.
- e. Sedangkan dari segi faktor keberadaan teman, dalam hal ini penulis kategorikan dalam :
1. Apabila responden menyatakan alasan bahwa mereka bekerja karena merasa didorong dan tertarik dengan jenis pekerjaannya.
 2. Apabila responden menyatakan alasan bahwa mereka memilih sebagai perawat karena anjuran teman.
 3. Apabila responden menyatakan alasan mereka bekerja menjadi perawat karena suka dengan pekerjaannya saja.

Dari alasan-alasan yang dikemukakan oleh responden maka penulis dalam beberapa kategori nilai sebagai berikut :

- Baik : Apabila responden menjawab dengan memilih ketiga alasan.
- Cukup : Apabila responden menjawab dengan memilih dua alasan pertama dan kedua atau pertama dengan ketiga, atau kedua dengan ketiga.
- Kurang : Apabila responden menjawab dengan memilih alasan ketiga saja.

1.7. Metode Penelitian

Dalam penelitian ilmiah termasuk juga cara penyampaian harus dengan cara ilmiah juga, hal ini dimaksudkan agar hasil yang hendak dicapai memiliki nilai ilmiah, dan suatu karya yang mandasikan hasil sebuah penelitian. selain penyajiannya harus dengan bersifat ilmiah, juga penting kiranya memperhatikan cara-cara penelitian yang bersifat ilmiah. Cara-cara ilmiah inilah yang lazim disebut sebagai metodologi ilmiah. Menurut Hadi (1982:5): “metodologi adalah merupakan suatu cara ilmiah yang dipersiapkan untuk menyusun, mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisa data penyelidikan”. Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian adalah :

1. Usaha untuk memperoleh fakta-fakta atau prinsip-prinsip (menemukan/ mengembangkan/menguji kebenaran).
2. Dengan kegiatan/cara mengumpulkan, mencatat, menganalisa data, (informasi,keterangan).
3. Dikerjakan dengan sadar, hati-hati, sistematis, dan berdasarkan ilmu pengetahuan (dengan metode ilmiah).

Dari kedua definisi tersebut diatas maka metodologi penelitian dapat diartikan sebagai cara memahami obyek secara ilmiah berdasarkan fakta-fakta yang dianalisa dengan berpedoman pada ilmu pengetahuan. Maka sehubungan dengan metode penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Penentuan Lokasi

Penentuan lokasi penelitian sangat penting dalam mengadakan penelitian. Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr.

Subandi Jember. Dipilihnya RSUD Dr. Subandi Jember karena di lokasi ini terdapat sejumlah perawat baik laki-laki maupun wanita yang bekerja sebagai perawat pasien rawat inap yang ditampung oleh pihak rumah sakit. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Subandi adalah rumah sakit yang masuk di daerah kawasan kotatiff Jember yang merupakan rumah sakit kelas B. Selain terdapat perawat laki-laki, di Rumah Sakit ini banyak bekerja para perawat wanita dengan latar belakang pendidikan keperawatan yang berbeda-beda serta latar pendidikan yang berbeda-beda. Sehingga cukup representatif bagi peneliti dalam mengadakan pengamatan dan penelitian. Para perawat yang terdiri atas perawat laki-laki dan perawat wanita tersebut semua bekerja menurut jam-jam piket yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Mereka bekerja sesuai shift dan tempat tugas pada kamar pasien masing-masing. Yaitu pada kelas-kelas perawatan pasien rawat inap dengan berbagai jenis penyakit pasien yang telah diklasifikasikan macam dan penanganannya. Baik dalam situasi hari aktif/kerja maupun hari libur kondisi keberadaan perawat di rumah sakit tersebut senantiasa dijumpai petugas keperawatan. Sebagai sasaran penelitian sekaligus merupakan batasan, maka sesuai dengan masalah dalam penelitian ini peneliti telah mengambil fokus penelitian hanya pada tenaga perawat wanita saja yang ada di rumah sakit tersebut.

2. Metode Penentuan Populasi

Sebelum peneliti melakukan penelitian terlebih dahulu harus ditentukan wilayah/populasi mana yang akan dijadikan sebagai konsentrasi/fokus penelitian.

Wilayah atau populasi inilah yang oleh Asyari (1986:86) dikatakan sebagai :

keseluruhan dari obyek penelitian, yang mungkin bisa berupa benda-benda, gejala-gejala pola sikap dan tingkah laku yang menjadi obyek penelitian. Sementara yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala, nilai test, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dari penelitian

Maka dengan demikian penentuan populasi sampling dan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah:

2.1. Populasi sampling

Yang menjadi populasi sampling dari penelitian ini adalah keseluruhan dari perawat wanita yang pada periode per April 2000 tercatat sebagai perawat resmi yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Subandi Jember. Adapun jumlah keseluruhan dari perawat wanita yang tercatat di rumah Sakit dr. Subandi Jember sejumlah 140 orang. Dengan komposisi berdasarkan latar belakang pendidikan sebagai berikut yaitu : 74 orang lulusan DIII Keperawatan (AKPER), sedangkan 46 orang lulusan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), dimana sejumlah itu sekarang tengah menjalani masa praktek aktif/bekerja dan tercatat resmi sebagai pegawai/ perawat tetap.

2.2. Populasi Sasaran

Adapun yang menjadi fokus populasi sasaran dalam penelitian ini adalah perawat yang telah resmi bekerja di rumah sakit tersebut dengan syarat/kriteria :

- a. Statusnya sebagai pegawai tetap di rumah sakit, baik PNS atau HR.
- b. Rutin mendapatkan gaji dari rumah sakit.
- c. Lulusan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) atau Akademi Keperawatan (AKPER)
- d. Sudah bekerja minimal 1 tahun

1.3 Metode Penentuan Sampel

Dalam teknik metode penentuan sampel peneliti menggunakan sistem random sampling secara acak sehingga semua populasi sasaran mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel. Random sampling menurut Hadi (1982:21) : “adalah sebagian dari populasi disebut sampel dan sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi”

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dipilih sebanyak 50 perawat. Diambil 50 perawat sudah dianggap cukup mewakili keseluruhan populasi yang ada.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Metode observasi merupakan langkah pertama dalam suatu penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Arti observasi menurut Hadi (1982:36) adalah :

sebagai metode ilmiah yang didalamnya terdapat pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak terbatas hanya pada pengamatan atau pencatatan yang dilakukan dengan mata kepala sendiri melainkan dengan semua jenis pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung

Dari pengertian tersebut diatas maka terkait dengan penelitian ini penulis mengadakan observasi langsung ke lokasi untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan penelitian.

b. Interview

Metode interview yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dan dilakukan berlandaskan tujuan penelitian. Sedangkan Koentjoroningrat (1981:162) mengatakan bahwa: "metode wawancara adalah metode yang digunakan oleh seseorang untuk tujuan tertentu atau tugas tertentu mencoba mendapatkan keterangan atau pemberian secara lisan dari responden bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang lain"

Berdasarkan pendapat diatas wawancara adalah metode yang digunakan seorang peneliti untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam metode ini peneliti meminta keterangan-keterangan dari responden yang berhubungan dengan penelitian. Data yang demikian didapatkan melalui wawancara atau secara lesan dan dalam mengadakan wawancara yang mendasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh kuesioner

c. Metode Kuesioner

Yang dimaksud dengan metode kuesioner adalah metode pengumpulan data atau yang sering disebut dengan angket. Dan peneliti mengajukan

sejumlah daftar pertanyaan dengan meminta jawaban dari responden dengan dasar pengetahuan dan keyakinan pribadinya. Menurut Koentjoroningrat (1981:215) memberikan pengertian kuesioner sebagai berikut : “kuesioner adalah merupakan suatu daftar rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang, dengan demikian kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden”

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat diketahui bahwa dipergunakannya metode ini pada dasarnya bertujuan untuk mengumpulkan dari data-data kelompok orang atau individu yang terpencar-pencar dan juga metode ini merupakan suatu teknik untuk mendapatkan informasi yang mendasar pada laporan diri (self report), sedangkan bentuk kuesioner yang penulis pergunakan sebagai metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode kuesioner dalam bentuk daftar pertanyaan.

d. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode upaya pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang ada atau mencatat berbagai jenis tulisan yang sesuai dengan penelitian ini untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini. Dalam metode ini peneliti meminta data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian.

5. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini digunakan metode analisa data kualitatif yang berbentuk deskriptif. Menurut Suryabrata (1987:10): “metode diskriptif kualitatif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan membuat diskriptif (menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu)”. Aplikasi analisa dapat penulis jelaskan sebagai berikut: data yang diperoleh dilapangan disusun dalam bentuk tabel tunggal, kemudian memberikan penjelasan pada tiap-tiap tabel yang disusun tersebut. Hal ini dimaksudkan agar lebih memudahkan dalam memahami suatu tabel yang disajikan.

BAB II

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1. Sejarah Singkat Berdirinya RSUD Dr. Soebandi Jember

Mengenai sejarah tentang berdirinya RSUD Dr. Soebandi Jember sebenarnya tidak banyak informasi mengenai hal tersebut. Karena selain sangat minimnya sumber informasi atau tokoh-tokoh yang secara jelas mengetahui tentang masalah ini.

Menurut salah satu sumber di rumah sakit, penulis mendapat informasi bahwasanya semestinya terdapat perda yang menyebutkan kapan berdirinya rumah sakit ini dan mengapa diberi nama Dr. Soebandi. Menurut sumber lain yang dapat dipercaya bahwa penggunaan Dr. Soebandi adalah untuk mengenang jasa seorang dokter yang menjadi dokter Moch. Sroedji dan para pejuang Jember yang meninggal dunia pada masa Agresi Militer Belanda II. Para pejuang ini melakukan Long March dari Jenggawah sampai Mumbulsari (Tempurejo). Pada saat Long March inilah Dr. Soebandi tertembak dan dimakamkan di Taman Makam Pahlawan Jember. Untuk mengabdikan seorang dokter yang tewas pada saat Agresi Militer Belanda II yang merupakan dokter dari Moch. Serudji dan pejuang-pejuang Jember lainnya maka dipakailah Dr. Soebandi sebagai nama sebuah rumah sakit umum yang berada di daerah Jember sebagai rumah sakit umum daerah.

Rumah sakit umum daerah Dr. Soebandi dulunya merupakan rumah berobat yang hanya memiliki ruang dokter yang berlokasi di Jalan Dr. Soebandi yaitu yang sekarang merupakan lokasi tempat rumah sakit paru-paru. Namun untuk keperluan perluasan dan pengembangan kurang memungkinkan maka untuk itu dipindahkanlah rumah sakit tersebut untuk pengembangan rumah sakit ini. Akhirnya pada tahun 1962 terjadi perpindahan lokasi dari jalan Dr. Soebandi lama ke jalan Dr. Soebandi yang baru yang merupakan tempat rumah sakit umum daerah Jember, sedangkan rumah sakit yang berada di jalan Dr. Soebandi lama tersebut sekarang berubah menjadi rumah sakit paru-paru. Dengan perpindahan lokasi rumah sakit tersebut semakin



memberi kesempatan untuk mengadakan pengembangan dalam hal fasilitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat Jember dan sekitarnya sampai sekarang ini.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menkes No.134/Menkes/SK/IV/1978 bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan pelaksanaan kesehatan yang meliputi peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Hal ini dapat dikatakan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan dan penyembuhan penderita serta pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut fungsi rumah sakit adalah usaha perawatan, pendidikan dan latihan tenaga kesehatan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas yang semula Rumah Sakit Dr. Soebandi bertipe C yakni kriteria yang melaksanakan 4 (empat) besar pelayanan spesialis yang meliputi bagian bedah, interne, kandungan, dan anak-anak, maka pada tanggal 16 Februari 1987, melalui SK Menkes Februari 1987 No.10/87/SD/BO/II/87 berubah menjadi tipe B yakni rumah sakit umum yang melakukan pelayanan kesehatan spesialis luas apabila dibandingkan dengan tipe C. Dan rumah sakit Dr. Soebandi saat ini telah menjadi rumah sakit rujukan daerah Jawa Timur bagian timur, dimana hal ini sesuai dengan peningkatan status rumah sakit tersebut.

2.2. Letak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soebandi Jember

RSUD Dr. Soebandi dengan kedudukannya sebagai rumah sakit bertipe B terletak di wilayah kota administratif Jember yang tepatnya berada di daerah Kecamatan Patrang Kabupaten Tingkat II Jember, Propinsi Jawa Timur. Adapun batasan kecamatan terbesar adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kaliwates
- b. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Arjasa
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kaliwates
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sumbersari

Dengan kedudukannya sebagai rumah sakit bertipe B maka rumah sakit umum Dr. Soebandi Jember memiliki luas areal 43.722 m² dan luas halamannya 31.041,48 m², sedang luas tanah yang ditempati 12.080 m².

2.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja RSUD Dr. Soebandi Jember

Didalam konsep pembangunan kesehatan telah disusun Sistem Kesehatan Nasional yakni suatu tatanan yang mencerminkan upaya bangsa Indonesia untuk meningkatkan kemampuan mencapai derajat kesehatan yang optimal sebagai perwujudan kesejahteraan umum seperti yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Struktur organisasi merupakan susunan kedudukan, tugas, fungsi, klasifikasi dan tanggungjawab yang konstruktur dari tingkat atas sampai pada tingkat yang paling bawah. Dalam suatu organisasi seperti halnya rumah sakit ini pengaturan tugas dan kewajiban ini menjadi penting karena dengan adanya struktur organisasi yang baik akan memberi penjelasan terhadap tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian atau strata yang ada dalam tubuh organisasi tersebut.

Oleh karena itu sesuai dengan Perda No.4/1987 tentang Susunan dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soebandi di Kabupaten Daerah Tingkat II Jember mempunyai :

a. Kedudukan

Sesuai dengan pasal 2 kedudukan rumah sakit umum adalah merupakan unit organisasi yang berada di lingkungan pemerintah daerah yang dipimpin seorang kepala dengan sebutan direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala daerah.

b. Tugas

Sesuai dengan pasal 3, maka rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan dan usaha penyembuhan penderita serta usaha pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Fungsi

Sesuai dengan pasal 4, maka rumah sakit umum menyelenggarakan tugas pada pasal 3 peraturan daerah rumah sakit umum mempunyai fungsi :

1. Melaksanakan usaha pelayanan medis
2. Melaksanakan usaha rehabilitasi medis
3. Melaksanakan usaha pencegahan akibat penyakit dan peningkatan pemulihan kesehatan
4. Melaksanakan usaha perawatan
5. Melaksanakan usaha pendidikan dan latihan medis dan paramedis
6. Melaksanakan usaha sistem rujukan
7. Sebagai tempat penelitian
8. Melaksanakan kegiatan administrasi
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah

d. Klasifikasi

Sesuai dengan pasal 5 maka rumah sakit umum Dr. Soebandi merupakan rumah sakit kelas B yang merupakan rumah sakit umum yang melaksanakan pelayanan spesialis luas.

Untuk struktur organisasi dan tata kerja direktur dan wakil direktur bahwa pada pasal 7, direktur mempunyai tugas memimpin, mengawasi dan mengkoordinasikan tugas-tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8 (1) direktur dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) orang wakil direktur yang terdiri :

1. Wakil direktur pelayanan medis
2. Wakil direktur penunjang medis dan instalasi
3. Wakil direktur umum dan keuangan

Pada pasal 8 (2) disebutkan bahwa wakil direktur pelayanan medis mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan terhadap unit pelayanan fungsional yang terdiri dari :

1. Unit Rawat Jalan Umum
2. Unit Penyakit Dalam
3. Unit Penyakit Anak
4. Unit Penyakit Bedah
5. Unit Penyakit THT
6. Unit Kebidanan dan Penyakit Kandungan
7. Unit Penyakit Gigi dan Mulut
8. Unit Penyakit Mata
9. Unit Penyakit Kulit dan Kelamin
10. Unit Penyakit Syaraf
11. Unit Penyakit Jiwa
12. Unit Darurat Medis
13. Unit Bedah Sentral
14. Unit Pelayanan Khusus

Pasal 8 (3) disebutkan bahwa wakil direktur penunjang medis dan instalasi mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pengawasan terhadap instalasi yang terdiri dari :

1. Instalasi Farmasi
2. Instalasi Patologi
3. Instalasi Laboratorium Klinik
4. Instalasi Gizi
5. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit
6. Instalasi Kamar Jenazah
7. Instalasi Radiologi
8. Instalasi Rehabilitasi Medis
9. Instalasi Anestesi dan Perawatan Intensif

Pasal 8 (4) menyebutkan bahwa wakil direktur umum dan keuangan mempunyai tugas serta mengkoordinasikan kegiatan administrasi, keuangan dan pengadaan perlengkapan serta melaksanakan koordinasi dan pengawasan terhadap :

1. Bagian Sekretariat
2. Bagian Pelayanan Medis
3. Bagian Penunjang Medis
4. Bagian Perawatan
5. Bagian Pendidikan dan Pelatihan
6. Bagian Keuangan

Demikian beberapa fungsi, tugas, klasifikasi dan tanggungjawab yang berada di lingkup organisasi rumah sakit Dr. Soebandi, dimana merupakan rumah sakit bertipe B yang menjalankan fungsi sebagaimana aturan yang berlaku pada rumah sakit yang bertipe B lainnya.

Dalam hal ini penulis memfokuskan pada bidang yang merupakan salah satu substansi penting dalam institusi rumah sakit yakni bidang perawatan, karena melihat permasalahan yang penulis ambil. Bidang perawatan mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan kegiatan perawatan. Dalam bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada direktur. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut bidang perawatan mempunyai fungsi pengaturan dan pengendalian pelayanan perawatan pada unit pelaksanaan fungsional.

2.4. Fungsi dan Tugas Bidang Perawatan

Perawatan adalah bantuan yang diberikan kepada pasien keluarga dan masyarakat secara manusiawi dengan prinsip aman, nyaman, etis, estetis, ekonomis demi terwujudnya derajat kesehatan yang optimal. Perawatan merupakan substansi integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan pada ilmu kiat perawatan yang berbentuk pelayanan bio sosial-psiko-spiritual yang kompherensif ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat, baik yang sakit maupun yang sehat mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

Adapun fungsi perawat adalah :

1. Mengkaji masalah dan kebutuhan pasien
2. Merencanakan pelayanan perawatan pasien

3. Melaksanakan keperawatan yang meliputi upaya pencegahan penyakit, penyembuhan rehabilitasi, peningkatan dan perawatan pasien dengan pendekatan bio psiko-spiritual.

Didalam struktur organisasi unit perawatan fungsional terdapat suatu hierarki mulai dari kepala bidang hingga pelaksanaan keperawatan. Dari masing-masing strata yang ada ini mempunyai tugas dan fungsi yang berlainan yang berkaitan erat dengan posisi mana dalam sistem hierarki tersebut maka dapat dijelaskan mengenai tugas dan tanggungjawab yang meliputi :

1. Kepala Bidang Perawatan

Yakni perawat yang bertanggungjawab atas asuhan keperawatan pasien dan pembinaan tenaga-tenaga keperawatan di rumah sakit. Kepala bidang perawatan ini bertanggungjawab kepada direktur rumah sakit tentang pengaturan dan pengendalian kegiatan perawatan dalam rangka tugas perawatan di rumah sakit.

Sedangkan tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kebijaksanaan perawatan di rumah sakit meliputi :
 - Standar pelayanan kesehatan
 - Standar pencatatan dan pelaporan perawatan
 - Standar tenaga perawatan yang meliputi; jumlah kebutuhan, penempatan, dan penugasan, pembinaan dan penilaian.
- b. Mengusahakan perluasan dan kelengkapan alat-alat serta tempat untuk perawatan pasien dan keperluan pengalaman klinik bagi siswa atau mahasiswa keperawatan.
- c. Berperan serta dalam menentukan kebijakan kepegawaian
- d. Berperan serta dalam kepanitiaan dan kegiatan lain yang ada hubungannya dengan keperawatan.
- e. Mengadakan kegiatan rapat berkala atau sewaktu-waktu.
- f. Menentukan kepanitiaan sesuai kebutuhan tenaga perawatan.
- g. Memberikan orientasi kepada tenaga baru dan menyelenggarakan kursus penyegaran ceramah bagi anggota perawatan.

- h. Memberikan kesempatan dan dorongan kepada anggota perawat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dan pengembangan pengetahuan di bidang profesi pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

2. Kepala Seksi Keperawatan

Yaitu seorang tenaga perawatan yang diberi tugas mengkoordinasikan asuhan keperawatan pasien dan pembinaan tenaga keperawatan pada UPF/instalasi perawatan. Kepala seksi perawatan ini bertanggungjawab kepada kepala bidang perawatan tentang pengaturan dan pengendalian kegiatan perawatan dalam rangka pelaksanaan tugas perawatan di wilayah koordinasinya.

Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Membantu kepala bidang perawatan dalam menentukan kebijaksanaan perawatan di rumah sakit.
- b. Melaksanakan tugas dan wewenang yang didelegasikan oleh kepala bidang perawatan
- c. Mengusahakan perlengkapan alat-alat serta tempat untuk perawatan pasien dan keperluan pengalaman klinik bagi siswa atau mahasiswa keperawatan.
- d. Berperan serta dalam menentukan kebijaksanaan kepegawaian.
- e. Berperan serta dalam kepanitiaan dan kegiatan lain yang ada hubungannya dengan perawat.

3. Perawat Pengawas Sore, Malam, Hari Libur

Adalah tenaga perawatan yang diberi tugas dan wewenang dan tanggungjawab dalam mengkoordinasikan asuhan keperawatan pasien dan pembinaan tenaga keperawatan di rumah sakit pada waktu sore, malam, atau hari libur. Perawat pengawas sore, malam, dan hari libur bertanggungjawab kepada kepala bidang keperawatan/direktur pengaturan dan pengendalian kegiatan perawatan dalam rangka pelaksanaan tugas di rumah sakit pada sore, malam dan hari libur. Tugasnya yaitu:

- a. Mewakili kepala bidang keperawatan/direktur pada sore, malam dan hari libur
- b. Melaksanakan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh kepala bidang keperawatan/direktur yang berlaku untuk sore, malam dan hari libur

- c. Mengawasi pelaksanaan pelayanan keperawatan serta membina tenaga perawatan yang meliputi sikap dan ketrampilan di rumah sakit.
- d. Mengadakan kunjungan keliling ke ruang-ruang perawat.
- e. Mengawasi masalah yang timbul di rumah sakit pada waktu sore, malam dan hari libur.

4. Perawat Kepala Ruang Rawat

Adalah seorang perawat yang diberi tugas, wewenang, serta tanggungjawab untuk mengadakan kegiatan pelayanan di rumah sakit. Perawat kepala ruang rawat ini bertanggungjawab kepada :

- Kasie. Perawatan tentang pengaturan dan pengendalian kegiatan tenaga perawatan dalam rangka pelaksanaan tugas keperawatan di ruang rawat.
- Kepala UPF/Instalasi perawatan atas pelaksanaan kebijaksanaan yang telah digariskan oleh kepala UPF

Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit
- b. Mengawasi serta melaksanakan pengaturan dan kebijaksanaan UPF/instalasi perawatan/bidang perawatan atau direktur yang berlaku.
- c. Merencanakan, mengatur dan mengendalikan tenaga perawatan, serta tenaga lainnya di ruang rawat agar bekerja dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Membimbing dan melaksanakan serta menilai rencana perawatan, catatan perawatan serta dokumen medis.
- e. Mengatur penempatan pasien di ruang rawat.

5. Perawat Ketua Grup

Yaitu seorang tenaga perawatan yang ditunjuk oleh kepala ruang rawat untuk merawat pasien di grupnya. Perawat ketua grup ini bertanggungjawab kepada perawat kepala ruang rawat mengenai teknis perawatan, kebersihan dan kerapian serta keamanan pasien di grupnya.

Tugas-tugasnya :

- a. Bersama-sama anggota grup mengadakan serah terima dengan grup sebelumnya
- b. Melanjutkan tugas yang belum dapat diselesaikan oleh grup sebelumnya.
- c. Menyediakan serta menyiapkan perlengkapan untuk pelaksanaan pelayanan keperawatan pasien di grupnya.
- d. Merundingkan pembagian tugas dengan anggota grupnya
- e. Mendampingi dokter visite, kemudian mencabut, melaksanakan ataupun mendelegasikan program dokter.

6. Perawat Pelaksana

Yaitu tenaga perawatan yang berijazah yang diberi tugas untuk memberi pelayanan perawatan kepada pasien. Perawat pelaksana bertanggungjawab kepada perawat kepala ruang rawat.

Adapun tugas-tugasnya adalah :

- a. Bersama-sama dengan anggota grupnya mengadakan Renpra.
- b. Melaksanakan tindakan perawatan sesuai Renpra
- c. Mengevaluasi pelayanan perawatan sesuai Renpra
- d. Melaksanakan serta melaporkan tindakan-tindakan yang telah diberikan serta reaksi pasien di dalam catatan perawatan.
- e. Mempersiapkan pasien secara fisik dan mental untuk menghadapi tindakan perawatan pengobatan dan diagnosis.

7. Perawat Penanggungjawab Sore, Malam dan Hari Libur di Ruang Rawat

Yaitu seorang tenaga perawatan yang diberi tugas dan tanggungjawab serta wewenang untuk mengelola ruang rawat pada sore hari, malam, dan hari libur dan dalam hal ini perawat bertanggungjawab kepada :

- Perawat pengawas sore, malam dan hari libur tentang pengaturan dan pengendalian kegiatan perawatan
- Dokter jaga tentang program dokter
- Perawat Kepala Ruang Rawat

Adapun tugas-tugasnya yaitu :

- a. Mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan di ruang rawat.
- b. Mengawasi serta melaksanakan peraturan dari perawat kepala ruang rawat, kepala bidang Perawat, Kepala UPF/Instalasi/direktur.
- c. Mengatur dan mengendalikan tenaga keperawatan serta tenaga lainnya yang ada di ruang rawat agar bekerja dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Mengisi catatan perawatan dan formulir lain yang termasuk dalam status perawatan dan keperawatan.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh jenis perawatan yang terdapat dalam struktur organisasi Unit Keperawatan Fungsional baik yang berada pada level yang paling atas dalam struktur organisasi kepala bidang perawatan membawahi 5 seksi keperawatan yang merupakan seksi keperawatan, sedangkan dari masing-masing seksi ini membawahi unit-unit yang telah ditentukan.

2.5. Falsafah dan Tujuan Keperawatan RSUD Dr. Soebandi Jember

2.5.1. Falsafah Keperawatan

1. Keperawatan adalah suatu upaya membantu manusia seutuhnya (bio- psiko-sosio-spiritual) berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Manusia adalah individu yang memiliki kebutuhan bio-psiko-sosial spiritual yang unik. Kebutuhan ini harus selalu menjadi pertimbangan dalam setiap pemberian asuhan keperawatan.
3. Keperawatan adalah bantuan bagi ummat manusia yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan secara optimal kepada semua yang membutuhkan dengan tidak membedakan bangsa, suku, agama/kepercayaan dan statusnya, disetiap pelayanan kesehatan.
4. Tujuan usaha keperawatan dapat dicapai melalui usaha bersama dari semua anggota tim keperawatan, pasien dan keluarga serta tim kesehatan lainnya.
- 5 Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat menggunakan proses keperawatan dengan lima tahapan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien, keluarga dan masyarakat.

6. Perawat bertanggungjawab dan bertanggung gugat, memiliki wewenang melakukan asuhan keperawatan secara utuh berdasarkan standart asuhan keperawatan dan etika keperawatan.
7. Pendidikan keperawatan berkelanjutan harus dilaksanakan secara terus menerus untuk pertumbuhan dan perkembangan staf serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan keperawatan.

2.5.2. Tujuan

Menyelenggarakan pelayanan keperawatan yang aman, tertib, profesional yang dilandasi oleh etika profesi dengan tidak membedakan status sosial, budaya, ras, adat istiadat dan agama.

2.6. Misi, Motto, dan Visi Keperawatan RSUD Dr. Soebandi

2.6.1. Misi Keperawatan

Terselenggarakannya pelayanan keperawatan yang aman, tertib, profesional dan berwibawa berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, dengan tidak membedakan status sosial, warna kulit, ras, budaya, adat istiadat dan agama.

2.6.2. Motto Keperawatan

Bekerja dengan Ramah, Cepat, Tepat dan Ikhlas

2.6.3. Visi Keperawatan

Menyelenggarakan pelayanan keperawatan yang aman, nyaman, ekonomis dan estetis, yang meliputi preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.

2.7. Sistem Pelayanan Perawatan

Sistem pelayanan perawatan adalah cara pelayanan keperawatan kepada pasien yang dilaksanakan oleh tenaga perawatan di tempat-tempat perawatan baik di ruang rawat inap, ruang rawat jalan, ruang rawat bedah, ruang emergency, maupun di ruang khusus.

Ruang rawat inap adalah ruang tempat perawatan pasien yang dirawat terus menerus selama 24 jam selama 24 jam dan berkesinambungan.

Ruang rawat jalan adalah tempat perawatan pasien yang berobat jalan baik yang datang sendiri maupun yang dirujuk dari tempat lain.

Ruang rawat bedah adalah ruang tempat perawatan pasien dalam keadaan gawat darurat.

Ruang rawat khusus adalah ruangan tempat perawatan pasien yang membutuhkan perawatan intensif.

Tujuan sistem pelayanan perawatan adalah memberikan pelayanan pada pasien, mengatur tenaga yang bekerja serta penyediaan sarana yang diperlukan. Dan dalam sistem pelayanan perawatan ini kegiatannya adalah:

1. Melaksanakan Proses Perawatan

Proses perawatan merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan sistematis untuk mengenal, membantu memenuhi kebutuhan pasien secara bio-psikososial-spiritual. Proses perawatan dilaksanakan secara terus menerus selama 24 jam dan berkesinambungan sampai pasien pulang.

Perawatan dengan pendekatan proses perawatan terdiri dari 4 tahap:

a. Tahap Pengkajian

- Pengumpulan data dari sumber-sumber data misal pasien, keluarga pasien, tim kesehatan, status pasien, dengancara observasi, wawancara, penelitian, fisik dan sebagainya.
- Setelah data terkumpul kemudia dikaji dan diagnosa perawatan dan masalah perawatan. dianalisa untuk menentukan

b. Tahap Perencanaan

Setelah masalah keperawatan dikumpulkan kemudian dibuat rencana keperawatan untuk kemudian dibuat rencana perawatan untuk mengatasi masalah perawatan, untuk itu ditentukan.

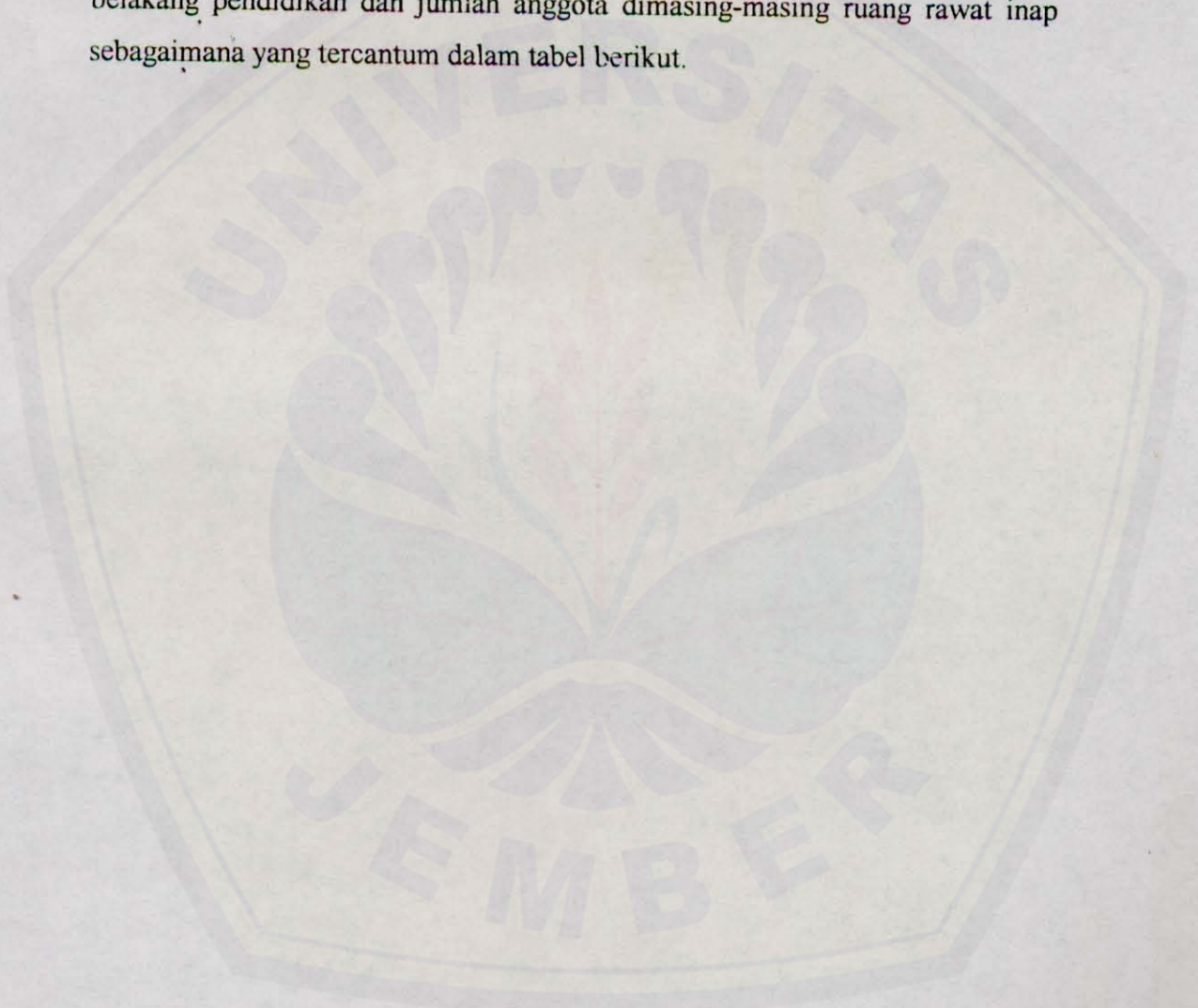
- Kebutuhan Pasien
- Tujuan Keperawatan
- Tindakan Keperawatan
- Kriteria hasil untuk pencapaian tujuan perawatan

c. Tahap Evaluasi

Pada tahap ini menilai apakah tindakan perawatan yang telah dilaksanakan mencapai tujuan atau tidak dengan menggunakan kriteria hasil yang telah ditentukan di dalam renpra.

2.8. Kondisi Ketenagaan Keperawatan RSUD Dr. Soebandi

Saat ini RSUD Dr. Soebandi telah banyak memiliki tenaga keperawatan dengan berbagai macam latar belakang. Ditinjau dari segi status kepegawaian, latar belakang pendidikan dan jumlah anggota dimasing-masing ruang rawat inap sebagaimana yang tercantum dalam tabel berikut.



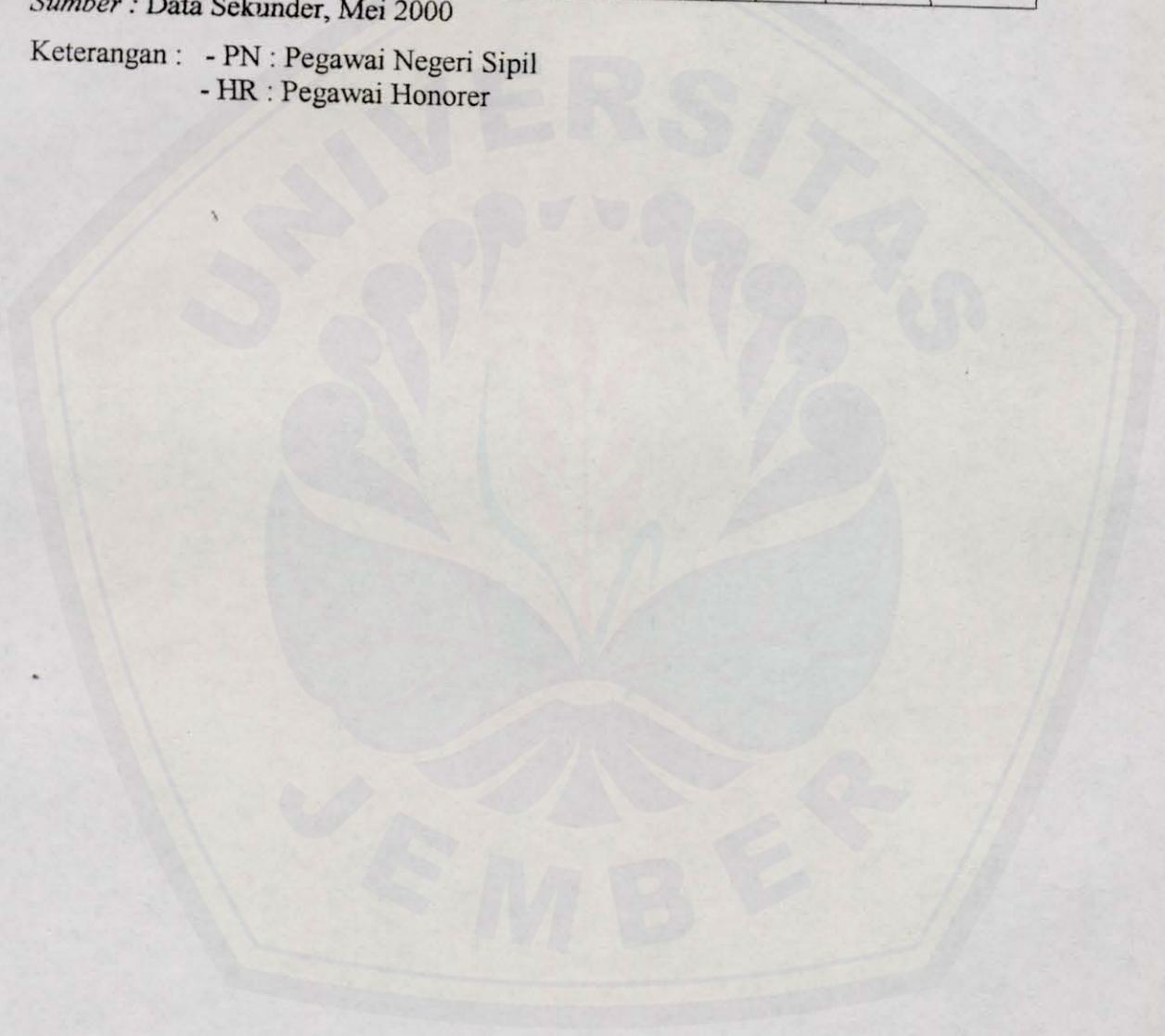
**Kondisi Tenaga Keperawatan
RSUD Dr. Soebandi Jember
30 April 2000**

No	Ruang	Pendidikan/Status Kepegawaian								Jml.	Ket.
		Akper		SPK		PKC		Bidan			
		PN	HR	PN	HR	PN	HR	PN	HR		
1.	P.Anggrek	-	6	1	-	2	-	1	-	10	
2.	P.Bg. Vile	1	4	2	1	1	1	-	-	9	
3.	P.Mawar	2	3	-	3	-	-	1	-	9	
4.	R. Klas I	2	3	2	1	-	-	-	-	8	
5.	Obs&Gyn	-	-	-	-	-	-	16	2	18	
6.	R.B.K.	2	4	1	-	-	-	-	-	7	
7.	Rbw/RPO	2	2	3	3	-	-	-	-	10	
8.	R.B.O.	1	1	4	-	-	-	-	-	6	
9.	THT/Mata	1	1	2	3	-	-	-	1	8	
10.	R. Perin.	2	3	1	1	1	-	-	-	8	
11.	R.K.K.	2	3	1	1	1	-	-	-	8	
12.	III B	2	7	2	-	-	-	-	-	11	
13.	R.I.W.	1	2	2	2	-	-	-	-	7	
14.	R.I.P.	-	2	4	2	-	-	-	-	8	
15.	I.C.U.	2	3	4	-	-	-	-	-	9	
16.	I.G.D.	2	4	19	7	1	-	2	1	36	
17.	I.B.S.	4	2	9	4	1	-	2	-	22	
18.	I. Anestesi	3	-	10	1	-	-	-	-	14	
19.	Pol. Kulit	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
20.	Pol.Syaraf	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
21.	Pol. Gilut	1	-	4	-	-	-	-	-	5	
22.	Pol. Mata	2	-	1	-	-	-	-	-	3	
23.	Pol. Paru	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
24.	Pol. Dlm	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
25.	Pol. Jntg.	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
26.	Pol. Anak	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
27.	P. Ob.Gyn	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
28.	Pol.T.H.T.	-	-	2	-	-	-	-	-	2	
29.	Pol. Bedah	-	-	2	-	-	-	-	-	2	

30.	Pol. H.D.	2	-	2	-	-	-	-	-	4	
31.	P. PKBRS	-	-	-	-	-	-	2	-	2	
32.	P. Laktasi	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
33.	P. Khusus	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
34.	P. O.Pedi	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
35.	Geriatric	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
36.	B. Prwt.an	3	-	2	-	-	-	1	-	6	
	Jumlah	35	51	88	29	8	-	29	3	243	

Sumber : Data Sekunder, Mei 2000

Keterangan : - PN : Pegawai Negeri Sipil
- HR : Pegawai Honorer



**Kondisi Ketenagaan Instansi Rawat Inap
RSUD Dr. Soebandi Jember
Per 1 April 2000**

No	Rg	Pddk.	Perawat/ Bidan	Gol.	Penunjang	Gol.	Admini strasi	Gol.
1.	R.1.W	Akper	Ninuk RA.	III A	Maryani	I C	Ida D.	HR.
		SPK	Endah R	III A	Tutik S.	II B		
		SPK	Daryanti	II C	Mardiyah	-		
		Akper	Ana Isnaeni	-				
		SPK	Erna P.	-				
		SPK	Evi Nikma	-				
		Akper	Sri Wahyu	-				
2.	R.I.P	SPK	Kukuh H.	II C	Sundari	I D	Sutejo	-
		SPK	Gatot S.	III A	Matrowi	I D		
		SPK	Suherman	II C	A. Salam	II C		
		SPK	Agus M.	II B	Wagiman	II A		
		SPK	Yuliani					
		Akper	M. Fatoni					
		SPK	Alfi Sahri					
		Akper	Indah P.					
3.	K.3.B	SPK	S. Aminah	III A	Sri Rejeki	II C	Agus. S	II C
		Akper	Rujikan	II C	Umiyatun	II A		
		Akper	Ani Nur. H.	II C	M. Cholik	II D		
		SGP	Sri Hermi	III A	Abdullah	II A		
		Akper	Yunce L.	II A				
		Akper	Enik					
		Akper	Agus Heru					
		Akper	Eko Yufi					
		Akper	Catur A.					
		Akper	Rudianto					
4.	R.KK.	SPK	Endiwati	III B	Ngatmiyati	II A	Yuni E.	-
		Akper	Yunita R	II D	Suparmi	II B		
		PKC	Wahyuning	II D	Piyanmi	I C		
		Akper	Endang Sri	-	Suparti	-		

		Akper	Lismiyati	-				
		Akper	Deni Hari	-				
		Akper	Ida W.	-				
		Akper	Vivi Ayom	-				
5.	RBW	SPK	Sriyani	III B	Sumariyah	II A	Sujanti	-
		SPK	Titik Tri R.	III A	Sri Sugiarti	I C		
		Akper	Sofiya A.	II B	Indrati N.	II A		
		Akper	Umayanah	-	Sartinem			
		Akper	Maya Zulfa					
		SPK	Yahya E.					
		SPK	Arfajah					
		SPK	Eko M.					
		SPK	Ermi S.					
		SPK	Nurhasanah					
6.	RBP	SPK	I. Nengah S.		Tukiman	II B	Nursiti	
		Akper	Rudi K.		Abd. Manaf	II C		
		PKC	Alek K		Sutjipto	I C		
		SPK	Rosikhan		Soeroto	II A		
		Akper	M. Effendi		Dwijanto	I D		
		Akper	Hendro K					
		Akper	Dedi G.					
		SPK	Edi Santoso					
7.	RBK	Akper	Sufiyarini	II D	Sumini	III A	Hendro	
		SPK	Suheriyono	II A	Sutardji	II D		
		Akper	Wiwik N.		Nurhalim			
		Akper	Dedi S.		Nisayati	II A		
		Akper	Bonita R.					
		Akper	Dwi Arti S.					
		Akper	Sodikun					
8.	THT	SPK	I Made R	III B	Resmiyati	II A	Afandi	
		SPK	Suryawati	III A	Sudarwoto	II B		
		SPK	A. Zaini	II B	Maftuha			
		SPK	Siswoyo					
		Akper	Anik R	II A				
		Akper	Laila R.	II C				
9.	Pv. M	P2B	Sri Suharti	III A	Hariyani	II C	Yuliya	

		Akper	Budi P.	II C	Samini	II A	
		Akper	Woro K.	II B	Ariyadi		
		SPK	Suparman		Karsih		
		SPK	Syaifudin				
		Akper	Catarina				
		Akper	Ita Wahyuni				
		SPK	Cicik D				
		Akper	Luh tri				
10.	Prntlg	SPK	Titik W	III B	Suparmi	II C	Sri R.
		SPK	Rini D.R.	III A	Minayem	I D	
		SPK	Edi Tri	III A	Sarini	I D	
		SPK	Aimi F	-	Pansiah	I D	
		SPK	Yeni R.				
		SPK	IG. Ayu P.				
		Akper	Purga N.	II C			
11.	Kls. I.	SPK	Tri S.	-	Astining E.		Setu
		SPK	Erni W		Riasih		
		Akper	Sri A.		Susiyati		
		Akper	Budi Pada				
		Akper	Kristina				
		Akper	Yuliyati				
		SPK	Santi W.				
		Akper	Dyah Narti				
12.	P. Agr	SPK	Kuswati		Sri Atminah		Anang
		P2B	Luluk H.		Diah A.		
		Akper	Hendro		Supiyati		
		Akper	Himayatun		Surani		
		Akper	Sulistyo W				
		Akper	Luthfiah				
		Akper	Yuyun				
		PKC	Umi Hudi				
		PKC	Sutanti				
		Akper	Eko P.				
13.	P. Bg.	Akper	Bati Utami	III A	Suminiyati		Supono
		Akper	Ida D	III B	Supartini		
		SPK	Fauziah	II D	Suntiani		

		SPK	Dwi Yuli		Suwadah		
		SPK	Sri Winarni				
		Edi S.	Hilda S.				
		Akper	Dianing				
		Akper	Suparmi				
		Akper	St. Kholifah				
		SPK	Inganah				
14.	I.C.U.	SPK	Sri Rahayu		Parimah		Karmin
		Akper	Endang P				
		Akper	Nafisah				
		SPK	Endang				
		SPK	Nurul Aini				
		SPK	Dalil				
		Akper	M. Gufron				
		Akper	Herman A.				
		SPK	W. Teguh				

Sumber: Data Sekunder, April 2000.

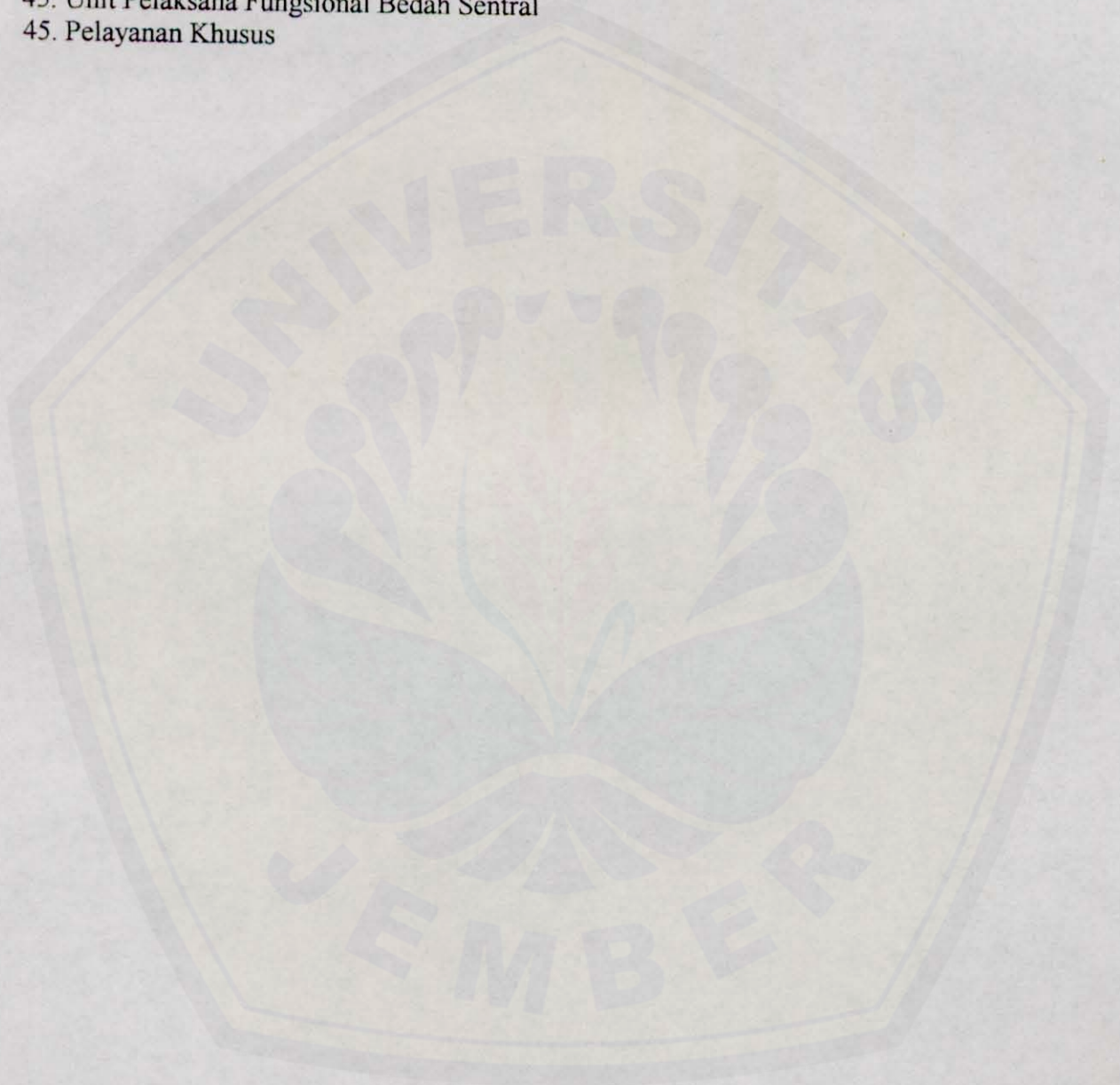
Keterangan :

- R.I.P : Ruang Rawat Inap Pria
- R.I.W : Ruang Rawat Inap Wanita
- R.B.W : Ruang Bedah Wanita
- R.B.P : Ruang Bedah Pria
- R.B.K : Ruang Bedah Khusus
- T.H.T : Ruang Penyakit Telinga, Hidung, Tenggorokan
- Pv. Mawar : Ruang Paviliun Mawar
- Prntlg : Ruang Perinatologi
- R. Klas I : Ruang Rawat Kelas I
- P. Agr : Ruang Paviliun Anggrak
- P. Bgv. : Ruang Paviliun Bougenville

**Keterangan Bagan Struktur Organisasi
RSUD Dr. Soebandi Jember**

1. Direktur
2. Wakil Direktur Pelayanan Medis
3. Wakil Direktur Penunjang Medis dan Instalasi
4. Wakil Direktur Umum dan Keuangan
5. Bagian Sekretariat
6. Bagian Penyusunan Program dan Latihan
7. Bagian Tata Usaha
8. Bagian Kepegawaian
9. Bagian Rumah Tangga
10. Bagian Pencatatan Medis
11. Bidang Pelayanan Medis
12. Seksi Pelayanan Medis I
13. Seksi Pelayanan Medis II
14. Seksi Pelayanan Medis III
15. Seksi Pelayanan Medis IV
16. Bidang Penunjang Medis
17. Seksi Penunjang Medis I
18. Seksi Penunjang Medis II
19. Bidang Perawatan
20. Seksi Bidang Perawatan I
21. Seksi Bidang Perawatan II
22. Seksi Bidang Perawatan III
23. Seksi Bidang Perawatan IV
24. Seksi Bidang Perawatan V
25. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
26. Seksi Pendidikan dan Latihan Dokter
27. Seksi Pendidikan dan Latihan Dokter Ahli
28. Seksi Pendidikan dan Pelatihan Paramedis
29. Seksi Perpustakaan
30. Seksi Keuangan
31. Seksi Penyusunan Anggaran
32. Seksi Perbendaharaan
33. Seksi Pengolahan Data Intern
34. Unit Pelaksana Fungsional Rawat Jalan Umum
35. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Dalam
36. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Anak
37. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Bedah
38. Unit Pelaksana Fungsional THT

39. Unit Pelaksana Fungsional Kebidanan dan Penyakit Kandungan
40. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Gigi dan Mulut
41. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Mata
42. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Syaraf
43. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Jiwa
44. Unit Pelaksana Fungsional Penyakit Darurat Medis
45. Unit Pelaksana Fungsional Bedah Sentral
45. Pelayanan Khusus



BAB III

KARAKTERISTIK RESPONDEN

3.1 Pengantar

Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai beberapa faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat, maka terlebih dahulu penulis akan menjelaskan tentang karakteristik responden yang menjadi objek penelitian ini

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab pendahuluan bahwa fenomena perawat memiliki fokus perhatian tersendiri dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain yang umum dilakukan oleh kaum wanita. Kaum wanita yang memilih sebagai perawat sedikit banyak memiliki alasan serta latar belakang tersendiri dalam menentukan atau memilih pekerjaan tersebut. Kondisi dan keadaan mereka melahirkan hubungan atau keterkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong mereka terhadap pilihan-pilihannya.

Dalam penelitian yang penulis lakukan di lapangan mengenai faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat dengan menggunakan metode sampling. Peneliti dalam hal ini mengambil responden sebanyak 50 orang perawat wanita. Dimana sejumlah 50 perawat tersebut tengah aktif bekerja di RSUD Dr. Soebandi Jember dan memenuhi kriteria responden yang peneliti tentukan.

Adapun mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi :

1. Komposisi Umur Responden
2. Status Responden
3. Dasar Pendidikan Perawat Responden
4. Status Kepegawaian
5. Pekerjaan Orang Tua

Dengan mengetahui keberadaan data tentang identitas responden tersebut akan penulis pergunakan untuk melengkapi dan memberikan bahan ukuran dalam melakukan analisa terkait beberapa unsur/faktor-faktor pendorong wanita memilih

sebagai perawat. Sehingga akan menambah kevalidan dalam menyimpulkan adanya kebenaran dalam penelitian ini.

3.2 Status Responden

Berkaitan dengan status para responden, dalam penelitian ini peneliti mengklasifikasikan dalam dua status, yaitu sudah berkeluarga/menikah dan belum menikah. Data ini perlu diketahui untuk mendukung dan memberikan langkah kemudahan dalam melakukan analisa pada bab berikutnya.

Maka berkaitan dengan status responden dalam penelitian ini dapat kami jelaskan sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1
Status Responden

No.	Status Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sudah Menikah	31	62 %
2.	Belum Menikah	19	38 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer Mei 2000

Dari data yang tercantum dalam tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa responden yang telah menikah atau berkeluarga adalah sebanyak 31 orang/responden, atau sebanyak 62 % dari total seluruh jumlah responden yang ada. Sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 19 orang/responden, atau sebanyak 38 % dari keseluruhan jumlah responden.

Dengan kata lain ternyata jumlah responden atau perawat yang menjadi sasaran penelitian ini sebagian besar telah berkeluarga. Berdasarkan data dalam tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki keluarga. Sehingga dalam hal ini mereka telah memiliki dua peran ganda yakni sebagai istri dari suami mereka di rumah dan kewajiban sebagai pegawai di kantor/instansi mereka. Adapun sebanyak 19 responden status mereka belum

menikah, hingga penelitian ini dilakukan mereka pada umumnya berkonsentrasi hanya pada pekerjaannya atau terlibat dalam urusan-urusan di rumah masing-masing.

3.3 Komposisi Umur Responden

Berhubung yang ditetapkan menjadi responden adalah para perawat pada usia 20 s.d 50 tahun, maka dalam penelitian ini akan digolongkan ke dalam rentang umur sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 2
Komposisi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1.	20 - 25 th	24	48 %
2.	26 - 30 th	17	34 %
3.	31 - 35 th	3	6 %
4.	36 - 40 th	4	8 %
5.	41 - 45 th	0	0 %
6.	46 - 50 th	2	4 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel tersebut diatas maka dapat kita lihat bahwa responden terbanyak adalah mereka yang berusia 20 s/d 25 tahun, yaitu sebanyak 24 orang/responden, atau sebesar 48 %, kemudian disusul responden yang berusia 26 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 17 orang/responden atau sebesar 34 %. Selanjutnya adalah responden yang berusia antara 31 s/d 35 tahun sebanyak 3 orang/responden atau sebesar 6 %, responden yang berusia 36 s/d 40 tahun sebanyak 4 orang/responden atau sebanyak 8 %, dan yang berusia 41 s/d 46 tidak ada atau 0%, sedangkan responden yang berusia 46 s/d 50 tahun sebanyak 2 orang/responden atau sebanyak 4% dari seluruh jumlah keseluruhan responden penelitian.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel tersebut diatas dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 20 s/d 25 tahun sebagaimana tercantum dalam tabel tersebut yaitu sejumlah 24 orang, dan kemudian disusul

dengan peringkat kedua responden yang berusia 26 s/d 30 tahun yakni sejumlah 17 orang/responden.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini relatif masih berusia muda. Sedangkan kategori responden yang berusia diatas 30 s/d 50 tahun bila dijumlah sebanyak 9 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah perawat yang telah memasuki usia tua lebih sedikit bila dibandingkan dengan jumlah perawat selaku responden yang berusia lebih muda. Hal ini berarti pula bahwa di RSUD Dr. Soebandi umumnya banyak menampung/menerima para perawat muda yang masih baru bekerja.

Disisi lain memang pekerjaan keperawatan membutuhkan adanya kecekatan selain ketrampilan yang harus dimiliki oleh para perawat. Sehingga dalam hal ini pihak instansi rumah sakit atau instansi yang terkait dengan pemanfaatan tenaga perawat lebih banyak menampung atau menerima tenaga keperawatan yang diambil dari tenaga-tenaga baru. Tenaga baru keperawatan disini yang dimaksudkan adalah lulusan-lulusan sekolah kejuruan keperawatan yang telah selesai dalam menempuh studi di tempat pendidikannya.

3.4 Latar Belakang Pendidikan Keperawatan

Bekerja sebagai perawat dewasa ini tidak hanya berbekal pada bakat maupun minat saja, namun lebih daripada itu menjadi perawat dituntut untuk profesional. Untuk menjadi perawat yang betul-betul profesional maka dibutuhkan keahlian dan ketrampilan spesifik khusus dalam bidang/ilmu keperawatan.

Pendidikan di jalur keperawatan biasanya dapat diperoleh di jenjang setingkat SMU atau yang lebih dikenal dengan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) baik yang berstatus negeri maupun swasta, sedangkan di tingkat akademi terdapat Akademi Perawat (AKPER) yakni masa pendidikan diselesaikan selama maksimal 3 tahun, dan jenjang pendidikan keperawatan setingkat S1 terdapat di universitas-universitas baik negeri maupun swasta. Kesemuanya memiliki tujuan untuk mempersiapkan para tenaga perawat yang handal dan profesional dalam bidangnya.

Dalam penelitian ini peneliti mengklasifikasikan latarbelakang pendidikan keperawatan yang pernah dimasuki oleh responden. Yang secara otomatis sebelumnya mereka juga telah menyelesaikan pendidikan formal sebagaimana umumnya. Artinya bahwa sebagaimana umumnya mereka pernah melewati proses pendidikan formal mulai dari tingkat dasar sampai tingkat menengah, dalam hal ini SD maupun SMP/SMA.

Dalam penelitian berkaitan dengan perawat ini, peneliti mencoba mendapatkan data yang ada kaitannya dengan profesi utama mereka yaitu perawat. Sebagaimana yang ada di Indonesia bahwa profesi keperawatan telah mendapatkan perhatian yang cukup besar dengan semakin banyaknya fasilitas pendidikan keperawatan. Secara umum terdapat tiga jenjang atau jenis sekolah perawat yang ada, yakni Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), Akademi Perawat (D3) setelah tamat SMP dan tingkat universitas (S1 Keperawatan) setelah tamat SMA. Adapun komposisi jenjang pendidikan keperawatan yang pernah diikuti oleh responden sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 3

Latar Belakang Pendidikan Keperawatan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SPK	18	36 %
2.	AKPER	32	64 %
3.	S1 Keperawatan	0	0 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel tersebut diatas maka dapat diterangkan bahwa responden yang sempat menempuh jalur pendidikan melalui sekolah perawatan setingkat SMU, yakni mereka yang memperoleh pendidikan keperawatan di Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) sebanyak 18 orang/responden atau sebanyak 36 % dari keseluruhan jumlah responden penelitian. Adapun responden yang pernah mengambil pendidikan keperawatan di tingkat akademi (perguruan

tinggi), yakni di Akademi Perawat (AKPER) sebanyak 32 orang/responden, atau sebanyak 64 % dari total responden dari seluruh responden yang ada. Sedangkan responden atau perawat yang memiliki latar belakang pendidikan S1 bidang keperawatan kosong/tidak ada (0).

Maka menurut data yang ditampilkan dalam tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum responden dapat dikatakan sebagai perawat yang cukup ahli dan profesional. Hal ini disebabkan karena seluruh responden/perawat tersebut pernah menempuh jalur formal pendidikan keperawatan. Yakni beberapa diantaranya ada yang menempuh pendidikan keperawatan di sekolah kejuruan (SPK) atau mereka peroleh di bangku perguruan tinggi. Sedangkan dalam penelitian di lapangan, peneliti tidak mendapatkan data responden yang pernah menempuh pendidikan keperawatan setingkat S1. Hal ini disebabkan karena belum banyak universitas yang membuka jurusan keperawatan untuk jenjang S1. Sementara yang banyak ditemukan adalah setingkat SMA dan Akademi

3.5 Status Kepegawaian di Rumah Sakit

Mengenai status kepegawaian yang ada pada responden, dalam hal ini berkaitan dengan kedudukan para responden di rumah sakit yang bersangkutan. RSUD Dr. Soebandi mengkaryakan sejumlah perawat yang telah resmi menjadi sebagai pegawai negeri melalui SK (Surat Keputusan) pengangkatan dari pemerintah dan adapula sejumlah perawat yang masih belum memiliki status sebagai pegawai negeri. Biasanya mereka disebut sebagai pegawai honorer. Dimana mereka ditugaskan oleh pihak yang berwenang rumah sakit atau pemerintah sebagai tenaga perawat akan tetapi belum sebagai pegawai negeri, sehingga disini terdapat perbedaan dari segi hak dan kewajiban.

Dibawah ini akan dijelaskan dengan tabel mengenai status kepegawaian responden di RSUD Dr. Soebandi :

Tabel 4
Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Pegawai Negeri (PNS)	20	40 %
2.	Pegawai Honorer (HR)	30	60 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang telah resmi menjadi pegawai negeri sipil (PNS) di rumah sakit sebanyak 20 orang/responden, atau sebanyak 40 %dari keseluruhan responden yang ada. Adapun responden yang belum memiliki status sebagai pegawai negeri sipil atau lebih dikenal sebagai pegawai honorer rumah sakit sebanyak 30 orang/responden, atau sebanyak 60 % dari total keseluruhan responden.

Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa jumlah responden yang masih berstatus sebagai pegawai honorer tergolong lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan perawat yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri. Responden yang memiliki status kepegawaian sebagai pegawai negeri biasanya didasarkan pada pertimbangan lama kerja dan jenjang pendidikan yang ditempuhnya. Sedangkan pegawai yang masih sebagai pegawai honorer biasanya mereka belum lama ditugaskan sebagai pegawai/perawat di rumah sakit. Apabila terlihat jumlah pegawai honorer lebih banyak maka dapat dikatakan di rumah sakit dr. Soebandi Jember banyak menerima pegawai baru yang tergolong sebagai pegawai honorer, dimana mereka belum lama bekerja di rumah sakit tempat mereka bertugas.

3.6 Latar Belakang Pekerjaan Orang Tua

Mengenai latar belakang pekerjaan orang tua responden merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam mengkaitkan dengan faktor-faktor yang mendorong wanita memilih sebagai perawat. Mengenai jenis pekerjaan orang tua ini penulis kategorikan ke dalam beberapa jenis pekerjaan saja antara lain yaitu dokter, perawat, tenaga kesehatan (pegawai), guru, wiraswasta (pegawai swasta)masyarakat, petani,

dan termasuk dalam katagori ini penulis masukkan tentang keberadaan orang tua responden apakah tidak bekerja, meninggal atau bercerai.

3.6.1 Pekerjaan Ayah

Berkaitan dengan pekerjaan ayah responden maka dapat diperlihatkan dalam tabel berikut :

Tabel 5
Pekerjaan Ayah

No.	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Dokter	0	0 %
2.	Perawat	7	14 %
3.	Tenaga Kesehatan	5	10 %
4.	Guru	16	32 %
5.	Wiraswasta	12	24 %
6.	Tani	5	20 %
7.	Tidak bekerja/Lain-lain	5	20%
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki orang tua yang bekerja sebagai dokter tidak ada atau (0%), responden yang memiliki ayah bekerja sebagai tenaga perawat di rumah sakit sebanyak 7 orang/responden, atau sebanyak 14% responden yang ayahnya bekerja sebagai tenaga kesehatan sebanyak 5 orang /responden, atau sebanyak 10%, responden yang ayahnya bekerja sebagai guru sebanyak 16 orang/responden atau sebanyak 32%, sedangkan responden yang ayahnya bekerja di bidang wiraswasta sebanyak 12 orang/responden atau sebanyak 24%, responden yang ayahnya bekerja sebagai petani sebanyak 5 orang/responden, atau sebanyak 20% dari total keseluruhan responden dalam penelitian, sedangkan dalam penelitian ini terdata sebanyak 3 responden yang orang tuanya (ayah) sudah meninggal dan sebanyak 2 orang responden tidak memiliki pekerjaan yang tetap (serabutan).

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komposisi jenis pekerjaan yang dimiliki oleh ayah responden tergolong heterogen. Responden yang memiliki ayah bekerja di sektor kesehatan sebanyak 12 responden, sedangkan yang berada di luar sektor kesehatan sebanyak 35 orang. Artinya, jumlah responden yang ayahnya bekerja dibidang kesehatan lebih sedikit dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain yang dimiliki oleh si ayah responden lainnya.

3.6.2 Pekerjaan Ibu

Mengenai jenis pekerjaan yang dimiliki ibu dari masing-masing responden penulis klasifikasikan ke dalam beberapa jenis pekerjaan atau profesi. Mengenai kondisi pekerjaan ibu responden penulis peroleh adalah kondisi pada saat responden sebelum menetapkan untuk memilih sebagai perawat. Adapun mengenai jenis pekerjaan yang dimiliki oleh ibu responden sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Pekerjaan Ibu

N0	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Dokter	0	0%
2.	Perawat	13	26%
3.	Tenaga Kesehatan	11	22%
4.	Guru	8	16%
5.	Wiraswasta	5	10%
6.	Tani	5	10%
7.	Tidak bekerja/lain-lain	8	16%
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer : Mei 2000

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa tidak terdapat responden yang memiliki ibu sebagai dokter. Adapun responden yang mempunyai ibu bekerja sebagai perawat sebanyak 13 orang/responden atau sebesar 26%, responden yang mempunyai ibu bekerja sebagai tenaga kesehatan (pegawai kesehatan) sebanyak 11 orang/responden atau sebanyak 22% dari total responden penelitian, responden yang

ibunya bekerja sebagai guru sebanyak 8 orang/responden atau sebanyak 16% dari total responden, responden yang ibunya bekerja sebagai wiraswasta sebanyak 5 orang/responden atau sebanyak 10% dari keseluruhan responden penelitian, sedangkan responden yang ibunya bekerja sebagai petani biasa sebanyak 5 orang/responden atau sebanyak 10%, dan responden yang ibunya tidak ada karena cerai, meninggal, tidak bekerja sebanyak 8 orang/responden atau sebanyak 16%.

Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa responden yang ibunya bekerja dibidang kesehatan (perawat dan tenaga kesehatan) jumlahnya hampir separuh dari total keseluruhan responden. Atau dapat juga dikatakan bahwa antara jumlah ibu responden yang bekerja di bidang kesehatan (24 responden) dengan responden yang memiliki ibu bekerja di sektor non kesehatan (26 responden) dapat dikatakan hampir berimbang.

BAB IV

ANALISA DATA

4.1 Pengantar

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya adalah tahap analisa. Tahap ini adalah merupakan tahap yang paling penting dan paling menentukan karena pada tahap inilah data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan variabel tunggal, oleh karena itu tidak dikemukakan adanya hipotesa, dan metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kualitatif dimana alat bantu dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yang ada akan didiskripsikan tentang makna dari besaran yang ada. Sesuai dengan jadwal penelitian ini, selanjutnya penulis akan mendiskripsikan yang berkenaan dengan faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat.

Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa terdapat faktor-faktor pendorong wanita mengapa memilih sebagai perawat. Dalam hal ini peneliti mengklasifikasikan faktor-faktor pendorong tersebut sebanyak 5 (lima) faktor pendorong (push factors) yang dianggap cukup dominan sebagai pendorong wanita memilih sebagai perawat. Faktor-faktor tersebut adalah nilai/naluri kemanusiaan, cita-cita lingkungan keluarga, lingkungan teman dan persaingan kerja. Berikut ini akan dijelaskan satu persatu sekaligus dipaparkan analisa atas data-data yang ada berkaitan dengan beberapa faktor tersebut :

4.2. Faktor-faktor Pendorong

4.2.1 Nilai Kemanusiaan/Panggilan Jiwa

Dalam diri manusia secara alamiah memiliki apa yang disebut dengan naluri. Dan pada umumnya naluri tersebut membutuhkan adanya penyaluran atau

implementasi dalam kehidupan manusia itu sendiri. Salah satu naluri yang ada pada diri manusia tersebut adalah naluri kemanusiaan.

Pekerjaan perawat adalah sangat identik dengan pelayanan kemanusiaan, yakni pekerjaan yang sarat dengan nilai-nilai bio-psiko-sosial-spiritual yang diberikan kepada manusia lain yang membutuhkan pertolongan medis dan non medis agar dapat keluar dari penderitaannya. Disisi lain saat ini sebagaimana yang diungkapkan oleh beberapa dari responden bahwa salah satu permasalahan keperawatan adalah dengan masih minimnya jumlah perawat, dimana hal ini tidak sebanding dengan jumlah kebutuhan tenaga perawat yang selalu meningkat terutama di rumah sakit. Wanita dalam hal ini tercatat lebih banyak jumlahnya dibanding laki-laki. Sebagai contoh di RSUD Dr. Soebandi sendiri saat ini lebih banyak atau rata-rata didominasi oleh perawat wanita. Sehingga relevansinya dengan penelitian ini maka menarik apabila diketahui latar belakang atau sebab-sebab mengapa mereka memilih sebagai perawat.

Sebagaimana dalam bab pertama dijelaskan bahwa terdapat faktor-faktor pendorong mengapa wanita cenderung memilih sebagai perawat. Salah satu faktor tersebut yaitu karena dorongan panggilan jiwa dan dorongan ingin menyalurkan naluri kemanusiaannya secara efektif. Berkaitan dengan penelitian terhadap faktor-faktor pendorong ini maka dari sebanyak 50 responden menyatakan bahwa merupakan salah satu latar belakang mereka memilih sebagai perawat adalah karena dorongan kemanusiaan atas sesama. Dengan menjadi perawat maka dianggap sebagai idealisme yang sebenarnya sebagai perwujudan nilai tersebut.

Dengan demikian maka faktor naluri kemanusiaan sebagai salah satu faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat dianggap sebagai unsur sekaligus faktor yang muncul secara internal (motivasi internal).

Oleh karena itu terkait dengan penelitian ini dari responden yang menjadi obyek penelitian telah menyampaikan alasan atau tanggapannya, selanjutnya dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut, dimana dalam hal ini peneliti katagorikan ke

dalam katagori baik, cukup dan kurang berdasarkan pada item-item yang telah dijelaskan dalam definisi operasional.

Tabel 7

Panggilan Jiwa/Nilai Kemanusiaan

No	Katagori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	37	74 %
2.	Cukup	12	24 %
3.	Kurang	1	2 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa dari 50 responden terkait dengan alasan atau faktor dorongan/keinginan untuk mewujudkan nilai kemanusiaan yang termasuk dalam katagori baik terdata sebanyak 37 orang/responden atau sebanyak 74 % dari total jumlah responden yang ada. Atau dengan kata lain bahwa ternyata sebanyak 37 responden menyatakan bahwa mereka terdorong menjadi perawat karena memang merasa sebagai panggilan jiwa atau karena alasan demi kemanusiaan, terdorong keinginan untuk meringankan sekaligus ingin membantu penderita yang membutuhkan pertolongan/perawatan. Termasuk alasan yang mereka kemukakan pula karena memang sebelum menjadi perawat atau masuk ke pendidikan/ sekolah perawatan sudah ada dorongan atau niat ingin menjadi perawat.

Berikutnya responden yang menjawab yang termasuk dalam katagori cukup sebanyak 12 orang/responden atau sebanyak 24 % dari total responden yang ada. Sejumlah 12 responden tersebut menjawab bahwa alasan mereka memilih sebagai perawat karena terdorong keinginan demi menyalurkan nilai kemanusiaan sekaligus agar bisa memberikan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan pertolongan di rumah sakit. Adapun responden yang menyatakan alasan bekerja sebagai perawat dalam katagori kurang, yakni hanya karena ingin meringankan sakit pasien sejumlah 1 orang/responden. Atau dapat dikatakan prosentasenya sangat kecil. Dari data yang terkumpul sebagaimana yang telah dicantumkan dalam tabel di atas, responden yang

menyatakan alasan mereka terdorong bekerja menjadi perawat yang tergolong dalam katagori baik sebanyak 37 orang/responden. Dengan demikian, apabila besar tersebut dijumlahkan dengan responden yang menyatakan alasannya yang termasuk dalam katagori cukup, yakni sebanyak 12 orang maka total keseluruhan sebanyak 49 orang. Sehingga dari sini dapat diambil sebuah asumsi bahwa dua katagori tersebut dianggap cukup kuat dan cukup signifikan sebagai suatu alasan mereka menyangkut faktor yang pertama ini. Artinya keinginan mereka memilih bekerja sebagai perawat memang karena dilandasi kesadaran yang tinggi tentang arti peran perawat yakni membawa misi kemanusiaan. Dengan kata lain hampir keseluruhan responden menyatakan bahwa karena panggilan jiwa yang identik dengan dorongan karena kemanusiaan merupakan salah satu faktor atau unsur yang ikut mendorong mereka memilih profesi sebagai perawat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebanyak 74% dari keseluruhan reponden menyatakan bahwa faktor naluri yang muncul dari dalam diri mereka telah mendorong mereka memilih untuk memilih profesi sebagai perawat. Menurut mereka menjadi perawat dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sesuai dan selaras dengan hati nurani dan jiwa mereka.

Dari data yang terkumpul berupa pernyataan responden ternyata jenis faktor memilih perawat karena atas dasar panggilan jiwa atau atas dasar nilai kemanusiaan memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu sebanyak 74%. Dengan asumsi bahwa pernyataan yang masuk katagori baik dan cukup dianggap sama.

Sebagaimana dijelaskan pada bab awal bahwa pada diri wanita cenderung memiliki rasa belas kasih, perasaan peduli, iba dan kasih sayang serta yang sejenis dengan itu dimana hal tersebut tidak banyak mendominasi pada pria. Dari fakta tersebut dapat dikatakan sebagai alasan yang cukup menguatkan munculnya suatu analisis bahwa ada kecenderungan empirik/nyata bahwa profesi perawat lebih banyak mendapatkan perhatian dikalangan kaum wanita (remaja) dari pada pria, dengan tanpa bermaksud untuk menjastifikasi. Dengan menjadi perawat maka seseorang akan banyak dihadapkan dengan tugas-tugas perawatan, dimana hal itu semua sangat

identik dengan kegiatan pemberian pertolongan, bantuan, kepedulian, kasih sayang dan ikut merasakan penderitaan orang lain. Analisa yang dikemukakan diatas berikutnya dapat lebih dijelaskan dengan beberapa alasan responden yang menanggapi tentang peran strategis yang dimainkan oleh perawat selama proses penelitian ini. Dari 50 responden /perawat menyatakan tentang prospek profesi perawat sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini, dimana kriteria penilaian tentang status perawat terbagi dalam kriteria sangat penting, cukup penting dan kurang penting.

Tabel 8

Penilaian Terhadap Profesi Perawat

No.	Nilai	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sangat Penting	46	92 %
2.	Cukup Penting	4	6 %
3.	Kurang Penting	-	0 %
	Jumlah	50 %	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dengan melihat data yang ditunjukkan dalam tabel tersebut diatas dapat dikatakan bahwa sebanyak 46 orang responden atau sebanyak 92% dari jumlah responden yang ada menyatakan bahwa peran yang dimiliki oleh perawat sangat penting atau sangat strategis/vital ditinjau dari parameter misi, tugas dan fungsi perawat sebagai tenaga paramedis khususnya di bidang kesehatan, baik peran perawat yang ada di rumah sakit atau di luar rumah sakit. Sedangkan responden yang menyatakan alasan bahwa peran perawat cukup penting sebanyak 4 orang/responden atau sebanyak 6% dari total responden yang ada. Dengan kata lain penilaian mereka tidak jauh berbeda atau dapat dianggap sama dengan alasan yang pertama, bahwa mereka sama-sama mengatakan bahwa peran perawat dimanapun dan kapanpun sangat penting dan strategis sejalan dengan kebutuhan di masyarakat.

Dengan demikian dapat dikemukakan sebuah analisa bahwa dari sejumlah 50 responden yang menjadi obyek penelitian ini menyatakan bahwa bekerja sebagai

perawat merupakan suatu jenis atau bentuk pekerjaan yang mempunyai posisi atau peranan sangat penting dalam membantu sekaligus mengatasi permasalahan di bidang kesehatan. Jadi antara dorongan naluri yang muncul dalam diri mereka sehingga termotivasi bekerja sebagai perawat dengan penilaian mereka terhadap peran strategis perawat yang sangat penting menandakan bahwa mereka betul-betul memahami akan profesi yang dimilikinya.

Sebagaimana dijelaskan di bab awal bahwa peran yang dimainkan perawat berada dalam posisi yang sangat strategis, dimana tenaga mereka sangat dibutuhkan dalam rangka membantu dalam usaha penyembuhan (rehabilitasi), pencegahan (preventif) dan mengatasi permasalahan kesehatan pasien (kuratif).

Fakta lain menunjukkan bahwasanya tingkat jumlah pegawai/pekerja perawat yang pada umumnya banyak bekerja di rumah sakit atau tempat-tempat yang memiliki fungsi sejenis, komposisi jumlah perawat lebih banyak didominasi perawat wanita. Dimana hal ini berbeda dengan jumlah pria yang bekerja sebagai perawat.

Sebagaimana yang terdapat di RSUD Dr. Soebandi Jember, dimana didapatkan data bahwa jumlah perawat wanita yang bekerja di tempat tersebut sebanyak 132 orang perawat. Dan pegawai perawat pria terhitung sebanyak 54 orang, dimana mereka kini telah bekerja di RSUD Dr. Soebandi Jember baik sebagai pegawai negeri sipil maupun yang berstatus sebagai pegawai honorer.

Dari sini dapat ditarik suatu kesimpulan awal bahwa dengan bukti adanya jumlah perawat wanita lebih banyak salah satu indikator analisa bahwasanya secara umum wanita lebih memiliki perasaan kasih sayang dan kepedulian yang berlebih daripada kaum pria. Wanita identik dengan kelemahan-lembutan dan kasih sayang, memiliki kecenderungan perhatian yang lebih. Hal ini karena memang dalam diri wanita tidak terlepas dari kodrat kewanitaan yang dimilikinya.

Dari sini dapat dikemukakan analisa bahwa sebagian besar responden betul-betul memiliki kesadaran yang cukup tinggi akan arti dan pentingnya peran yang mereka mainkan, yakni sebagai perawat. Hal ini dapat dibuktikan dari alasan atau

pernyataan mereka yang menyangkut nilai-nilai yang memang erat kaitannya dengan profesi keperawatan.

4.2.2 Faktor Cita-cita

Perkembangan zaman dengan segala kompleksitas permasalahan telah membawa dampak atau pengaruh multidimensial. Disisi lain manusia dalam kehidupan di masyarakatnya telah memiliki nilai-nilai yang dipandang dan dihargai secara positif oleh diri maupun masyarakat disekitarnya. Agar seseorang dapat dikenal dan dihargai maka akan sangat tergantung pada status sosial yang dimiliki seseorang tersebut dalam komunitas masyarakatnya. Nilai seseorang di tengah-tengah masyarakat diukur berdasarkan status, peran dan identitas yang dimiliki seseorang ditengah-tengah masyarakatnya. Biasanya seseorang yang memiliki pendidikan formal yang tinggi maka kecenderungan yang ada dalam masyarakat bahwa seseorang tersebut akan mendapatkan 'tempat' yang berada di masyarakatnya. Karena latarbelakang dan status pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka kecenderungan seseorang akan mendapat kesempatan untuk meraih kesempatan bekerja, seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut profesionalisme.

Pada diri kaum remaja biasanya telah tertanam idealisme dalam menilai sekaligus memilih diantara berbagai macam pilihan dalam hidupnya. Termasuk dalam hal ini adalah idealisme tentang cita-cita masa depannya. Cita-cita masa depan biasanya sangat diidentikkan dengan suatu jenis pekerjaan apa yang hendak dipilihnya nanti sebagai sandaran atau karier dalam hidupnya. Dalam hal ini antara keinginan dan idealisme bersatu yang pada akhirnya akan mendorong atau mengarahkan seseorang dalam mengambil keputusan atas beberapa alternatif pilihan-pilihan yang ada pada dirinya. Terkait dengan penelitian ini maka perawat adalah merupakan salah satu jenis profesi yang ternyata lebih banyak diminati atau diperankan umumnya oleh para wanita, artinya muncul adanya sebuah kecenderungan bahwa kaum wanita yang memilih sebagai perawat lebih banyak jumlahnya dibanding laki-laki.

Kembali dalam topik penjelasan dalam bab ini tentang faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat maka berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, bahwa dari ke 50 responden telah menyatakan alasannya bahwa salah satu faktor penentu yang mendorong mengapa mereka memilih untuk bekerja sebagai perawat adalah karena memang keinginan menjadi perawat merupakan profesi yang sudah menjadi cita-cita sejak remaja sekaligus diharapkan bisa menjadi profesi tetap / karier mereka nantinya. Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dijelaskan melalui tabel. Di bawah ini akan dijelaskan melalui tabel tentang alasan responden memilih sebagai perawat ditinjau dari faktor cita-cita/karier :

Tabel 9
Faktor Cita-Cita

No	Katagori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	32	64 %
2.	Cukup	18	36 %
3.	Kurang	-	0 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan alasan mereka memilih sebagai perawat karena merupakan dorongan karier/cita-cita sebanyak 32 responden atau sebanyak 64 % dari keseluruhan responden yang ada. Dimana jumlah ini digolongkan dalam katagori baik, yakni mencakup alasan karena dorongan cita-cita, karena menyukai pekerjaan sebagai perawat dan sekaligus terdorong keinginan mencoba memasukinya. Sedangkan responden yang menyatakan alasan yang masuk dalam katagori cukup sebanyak 18 responden dimana mereka menyatakan bahwa menjadi perawat karena memang suka dan merasa cocok dengan profesi sebagai perawat. Sedangkan yang masuk dalam katagori kurang atau sekedar ingin coba-coba menjadi perawat tidak ada (0 %). Artinya, bahwa mereka tetap menganggap bahwa profesi perawat sangatlah penting dan tidak bisa dianggap sepele atau diremehkan akan perannya.

Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa menjadi perawat adalah cita-cita yang sudah mereka miliki sejak awal. Apabila jumlah responden yang menyatakan alasan atau pernyataan yang masuk katagori baik dan cukup digabung atau dijumlahkan dengan suatu asumsi katagori tersebut tidak jauh berbeda maka sebanyak 50 responden menyatakan bahwa menjadi perawat merupakan pilihannya.

Penjelasan diatas berikutnya akan dianalisa dengan pernyataan responden tentang prospek profesi perawat di masa datang, dimana data ini peneliti peroleh melalui tanya jawab dengan sejumlah responden pada saat mengadakan penelitian. Sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 10

Penilaian Responden Tentang Prospek Profesi Perawat

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	28	56 %
2.	Biasa Saja	22	44 %
3.	Kurang Cerah	-	0 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 orang/responden atau sebanyak 56% menyatakan bahwa prospek masa depan perawat sangat baik. Dengan sebuah asumsi bahwa walaupun jumlah perawat sekarang masih terbatas akan tetapi sejalan dengan perkembangan zaman maka perawat akan semakin banyak dibutuhkan. Adapun sebanyak 22 atau sebanyak 44% responden menyatakan bahwa prospek masa depan perawat biasa-biasa saja, maksudnya adalah mereka menganggap bahwa antara kebutuhan dan status perawat sebagai suatu profesi sejajar dengan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan dalam hal ini tidak ada responden yang menyatakan bahwa profesi perawat di masa depan kurang cerah. Dari sini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa profesi perawat dimasa depan adalah cukup baik dan cukup representatif di tengah kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian dapat dikemukakan sebuah analisa bahwa sebagian besar responden telah menganggap bahwa bekerja sebagai perawat merupakan suatu jenis pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani dan keinginan mereka, disisi lain mereka memiliki penilaian yang positif serta obyektif bahwa peran perawat dimasa depan cukup penting, artinya senantiasa dibutuhkan seiring dengan perkembangan zaman.

Terkait dengan faktor diatas dapat jelaskan lebih luas lagi mengenai analisisnya, bahwa dari ke 50 responden dalam penelitian ini, pada umumnya sebelum mereka masuk secara resmi bekerja sebagai perawat, baik sebagai pegawai negeri maupun pegawai honorer, mereka telah mengambil spesialisasi pendidikan keperawatan. Sebagaimana data yang peneliti peroleh dari data primer bahwa sebanyak 18 orang/responden atau sebanyak 36 % telah menamatkan pendidikan keperawatan di Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), sedangkan sebanyak 32 responden atau sebanyak 64% telah menamatkan pendidikan tinggi keperawatannya di Akademi Perawat (AKPER). Maka terkait dengan latar belakang responden diatas dapat diambil suatu analisa dan kesimpulan bahwa keseluruhan responden telah cukup profesional karena mereka telah dibekali keahlian melalui proses pendidikan yang memang secara khusus diarahkan guna mencetak siswa atau mahasiswa yang ingin menjadi perawat, sehingga mereka ketika nantinya terjun di dunianya dapat bekerja secara profesional. Dari data primer yang peneliti peroleh dilapangan tentang apakah ada keinginan mereka untuk meningkatkan karier mereka. Maka dalam hal ini peneliti peroleh data tentang tanggapan/pernyataan responden terkait dengan apakah ada upaya untuk meningkatkan karier. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 11
Keinginan Meningkatkan Karier

No.	Peningkatan Karier	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Ada	37	74%
2.	Tidak ada	13	26%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari data dalam tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 37 orang/responden atau sebanyak 74 % dari ke 50 responden menyatakan ada keinginan untuk meningkatkan karier mereka di bidang perawatan. Adapun sarana yang mereka tempuh dalam rangka usaha peningkatan karier adalah dengan melanjutkan jenjang sekolah yang lebih tinggi lagi atau dengan memanfaatkan sarana dan fasilitas dimana ia bekerja, seperti melalui pelatihan khusus, seminar-seminar yang diadakan instansi terkait. Adapun sebanyak 13 orang/responden atau sebanyak 26% dari responden yang ada menyatakan tidak ingin melanjutkan kariernya, maksudnya kalau peningkatan karier diidentikkan harus sekolah lagi ke jenjang yang lebih tinggi, maka sebanyak 13 responden menyatakan tidak ada keinginan. Hal ini dapat dimaklumi karena keberadaan perawat yang ada sangat bervariasi. Salah satu alasannya adalah karena mereka sudah merasa puas dengan keadaan yang ada pada mereka saat ini, selain karena alasan keterbatasan biaya dan sarana pendidikan yang dimiliki oleh mereka. Karena keadaan tersebut maka sebagian mereka tidak ada keinginan untuk melanjutkan sekolah/pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Wanita yang berprofesi sebagai perawat adalah sebuah fenomena yang cukup menarik untuk diteliti. Karena selama ini masih sangat terbatas adanya penelitian mengenai hal tersebut serta masih kurang adanya upaya-upaya konstruktif guna meningkatkan profesionalisme perawat terhadap pekerjaannya. Dari sinilah kemudian ada satu hal yang cukup menarik untuk dibahas mengenai fluktuasi jumlah wanita yang bekerja sebagai perawat yang cenderung didominasi oleh wanita.

Oleh karena itu penting kiranya untuk mengetahui latar belakang mengenai alasan-alasan atau faktor-faktor yang kemungkinan mempengaruhi dalam memberikan dorongan atau motivasi dan sebab-sebab mengapa kecenderungan yang terjadi peran perawat lebih banyak dilakukan oleh kaum wanita. Tentunya dengan tanpa bermaksud menafikan peran pria dalam berprofesi di bidang yang sama, yakni sebagai perawat.

Sebagaimana dalam penelitian ini, maka telah diperoleh suatu data di lapangan yang membuktikan adanya alasan atau faktor yang mendorong para remaja wanita

memilih sebagai perawat salah satunya karena adanya dorongan atau munculnya motivasi secara dinamis dalam diri remaja wanita yang berkeinginan menjadi perawat. Tentunya hal ini sangat terkait dengan proses pemilihan yang mereka lakukan setelah memikirkan serta membandingkan dengan jenis-jenis pekerjaan lainnya. Sementara disisi lain, dalam diri mereka telah banyak memahami dan mengerti tentang profesi seorang yang bekerja sebagai perawat. Karena itulah dalam diri mereka ada keinginan atas dasar suka dan tertarik dengan jenis pekerjaan perawat. Maka dari sini dapat dikatakan bahwa memilih sebagai perawat karena memang profesi tersebut merupakan cita-cita sebagian besar dari mereka yang sekaligus mereka berkeinginan agar perawat sebagai profesi tetap mereka

4.2.3 Faktor Teman Pergaulan

Dalam kehidupan empirik di masyarakat seseorang hidup bersama dan berinteraksi dengan anggota masyarakat lainnya. Realitasnya kondisi yang demikian itu telah memunculkan adanya hubungan interaksi yang saling mempengaruhi dan mendorong, antara satu dengan yang lain. Biasanya hubungan yang terjadi diantara mereka atas dasar kepentingan serta tendensi-tendensi tertentu. Sehingga tidak menutup kemungkinan kadang antara satu orang dengan orang lain saling menilai dan mempengaruhi terhadap perilaku maupun sikap yang menurut mereka baik.

Dalam kehidupan masyarakat terdapat lingkungan yang disebut dengan lingkungan keluarga dan lingkungan diluar keluarga atau dalam hal ini adalah orang-orang yang berada di luar institusi keluarga. Dalam hal ini interaksi atau hubungan yang saling mempengaruhi secara timbal balik dapat terjadi dalam komunitas tersebut.

Faktor pendorong teman yang dimaksudkan adalah kondisi dimana responden terdorong dan memilih bekerja sebagai perawat dikarenakan pengaruh teman pergaulan sebelum mereka memutuskan untuk memilih menjadi perawat. Dalam arti lain, responden menyatakan bahwa keinginan mereka memilih untuk menjadi perawat disebabkan karena merasa tertarik menerima informasi dan penjelasan dan dorongan langsung dari teman melalui pembicaraan maupun interaksi yang terjadi diantara

mereka. Sehingga dari sini muncul keinginan dan minat yang kuat untuk mengikuti dan meniru apa yang telah ia dapatkan dari temannya tersebut.

Di bawah ini akan dijelaskan tentang tanggapan responden tentang alasan/faktor teman sebagai salah satu kondisi/unsur alasan yang mendorong mereka memilih sebagai perawat, dimana dalam hal ini peneliti katagorikan kedalam 3 kriteria yaitu baik, cukup, kurang. Baik maksudnya adalah apabila responden menyatakan bahwa alasan mereka memilih sebagai perawat karena dorongan/motivasi teman, suka dengan pekerjaannya dan muncul keinginan untuk memasuki. Sedangkan yang masuk dalam katagori cukup adalah apabila responden menyatakan bahwa teman hanya memberika tawaran dan sedikit motivasi sehingga mereka merasa tertarik. Adapun yang masuk dalam katagori kurang apabila responden menyatakan bahwa mereka terdorong memilih profesi sebagai perawat karena hanya coba-coba saja.

Tabel 12
Faktor Teman Pergaulan

No.	Katagori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	9	18 %
2.	Cukup	11	22%
3.	Kurang	30	60%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000.

Dari data yang terpampang dalam tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan alasan memilih bekerja sebagai perawat karena pengaruh dan terdorong ajakan teman yang lebih dahulu bekerja sebagai perawat sebanyak 9 orang/responden atau sebanyak 18% dimana hal ini termasuk dalam katagori baik. Sedangkan sebanyak 11 orang/responden atau sebanyak 22% menyatakan bahwa mereka ingin bekerja sebagai perawat karena tertarik dan menyukai jenis pekerjaannya yang dapat dikatakan masuk dalam katagori cukup. Sedangkan sebanyak 30 orang/responden atau sebanyak 60% menyatakan bahwa

teman bukan merupakan faktor utama, karena mereka hanya suka saja dengan pekerjaan perawat yang secara kebetulan mereka melihatnya dari teman yang sudah bekerja sebagai perawat.

Dari data tersebut dapat dikemukakan sebuah analisa bahwa lingkungan membawa pengaruh bagi pembentukan nilai, sikap dan pilihan responden. Dalam hal ini pilihan seseorang dalam menentukan jenis pekerjaan apa yang hendak mereka tentukan senantiasa tidak terlepas dari pengaruh dan keberadaan lingkungan dimana ia tinggal. Dalam hal ini teman menjadi suatu sosok penting/menentukan yang akan mempengaruhi sekaligus mendorong seseorang dalam menentukan pilihan sikap atas dasar keinginannya. Sesuai dengan data yang ditampilkan dalam tabel diatas dapat dikatakan bahwa apabila pernyataan yang masuk katagori baik dan cukup dijumlahkan maka sebanyak 20 atau 40% dari total responden (50 orang) menyatakan bahwa sebelum bekerja sebagai perawat memang telah ada keinginan yang bermula dari pengaruh dorongan teman. Dalam hal ini mereka melihat keberhasilan teman yang lebih dahulu bekerja sebagai perawat dari situlah kemudian muncul keinginan untuk melakukan imitasi (mencontoh).

Untuk menganalisa serta mengetahui lebih jauh tentang latar atau unsur pengaruh dorongan oleh responden dalam memilih sebagai perawat, maka dibawah ini akan dijelaskan melalui tabel tentang keberadaan teman yang dimiliki para responden dimana teman tersebut telah bekerja lebih dulu sebagai perawat.

Tabel 13
Kepemilikan teman sebagai perawat

No	Teman Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Punya	12	24%
2.	Tidak Punya	38	76%
	Jumlah	50%	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer: Mei 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang mengaku memiliki teman sebagai perawat sebelum ia memilih sebagai perawat terdata sebanyak 12

orang/responden atau sebanyak 24% dari keseluruhan responden yang ada. Adapun sebanyak 38 orang/responden atau sebanyak 76% menyatakan tidak memiliki teman perawat. Dan sama sekali tidak mempunyai teman atau kenalan yang bekerja sebagai perawat. Tetapi walaupun mereka tidak memiliki teman sebagai perawat, akan tetapi mereka telah banyak tahu dan mengerti tentang profesi perawat dan mengerti sosok orang lain yang bekerja sebagai perawat, meskipun tidak mengenal sebagai teman sehingga bisa bicara banyak tentang profesi perawat.

Sedangkan dari 19 responden yang menyatakan memiliki teman yang bekerja sebagai perawat menyatakan bahwa salah satu alasan atau faktor yang ikut mendorong mereka memilih sebagai perawat dikarenakan memang ada pengaruh dan ajakan dari teman. Dirasa pengaruh atau yang lebih dikatakan sebagai dorongan/motivasi tersebut pada akhirnya mendorong mereka lebih memilih sebagai perawat daripada pekerjaan lainnya.

Dari data-data yang diperoleh, maka dapat diambil suatu analisa bahwa keberadaan teman disekitar responden memiliki andil yang cukup efektif dalam memotivasi atau mempengaruhi mereka untuk menentukan sikap atau pilihannya. Dalam diri perawat pun demikian adanya, dimana diantara perawat yang termasuk dalam obyek penelitian ini merasa tertarik dan terdorong dengan profesi perawat. Ketertarikan dan dorongan internal ini muncul setelah mereka melihat dan terpengaruh secara positif untuk mengikuti jejak teman yang lebuah dulu bekerja sebagai perawat. Dari hubungan antara responden dengan teman mereka yang bekerja sebagai perawat pada akhirnya membawa pengaruh pada responden untuk cenderung mengikuti apa yang pernah ia peroleh dari beberapa penjelasan serta pengalaman pengetahuan dari pembicaraan responden dengan temannya.

Dengan demikian jelas bahwa dalam penelitian ini keberadaan teman responden yang lebih dahulu bekerja sebagai perawat menjadi salah satu faktor pendorong dan pengaruh di beberapa responden yang kemudian mengantarkan tindakan mereka dalam memilih bekerja atau berprofesi sebagai perawat.

4.2.4 Faktor Orang Tua

Yang dimaksudkan disini adalah keberadaan orang tua responden yang menjadi faktor atau unsur yang mendorong responden memilih sebagai perawat. Sebagaimana diketahui bahwa peran orang tua memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk sikap dan orientasi masa depan anaknya. Demikian pula dalam hal ini, bagi responden yakni para perawat dalam penelitian ini beberapa dari mereka menyatakan bahwa orang tua memiliki andil atau pengaruh dalam mempengaruhi memberikan dorongan, pilihan ataupun memberikan orientasi kerja yang akan dipilih atau dijalani oleh mereka. Keterlibatan atau campurtangan orang tua dalam menentukan jenis pekerjaan perawat sebagaimana terkait dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 14
Faktor Orang Tua

No.	Katagori	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	22	44%
2.	Cukup	19	38%
3.	Kurang	9	18%
	Jumlah	50%	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer : Mei 2000

Dari data dalam tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 22 orang/ responden atau sebanyak 44% dari total responden (50 orang) menyatakan bahwa alasan mengapa mereka memilih sebagai perawat karena didorong oleh orang tua mereka, dalam hal ini dikategorikan baik. Maksudnya adalah karena orang tua merekalah responden kemudian memilih profesi sebagai perawat. Responden dalam hal ini cenderung mengikuti apa yang dikehendaki orang tuannya agar menjadi perawat, dan dari responden sendiri tidak menolak atau keberatan atas anjuran dari orang tua mereka. Sedangkan sebanyak 19 responden menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa mereka memilih sebagai perawat adalah karena mengikuti anjuran orang tua, dimana hal ini orang tua hanya mengharapkan agar anaknya mendapat

pekerjaan yang layak daripada tidak mendapatkan masa depan yang jelas. Adapun responden yang menyatakan bahwa mereka mengikuti orang tua agar menjadi perawat karena orang tua memberikan beberapa alternatif pekerjaan yang disarankan agar mereka memasukinya, dimana salah satunya adalah menjadi perawat. Dalam hal ini responden cenderung memilih sebagai perawat sebagai alternatif pekerjaan yang akan digelutinya.

Berikutnya mengenai faktor ini akan dianalisa dengan identitas latar belakang pekerjaan orang tua responden. Diperkirakan apakah ada korelasi/pengaruh antara pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua dalam rangka ikut mempengaruhi dalam menentukan jenis pekerjaan bagi anaknya. Sebagaimana dalam bab awal dijelaskan bahwasanya ada kecenderungan bagi orang tua yang bekerja di bidang kesehatan maka kondisi tersebut akan ikut mempengaruhi atau memberikan dorongan yang kuat agar si anak bekerja di bidang yang sama. Minimal tidak berseberanga jauh dengan bentuk dan karakter jenis pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua mereka. Misalnya orang tua yang bekerja sebagai guru maka ada kecenderungan sang anak memilih atau dipikirkan oleh orang tua mereka agar si anak dapat bekerja di bidang yang sama (pendidikan). Sebagai misal, orang tua yang bekerja sebagai dokter kemungkinan ada kecenderungan menyarankan atau mendorong anak agar bekerja dalam bidang yang sama, misal mengharapka agar si anak bekerja sebagai dokter juga, atau menjadi perawat, tenaga medis atau pekerjaan yang dinilai sejenis.

Sebagaimana data yang diperoleh dilapangan tentang profesi atau pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua responden diperoleh data bahwa orang tua responden yang bekerja di bidang kesehatan (perawat dan tenaga kesehatan) sebanyak 12 orang atau sebanyak 24%, sedangkan ibu responden yang bekerja di bidang kesehatan sebanyak 22 orang atau sebanyak 44%. Jumlah tersebut bila dibandingkan dengan profesi lainnya yang dimiliki orang tua responden, dimana sebanyak 38 atau sebanyak 76%, ayah dari responden bekerja di bidang non kesehatan (guru, wiraswasta, tani) dan sebanyak 28 atau sebanyak 56%, ibu dari responden bekerja di bidang non kesehatan (guru, wiraswasta, tani), maka dapat dikatakan bahwa jumlah

orang tua responden (ayah/ibu) yang bekerja di bidang non kesehatan lebih banyak dibanding orang tua responden yang bekerja dibidang kesehatan.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada keberagaman keberadaan kondisi pekerjaan orang tua responden. Ada dua kemungkinan pengaruh bahwa keberadaan orang tua responden yang bekerja di bidang kesehatan memiliki potensi kuat dalam mendorong anaknya agar bekerja di bidang yang sama. Namun dalam hal ini orang tua responden yang bekerja di bidang non kesehatan ada kemungkinan pula dalam mendorong anaknya agar bekerja di bidang kesehatan, dalam hal ini sebagai perawat.

Atau dengan kata lain, profesi yang dimiliki oleh orang tua dalam hal ini bukan merupakan faktor penentu bagi si anak agar bekerja di bidang yang sama. Akan tetapi juga tidak menutup kemungkinan bahwa orang tua yang bekerja di suatu profesi tertentu memiliki pengaruh yang kuat agar si anak bekerja di bidang yang sama. Bila melihat data yang dihimpun dalam penelitian ini maka dapat dibenarkan adanya kesimpulan di atas.

4.2.5 Faktor Persaingan Kerja

Sebagaimana yang telah terjadi bahwa perkembangan zaman dengan segala kompleksitas dan implikasinya telah membuahkan difersifikasi permasalahan sosial. Persaingan atau kompetisi dalam memperoleh kehidupan yang layak dan terhormat menjadi ajang perebutan di kalangan masyarakat. Merupakan salah satu implikasi dari perkembangan zaman ini adalah dalam masalah kesempatan memperoleh jenis pekerjaan yang layak bagi seseorang. Dewasa ini telah terjadi adanya perebutan jenis pekerjaan tertentu di kalangan remaja maupun orang dewasa. Disisi lain peluang dan kesempatan yang ada sangat terbatas. Dari sinilah maka orang harus berpikir bagaimana mencari alternatif pekerjaan masa depan yang kecil kemungkinan adanya persaingan maupun dari segi kelangkaannya menurut persepsi di sebagian masyarakat.

Terkait penelitian ini maka profesi sebagai perawat masih dianggap langka peminatnya oleh sebagian masyarakat kita dibanding dengan jenis pekerjaan lainnya

yang faktanya banyak diperebutkan. Sehingga dalam hal ini jenis profesi sebagai perawat dianggap sebagai alternatif yang cukup memberikan peluang, karena selain dianggap masih jarang peminatnya disisi lain bila dilihat dari realitas keberadaan perawat menempati posisi terhormat ditinjau dari statusnya. Selain itu jenis pekerjaan ini pelakunya dapat bekerja di instansi negeri maupun swasta, sehingga akan bertambah dorongan bagi mereka untuk memilih bekerja menjadi perawat sebagai alternatif pilihan.

Dibawah ini akan dijelaskan dengan tabel tentang pernyataan responden terkait faktor di atas, dimana responden memiliki alasan bekerja sebagai perawat karena ada alasan atau anggapan kesulitan mencari pekerjaan lain yang menurut mereka sangat banyak pesaingnya sedangkan kesempatan yang diberikan sangat terbatas. Keadaan inilah yang mendorong mereka mengambil alternatif pekerjaan lainnya.

Tabel 15
Faktor Persaingan Kerja

No.	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Baik	11	22%
2.	Cukup	12	24%
3.	Kurang	37	74%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer: Mei, 2000

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa sebanyak 11 orang/responden atau sebanyak 22% menyatakan alasan bahwa mereka terdorong untuk memilih profesi sebagai perawat karena merasa sulit dan khawatir tidak akan mendapat pekerjaan yang layak di kemudian hari. Dengan melihat berbagai peluang meraih pekerjaan yang layak dianggapnya semakin kecil maka mereka lebih cenderung untuk memilih jenis pekerjaan lainnya. Dalam hal ini mereka melihat profil profesi perawat sebagai perhatian. Sedangkan sejumlah 12 orang atau sebanyak 24% dari total responden yang ada menyatakan bahwa alasan mereka memilih sebagai perawat karena.

Atau dengan kata lain sebanyak 23 orang/responden (dengan menjumlahkan responden yang permtaannya masuk katagori baik dan cukup) dalam penelitian ini menyatakan bahwa salah satu alasan lain yang mendorong mereka memilih sebagai perawat karena memang desakan kondisi.

Dengan demikian maka dapat dikemukakan sebuah analisa bahwa kondisi yang terjadi disekitar responden dimana sekarang ini telah terjadi adanya persaingan di kalangan masyarakat termasuk dalam hal ini adalah remaja wanita dalam upaya untuk mendapatkan jenis profesi pekerjaan yang menurut mereka bagus dan terhormat di masyarakat, bukan hanya diukur dari segi hasil saja, akan tetapi penilaian mengarah pada pekerjaan yang dan berdimensi sosial. Banyak diantara remaja yang beridealisme ingin memperoleh pekerjaan sebagai sekretaris perusahaan, karyawati bank atau jenis pekerjaan lain yang menurut mereka penuh dengan kemapanan dan menjanjikan masa depannya. Termasuk dalam katagori ini pula adalah adanya keinginan keras untuk menjadi pegawai negeri. Padahal kenyataan lain membuktikan bahwa tak jarang perusahaan sering melakukan PHK terhadap karyawannya, dan kesempatan untuk memasuki atau melamar pada suatu jenis pekerjaan yang diharapkan tidak semudah yang mereka harapkan. Adanya kondisi-kondisi tersebut yang kemudian memaksa seseorang untuk bersikeras berfikir mencari solusi dan mencari langkah-langkah alternatif untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang kemungkinan akan mereka alami di kemudian hari. Banyak kemudian remaja-remaja mulai dini mulai memikirkan tentang antisipasi atas keadaan tersebut. Dalam hal mencari pekerjaan yang semakin sulit maka mereka akan berusaha untuk mencari peluang-peluang kerja lain yang dianggap memiliki prospek yang tetap bagus.

Dalam hal ini maka dimata beberapa responden profesi perawat dianggap sebagai suatu jenis profesi kerja alternatif yang hendak mereka masuki. Inilah yang menjadi alasan dari beberapa responden mengapa mereka memilih untuk bekerja atau berprofesi sebagai perawat yang menurut mereka cukup memberikan peluang masa depan yang cukup positif sekaligus sebagai karier mereka

Terkait dengan faktor ini peneliti akan melengkapi dengan data yang telah berhasil diperoleh selama penelitian yakni tentang apakah responden sebelum merintis profesi perawat pernah memiliki pengalaman kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti melengkapi dengan data tentang aktivitas (bekerja) yang barangkali pernah dilakukan atau dimiliki oleh responden.

Berikut ini akan disajikan tentang keadaan responden dalam hal apakah mereka pernah bekerja atau tidak sebelum mereka merintis untuk bekerja sebagai perawat.

Tabel 16

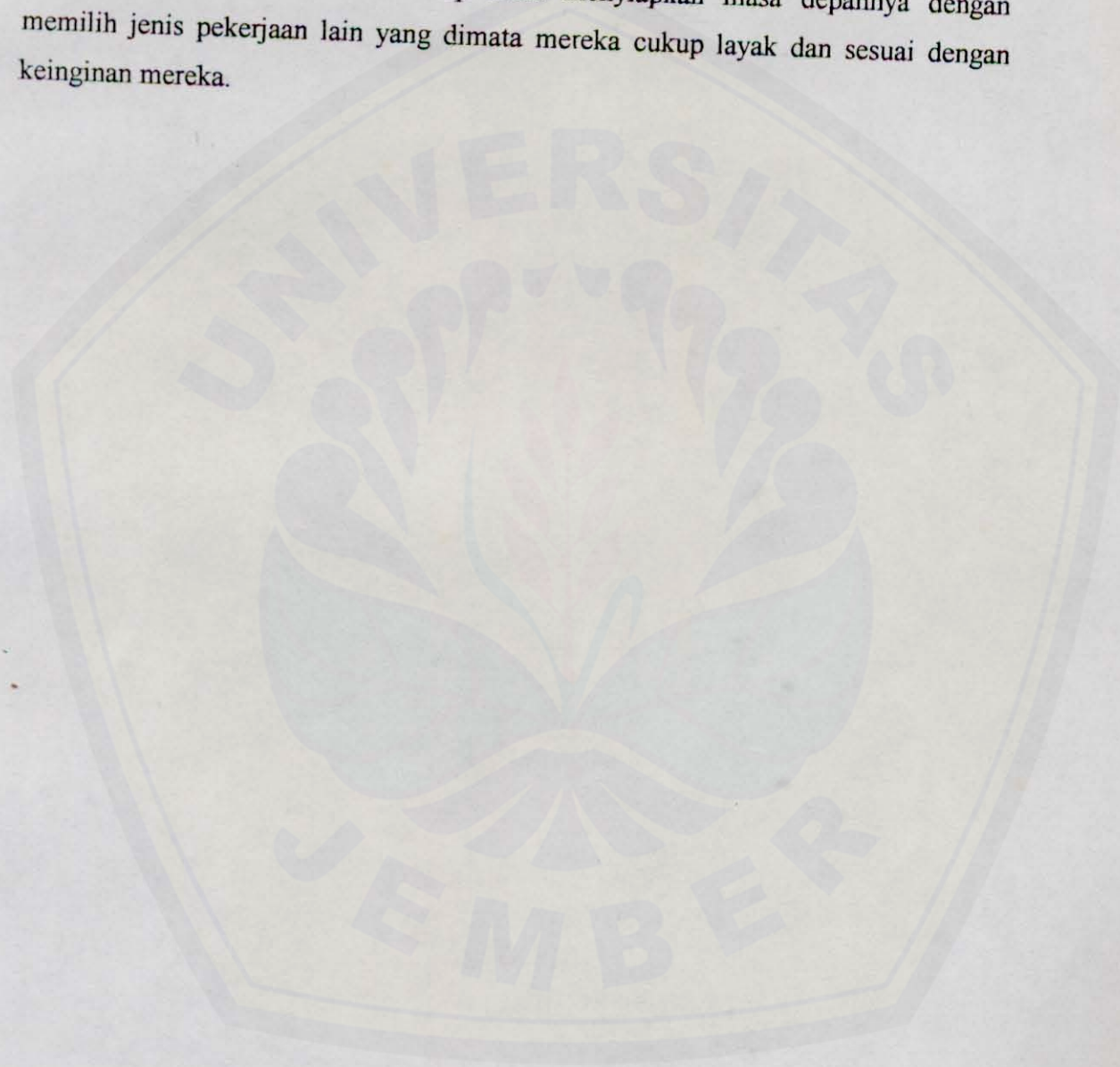
Pengalaman Kerja Responden

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Pernah	-	0 %
2.	Tidak Pernah	50	100%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, Mei 2000

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa ternyata dari 50 responden menyatakan belum pernah memiliki pengalaman kerja sekalipun. Hal ini dikarenakan pada umumnya mereka menempuh jalur pendidikan secara alami artinya bahwa selama ini mereka berada memasuki jenjang pendidikan yang ditempuh dari sejak SD sampai dengan SMP atau SMA. Selama rentang waktu proses pendidikan formal mereka lakukan secara otomatis mereka belum pernah bekerja secara formal/resmi sebagaimana bekerja secara umum. Responden yang menempuh jalur pendidikan keperawatan dari SPK merupakan lanjutan atau tindak lanjut pendidikan setelah tamat SMU. Sedangkan responden yang menempuh pendidikan keperawatan di SPK merupakan lanjutan pendidikan setingkat SMA kejuruan. Sehingga dari kondisi tersebut mereka murni berproses dalam jenjang pendidikan formal, dengan demikian tidak ada kesempatan atau sangat tidak memungkinkan mereka untuk bekerja secara resmi. Mereka baru disebut sebagai perawat dengan spesialisasi ilmu keperawatan yang diperoleh di pendidikan formal kejuruan setelah mereka diterima atau bekerja

sebagai perawat di tempat kerja masing-masing. Dengan demikian maka terkait dengan faktor persaingan kerja sebagai salah satu faktor pengaruh/pendorong setelah melihat latarbelakang yang ada pada mereka maka faktor ini terbatas hanya merupakan suatu bentuk pemikiran atau suatu bentuk upaya preventif/antisipatif yakni bagaimana mereka bisa tetap eksis menyiapkan masa depannya dengan memilih jenis pekerjaan lain yang dimata mereka cukup layak dan sesuai dengan keinginan mereka.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merupakan salah satu substansi atau bagian yang sangat penting dalam masyarakat adalah bidang kesehatan. Masalah kesehatan dengan segala derivatnya merupakan salah satu indikator guna mengukur tingkat kesejahteraan suatu masyarakat. Pada aspek kesehatan ini banyak beberapa hal penting yang senantiasa menuntut untuk mendapatkan perhatian dan kebijakan. Salah satunya adalah bidang keperawatan. Bidang keperawatan merupakan salah satu bagian dari usaha kesehatan nasional, dimana dalam bidang ini memiliki posisi penting, yakni dalam membantu proses rehabilitasi serta melengkapi fungsi kesehatan.

Bidang keperawatan sekarang ini masih perlu mendapatkan perhatian yang serius baik oleh pihak pemerintah maupun dari masyarakat luas. Hal ini mutlak, sebab dalam realitasnya tenaga-tenaga perawat senantiasa dibutuhkan, artinya cukup penting bagi usaha maksimalisasi, khususnya dalam bidang kesehatan.

Populasi jumlah perawat yang ada sekarang ini cenderung lebih banyak didominasi oleh tenaga perawat wanita. Tenaga perawatan yang diperankan oleh pria masih cenderung sedikit dibandingkan dengan perawat wanita. Hal ini dapat kita peroleh datanya sebagaimana yang kita jumpai di rumah-rumah sakit pada umumnya. Jumlah tenaga perawat lebih banyak diperankan oleh para wanita dengan segala klasifikasinya.

Sementara kondisi lain memang tidak bisa dipungkiri bahwa masih ada anggapan sebagian masyarakat kita yang memandang sempit peran perawat. Perawat masih diidentikkan dengan sifat altruistiknya bukan pada profesionalitasnya. Namun ditengah penilaian yang cenderung sempit tersebut, disisi lain jumlah perawat dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Oleh karena itu dalam hal ini penting untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan atau mendorong beberapa calon perawat dalam memilih profesi perawat sebagai pekerjaan mereka.

Dari data yang telah berhasil penulis kumpulkan selama proses penelitian ini dan melalui data tersebut telah dilakukan analisa atas beberapa faktor yang mendorong wanita memilih sebagai perawat maka dapat penulis tuliskan beberapa pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut :

1.2 Faktor-faktor Pendorong

Dalam penelitian ini penulis sengaja memberikan batasan tentang faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat ke dalam beberapa unsur atau beberapa faktor saja. Faktor-faktor yang penulis tetapkan karena dianggap dianggap yang paling dominan berpengaruh dan ikut memberikan motivasi atau berupa dorongan pada mereka untuk memilih sebagai perawat. Oleh karena itu dalam hal ini penulis klasifikasikan ke dalam beberapa faktor pendorong saja. Yaitu faktor yang bersifat intern berupa memilih sebagai perawat karena merupakan panggilan jiwa, kedua memilih perawat karena memang merupakan cita-cita atau karier mereka sejak lama, ketiga memilih bekerja sebagai perawat karena dorongan teman, keempat memilih menjadi perawat karena merupakan perintah dan saran orang tua, dan memilih sebagai perawat karena merupakan pekerjaan dengan alasan merasa khawatir akan kesulitan mencari pekerjaan yang layak, disebabkan karena persaingan mencari pekerjaan semakin besar. Atau dengan kata lain jumlah lowongan kerja kecil sedangkan jumlah pencari kerja atau calon tenaga kerja cukup banyak. Melalui analisa yang telah penulis lakukan maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Faktor Naluri Kemanusiaan

Yang dimaksud dengan faktor panggilan jiwa atau nilai kemanusiaan adalah apabila responden menyatakan alasan bahwa salah satu alasan yang cukup memberikan dorongan mereka untuk memilih bekerja sebagai perawat karena memang didasari atas panggilan jiwa atau demi kemanusiaan. Dengan kata lain, salah satu faktor yang mendorong responden memilih sebagai perawat berupa dorongan yang muncul dari dalam diri pribadi mereka sendiri adalah karena terdorong untuk melakukan salah satu misi kemanusiaan. Sebagaimana data yang

telah diperoleh di lapangan terkait dengan faktor ini, maka sebanyak 50 responden telah menyatakan alasannya sesuai dengan model pertanyaan yang penulis ajukan selama penelitian.

Data yang diperoleh di lapangan menyebutkan bahwa dari 50 responden yang menyatakan bahwa mereka memilih sebagai perawat karena merasa terdorong rasa panggilan jiwa/ naluri kemanusiaan tercatat sebanyak 37 orang/responden atau bila diprosentasekan sebanyak 74% dari keseluruhan responden yang ada. Dalam hal ini mereka menyatakan bahwa alasan mereka memilih sebagai perawat karena menganggap profesi perawat adalah merupakan suatu jenis profesi yang sejalan atau cocok dengan tuntutan jiwa dan keinginan mereka. Selain itu mereka terdorong untuk merasa terpanggil dalam membantu mereka yang membutuhkan pertolongan, terutama mereka yang mengharapkan pertolongan secara intensif. Dengan demikian mereka juga mengatakan bahwa dengan bantuan yang diberikan maka sedikit banyak akan meringankan beban penderitaan si sakit. Sedangkan sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% masuk dalam katagori cukup. Dalam hal ini mereka menyatakan bahwa alasan yang mendorong mereka memilih sebagai perawat karena panggilan jiwa dan tergerak keinginan untuk membantu mereka yang sangat membutuhkan pertolongan medis. Sedangkan sebanyak 1 orang atau 2% dari keseluruhan responden menyatakan bahwa mereka masuk atau memilih menjadi perawat karena hanya keinginan untuk meringankan beban yang diderita oleh si pasien saja.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang bersifat internal berupa dorongan panggilan jiwa yang ada pada diri responden cukup besar, yaitu 74%. Sedangkan sebanyak 12% yang dimasukkan dalam katagori cukup maka diasumsikan sebenarnya alasan mereka tidak jauh berbeda dengan alasan yang dinyatakan oleh responden yang menyatakan alasan yang masuk dalam katagori baik. Dimana alasan yang mereka sampaikan bisa dikatakan sama. Karena salah satu faktor atau unsur yang mendorong mereka mengapa

cenderung muncul keinginan memilih sebagai perawat karena terdorong atau ingin mewujudkan nilai kemanusiaan mereka atau ingin menjadi perawat karena merupakan panggilan jiwa.

Sebagai pelengkap data yang sudah diperoleh sebelumnya tentang prosentase alasan atas faktor panggilan jiwa/naluri kemanusiaan ini, penulis melengkapinya dengan menampilkan tentang beberapa penilaian responden tentang peran perawat yang dikaitkan dengan prospek masa depan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penguatan dan penegasan terkait faktor ini. Dimana sebanyak 46 responden atau sebanyak 92% menyatakan bahwa profesi perawat sangat penting, dan sebanyak 4 orang/responden atau sebanyak 6% menganggap peran perawat cukup penting. Dari data atau alasan yang mereka kemukakan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa dalam diri responden rata-rata cukup faham dan menyadari akan peran yang ada pada diri mereka, yakni sebagai perawat. Dari sini dapat dikatakan pula bahwa profesi yang selama ini mereka jalani benar-benar telah mendarah daging dan mengakar dalam diri mereka.

Dengan demikian maka faktor panggilan jiwa atau nilai kemanusiaan merupakan salah satu unsur yang mendorong beberapa wanita memilih sebagai perawat. Dalam hal ini dapat dikatakan sebagai faktor internal. Artinya dorongan yang muncul karena inisiatif dan keinginan murni dari diri mereka sendiri.

2. Faktor Cita-Cita

Perubahan serta perkembangan zaman yang senantiasa dinamis telah menuntut bagi semua orang untuk bisa beradaptasi dan mempersiapkan diri dalam kancah dunia profesi dan sebagai media dan sarana aktualisasi diri. Dalam hal ini seseorang yang hidup di tengah-tengah masyarakatnya selain ingin mendapatkan "tempat" dalam masyarakatnya, selain itu mereka dituntut juga untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Merupakan salah satu sarana bagi seseorang memenuhi

kebutuhan jangka pendek dan jangka panjangnya adalah melalui berusaha atau bekerja. Berusaha dan bekerja dimaksudkan untuk melakukan suatu usaha produksi diyakini akan menghasilkan sesuatu manfaat yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dalam hal ini bekerja atau berusaha lebih diidentikkan dengan hasil usaha atau bekerja berupa materi. Dengan dorongan nilai-nilai dan munculnya beragam kebutuhan maka mendorong manusia untuk mencari lahan pekerjaan yang dianggap mampu menjamin hasil atau manfaat untuk memenuhi kebutuhannya. Selain terbuka kemungkinan seseorang akan menciptakan suatu usaha mandiri tanpa menggantungkan atau bekerja kepada orang lain, di lain pihak seseorang dapat mencari jenis pekerjaan tertentu yang ada keterkaitannya dengan institusi-institusi terkait baik swasta maupun negeri yang membutuhkan tenaga-tenaga ahli atau praktisi dalam bidang-bidang tertentu. Dengan demikian mendorong seseorang untuk menyiapkan beberapa hal yang dapat mendukung mereka nantinya untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan profesionalisme yang mereka miliki.

Menjadi perawat adalah merupakan salah satu bidang kerja yang dalam hal ini bisa dilakukan atau dimiliki baik oleh wanita maupun pria. Namun dalam kenyataannya jumlah perawat terbukti lebih menunjukkan fluktuasi kenaikan jumlah bila dibandingkan dengan pria. Dari sinilah maka menarik apabila diketahui alasan atau faktor apa yang mendorong mengapa keadaan tersebut terjadi. Maka terkait dengan penelitian ini telah dibahas tentang faktor-faktor pendorong wanita memilih sebagai perawat. Merupakan salah satu unsur atau faktor yang mendorong wanita memilih sebagai perawat dalam hal ini bisa meliputi faktor intern yang berupa unsur atau faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Termasuk salah satu faktor internal yang muncul dari dalam diri responden sendiri, yakni terdorong memilih sebagai perawat karena perawat merupakan cita-cita yang menjadi pilihan mereka sejak remaja. Disamping karena alasan cita-cita, mereka ingin profesi perawat yang mereka miliki sekaligus sebagai karier yang mereka pilih. Perawat sebagai suatu profesi telah

mendapat porsi perhatian dimasyarakat, termasuk dalam hal ini adalah wanita. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa semakin banyak tenaga perawat dibutuhkan di rumah sakit, dan mayoritas perawat dipenuhi dengan perawat wanita. Dengan demikian terkait dengan faktor cita-cita ini terkatagorikan sebagai faktor yang bersifat internal.

Terkait penelitian ini, maka telah ditetapkan sebanyak 50 orang perawat sebagai obyek/responden yang menjadi sampel penelitian. Maka berkaitan dengan unsur atau faktor karier/cita-cita sebagai salah satu faktor yang mendorong responden memilih sebagai perawat adalah sebagai berikut: sebanyak 32 orang/responden atau sebanyak 64% dari keseluruhan responden yang ada menyatakan bahwa mereka terdorong untuk memilih bekerja sebagai perawat salah satunya karena terdorong motivasi dari mereka sendiri, dalam hal ini mereka terdorong menjadi perawat karena memang profesi menjadi perawat merupakan cita-cita atau keinginan yang murni dari diri mereka sendiri.

Sedangkan sebanyak 18 responden atau sebanyak 36% menyatakan alasannya masuk dalam katagori cukup, dimana mereka terdorong memilih sebagai perawat karena memang menjadi perawat merupakan cita-cita mereka, dan didorong karena suka dengan pekerjaannya. Sedangkan responden yang memberikan pernyataan yang termasuk dalam katagori kurang dalam penelitian ini tidak ada.

Disisi lain penulis mendapatkan keterangan dari responden juga bahwa sebagian besar dari mereka ada keinginan untuk meningkatkan karier yang saat ini mereka miliki. Upaya untuk meningkatkan karier bisa dilakukan melalui sekolah lagi maupun dengan jalan mengikuti pelatihan-pelatihan atau diklat singkat yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit atau instansi terkait. Mereka yang beralasan ingin melanjutkan sekolah, karena tidak ada kendala dalam biaya dan usia mereka tergolong masih relatif muda. Sedangkan mereka yang tidak ada keinginan untuk meningkatkan karier dalam arti sekolah lagi, karena tidak ingin dan alasan biaya serta usia mereka relatif lebih tua. Sehingga mereka sudah merasa cukup dengan posisi yang mereka jalani saat ini.

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa ternyata hampir mayoritas responden menyatakan bahwa keinginan menjadi perawat karena memang profesi perawat merupakan cita-cita mereka, yang dalam hal ini juga mereka harapkan dapat dijadikan sebagai pekerjaan tetap atau karier.

Kesimpulan diatas penulis perjelas dengan data yang lain, yakni berkaitan dengan tanggapan responden tentang prospek masa depan perawat yang meliputi tanggapan atau penilaian masa depan perawat apakah baik/cerah, biasa-biasa dan kurang cerah. Maka dari 50 responden menyatakan bahwa sebanyak 28 responden atau sebanyak 56% menyatakan bahwa profesi perawat di masa mendatang sangat baik dan cukup cerah, dan yang menyatakan profesi perawat biasa-biasa saja sebanyak 22 orang atau 44%. Sedangkan yang mengatakan profesi perawat pada masa depan kurang baik tercatat tidak ada. Dari sini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki anggapan atau penilaian yang positif terhadap profesi keperawatan. Dimana mereka mengatakan bahwa profesi perawat sangat penting dan akan senantiasa dibutuhkan sejalan dengan perkembangan zaman dan keadaan.

Atau dengan kata lain apabila faktor internal berupa cita-cita atau karier digabungkan dengan tanggapan responden tentang prospek peran perawat dimasa mendatang maka penilaian yang mereka sampaikan mayoritas mengatakan baik. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa responden benar-benar mengerti akan peran dan fungsi perawat di masa mendatang.

Berkaitan dengan data adanya keinginan responden untuk meningkatkan profesionalise atau meningkatkan karier di bidang keperawatan maka diperoleh data bahwa sebanyak 37 responden memiliki keinginan untuk melanjutkan jenjang kariernya. Sedangkan sebanyak 13 orang/responden menyatakan tidak ingin.

Sebagaimana kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya hal ini dapat dikatakan bahwa responden ada keinginan untuk meningkatkan profesionalitas mereka. Dari alasan yang dikemukakan responden sarana untuk meningkatkan

kariernya mereka memilih untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi. Ataupun bisa mengikuti seminar dan pelatihan yang diadakan pihak instansi rumah sakit dimana mereka bekerja. Dimana acara tersebut dilakukan secara temporal. Sedangkan responden yang tidak ingin meningkatkan kariernya dikarenakan adanya keterbatasan biaya dan diantara responden sudah merasa puas dengan keadaan yang mereka jalani sebagai perawat saat ini.

3. Faktor Teman

Teman akrab atau teman sepergaulan biasanya memiliki potensi dalam mempengaruhi dan mendorong seseorang dalam hal nilai maupun sikap. Demikian pula yang terjadi pada sebagian responden. Terkait dengan proses mengapa mereka memilih sebagai perawat tidak terlepas dari eksistensi atau keberadaan teman. Teman yang dimaksudkan adalah yang telah lebih dahulu bekerja sebagai perawat. Karena dalam hal ini telah terjadi adanya interaksi dan komunikasi antara satu dengan yang lain. Teman yang lebih dulu bekerja sebagai perawat biasanya memiliki daya tarik tersendiri yang mendorong responden memilih sebagai perawat. Terkait dengan jenis faktor ini maka dapat dikemukakan sebuah kesimpulan bahwa sesuai dengan data yang penulis peroleh di lapangan bahwa sebanyak 9 orang/responden atau sebanyak 18% menyatakan bahwa salah satu alasan yang mendorong mereka memilih sebagai perawat adalah karena didorong oleh teman yang secara kebetulan terlebih dahulu menjadi perawat. Sedangkan sebanyak 11 orang/responden atau menyampaikan pernyataannya dalam kategori cukup, dimana selain karena dorongan teman, mereka juga merasa tertarik dengan profesi sebagai perawat.

Adapun sebanyak 30 orang/responden atau sebanyak 60% dari total keseluruhan responden menyatakan bahwa mereka memilih sebagai perawat karena merasa hanya jenis pekerjaannya saja, bukan saran atau dorongan dari teman atau orang lain.

Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa keberadaan responden yang merasa terdorong untuk memilih sebagai perawat karena

dorongan teman prosentasenya tidak terlalu besar. Karena sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka memilih sebagai perawat karena semata-mata melihat pekerjaannya, bukan karena melihat orangnya.

Kesimpulan diatas dapat diperkuat dengan kondisi yang ada pada diri responden bahwa sebelum mereka memasuki sekolah keperawatan sebagai jenjang masuk bekerja sebagai perawat apakah responden memiliki teman yang bekerja sebagai perawat atau tidak.

Sebagaimana data yang penulis peroleh di lapangan ternyata prosentase responden yang memiliki teman sebagai perawat dengan responden yang tidak memiliki teman sebagai perawat, maka prosentasenya lebih banyak responden yang tidak memiliki teman sebagai perawat. Atau dapat dikatakan, bahwa responden yang mempunyai teman sebagai perawat pada saat sebelum bekerja sebagai perawat jumlahnya relatif lebih sedikit dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa teman bukan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi mereka untuk memilih sebagai perawat.

Sebagaimana didapatkan data selama penelitian ini maka sebanyak 12 responden atau sebanyak 24% dari keseluruhan responden yang ada menyatakan memiliki teman sebagai perawat, sedangkan sebanyak 38 orang/responden atau sebanyak 76% menyatakan tidak memiliki teman sebagai perawat. Dimana jumlah atau prosentase tersebut sangat mencolok antara responden yang memiliki teman sebagai perawat dengan yang tidak memiliki teman perawat. Dari sini dapat disimpulkan adanya dua kemungkinan bahwa responden yang memiliki teman sebagai perawat, maka keberadaan teman tersebut dapat mendorong atau mempengaruhi dalam proses pemilihan oleh responden. Sedangkan bagi responden yang tidak memiliki teman sebagai perawat, maka besar kemungkinan mereka memiliki alasan-alasan lain, atau dengan kata lain dimana faktor utama yang mendorong mereka mengapa memilih sebagai perawat sebenarnya bukanlah teman.

4. Faktor Orang Tua

Keberadaan keluarga dengan segala kondisi yang terjadi di dalamnya merupakan suatu komunitas kecil yang efektif dalam mendekati tujuan dan hakekat-hakekat kepentingannya. Dalam institusi keluarga terdapat orang tua, anak ataupun famili lainnya. Peran yang cukup menentukan dalam suatu institusi keluarga salah satunya ada di tangan orang tua. Dalam hal ini adalah ayah dan ibu. Peran orang tua cukup besar dan efektif dalam mewujudkan pengaruhnya dalam kalangan anggota keluarga, termasuk dalam hal ini terhadap si anak.

Dengan argumentasi diatas maka tidak menutup kemungkinan adanya hubungan saling mempengaruhi antara anggota keluarga yang ada. Orang tua dapat mempengaruhi dan juga mengarahkan kepada anak-anaknya, dan demikian pula sebaliknya, anak pun memiliki pendirian yang kadang tidak sama dengan orang tua. Dan dalam kondisi lain, bisa saja orang tua yang terlalu otoriter dalam keluarga, maka anggota keluarga lain, anak misalnya, dapat dipaksa untuk mengikuti kehendak dan keinginan orang tua. Dan terdapat sikap orang tua yang cenderung hanya memberikan saran dan pilihan alternatif yang kemudian ditawarkan kepada si anak. Dalam hal ini orang tua tidak sampai memaksa anak untuk harus mengikuti perintah si anak. Sehingga melalui interaksi dan hubungan yang ada inilah yang kemudian melahirkan kecenderungan-kecenderungan baik positif maupun negatif dalam komunitas keluarga.

Maka terkait penelitian ini diperoleh suatu kesimpulan bahwa peran orang tua dalam keluarga sedikit banyak ikut berpengaruh, dorongan maupun motivasi pada anak atau pada diri responden, dimana dalam hal ini orang tua ikut berperan dalam memberikan dorongan bagi anaknya agar menjadi perawat. Sikap orang tua yang demikian adalah wajar, sebab alasan orang tua adalah agar si anak kelak di kemudian hari dapat memperoleh pegangan hidup (pekerjaan) yang menurut mereka layak. Tentunya orang tua juga memahami benar tentang profesi perawat.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dilapangan, menunjukkan bahwa beberapa responden ada yang menyatakan alasannya bahwa salah satu faktor atau

kondisi yang mendorong mengapa mereka memilih sebagai perawat termasuk dalam hal ini adalah karena anjuran, perintah dan keinginan dari orang tua mereka sendiri agar responden bekerja sebagai perawat. Dalam hal ini orang tua ikut memberikan dorongan atau motivasi kepada responden agar menjadi perawat.

Berkaitan dengan berapa besar faktor orang tua dalam memberikan dorongan atau motivasi pengaruh kepada responden untuk memilih sebagai perawat, maka dapat diungkapkan, bahwa sebagian data yang diperoleh di lapangan sebanyak 22 responden atau sebanyak 44% dari total responden menyatakan bahwa mereka memilih bekerja sebagai perawat memang sedikit dipaksakan atau diperintah agar menjadi perawat saja. Sedangkan sebanyak 19 orang/responden atau sebanyak 38% dari total responden menyatakan bahwa mereka menjadi perawat karena agak terpaksa dan dianjurkan oleh orang tua mereka. Sedangkan sebanyak 9 orang/responden atau sebanyak 18% menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong mereka memilih sebagai perawat karena mengikuti anjuran dari alternatif pekerjaan yang oleh orang tua mereka ditawarkan kepada responden sebelum memasuki jenjang sekolah keperawatan.

Dengan demikian terkait dengan faktor ini dapat dikemukakan sebuah kesimpulan, bahwa orang tua ikut berperan dalam memberikan dorongan atau motivasi pada responden dalam proses pemilihan menjadi perawat. Dapat dikatakan bahwa sebanyak 41 orang menyatakan bahwa orang tua ikut memberikan andil kepada mereka pada saat akan memilih sebagai bekerja sebagai perawat.

Dalam data yang penulis peroleh terdapat banyak ragam pekerjaan orang tua responden sebagaimana dikemukakan dalam bab II tentang identitas pekerjaan orang tua responden. Dalam hal ini tidak dibahas tentang sejauhmana kondisi pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua responden mampu memberikan pengaruh bagi responden untuk memilih sebagai perawat. Sehingga termasuk kesimpulan lain yang ada dalam jenis faktor ini adalah bahwasanya dari pernyataan

responden telah diketahui bahwa salah satu faktor yang mendorong atau mengkondisikan responden memilih bekerja sebagai perawat tidak terlepas dari profesi atau pekerjaan serta kondisi atau keberadaan lingkungan keluarga.

5. Faktor Persaingan Kerja

Sebagaimana yang telah terjadi dewasa ini dimana perkembangan zaman dengan segala kompleksitas dan implikasinya telah memunculkan difersifikasi permasalahan sosial. Persaingan disertai dengan kompetisi dalam memperoleh sarana dan pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan yang dianggap layak dan terhormat senantiasa terjadi seiring dengan tuntutan kebutuhan yang ada pada diri manusia.

Implikasi negatif dari laju perkembangan zaman itu adalah semakin langkanya jenis pekerjaan tertentu yang banyak diperebutkan oleh para pencari kerja atau calon tenaga kerja. Semakin terbatasnya kesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak dan terhormat, maka konsekuensi logisnya mengarahkan orang untuk mencari jalan keluar agar kebutuhannya tetap bisa terpenuhi.

Dengan demikian maka menuntut seseorang agar sejak awal memikirkan tentang jalan keluarnya tersebut. Terkait dengan penelitian ini, maka kesimpulan mengenai unsur atau faktor persaingan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong wanita memilih sebagai perawat, bahwa responden yang menyatakan bahwa sebanyak 11 orang/responden atau sebanyak 22% salah satu alasannya karena merasa khawatir dengan masa depannya, maksudnya adalah kekhawatiran disebabkan menyadari semakin sulit mendapatkan pekerjaan yang tergolong bonafit di masyarakat dan tingginya persaingan di dalamnya. Serta mereka memiliki anggapan bahwa proses menjadi perawat tidak sulit, sehingga kekhawatiran itu menjadi hilang. Sedangkan sebanyak 12 orang/responden atau sebanyak 24% menyatakan alasannya dalam katagori cukup dimana mereka menyatakan memilih sebagai perawat karena menganggap juga karena sulitnya mencari pekerjaan yang favorit untuk mereka, dan perawat merupakan jenis profesi yang tidak sulit merintisnya. Sehingga mereka akan merasa mudah dan

tidak mengalami kesulitan ketika mereka hendak masuk resmi melamar pekerjaan sebagai perawat. Sedangkan sebanyak 37 responden atau sebanyak 74% menyatakan mereka memilih sebagai perawat karena hanya sedikit khawatir kalau akan mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan dikemudian hari disebabkan tingkat persaingan yang cukup tinggi.

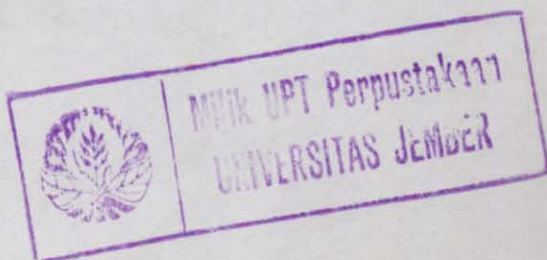
Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 23 orang/responden menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong mereka memilih sebagai perawat karena merasa sadar akan keadaan yang memaksa mereka untuk cenderung memilih sebagai perawat. Tentunya disini mereka telah memiliki pandangan dan penilaian tertentu tentang profesi atau pekerjaan perawat itu sendiri Sehingga mereka benar-benar dapat beradaptasi secara penuh dengan profesi yang akan mereka jalani.

l penelitian ini maka penulis akan mengemukakan beberapa saran, i sangat terkait dengan permasalahan-permasalahan yang muncul n ini yang mengambil obyek perawat. Dengan beberapa saran ini an agar lebih memberikan arah yang jelas dalam upaya tindak lanjut kaitan dengan profesi keperawatan dan hal-hal yang menyangkut t. Adapun saran-saran yang penulis kemukakan sehubungan dengan lah sebagai berikut:

gai suatu profesi yang memiliki peran dan fungsi yang cukup ama dalam bidang kesehatan masyarakat sekaligus merupakan bstansi untuk mengukur upaya pembangunan kesejahteraan rakyat gkut mental jasmani, maka perlu diupayakan kembali langkah- ruktif dari pihak-pihak terkait guna menunjang profesionalisme n hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bekal ketrampilan an keahlian yang lebih maju lagi guna menunjang keberhasilan keperawatan secara umum di rumah sakit maupun di instansi- yang mempekerjakan tenaga perawat.

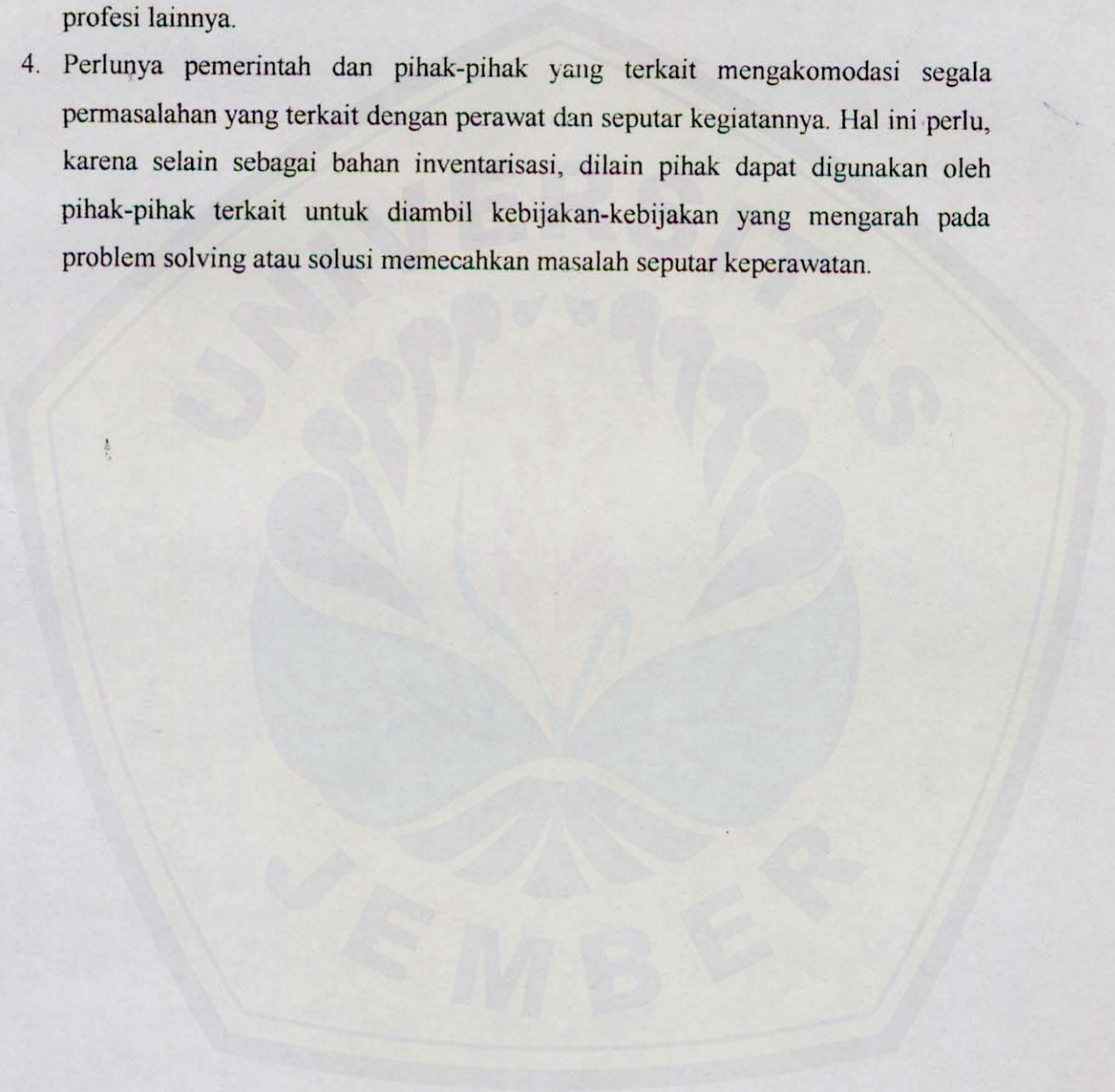
upaya pemerintah atau instansi terkait untuk merubah image syarakat yang sempit tentang peran perawat (lebih bersifat lebih bersifat domestik (seputar lingkungan rumah saja) yang atkan keprofesionalan. Pendapat stereotip ini perlu dihapus, ya dapat dilakukan melalui penerangan-penerangan kepada um tentang urgensitas dan makna atau esensi tentang profesi ehingga dari langkah ini akan muncul perubahan emage yang akat tentang peran dan profesi keperawatan.

annya, profesi perawat lebih banyak dilakukan oleh kalangan lam hal ini perlu adanya perhatian khusus tentang keberadaan na dari segi paradigma kebijaksanaan tentang peran mereka di l struktur pekerjaan mereka. Artinya, pihak-pihak terkait perlu



memperhatikan tingkat kesejahteraan mereka dan bukti perlindungan atas hak dan kewajiban mereka. Karena antara pekerjaan atau profesi yang mereka lakukan sedikit banyak akan ditentukan dengan pelayanan hak-hak mereka sebagai tenaga kerja. Dalam hal ini profesi perawat harus disetarakan dengan jenis pekerjaan atau profesi lainnya.

4. Perlunya pemerintah dan pihak-pihak yang terkait mengakomodasi segala permasalahan yang terkait dengan perawat dan seputar kegiatannya. Hal ini perlu, karena selain sebagai bahan inventarisasi, dilain pihak dapat digunakan oleh pihak-pihak terkait untuk diambil kebijakan-kebijakan yang mengarah pada problem solving atau solusi memecahkan masalah seputar keperawatan.



II. FAKTOR PENDORONG

10. Apa yang mendorong Anda memilih (bekerja) di rumah sakit?

1. Karena merupakan panggilan jiwa dan misi kemanusiaan
2. Ingin memberikan bantuan dan pertolongan kepada penderita
3. Karena sekedar ingin meringankan sakit penderita saja

11. Tolong Anda jelaskan secara singkat jawaban Anda di atas!

12. Bagaimana posisi dan peran perawat dimasa yang akan datang menurut Anda?

1. Sangat penting
2. Cukup penting
3. Kurang penting

13. Selain faktor diatas faktor lain apa yang mendorong Anda memilih (bekerja) sebagai perawat?

1. Karena merupakan cita-cita sejak awal
2. Tertarik dengan pekerjaan sebagai perawat
3. Sekedar ingin coba-coba

14. Tolong anda jelaskan jawaban saudara di atas!

15. Menurut saudara bagaimana prospek perawat di masa datang?

1. Sangat dibutuhkan
2. Biasa-biasa saja
3. Kurang cerah

16. Selain karena faktor diatas, faktor apa yang mendorong anda memilih sebagai perawat?

1. Terpaksa karena orang tua

2. Dianjurkan orang tua
 3. Dipilihkan orang tua
17. Tolong saudara jelaskan jawaban saudara diatas!
18. Apa yang menjadi alasan orang tua anda menyuruh anda menjadi perawat?
1. Mudah dalam penempatan kerja
 2. Kesempatan masuk menjadi perawat mudah
 3. Sebagai pekerjaan biasa
19. Selain faktor diatas apa yang mendorong anda menjadi perawat?
1. Terpaksa karena sulit mendapat pekerjaan
 2. Menjadi perawat persaingannya kecil
 3. Menjadi perawat kecil kemungkinan menganggur
20. Tolong saudara jelaskan jawaban saudara diatas!
21. Sebelum saudara berkerja menjadi perawat, pernahkah saudara sebelumnya bekerja?
1. Pernah
 2. Tidak pernah
22. Selain faktor diatas apa yang mendorong anda menjadi perawat?
1. Tertarik karena dorongan teman
 2. Diajak teman
 3. Ingin coba-coba saja
23. Tolong saudara jelaskan jawaban saudara diatas!

Daftar Pustaka

- Arin, D.R., 1984, *Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengambilan Keputusan*, Skripsi: Fisip Universitas Jember
- As'ad, Muhammad, 1987, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Aditomo, Sri Rahayu, 1983, *Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Bartas, Dasir, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Biro Pusat Statistik, 1996, *Indikator Kesejahteraan Anak dan Pemuda*, Jakarta: BPS.
- Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993.
- Gerungan, W.A., 1988, *Psikologi Sosial*, Bandung: PT. Eresco.
- Hadi, Sutrisno, 1982, *Metodologi Riset II*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hemas, G.K.R., 1992, *Wanita Indonesia: Suatu Konsepsi dan Obsesi*, Yogyakarta: Liberty.
- Ibrahim, Christina, 1986, *Introduksi dan Ilustrasi Pelaksanaan Proses Keperawatan*, Jakarta: AKPER DEPKES.
- Koentjaraningrat, 1981, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Koeswara, E. 1986, *Motivasi, Teori dan Penelitiannya*, Bandung: PT. Aksara.
- Lumenta, Benyamin, 1984, *Perawat, Pasien dan Dokter*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Moslow, A.H., 1984, *A Theory of Human Motivation*, Editor New York.
- Polak, 1992, *Sosiologi Suatu Pengantar Ringkas*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Purwanto, Ngalim, 1988, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: CV. Remaja Karya.
- Prihardjo, Robert, 1995, *Praktek Keperawatan Profesional*, Jakarta: EGC Penerbit Buku Kedokteran.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 1986, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rosmawarna, 1978, *Dasar-Dasar Perawatan Pasien Baring*, Jakarta: PT. Bhratara Karya.

- Siregar, Med Mulia Radja, 1987, *Ilmu Keperawatan Bagian I*, Jakarta: EGC Penerbit buku Kedokteran.
- Soehardjono, 1974, *Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta Usaha-Usaha Pengembangannya*, Malang: APDN.
- Suryabrata, Sumardi, 1987, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Supranto, J, 1976, *Metode Research dan Penelitian dalam Riset Pemasaran*, Jakarta: FEUI.
- Sukemi, Sri, 1988, *Modul Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Komunika.
- Surachmad, Winarno, 1990, *Dasar-Dasar Teknik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung: CV. Tarito.
- Salim, Emil, 1985, *Lingkungan Hidup dan Pembangunan, Cetakan V*, Jakarta: Pt. Mutiara Sumber Widya.
- Tjokrowinoto, Moelyarto, 1996, *Pembangunan, Dilema dan Tantangannya*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, Husein, 1986, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

SURAT PERNYATAAN

Nomor: /J 25.2/PG/'99

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama / NIM : MOH. ASHARY

Fakultas : ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
Universitas Jember

Alamat rumah : Jl. KAWI NO. 4 JEMBER, 68121

Judul Penelitian : FAKTOR - FAKTOR PENDORONG WANITA
MEMILIH BERAGAL TERAINAT DI
RSU DR. SUBANDI JEMBER.

Daerah Penelitian: RSUD. DR. SUBANDI JEMBER.

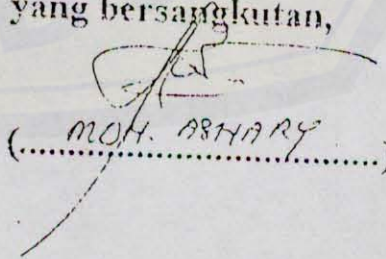
Lama Penelitian : 3 bulan (maksimum 6 bulan)

Kami sanggup menyerahkan buku laporan hasil penelitian kepada :

1. Ketua Bappeda Prop. Dati I Jatim.
2. Kepala Direktorat Sosial Politik Prop. Jatim.
3. Bupati/ Walikota / Dinas / Jawatan / Lembaga Ybs.
4. Kanwil / Direktorat / Dinas / Jawatan / Lembaga Ybs.
5. Lembaga Penelitian Universitas Jember.

Laporan Kegiatan Penelitian tersebut kami sampaikan dalam waktu 1 (satu) bulan setelah kegiatan tersebut selesai.

Jember, 21 Sept. '99
yang bersangkutan,


(MOH. ASHARY)

Tembusan Kepada :

1. Sdr. Dekan Fakultas ybs
2. Mahasiswa ybs.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN
Alamat: Jl. Veteran No.3 Telephone (0331) 422723 Fax. (0331) 425540
Jember (68118)

Nomor
Lampiran

: 77/1125.2/PG/99

22 September 1999

Perihal : Permohonan ijin mengadakan
Penelitian

Kepada : Yth, Sdr. Kakansospol
Kabupaten Penda TK. II Jember
di -
JEMBER.

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM : Moh. Ashary / 9409102241
Dosen/Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Alamat : Jl. Kawi no. 4 Jember 68121
Judul Penelitian : Faktor - faktor Pendorong Wanita Memilih Sebagai Perawat
Di RSUD. Dr. Subandi Jember
Di Daerah : Kab. Jember
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Untuk pelaksanaan penelitian tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk memberikan ijin kepada dosen/mahasiswa tersebut dalam mengadakan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Ketua,

[Signature]
Drs. Liakip, SU
NIP. 130 531/976

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas
Universitas Jember
2. Dosen/Mahasiswa ybs.

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TK II JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK
Jalan Kartini No 3 TELP.487732
JEMBER

Jember, 24 September 1999

Nomor : 072/395/330.36/1999
Sifat : Penting
Aspek : -
Perihal : SURVEY/RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr. Direktur RSU
Dr. Soebandi
di -

J E M B E R

Dasar Surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember, tanggal 22 September 1999, Nomor : 77/J25.2/PG/1999, Perihal permohonan ijin Survey/Research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey/Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : MOH. ASHARY / 9409102241
Alamat : JL. KAWI NO.4 JEMBER 68121
Pekerjaan : MHS. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY/RESEARCH.
Judul : "FAKTOR-FAKTOR PENDORONG WANITA MEMILIH SEBAGAI PERAWAT DI RSU.Dr. SOEBANDI JEMBER".
W a k t u : 22 September 1999 S/D 22 DESEMBER 1999.
Peserta : -

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

An. BUPATI KEPALA DAERAH TK II JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK



[Handwritten signature]

MBUSAN : Kepada Yth,

Sdr. Kapolres Jember;
Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
Sdr. Rektor Univ. Jember.

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II JEMBER
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SOEBANDI
Jl. Dr. SOEBANDI No. 124 TELP. 407441 - 407564
JEMBER - 68111

Jember, 04 Oktober 1999

Nomor : 423.4/30/9/436.7.01/1999
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Perihal : Survey / Research.


Kepada Yth.
Sdr. Rektor Universitas
Jember
di -

J E M B E R

Mencukupi surat Ka. Kantor Sospol. Kabupaten Jember No. 072/395/330.36/1999 tanggal 24 September 1999 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka dengan ini kami beritahukan, bahwa kami dapat menyetujui permohonan Saudara Moh. Achary untuk melaksanakan survey di RSUD Dr. Soebandi Jember dan mengenai jadwal pelaksanaannya kami serahkan sepenuhnya kepada Saudara. Adapun biaya untuk melaksanakan survey sebagaimana daftar terlampir.

Demikian untuk menjadikan maklum.

D I R E K T U R


Dr. H. WIDHIARTO, M.P.H.
Pembina Utama Muda
NIP. 140 048 514

INDASAN : Sdr.
Ka. Kantor Sospol
Kub. Jember
Ka. Polres Jember
Dan.Dim 0824 Jember

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II JEMBER
RUMAH SAKIT UNUM DAERAH dr. SOEBANDI
LEMBAR DISPOSISI

SALUT DARI :	ka. Kantor Sospo	DITERIMA TGL :	25-9-89
TANGGAL SURVEY :	24-9-89	NOMOR AGENDA :	1283/
NO. SURVEY :	072/395/330. 35/89	DITURUNKAN KE :	ka. Inst. Dekes
REVISI :	Survey / Research.		

Cluy 25/9/89

Dr. Kadiliet Rono

KB Umi

270989

proses

Dr. Komang Tu

- Berlabuhan polatarif
- lales.

Komang

GAMBAR :

DENAH RSUD DR. SUBANDI JEMBER

LOKASI :

Jl. Dr. SUBANDI NO. 9 JEMBER

KETERANGAN

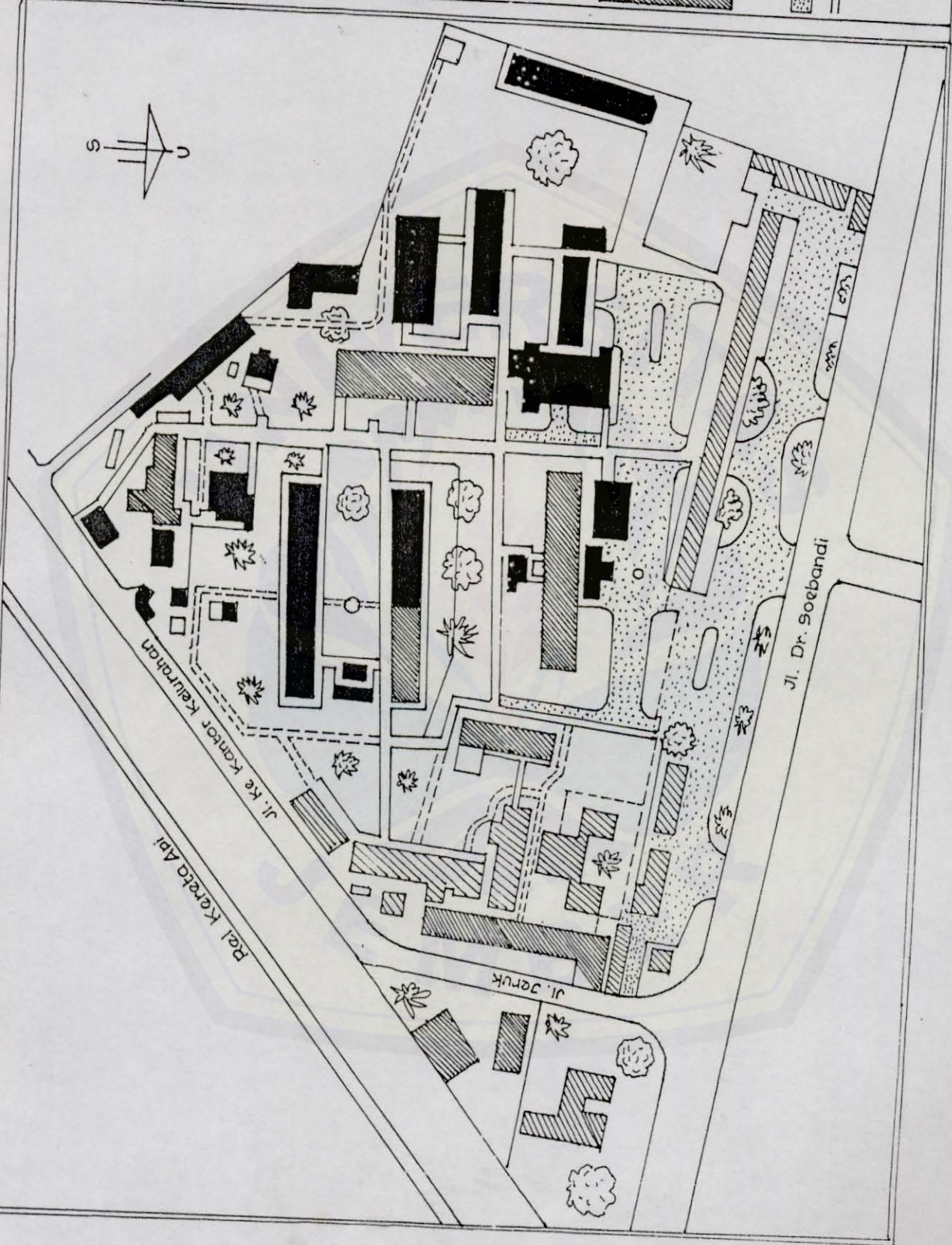
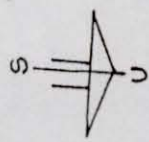
- Perkantoran :
- Gudang
 - Tata Urupa
 - Radiologi
 - IPS
 - T. Sepe
 - Gizi
 - Aula
 - Garasi
 - Perawatan
 - R. Taraga
 - M. Record
 - Keuangan

- Rawat Inap :
- Raw. II
 - Raw. I
 - Pav. III
 - Perinfg.
 - Menular
 - THT / Mt.
 - 24
 - BP
 - Asrama Bp/ri
 - Rumah Dinas
 - Bgk

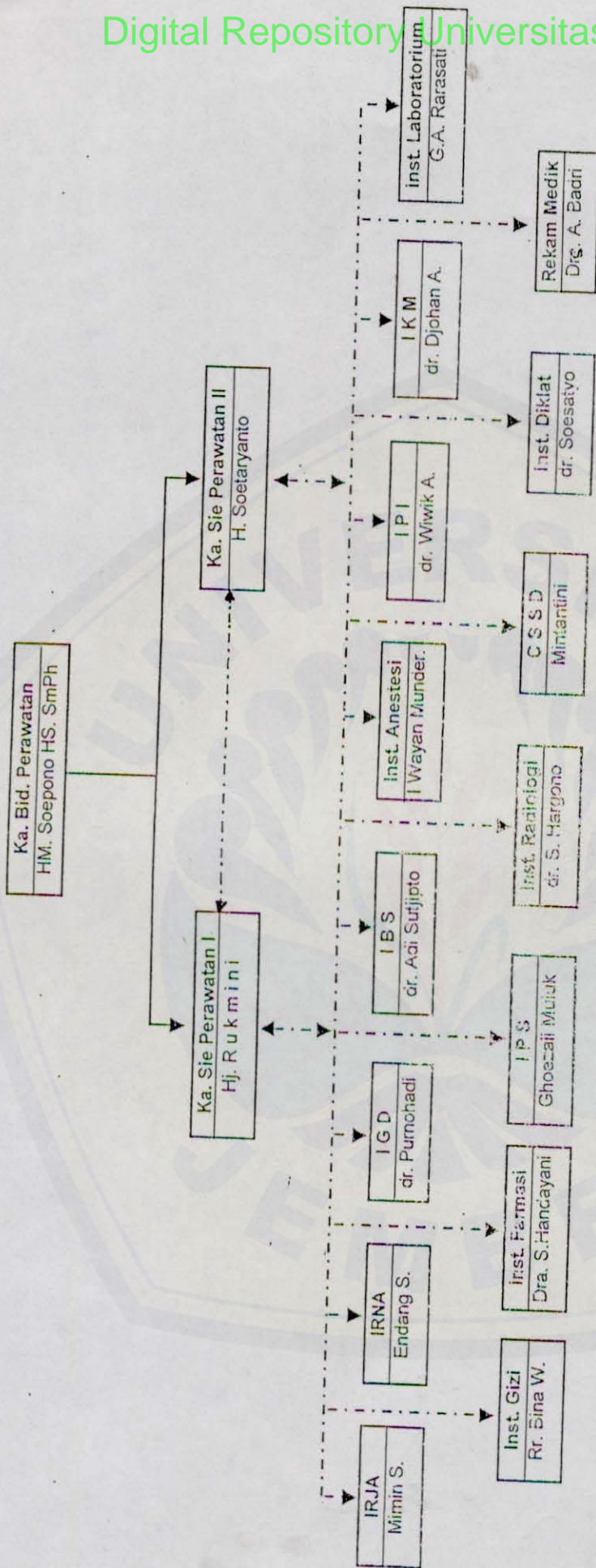
- Rawat Jalan
- UGD
 - P. Anak
 - P. Kandungar
 - P. Interne
 - P. THT
 - Apotik
 - UBS / OR
 - Rumah Dinas
 - P. Bedah
 - P. Umum
 - P. Syarat
 - P. Labata
 - P. Gigi
 - P.

- Aspal
- Door Lop

Luas Gangunan 12.634,51 m²
 Luas Halaman 31.087,48 m²
 Luas keseluruhan 43.722,00 m²



STRUKTUR ORGANISASI BIDANG PERAWATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SOEBANDI JEMBER
PERDA NO. 26 TAHUN 1997



Disahkan:
DIREKTUR RSUD Dr. SOEBANDI J
Drs. P. W. S. MARTO, MPH.
Pemafia Utama Muda
NIP. 140 048 514

**FALSAFAH DAN TUJUAN KEPERAWATAN
RSUD Dr.SOEBANDI JEMBER**

FALSAFAH

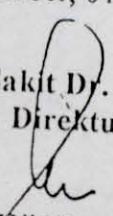
1. Keperawatan adalah suatu upaya membantu manusia seluruhnya (bio-psiko-sosio spiritual) berlandaskan Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945.
2. Manusia adalah individu yang memiliki kebutuhan bio – psiko sosial spiritual yang unik. Kebutuhan ini harus selalu menjadi pertimbangan dalam setiap pemberian asuhan keperawatan.
3. Keperawatan adalah bantuan bagi umat manusia yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan secara optimal kepada semua yang membutuhkan dengan tidak membedakan bangsa, suku, agama / kepercayaan dan statusnya, disetiap tempat pelayanan kesehatan.
4. Tujuan usaha keperawatan dapat dicapai melalui usaha bersama dari semua anggota tim keperawatan, pasien dan keluarga serta tim kesehatan lain.
5. Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat menggunakan proses keperawatan dengan lima tahapan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien, keluarga dan masyarakat.
6. Perawat bertanggung jawab dan bertanggung gugat, memiliki wewenang melakukan asuhan keperawatan secara utuh berdasarkan standart asuhan keperawatan dan etika keperawatan.
7. Pendidikan keperawatan berkelanjutan harus dilaksanakan secara terus menerus untuk pertumbuhan dan perkembangan staf serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam pelayanan keperawatan.

TUJUAN

Menyelenggarakan pelayan keperawatan yang aman, tertb, profesional yang dilandasi oleh etika profesi, dengan tidak membedakan status sosial, budaya, ras, adat istiadat dan agama.

Jember, 01 Juli 1997

Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember
Direktur


Dr. H. Widiharto M.PH
Pembina TK. I
NIP. 140 048 514

ISI, MOTTO DAN VISI

RUMAH SAKIT UNIVERSITAS JEMBER RSUD dr. SOEBANDI JEMBER

PERAWATAN :

MEMERIKAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN
BERSAMA, TERTIB, PROFESIONAL DAN BERWIBAWA
DENGAN KEPERCAYAAN YANG MAHA ESA, DENGAN
SAMA-BEDA-BEDAKAN STATUS SOSIAL, WARNA
BUDAYA, ADAT ISTIADAT DAN AGAMA.

PERAWATAN :

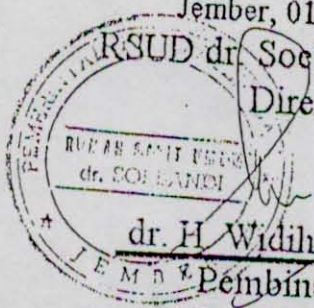
BERHARGA RAMAH, CEPAT, TEPAT DAN IKHLAS.

PERAWATAN :

MEMERIKAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN
NYAMAN, EKONOMIS DAN ESTETIS, YANG
PROMOTIF, CURATIF DAN

Jember, 01 Juli 1997

RSUD dr. Soebandi Jember
Direktur



dr. H. Widiharto, MPH

Pembina Tk. I

Nip. 140 048 514

**Falsafah, Tujuan, Visi, Misi, Motto, Peran dan Fungsi
RSUD dr. Soebandi Jember**

FALSAFAH :

Penyelenggaraan RSUD Dr. Soebandi berazaskan Pancasila dan UUD 1945, mengutamakan Peri kemanusiaan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, manfaat, usaha bersama dan kekeluargaan, adil dan merata, Peri Kehidupan dalam keseimbangan serta kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri dimana kepentingan masyarakat lebih diutamakan daripada kepentingan individu.

TUJUAN :

Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan mengutamakan upaya pelayanan pencegahan, penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu.

VISI :

- Paling unggul dalam pelayanan kesehatan setingkat kelasnya.
- Mampu melayani masyarakat sesuai sosial, ekonomi, budaya mandiri dan bersaing sejalan dengan kemajuan IPTEK kesehatan yang berkembang.
- Mampu mendidik sumber daya manusia (SDM) bidang kesehatan yang berkualitas.

MISI :

- Pelayanan kesehatan secara paripurna sesuai standard Rumah Sakit dalam suasana Terbina (Tertib, Bersih, Indah dan Aman).
- Manajemen Rumah Sakit yang efisien, efektif, mandiri, memuaskan masyarakat dan pelaksanaan Rumah Sakit.
- Sebagai Rumah Sakit Pendidikan dan pusat rujukan di Jawa Timur bagian Timur.

MOTTO :

Pelayanan cepat, tepat, bermutu, ramah, dan manusiawi.

PERAN DAN FUNGSI :

- RSUD dr. Soebandi sebagai RS rujukan dengan spesialisasi luas.
- Tempat pendidikan, pelatihan tenaga kesehatan.
- Tempat pelayanan medis dan asuhan keperawatan serta pelayanan penunjang.
- Pelaksana penelitian dan pengembangan kesehatan.

Jember, 30 Desember 1999

DIREKTUR,

Dr. H. Widiyanto, M.H.
Pembina Utama Muda
NIP. 140 048 514

Lampiran : Surat Keputusan Direktur RSUD Dr. Soebandi Jember
Nomor : 445/00B.SK/436.7.01/1998

T E N T A N G

FALSAFAH, MISI, VISI, TUJUAN, PERAN/FUNGSI
DAN MOTTO RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER

FALSAFAH :

Penyelenggaraan RSUD Dr. Soebandi berazaskan Pancasila dan UUD 1945, mengutamakan Peri-Kemanusiaan yang berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa, manfaat, usaha bersama dan kekeluargaan, adil dan merata, peri kehidupan dalam keseimbangan serta kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri dimana kepentingan masyarakat lebih diutamakan daripada kepentingan individu.

T.S.I :

Penyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara ber-
guna, berkualitas, menjunjung tinggi kode etik Rumah Sakit,
serta terjangkau oleh segenap lapisan sosial masyarakat.

T.S.I :

- 1. Dalam jangka waktu 5 tahun (1998 s/d 2002) antara lain :
- 1. Menjadi RSUD paling utama di Jawa Timur bagian Timur.
- 2. Terakreditasi secara penuh.
- 3. Berstatus Unit Swadana.
- 4. Menyediakan segala jenis dan tingkatan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat.
- 5. Menjadi Pusat Rujukan Unit Wilayah Jawa Timur bagian Timur.
- 6. Menjadi lahan pengabdian profesi kesehatan.
- 7. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan yang cukup bagi karyawan.
- 8. Memberikan kepuasan tinggi kepada penderita dan kesejahteraan yang cukup bagi karyawan.
- 9. Akrab dengan lingkungan dan budaya masyarakat agraris relegius.
- 10. Menjadi kebanggaan dan Pemerintah Daerah Jember.

MISIAN :

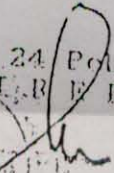
Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan mengutamakan upaya pelayanan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi padu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta masyarakat.

PERAN/FUNGSI :

- 1. Dr. Soebandi berperan/berfungsi sebagai :
Rumah Sakit Rujukan dengan spesialisasi luas.
Tempat pendidikan dan pelatihan tenaga medis dan paramedis.
Tempat pelayanan medis dan Asuhan Keperawatan serta pelayanan penunjangnya.
Melaksanakan penelitian dan pengembangan kesehatan.

MOTTO :

Rumah Sakit " TERBINA " (Tertib, Bersih, Indah, Aman) dan layanan
yang mudah, ramah dan bermutu, menjamin kepuasan masyarakat.

Jember, 24 Februari 1998
D I R E K T U R

DE. H. WIDJHARTO, MPH.
Pembina Utama Muda
NIP. 140.040.000

REKAPITULASI IDENTITAS RESPONDEN

No.	Nama	Tanggal Pengisian	Umur (th)	Status Responden		Pendidikan			Status Kepegawai		Orang Tua		Teman Sebagai perawat		Pekerjaan Orang Tua		
				Menikah	Belum	SPK	AKPER	SI	PNS	HR	Ayah	Ibu	Tidak Punya	Punya	Ayah	Ibu	
1	Indah	1-5-2000	22 th		X		X			X		X	X			Guru	Perawat
2	Siti Cholifah	1-5-2000	25 th	X			X			X		X	X			W. Swasta	Guru
3	Cicik L.	1-5-2000	20 th		X	X						X	X			Tani	Tani
4	Sofin	1-5-2000	25 th	X			X			X		X	X	X		Peg. Kes	Peg. Kes
5	Titis TS	1-5-2000	37 th	X		X				X		X	X			Guru	Guru
6	Nur H.	1-5-2000	30 th	X			X			X		X	X			Perawat	Perawat
7	Daryanti	1-5-2000	31 th	X		X				X		X	X			W. Swasta	W. Swasta
8	Nimuk D.	1-5-2000	34 th	X			X			X		X	X			Tani	Tani
9	Alfi Sahri	1-5-2000	20 th		X	X				X		X	X	X		Peg. Kes	Perawat
10	Evi H.	1-5-2000	21 th		X	X				X		X	X			Guru	
11	Ida S.	1-5-2000	22 th		X		X			X		X	X			Perawat	Peg. Kes
12	Luh Titi H.	1-5-2000	24 th	X			X			X		X	X			W. Swasta	Perawat
13	Luluk H.	1-5-2000	29 th	X			X			X		X	X			Guru	Guru
14	Yuyun	1-5-2000	22 th		X		X			X		X	X			Guru	Perawat
15	Yunce	1-5-2000	28 th	X			X			X		X	X			Perawat	
16	Yuni	1-5-2000	22 th		X	X				X		X	X			Guru	Perawat
17	Ani N. H.	1-5-2000	26 th	X			X			X		X	X			W. Swasta	Peg. Kes
18	Dias M.	1-5-2000	24 th		X		X			X		X	X	X		Tani	W. Swasta
19	Aini F.	1-5-2000	21 th		X		X			X		X	X			Guru	Peg. Kes
20	Tri P.	1-5-2000	40 th	X			X			X		X	X			Peg. Kes	Perawat
21	Purga N.	1-5-2000	28 th		X		X			X		X	X			Peg. Kes	Peg. Kes
22	Yeni R.	1-5-2000	21 th		X		X			X		X	X			W. Swasta	W. Swasta
23	Dwi Arti	1-5-2000	22 th		X		X			X		X	X			-	Tani
24	Sofiarini	1-5-2000	35 th	X			X			X		X	X			W. Swasta	Peg. Kes
25	Artajah	1-5-2000	22 th		X	X				X		X	X			Guru	W. Swasta

REKAPITULASI IDENTITAS RESPONDEN

No.	Nama	Tanggal Pengisian	Umur (th)	Status Responden		Pendidikan			Status		Orang Tua Ayah	Orang Tua Ibu	Teman Sebagai		Pekerjaan	
				Menikah	Belum	SPK	AKPER	SI	PNS	HR			Tidak Punya	Punya	Ayah	Ibu
26	Woro K.	3-5-2000	27 th	X			X		X		X	X	X		W. Swasta	Ibu
27	Wiwin Y.	3-5-2000	24 th		X		X		X		X	X	X		Tani	Peg. Kes
28	Fauziah	3-5-2000	26 th	X			X		X		X			X	Perawat	W. Swasta
29	Rini R.	3-5-2000	36 th	X		X			X		X	X			Guru	Perawat
30	Tifik K.	3-5-2000	47 th	X		X			X		X	X		X	W. Swasta	Guru
31	Siti Aminah	3-5-2000	47 th	X			X		X		X				Guru	
32	Yunita R.	3-5-2000	30 th	X		X			X		X	X			Perawat	Peg. Kes
33	Ida Wahyuni	3-5-2000	25 th	X	X		X		X		X	X			Guru	Perawat
34	Umaymah	3-5-2000	27 th	X			X		X		X	X				Perawat
35	Maya Zulfa	1-5-2000	24 th	X	X		X		X		X	X			W. Swasta	Guru
36	Sriyani	3-5-2000	30 th	X		X			X		X	X				Tani
37	Suyanti	3-5-2000	25 th	X			X		X		X	X			Perawat	
38	Catarina D.	3-5-2000	24 th	X	X		X		X		X	X			Guru	Guru
39	Ita Wahyuni	3-5-2000	25 th	X			X		X		X	X			Tani	Peg. Kes
40	Laila R.	3-5-2000	27 th	X			X		X		X	X			W. Swasta	Tani
41	Cicik Lestari	3-5-2000	24 th		X		X		X		X	X				Perawat
42	Vivi A.	3-5-2000	28 th	X			X		X		X	X			Perawat	
43	Wiwin Yulia	3-5-2000	25 th	X			X		X		X	X			Guru	Perawat
44	Erni H.	3-5-2000	40 th	X			X		X		X	X			Peg. Kes	
45	Kristina	3-5-2000	28 th	X			X		X		X	X			W. Swasta	Perawat
46	Dianing M.	3-5-2000	25 th		X		X		X		X	X			Guru	Peg. Kes
47	Erna P.	3-5-2000	27 th	X		X			X		X	X				Guru
48	Sri W.	3-5-2000	28 th	X			X		X		X	X			Guru	Peg. Kes
49	Indah P. L.	3-5-2000	30 th	X			X		X		X	X			W. Swasta	Guru
50	Erni S.	3-5-2000	30 th	X		X			X		X	X			Guru	

REKAPITULASI TANGGAPAN / ALASAN RESPONDEN TENTANG PROSPEK PERAWAT

No. Responden	Peran Perawat			Prospek Perawat			Keinginan Meningkatkan		Pengalaman Kerja		Alasan Orang Tua				
	Sangat Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Baik	Biasa	Kurang Cerah	Ingin	Tdk Ingin	Pernah	Tdk Pernah	Mudah Penempatannya	Kesempatan Luas	Sandaran Ekonomi		
1	X			X			X						X		
2	X			X				X					X		
3	X				X		X						X		
4	X			X			X						X		
5	X				X		X						X		
6	X			X			X						X		
7				X				X		X					
8	X				X		X			X					
9	X			X			X			X					
10	X			X			X			X					
11				X			X			X					
12	X			X			X			X					X
13	X			X			X			X					
14	X			X			X			X					
15				X			X			X					
16	X			X			X			X					X
17	X			X			X			X					X
18	X			X			X			X					X
19	X			X			X			X			X		
20	X			X			X			X			X		
21	X			X			X			X					
22	X			X			X			X					X
23	X			X			X			X					X
24	X			X			X			X					X
25	X			X			X			X					X

REKAPITULASI TANGGAPAN / ALASAN RESPONDEN TENTANG PROSPEK PERAWAT

No. Responden	Peran Perawat		Prospek Perawat		Keinginan		Pengalaman Kerja		Alasan Orang Tua				
	Sangat Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Baik	Biasa	Kurang Cerah	Ingin	Tdk. Ingin	Pernah	Tdk. Pernah	Mudah Penempatannya	Kesempatan Luas	Sandaran Ekonomi
26	X			X			X		X				X
27	X			X			X		X				X
28	X				X			X					X
29	X				X				X				X
30	X			X			X		X				X
31	X			X			X		X		X		
32	X				X		X		X		X		
33	X			X			X		X				X
34	X			X			X		X				X
35	X			X			X		X				X
36	X				X			X				X	
37	X				X		X		X				X
38		X		X			X		X				X
39	X				X		X		X				X
40	X				X			X					X
41	X			X			X		X				X
42	X				X		X		X				X
43	X			X				X					X
44	X			X				X					X
45	X				X			X					X
46	X				X			X			X		
47	X				X			X			X		
48	X			X			X		X				X
49	X				X		X		X			X	
50	X			X				X			X		

REKAPITULASI FAKTOR PENDORONG

Responden Ke..	Panggilan JIWA/Nilai Kemanusiaan		Faktor Cita-cita Karir		Faktor Orang Tua		Faktor Teman		Faktor Pasangan Kerja	
	Kategori		Kategori		Kategori		Kategori		Kategori	
1	Baik	3	Cukup	2	Kurang	1	Kurang	1	Kurang	2
2	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
4	Cukup	2	Cukup	2	Kurang	1	Kurang	1	Kurang	1
5	Baik	3	Baik	3	Kurang	1	Kurang	1	Kurang	1
6	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
7	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Baik	3	Baik	2
8	Cukup	2	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
9	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
10	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
11	Cukup	2	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
12	Baik	3	Cukup	2	Kurang	1	Kurang	1	Kurang	2
13	Kurang	1	Kurang	1	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
14	Baik	3	Cukup	2	Kurang	3	Kurang	1	Cukup	1
15	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
16	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
17	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
18	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	3
19	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
20	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
21	Baik	3	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2
22	Cukup	2	Baik	3	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
23	Baik	3	Baik	3	Baik	2	Baik	2	Baik	1
24	Baik	3	Baik	3	Cukup	1	Cukup	1	Cukup	1
25	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
26	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1
27	Baik	3	Baik	3	Kurang	1	Cukup	1	Baik	3

Responden Ke..	Panggilan JIWA/Nilai Kemamusiaan		Faktor Cita-cita Karir		Faktor Orang Tua		Faktor Teman		Faktor Pasangan Kerja	
	Kategori		Kategori		Kategori		Kategori		Kategori	
29	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	1
30	Baik	3	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	1	Kurang	1
31	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	3	Baik	1	Kurang	3
32	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Kurang	1	Kurang	1
33	Cukup	2	Baik	3	Baik	2	Cukup	1	Kurang	1
34	Baik	3	Baik	3	Baik	2	Cukup	1	Kurang	1
35	Cukup	2	Baik	3	Baik	1	Kurang	1	Kurang	1
36	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	1	Kurang	1
37	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Kurang	1	Kurang	1
38	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	3	Baik	1	Kurang	3
39	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	3	Baik	1
40	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	1
41	Cukup	2	Baik	3	Baik	2	Cukup	1	Kurang	2
42	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	1
43	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Kurang	3	Baik	2
44	Cukup	2	Baik	3	Baik	1	Kurang	1	Kurang	1
45	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Kurang	1	Kurang	1
46	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	3	Baik	2
47	Baik	3	Baik	3	Baik	2	Cukup	3	Baik	2
48	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	3
49	Cukup	2	Cukup	2	Cukup	1	Kurang	1	Kurang	2
50	Cukup	2	Baik	3	Baik	3	Baik	1	Kurang	2