Transformasi Kesehatan dan Teknologi Medis

Vol 6, No. 1, Februari 2025

https://ejurnals.com/ojs/index.php/tktm

DINAMIKA PENGEMBANGAN KARIR MAHASISWA PKL KEPERAWATAN JIWA: STUDI KUALITATIF MOTIVASI DAN HAMBATAN

Wahyunnisa Aisy Agustini[1], Anniez Rachmawati Musslifah[2]

[1,2]Universitas Sahid Surakarta

Email: wahyunnisa.aisy@gmail.com[1], anniez@usahidsolo.ac.id[2]

ABSTRAK

Praktik klinik lapangan (PKL) keperawatan jiwa bertujuan mengembangkan kompetensi mahasiswa, tetapi sering terkendala stigma, fasilitas terbatas, dan tekanan mental. Penelitian ini mengeksplorasi motivasi dan hambatan mahasiswa selama PKL untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan minat di bidang keperawatan jiwa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Narasumber dipilih purposive, yaitu tujuh mahasiswa keperawatan jiwa. Data dianalisis melalui pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa dinamika pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa yang dipengaruhi oleh motivasi dan hambatan. Motivasi intrinsik mahasiswa, seperti keinginan untuk membantu pasien, dan motivasi ekstrinsik, seperti dukungan dari lingkungan kerja, berperan penting dalam membangun semangat belajar mereka. Dukungan sosial, baik dari pembimbing maupun rekan sejawat, juga memperkuat motivasi mahasiswa. Namun, hambatan seperti tekanan psikologis, kelelahan fisik, jarak lokasi PKL, dan kesulitan beradaptasi dengan pasien menjadi tantangan yang harus dihadapi. Pengalaman PKL memberikan wawasan praktis yang memperkaya keterampilan mahasiswa, sementara dukungan yang intensif dari institusi dan pembimbing sangat diperlukan untuk mengoptimalkan pengembangan karir mereka. Motivasi dan dukungan eksternal yang baik menjadi kunci dalam membentuk perawat jiwa yang kompeten dan berdedikasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Studi Kualitatif, Motivasi, Hambatan.

ABSTRACT

Field clinical practice (PKL) in psychiatric nursing aims to develop students' competencies, but it is often hindered by stigma, limited facilities, and mental pressure. This study explores the motivations and obstacles faced by students during PKL to improve the quality of education and interest in the field of psychiatric nursing. This research uses a descriptive qualitative approach with interviews and documentation as data collection techniques. The informants were purposively selected, consisting of seven psychiatric nursing students. The data were analyzed through collection, reduction, presentation, and conclusion drawing to gain an in-depth understanding of the phenomenon under study. The study shows the dynamics of career

development for PKL psychiatric nursing students, influenced by motivation and obstacles. Intrinsic motivation, such as the desire to help patients, and extrinsic motivation, such as support from the work environment, play a crucial role in fostering students' enthusiasm for learning. Social support, both from mentors and peers, also strengthens students' motivation. However, obstacles such as psychological pressure, physical fatigue, distance from the PKL location, and difficulties in adapting to patients present challenges that must be faced. PKL experience provides practical insights that enrich students' skills, while intensive support from institutions and mentors is crucial to optimizing their career development. Good motivation and external support are key in shaping competent and dedicated psychiatric nurses.

Keywords: *Career Development, Qualitative Study, Motivation, Obstacles.*

PENDAHULUAN

Praktik klinik lapangan (PKL) merupakan bagian integral dari pendidikan keperawatan yang dirancang untuk mengembangkan kompetensi mahasiswa melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja. Dalam bidang keperawatan jiwa, pengalaman PKL memberikan peluang bagi mahasiswa untuk memahami dinamika pasien dengan gangguan mental, menjalin hubungan terapeutik, dan menerapkan teori yang dipelajari dalam situasi nyata. Namun, proses ini sering kali menghadirkan tantangan yang memengaruhi motivasi dan pengembangan karir mahasiswa.

Keperawatan jiwa merupakan salah satu bidang spesialisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Mahasiswa yang menjalani PKL keperawatan jiwa sering kali menghadapi hambatan, seperti stigma masyarakat terhadap pasien gangguan mental, keterbatasan fasilitas, dan kebutuhan adaptasi terhadap pendekatan komunikasi yang spesifik. Tantangan ini dapat mengurangi minat mahasiswa dalam mendalami karir di bidang keperawatan jiwa, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap ketersediaan tenaga profesional di bidang ini.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ratanto et al. (2013)menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan mahasiswa selama PKL. Menurut Bandura (1978), motivasi intrinsik, seperti rasa ingin tahu dan minat mendalam terhadap subjek, serta motivasi ekstrinsik, seperti dukungan lingkungan dan pengakuan profesional, memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Namun, tidak sedikit penelitian yang melaporkan adanya hambatan motivasi akibat tekanan mental, beban tugas yang berat, serta kurangnya bimbingan yang memadai dari pembimbing klinik.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa mahasiswa keperawatan jiwa sering kali merasa cemas menghadapi pasien dengan kondisi psikologis yang berat (Purnamasari, 2019). Sebuah studi oleh Salisu et al., (2020) menemukan bahwa mahasiswa keperawatan cenderung mengalami ketidakpercayaan diri saat pertama kali terlibat dalam perawatan pasien gangguan jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis mahasiswa juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan selama PKL.

Keperawatan jiwa merupakan salah satu bidang keperawatan yang mengalami kekurangan tenaga profesional di banyak negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan laporan dari WHO (2021), rasio tenaga kesehatan mental di negara berkembang masih jauh dari standar yang direkomendasikan. Oleh karena itu, meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang ini melalui pengalaman PKL yang positif menjadi langkah strategis untuk menjawab tantangan ini.

Di Indonesia, program pendidikan keperawatan telah mengadopsi pendekatan yang berbasis kompetensi, termasuk dalam pendidikan keperawatan jiwa. Namun, pelaksanaan PKL di lapangan sering kali menghadapi berbagai kendala. Penelitian oleh Cindy et al., (2024) mencatat bahwa mahasiswa keperawatan di Indonesia menghadapi masalah, seperti keterbatasan fasilitas kesehatan mental dan kurangnya akses ke pendampingan klinis yang berkualitas.

Selain itu, faktor budaya dan sosial juga memengaruhi pengalaman mahasiswa dalam PKL keperawatan jiwa. Di beberapa daerah, stigma terhadap pasien dengan gangguan mental masih sangat kuat, yang dapat memengaruhi persepsi mahasiswa terhadap profesi ini (Herdiyanto et al., 2017). Hal ini sejalan dengan temuan dari Cheng et al., (2018) yang menunjukkan bahwa stigma sosial terhadap pasien mental dapat berdampak negatif pada motivasi mahasiswa keperawatan.

Penelitian perlu dilakukan karena untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan hambatan yang dialami mahasiswa selama PKL keperawatan jiwa. Pemahaman ini tidak hanya relevan untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi, tetapi juga untuk mengembangkan strategi intervensi yang dapat meningkatkan pengalaman belajar mahasiswa serta mendukung pengembangan karir mereka di bidang keperawatan jiwa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi institusi pendidikan keperawatan, rumah sakit, dan pembuat kebijakan dalam rangka

meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan keperawatan jiwa. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademik, tetapi juga pada praktik keperawatan secara nyata. Selain itu, diharapkan muncul kesadaran bahwa motivasi dan hambatan selama PKL bukanlah sekadar masalah individu, melainkan isu sistemik yang memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, kolaborasi antara berbagai pihak, termasuk institusi pendidikan, rumah sakit, dan pemerintah, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi mahasiswa keperawatan jiwa.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dinamika motivasi dan hambatan yang dialami mahasiswa PKL keperawatan jiwa di Indonesia. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya untuk menangkap perspektif mahasiswa secara mendalam, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual tentang isu ini.

Penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggali pengalaman subjektif dan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai interaksi antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi mahasiswa. Metode ini juga memungkinkan eksplorasi faktor-faktor motivasi yang sering kali tidak teridentifikasi dalam penelitian kuantitatif.

Adapun kontribusi utama penelitian ini adalah menyediakan dasar ilmiah untuk pengembangan program intervensi yang dapat meningkatkan kualitas pengalaman PKL mahasiswa. Program ini dapat mencakup pelatihan khusus bagi pembimbing klinik, penyediaan fasilitas yang lebih memadai, serta pendekatan yang lebih komprehensif dalam menangani aspek psikologis mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sunyoto, 2012). Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan daya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman

kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Mondy (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sementara Flippo (1995) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Handoko (dalam Sutrisno, 2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Sebagai contoh, karyawan mungkin meminta berhenti dan pindah keperusahaan lain. Atau, karyawa tidak acuh terhadap kesempatan kesempatan karir mereka dan kebutuhan-kebutuhan staffing organisasi.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunya tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap orang untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimana pun dan kapan pun.

Secara operasional, pengembangan karir dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi

   Pengembangan karir melibatkan penguatan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan problem solving yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Ini termasuk pelatihan, pendidikan lanjutan, serta pengalaman praktis yang dapat meningkatkan kualitas kinerja individu.

2. Pencapaian Tujuan Karir

   Pengembangan karir juga berhubungan dengan pencapaian tujuan jangka panjang yang terkait dengan posisi atau jenjang karir dalam suatu bidang

pekerjaan. Tujuan ini mencakup aspirasi untuk meraih posisi yang lebih tinggi, lebih berpengaruh, atau lebih spesifik sesuai dengan minat dan bakat individu.

3. Peluang Pengembangan

   Pengembangan karir melibatkan peluang yang tersedia bagi individu untuk memajukan karir mereka, seperti kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek baru, mendapatkan peran kepemimpinan, atau melibatkan diri dalam kegiatan yang meningkatkan reputasi profesional mereka.

4. Evaluasi dan Refleksi Karir

   Proses ini juga melibatkan evaluasi berkala terhadap kemajuan yang telah dicapai dalam karir. Refleksi terhadap pencapaian serta tantangan yang dihadapi menjadi bagian penting dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk pengembangan karir.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja

   Faktor eksternal seperti dukungan dari atasan, budaya organisasi, dan kesempatan untuk berkolaborasi dengan profesional lain juga memainkan peran penting dalam pengembangan karir, karena dapat memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan.

Secara keseluruhan, pengembangan karir adalah suatu proses dinamis yang mengarah pada peningkatan kualitas diri dan pencapaian posisi yang lebih baik dalam dunia kerja melalui upaya yang sistematis dan terarah.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termot ivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin *(movemore)* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi *(motivation)* dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan

daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009)

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi terbentuk dari sikap *(attitute)* karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan *(situation).* Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan seseorang dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Menurut Sutrisno, (2012) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
    a. Keinginan untuk dapat hidup
    b. Keinginan untuk dapat memiliki
    c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
    d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
    e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
    a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
    b. Kompensasi yang memadai
    c. Supervisi yang baik
    d. Adanya jaminan pekerjaan
    e. Status dan tanggung jawab
    f. Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Hamzah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan cita-cita masa depan
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar

Adapun menurut (Hasibuan, 2009) beberapa faktor dari motivasi antara lain:

1. Tanggung jawab,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Penghargaan,
4. Serta pengembangan dan kemajuan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor ini dapat muncul dalam diri seseorang maupun dari luar diri.

Hambatan

Menurut Hamalik (2000), "Hambatan adalah segala sesuatu yang dapat menghalangi, merintangi, menghambat yang ditemui oleh manusia atau individu dalam kehidupannya sehari-hari yang datangnya silih berganti, sehingga menimbulkan hambatan bagi individu yang menjalaninya untuk mencapai tujuan". Hambatan merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan kesulitan dalam proses pembelajaran, sedangkan Moru berpendapat bahwa hambatan ialah sesuatu yang dapat menghalangi pembelajaran peserta didik.

Definisi hambatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) "Hambatan adalah halangan atau rintangan". Hambatan mempunyai arti yang sangat penting dalam setiap melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Hambatan adalah keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan tidak terlaksana dengan baik. Hambatan ialah sesuatu yang menghalangi kemajuan atau pencapaian akan suatu hal. Hambatan adalah usaha yang ada dan berasal dari dalam diri sendiri yang mempunyai sifat dan mempunyai tujuan untuk melemahkan dan menghalangi secara tidak berdasarkan konsepsi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan, hambatan merupakan suatu hal yang bersifat negatif yang dapat menghalangi, dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan

menyebabkan kesulitan dalam aktivitas yang dilaksanakan seseorang. Hambatan ini jadi sebuah rintangan bagi seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, atau pengalaman yang dialami oleh individu atau kelompok (Sugiyono, 2013). Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini mengutamakan interaksi langsung antara peneliti dan narasumber, sehingga data yang diperoleh bersifat mendalam dan kontekstual. Proses penelitian dilakukan secara fleksibel, menyesuaikan dengan dinamika di lapangan, untuk memastikan bahwa data yang terkumpul relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan panduan wawancara dengan pertanyaan terbuka, memungkinkan narasumber untuk memberikan penjelasan detail dan mengungkapkan pandangan secara bebas. Wawancara direkam (dengan persetujuan narasumber) untuk menjaga akurasi data. Sementara dokumentasi ini membantu peneliti memahami konteks fenomena yang diteliti serta memvalidasi data yang diperoleh dari wawancara.

Narasumber dipilih secara *purposive,* yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2013). Kriteria narasumber meliputi pengalaman langsung dengan fenomena yang diteliti, ketersediaan untuk diwawancarai, dan kemampuan untuk memberikan informasi yang relevan. Jumlah narasumber pada penelitian ini berjumlah 7 (tujuh) mahasiswa jurusan keperawatan jiwa.

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif dilakukan secara berkesinambungan sepanjang proses penelitian. Analisis ini mencakup beberapa tahap berikut:

1. Pengumpulan Data

   Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Selama proses ini, peneliti mencatat informasi penting, merekam wawancara, dan mengumpulkan dokumen pendukung.

2. Reduksi Data

   Data yang telah dikumpulkan direduksi untuk menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Proses ini melibatkan pengelompokan data berdasarkan tema, pola, atau kategori tertentu untuk mempermudah analisis.

3. Penyajian Data

   Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian. Penyajian data bertujuan mempermudah pembaca memahami hubungan antar-tema dan kesimpulan yang ditarik.

4. Penarikan Kesimpulan

   Kesimpulan diambil berdasarkan temuan yang telah dianalisis. Peneliti memastikan bahwa kesimpulan yang dibuat sesuai dengan data dan tidak bias. Kesimpulan ini menjawab pertanyaan penelitian serta memberikan implikasi teoritis dan praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa PKL keperawatan jiwa menghadapi berbagai dinamika yang memengaruhi pengembangan karir mereka. Aspek motivasi dan hambatan menjadi dua faktor utama yang memengaruhi pengalaman mereka.

Pengembangan karir merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi individu, lingkungan pendidikan, dan hambatan yang dihadapi. Dalam konteks mahasiswa praktik klinik lapangan (PKL) keperawatan jiwa, dinamika pengembangan karir menjadi lebih kompleks karena bidang keperawatan jiwa sering kali menghadapi stigma sosial, tekanan psikologis, dan tantangan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dinamika motivasi dan hambatan yang memengaruhi pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa.

Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan karirnya. Ratanto et al., (2013) menjelaskan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti keinginan untuk membantu orang lain, atau ekstrinsik, seperti harapan mendapatkan pengakuan profesional. Dalam konteks mahasiswa keperawatan jiwa, motivasi intrinsik sering kali terlihat melalui keinginan mereka untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dengan gangguan jiwa. Namun, motivasi ini bisa dipengaruhi oleh pengalaman mereka selama PKL, termasuk interaksi dengan pasien dan lingkungan kerja.

Teori *Self-Determination* Ryan & Deci (2000) menekankan bahwa motivasi berkembang ketika individu merasa kompeten, memiliki otonomi, dan mendapat dukungan sosial. Dalam praktik keperawatan jiwa, dukungan dari dosen pembimbing, rekan sejawat, dan tenaga kesehatan di lapangan dapat memperkuat motivasi mahasiswa untuk terus mengembangkan

karir mereka. Namun, jika dukungan ini minim, mahasiswa dapat merasa kurang percaya diri atau kehilangan minat dalam bidang keperawatan jiwa.

Sebagian besar narasumber, termasuk DS, RN, dan AY, menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat selama menjalani PKL. Dimana narasumber DS menyatakan bahwa keterlibatannya dalam interaksi dengan pasien memberikan pengalaman berharga, terutama dalam meningkatkan keterampilan komunikasi terapeutik. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara sebagai berikut.

> *"…dan itu memperluas pengetahuan saya tentang kesehatan mental dan pentingnya peran perawat dalam merawat pasien dengan gangguan jiwa teh. Yang bikin saya antusias juga saya diajarkan peningkatan keterampilan komunikasi kepada pasiennya tu teh dan membutuhkan pendekatan komunikasi yang sangat spesial. Saya belajar untuk berinteraksi dengan pasien dengan empati, kesabaran, dan keterampilan mendengarkan yang baik. Bagi kita yang perawat penting agar pasien merasa didengar dan dihargai, yang dapat membantu proses pemulihan mereka teh." (DS, 21 tahun)*

Dari hasil wawancara tersebut, pernyataan dari narasumber DS ini sejalan dengan teori *Self-Determination* Deci, E. L., & Ryan (1985), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkembang ketika individu merasa kompeten dan mendapatkan dukungan sosial.

Selain itu, narasumber RN juga menyampaikan bahwa antusiasme dalam PKL muncul karena adanya semangat belajar dan kerja sama dengan staf perawat yang responsif. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil wawancara sebagai berikut.

> *"Keterlibatannya yaaa saya alhamdulillah kehadiran saya aktif yaa tepat waktu lah menurut sayaaa hehe, terus ya cukup bisa berinteraksi dengan pasien atau keluarga pasien juga, mampu bekerja sama dengan baik juga sama staf-staf perawat disini nya teh. Dan itu yang membuat saya jadinya yaa antusias juga untuk belajar hal-hal baru lewat semangat-semangat dari perawat disini yang sangat welcome juga kalau ada hal yang sekiranya perlu dikerjakan ya saya berusaha untuk inisiatif juga untuk melakukannya" (RN, 22 tahun)*

Dari wawancara tersebut, mencerminkan pentingnya lingkungan yang mendukung dalam mendorong motivasi belajar Andriani & Rasto (2019). Sebagai bagian dari

pengembangan karir, Handoko et al. (2012) menegaskan bahwa usaha ini tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga membutuhkan dukungan dari institusi. Dukungan ini sejalan dengan prinsip bahwa pengembangan karir memerlukan kolaborasi antara individu dan organisasi yakni para staff perawat rumah sakit dan keliarga pasien untuk menciptakan peluang yang saling menguntungkan. Faktor eksternal ini memainkan peran penting dalam motivasi mahasiswa. Seperti yang disebutkan oleh narasumber RN bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti keterbukaan staf rumah sakit, meningkatkan semangat dan antusiasmenya selama PKL. Hal ini sesuai dengan pandangan Sutrisno (2012) bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi.

Sedangkan AY menyebutkan bahwa pengalaman terlibat dalam terapi kelompok untuk pasien gangguan kecemasan membantunya memahami pentingnya empati dan pendekatan sabar. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara sebagai berikut.

> *"PKL di keperawatan jiwa ini sangat membantu saya teh mengembangkan keterampilan teh, terutama dalam komunikasi dan pemahaman terhadap kebutuhan emosional pasiennya tu teh. Sebagai contohnya, kayak saya terlibat dalam terapi kelompok untuk pasien dengan gangguan kecemasan, yang mengajarkan saya pentingnya pendekatan yang sabar dan empati. Sebelum PKL, saya merasa kurang percaya diri untuk menangani pasien dengan gangguan jiwa, tetapi sekarang saya lebih memahami bagaimana memberikan intervensi yang tepat teh" (AY, 21 tahun)*

Dari wawancara tersebut, hal ini menunjukkan bagaimana pengalaman langsung dapat memperkuat motivasi individu untuk mendalami bidang tertentu. Pengalaman ini mendukung teori Benner (2011), yang menyatakan bahwa transisi dari tahap *novice* ke *expert* terjadi melalui pengalaman klinis langsung. Mahasiswa mendapatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan untuk membangun karir di bidang keperawatan.

Dalam perkembangan karir yang dipengaruhi oleh motivasi mahasiswa, hambatan dalam pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa juga merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan. Hambatan tersebut dapat berupa tekanan psikologis akibat menghadapi pasien dengan gangguan mental berat, stigma sosial terhadap profesi keperawatan jiwa, serta keterbatasan sumber daya dan fasilitas di tempat praktik. Lazarus (1984) dalam teori stres dan koping menjelaskan bahwa kemampuan individu untuk menghadapi hambatan sangat

bergantung pada strategi koping yang mereka gunakan. Dalam konteks ini, mahasiswa yang memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dibandingkan mereka yang kurang mendapat dukungan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hambatan yang dihadapi mahasiswa selama PKL bervariasi. Seperti pada narasumber HN mengungkapkan bahwa waktu yang panjang dan kelelahan fisik menjadi tantangan utama. Hal ini dapat menghambat keseimbangan antara tugas PKL dan kebutuhan istirahat, yang sesuai dengan teori stres dan koping oleh Lazarus (1984).

> *"Hambatan eksternalnya mungkin kalo saya mah di waktu si teh soalnya kan PKL kan memiliki jam praktik yang panjang, jadi tuh kayak sulit aja buat nyeimbangin nugas dan istirahatnya soalnya tuh kayak kalo udah datang ke kost rasanya capek banget tau teteh,.. Tapi kalo dari keluarga selalu kasih semangat si kalo sesekali lagi capek terus ngepasin telfonan gitu suka dikasih dukungan biar semangat lagi gitu" (HN, 21 tahun)*

Selain itu, TR menghadapi hambatan berupa jarak tempat tinggal yang jauh dari lokasi PKL, yang menambah beban kelelahan. Hambatan eksternal ini menunjukkan pentingnya dukungan logistik dan pengaturan waktu yang fleksibel bagi mahasiswa.

> *"Jarak tempat tinggal yang jauh dari lokasi PKL si teh karena saya dirumah juga ada kerjaan bantu bisnis nya bapak saya di toko jadi gak ngekost menyebabkan kelelahan atau pengeluaran tambahan kadang-kadang. Tidak bisa bekerja paruh waktu juga karena ya gitulah teh jadwal PKL yang padat tapi yaaa gakapapa si dinikmatin aja bagian dari adaptasi saya juga" (TR, 22 tahun)*

Berbeda dengan FM yang menyoroti kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pasien yang menunjukkan perilaku agresif atau sulit diajak bekerja sama, terutama di awal PKL. Hambatan ini mencerminkan kebutuhan akan pelatihan komunikasi terapeutik yang lebih intensif sebelum mahasiswa terjun ke lapangan.

> *"Kesulitan terbesar yang saya alami saat pertama kali masuk PKL di lingkungan rumah sakit adalah menyesuaikan diri dengan interaksi bersama pasien dengan gangguan jiwa. Pada awalnya, saya tuh kayak merasa kurang percaya diri dalam berkomunikasi,*

terutama saat menghadapi pasien yang sulit diajak bekerja sama atau menunjukkan perilaku agresif." (FM, 21 tahun)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, hambatan utama meliputi waktu, kelelahan fisik, jarak tempat tinggal, dan kesulitan beradaptasi dengan pasien. Hambatan ini sejalan dengan definisi Hamalik (2000), yang menyatakan bahwa hambatan adalah segala sesuatu yang menghalangi individu mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman langsung di lapangan menjadi momen berharga bagi mahasiswa. DS menyebutkan bahwa bimbingan langsung dari perawat jiwa atau dokter memberikan wawasan praktis yang tidak didapatkan di perkuliahan. RN berbagi pengalaman menangani situasi darurat, seperti pasien dengan perilaku agresif, yang meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kerja tim dalam menangani kasus kritis. AY merasa bahwa diskusi kasus bersama pembimbing memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi pasien dan cara merencanakan intervensi yang tepat. Pengalaman PKL ini tentunya dapat membantu mahasiswa mengenali minat spesifik mereka dalam keperawatan, seperti keperawatan jiwa atau bidang lain yang diminati. Dengan pemahaman ini, mahasiswa dapat lebih fokus dalam mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang tersebut. Seperti disampaikan AY, keterlibatan dalam PKL meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Harapan mahasiswa terhadap karir mereka juga menjadi sorotan. DS berharap dapat menjadi perawat yang kompeten tanpa memilih-milih pasien, termasuk di bidang keperawatan jiwa. RN ingin memperkuat dasar pengetahuan untuk memilih spesialisasi yang tepat, sementara AY bercita-cita melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan menjadi perawat spesialis. Harapan tersebut tentunya sangat membutuhkan dukungan dari berbagai pihak menjadi kunci keberhasilan pengembangan karir mahasiswa. HN menegaskan pentingnya dukungan komprehensif dari pembimbing, keluarga, dan institusi pendidikan. Dukungan ini mencakup pembimbingan klinis yang intensif, pelatihan teknis, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

Secara keseluruhan, dinamika motivasi dan hambatan dalam PKL menunjukkan perlunya pendekatan yang terintegrasi untuk mendukung pengembangan karir mahasiswa keperawatan. Institusi pendidikan perlu memperhatikan aspek pelatihan, dukungan emosional, dan penyediaan fasilitas yang memadai untuk memastikan mahasiswa dapat mengoptimalkan

pengalaman PKL mereka. Dengan demikian, mahasiswa lebih siap menjadi tenaga profesional yang kompeten dan berdedikasi di bidang keperawatan jiwa.

Dalam menghadapi hambatan itu sendiri, strategi koping adaptif seperti mencari dukungan dari teman sejawat, berbagi pengalaman dengan mentor, atau mengikuti pelatihan tambahan dapat membantu mahasiswa mengatasi tekanan. Lazarus (1984) menyebutkan bahwa koping *problem-focused*, seperti mencari solusi konkret, lebih efektif dalam menghadapi stres yang terkait dengan pekerjaan dibandingkan koping emotion-focused. Selain itu, teori Holland (1959) tentang kecocokan karir menyoroti pentingnya keselarasan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Dalam keperawatan jiwa, mahasiswa yang memiliki kepribadian empatik, sabar, dan adaptif lebih mungkin untuk berhasil mengatasi tantangan dan berkembang dalam karir mereka. Namun, mereka yang merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja di keperawatan jiwa dapat menghadapi dilema karir, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan mereka untuk melanjutkan di bidang tersebut.

Pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa adalah proses dinamis yang dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi, hambatan, dan dukungan eksternal. Dengan memberikan lingkungan yang mendukung dan mengatasi hambatan yang ada, mahasiswa dapat memanfaatkan pengalaman PKL untuk membangun keterampilan dan keyakinan yang diperlukan dalam karir mereka. Motivasi mahasiswa PKL ditemukan sebagai salah satu pendorong utama pengembangan karir. Motivasi intrinsik seperti keinginan untuk membantu pasien dan motivasi ekstrinsik berupa dukungan dari lingkungan kerja berperan besar dalam membangun semangat belajar mahasiswa. Responden menunjukkan bahwa motivasi ini mendorong mereka untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan pengalaman PKL sebagai batu loncatan dalam karir mereka. Hal ini menegaskan bahwa motivasi, baik internal maupun eksternal, adalah kunci keberhasilan dalam pengembangan karir. Penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara individu, institusi, dan pembimbing klinis untuk menciptakan peluang yang optimal bagi pengembangan karir di bidang keperawatan jiwa.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa dipengaruhi oleh motivasi, hambatan, dan dukungan eksternal. Motivasi intrinsik, seperti keinginan membantu pasien, serta motivasi ekstrinsik berupa dukungan dari pembimbing klinis dan lingkungan kerja, menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk

berkembang. Hambatan yang sering dihadapi mencakup kelelahan fisik akibat waktu praktik yang panjang, jarak tempat tinggal yang jauh, serta kesulitan beradaptasi dengan pasien, terutama yang menunjukkan perilaku agresif. Meski demikian, mahasiswa yang didukung oleh pembimbing dan keluarga mampu mengatasi hambatan ini melalui strategi koping dan pelatihan yang memadai.

Dukungan institusi pendidikan dan rumah sakit berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karir. Supervisi intensif, pelatihan teknis, dan pengelolaan waktu yang fleksibel membantu mahasiswa memaksimalkan pengalaman PKL mereka. Pengalaman langsung selama PKL tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, seperti komunikasi terapeutik, tetapi juga membangun kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi tantangan di bidang keperawatan jiwa. Penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara mahasiswa, institusi, dan pembimbing untuk memastikan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja sebagai tenaga kesehatan yang kompeten dan berdedikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(1), 80. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958

Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, *1*(4), 139–161. https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4

Benner, P. (2011). From novice to expert. In *Nephrology nursing journal : journal of the American Nephrology Nurses' Association* (Vol. 38, Issue 1). https://doi.org/10.12968/joan.2018.7.9.490

Cheng, H. L., Wang, C., McDermott, R. C., Kridel, M., & Rislin, J. L. (2018). Self-Stigma, Mental Health Literacy, and Attitudes Toward Seeking Psychological Help. *Journal of Counseling and Development*, *96*(1), 64–74. https://doi.org/10.1002/jcad.12178

Cindy, M., Peranginangin, L., Rantung, J., Keperawatan, S., Keperawatan, F. I., & Indonesia, U. A. (2024). *Hubungan Kualitas Tidur Dengan Tingkat Stres Mahasiswa Keperawatan Yang Menjalani PKL Di Rumah Sakit Advent Bandung*. *4*, 9808–9818.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *New York: Plenum*.

Flippo, E. B. (1995). *Manejemen Personalia. Terjemahan Moh. Masud.* Erlangga.

Hamalik, O. (2000). *Pendekatan Baru Strategi Belajar Mengajar Berdasarkan CBSA*. Sinar Baru Algensindo.

Hamzah, I. (2017). *Pengembangan e-modul pada mata pelajaran akuntansi prusahaan jasa untuk mendukung pendekatan saintifik dalam meningkatkan hasil belajar dan motivasi belajar siswa kelas X SMK PGRI 2 Malang*. Universitas Negeri Malang.

Handoko, S. D., Ouyang, X., Su, C. T. T., Kwoh, C. K., & Ong, Y. S. (2012). QuickVina: Accelerating AutoDock Vina using gradient-based heuristics for global optimization. *IEEE/ACM Transactions on Computational Biology and Bioinformatics*, *9*(5), 1266–1272. https://doi.org/10.1109/TCBB.2012.82

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herdiyanto, Y. K., Tobing, D. H., & Vembriati, N. (2017). Stigma Terhadap Orang Dengan Gangguan Jiwa Di Bali. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2), 121–132. https://doi.org/10.51353/inquiry.v8i2.148

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, *6*(1), 35–45. https://doi.org/10.1037/H0040767

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keti). (2002). Balai Pustaka.

Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer*, *464*(1).

Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.

Purnamasari, I. (2019). Hubungan Persepsi Mahasiswa Keperawatan Dengan Kecemasan Selama Mengikuti Pembelajaran Klinik Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, *1*, 130–135. https://doi.org/10.52020/jkwgi.v1i0.841

Ratanto, Mustikasari, & Kuntarti. (2013). Carreer Development as Determinant Factor to Nurses' Working Performance. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *16*(2), 114–119. https://doi.org/10.7454/jki.v16i2.10

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and

consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, *12*(2), 279–304. https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

WHO. (2021). *WHO Results Report 2020-2021*. https://www.who.int/about/accountability/results/who-results-report-2020-2021.