

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu selalu berpartisipasi dalam beragam aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam bentuk gerakan yang disebut kerja. Pekerjaan berarti melaksanakan suatu tugas. Hasil akhir dari sebuah pekerjaan dapat berupa kepuasan dan upah. Menurut Wiltshire (dalam Hege 2023) Terdapat delapan makna kerja, yaitu: kerja sebagai aktivitas ekonomi, rutinitas dan aktivitas, kepuasan intrinsik, kewajiban moral, pengalaman interpersonal, status dan prestise, peran gender, serta kesempatan untuk pelatihan. Setiap pekerja diharapkan mampu memiliki etos kerja dan kepribadian yang baik.

Kepribadian memainkan peran krusial dalam dunia kerja karena dapat memengaruhi penerimaan karyawan yang mampu bersaing (Suharyat et al., 2023). Penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang sangat vital karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Memahami kepribadian rekan kerja membantu menghindari miskomunikasi, menyelesaikan konflik dengan lebih baik, mengembangkan empati, menghargai perbedaan, dan memahami tujuan karier. Kepribadian seseorang berdampak signifikan pada kenyamanan, kepuasan, dan kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian mempengaruhi kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan ini (Waseem, 2023). Kesesuaian antara kepribadian dan tuntutan pekerjaan diakui sebagai faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan karir dalam psikologi organisasi dan sumber daya manusia.

Selain itu, karakteristik potensial motivasi suatu pekerjaan, seperti skor potensial motivasi (MPS), berinteraksi dengan ciri-ciri kepribadian untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, keramahan dan kesadaran memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, sedangkan ekstraversi dan neurotisme dapat berinteraksi dengan MPS untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, nilai-nilai dan sifat pribadi berperan dalam pengambilan keputusan, motivasi, sikap, hubungan interpersonal, perilaku, dan kinerja. Memahami hubungan antara nilai-nilai pribadi, ciri-ciri kepribadian, kepuasan kerja, dan kinerja dapat

memberikan wawasan untuk keputusan perekrutan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Andryan dan Sopiah (2022) pada 32 literatur nasional maupun internasional tentang dampak kepribadian pada stabilitas emosi dan keterbukaan pada pengalaman didapatkan hasil bahwa pegawai dengan sikap positif dan terbuka menjadikan mereka sebagai pegawai yang baik. Hal ini disebabkan karena usaha adaptasi mereka pada lingkungan kerja. Studi lain menunjukkan bahwa memahami tipe kepribadian seseorang penting untuk perkembangan karier karena dapat membantu dalam mendapatkan peluang kerja yang sesuai, meningkatkan kepuasan kerja, memahami rekan kerja, menemukan peluang pengembangan diri, dan memperbaiki kelemahan (Indrastuti, 2021). Kepribadian juga berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam mengambil keputusan, inovasi, disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dengan tim, kesetiaan, kejujuran, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, pemahaman dan pengembangan kepribadian yang tepat dapat membantu individu mencapai kesuksesan dalam karier mereka serta meningkatkan kinerja dan hubungan kerja di lingkungan profesional. Kepribadian seseorang dapat diketahui dengan melakukan beberapa jenis tes, salah satunya adalah dengan tes MBTI.

Tes MBTI (The Myers-Briggs Type Indicator) merupakan salah satu tes kepribadian yang paling umum dan banyak digunakan. Tes ini dirancang untuk memahami cara seseorang mengolah informasi, mengambil keputusan, dan memandang suatu masalah. Tes MBTI membagi kepribadian manusia menjadi 16 kategori, yang didasarkan pada urutan fungsi kognitif yang ada pada diri manusia. Menurut data dari *The Myers Briggs Company* yang dikutip dari Openg, Pratama, dan Adibah (2022) terdapat lebih dari 1 juta orang yang mengambil tes MBTI setiap tahunnya. Salah satu alasannya adalah untuk keperluan proses rekrutmen. Dari studi tersebut juga menunjukkan bahwa tes MBTI terbukti berguna dalam peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja sebuah tim. Tes MBTI bisa digunakan sebagai salah satu dari rangkaian tes seleksi rekrutmen pekerjaan.

Di dunia kerja, terdapat beberapa pekerjaan yang berada dibawah naungan suatu lembaga nasional. Diantaranya adalah Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN adalah salah satu pekerjaan yang beroperasi di bawah naungan

atau suatu institusi (Lucy, 2022). BNN saat ini memiliki perwakilan di 33 provinsi, dan di tingkat kabupaten serta kota, terdapat 100 BNNK atau kantor cabang BNN Kota. Perwakilan ini akan terus bertambah secara bertahap, sesuai dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan narkoba di berbagai daerah. Kehadiran perwakilan BNN di setiap daerah memperluas dan memperkuat strategi BNN dalam melaksanakan Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Narkoba (P4GN).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Ari Kurniawan, S.Si., MA selaku Ketua Tim Kerja P2M Penyuluh Narkoba Ahli Madya BNN Kota Metro terkait pegawai yang ada di BNN Kota Metro. Di BNN Kota Metro, terdapat 17 pegawai yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN), 11 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), dan satu anggota dari Kepolisian. Penempatan posisi pegawai saat ini disesuaikan dengan kebijakan reformasi birokrasi nasional, yang mengeliminasi penggunaan istilah "pejabat struktural" untuk beberapa tingkatan jabatan tertentu. Sebagai gantinya, dilakukan proses penyetaraan jabatan sebagai upaya untuk memperbarui dan menyesuaikan struktur organisasi dengan prinsip-prinsip reformasi birokrasi.

Penelitian sebelumnya oleh Halima Tussadiyah (2019) mengungkapkan bahwa tipe kepribadian pegawai berdasarkan model perilaku MBTI sebagian besar sangat sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu. Penelitian selanjutnya yaitu Andhika Jakawibawa (2022) menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tipe kepribadian tertentu dan ditemukan bahwa beberapa posisi sudah sesuai dengan tipe kepribadian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji kesesuaian pekerjaan pegawai melalui penggunaan Tes MBTI dengan judul "Analisis Kesesuaian Tipe Kepribadian MBTI dengan Posisi Pekerjaan Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Metro" .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat kesesuaian tipe kepribadian MBTI dengan posisi pekerjaan pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Metro.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian tipe kepribadian MBTI dengan posisi pekerjaan pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian ini tercapai, maka hasil yang diperoleh akan memiliki manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmiah dalam bidang studi terkait.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan dalam bidang Bimbingan dan Konseling secara khusus.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi tempat penelitian
Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung lembaga dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk dalam hal identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan keterampilan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tetap terarah pada permasalahan yang dikaji, ruang lingkup penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Jenis penelitian : Analitik
3. Subjek penelitian : Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Metro
4. Objek penelitian : Kesesuaian Tipe Kepribadian MBTI dengan Posisi Pekerjaan
5. Tempat penelitian : Badan Narkotika Nasional Kota Metro
6. Waktu : Tahun 2024