

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam upaya mempercepat proses peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia, rumah sakit berperan sangat strategis sebagai salah satu dari fasilitas pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan rumah sakit ditentukan oleh berbagai pihak, salah satunya profesi yang berperan penting adalah keperawatan karena merupakan profesi terbanyak serta terlama kontak dengan pasien. Berdasarkan tugas dan fungsi di fasilitas pelayanan kesehatan seluruh Indonesia tahun 2021 tercatat 1.850.926 jumlah SDM kesehatan yang terdiri dari 1.251.621 (62.8%) tenaga kesehatan dan proporsi perawat sebanyak 40,5% dari total tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2022). Dengan demikian, kinerja perawat sangat penting diperhatikan agar dapat meningkatkan dan menjaga mutu pelayanan kesehatan.

Menjaga dan meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan tentunya faktor penting yang harus diperhatikan pihak rumah sakit antara lain pegawai atau sumber daya manusia dan tempat atau fasilitas kerja yang memadai. Kinerja perawat sebagai proporsi SDM terbanyak tentu sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan tersebut. Kinerja perawat adalah pengaplikasian atau kompetensi dari hasil pembelajaran selama menamatkan program pendidikan keperawatan untuk dapat memberikan asuhan kesehatan dan bertanggungjawab pada pencegahan penyakit, meningkatkan kesehatan maupun pelayanan pada klien sehat maupun sakit (Kurniawati & Nabhani, 2019). Dalam membuat asuhan keperawatan yang sesuai kaidah, terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja perawat baik karena faktor luar maupun yang berasal dari dalam. Menurut Kasmir (2016) hasil kinerja maupun perilaku kerja dipengaruhi oleh pengetahuan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan rancangan kerja.

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja atau prestasi yang dapat diperlihatkan (KBBI). Sebagai bentuk dari perilaku kerja seorang perawat yang

menampilkan prestasi sesuai peran serta fungsi perawat di rumah sakit, kinerja perawat adalah faktor yang sangat penting bagi instansi rumah sakit. Dalam melakukan asuhan keperawatan profesional terdapat beberapa cara, diantaranya: metode tim, kasus, metode keperawatan primer, dan modifikasi tim primer (Silaban & Sitorus, 2021). Beberapa faktor penting terciptanya kinerja pelayanan kesehatan antara lain faktor pelayanan kesehatan yang diharapkan mengarahkan dan memperhatikan guna terciptanya pelayanan kesehatan yang dikembangkan berlandaskan kemitraan lintas sektor dan lintas program terkait (Amelia, 2021). Adapun kinerja perawat dipengaruhi oleh 3 faktor diantaranya faktor individu, organisasi, dan psikologis. Pada faktor individu mencakup kemampuan yang berdasar pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Pada faktor organisasi mencakup otonomi kerja, insentif, kepemimpinan dan sumber daya serta pada faktor psikologis mencakup persepsi, motivasi kerja, kepuasan kerja, sikap dan kepribadian (Saputri, Rochyani & Wowor, 2022).

Kepribadian adalah aspek psikologis yang dimiliki oleh setiap orang, terbentuk dari berbagai faktor salah satunya faktor genetik (keturunan) dan faktor lingkungan. Kepribadian adalah dimensi dari tingkah laku, kognitif dan kecenderungan emosional yang sifatnya menetap dan individu menampilkannya sebagai respon terhadap berbagai macam situasi lingkungan (Husaini, Musnadi & Amri, 2017). Model keperawatan profesional dalam memberikan asuhan keperawatan menggunakan metode tim, yang tentunya menuntut individu perawat untuk bisa bekerja sama, memahami dan mentoleransi kepribadian masing - masing individu. Kinerja setiap individu berbeda - beda dikarenakan setiap orang mempunyai kepribadiannya masing - masing, karena tipe kepribadian setiap orang berbeda - beda maka hasil kerjanya pun tentu akan berbeda pula.

Penelitian Kosegeran (2019) dengan judul hubungan tipe kepribadian dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM BETHESDA TOMOHON menghasilkan simpulan bahwa tipe kepribadian dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini searah dengan penelitian Husaini (2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian, kematangan emosional, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Metode pengukuran yang dapat dipakai guna membaca dan mengetahui kepribadian individu khususnya dengan tujuan mengetahui bagaimana individu menilai serta membuat keputusan dapat dilakukan melalui tes MBTI. Salah satu perusahaan di California, The Myers Briggs Company yang memproses MBTI ada hampir 1,5 juta orang melakukan tes MBTI *online* tiap tahunnya (Sudarmanto dkk, 2022). MBTI singkatan dari *Myers Briggs Type Indicator* merupakan teori yang menggambarkan terkait tipe kepribadian. Bermula dari psikolog Carl Jung, pendiri psikologi analitis teori ini akhirnya dikembangkan oleh Katherine Cook Briggs serta putrinya Isabel Briggs Myer. Pada teori ini terdapat 4 set berlawanan tipe manusia, antara lain : *Extrovert* (E) vs *Introvert* (I), *Sensing* (S) vs *iNtuition* (N), *Thinking* (T) vs *Feeling* (F), serta *Judging* (J) vs *Perceiving* (P) (Sabiq, 2020).

Beberapa tahun belakangan, tepatnya Oktober 2022 tahun lalu tes MBTI sempat menjadi trending topik di twitter dan ramai diperbincangkan kembali. Seperti yang dilansir dari The Korean Times dengan judul *Personality tests become popular among young Koreans*, tes kepribadian MBTI telah menjadi trend terbaru di kalangan masyarakat Korea, khususnya di kalangan milenial dan Generasi Z atau yang lebih dikenal dengan MZ di Korea (Hae-rin, 2022). Tidak hanya ramai di Korea, MBTI juga menjadi topik perbincangan warga Indonesia dikarenakan beberapa faktor, yaitu dirancang oleh ahli psikologi Carl Jung, akses yang mudah, dapat dicoba kapanpun dan tidak membutuhkan waktu yang lama. MBTI bermanfaat untuk membantu individu mengenal dirinya sendiri, selain itu juga membantu orang lain agar bisa saling memahami baik dari pola pikir, maupun perilaku dan dapat dirasakan saat bersosialisasi. Dengan adanya MBTI tentunya sangat membantu masyarakat dalam proses pengembangan diri dan proses interaksi dengan orang lain (M & Gustiana, 2022).

Tes kepribadian juga mulai digunakan sebagai salah satu syarat dalam rekrutmen, karena mengetahui kepribadian seseorang bertujuan agar penempatan sumber daya manusia atau personil pada lapangan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Tetapi dalam penelitian yang menggunakan metode *literature review* tentang pembuktian perekrutan karyawan dengan penggunaan tes MBTI apakah relevan atau tidak, hasilnya tes MBTI dikatakan kurang terbukti reliabilitas dan validitasnya. Tetapi tetap mempunyai khasiat pada proses perekrutan. Maka tes

MBTI dikatakan cukup relevan jika dipakai pada tahapan akhir rekrutmen, tetapi tidak menjadi penentu utama diterimanya kandidat pekerja. Namun dalam tahap penempatan rekan kerja dapat memfasilitasi proses pencocokan dan menghasilkan kerja yang lebih efektif (Openg, Pratama & Adibah, 2022).

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), data jumlah tenaga perawat di DKI Jakarta 36.215 orang dengan Jakarta Pusat sebanyak 10.249 orang tenaga perawat. Sejak 2021 Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta melakukan kegiatan visitasi kerjasama dengan RSUD Tarakan (Sari, 2021). Pada RSUD Tarakan terdiri dari 450 tempat tidur pelayanan rawat inap, yang perawatnya dituntut bekerja dengan motto ‘merawat dengan empati’ dan bertata nilai salah satunya kolaboratif, yaitu menghormati, mempercayai satu sama lain, bekerja sama dan harus objektif (Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, 2021). Kondisi tersebut menjadikan kepribadian perawat perlu untuk diperhatikan, karena dengan berbagai macam perbedaan baik dari rekan sejawat maupun pasien agar tercipta interaksi yang baik. Tetapi, tidak semua perawat yang bekerja di RSUD Tarakan memiliki sifat itu karena tiap individu mempunyai kepribadian yang beda sehingga hasil kinerjanya pun juga berbeda.

Setelah dilakukan studi pendahuluan di RSUD Tarakan didapatkan bahwa kinerja perawat untuk pelayanan ke pasien belum maksimal dikarenakan beban kerja yang berlebih terlihat dari kerja yang kurang fokus dan sibuk dengan urusan *visit* dokter serta manajemen kasus penyakit rawat inap yang masih bervariasi, saat ada pelanggaran atau ketidaksesuaian kepala ruangan menegur secara lisan dan mencatat dalam penilaian kinerja yang dilakukan tiap akhir tahun. Hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan menyatakan bahwa dalam 1 ruangan rawat inap terdiri dari 17 perawat pelaksana dengan latar belakang yang berbeda-beda, kepala ruangan dalam mengatur tim nya hanya berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, serta pada laporan tahunan RSUD Tarakan 2021 kepuasan pelanggan rawat inap masih 87,22% dari target $\geq 90\%$ (Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, 2021).

Berdasarkan kajian masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengeksplorasi trend yang ada saat ini terkait penelitian MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) terhadap area keperawatan, sehingga kepribadian dengan hasil tes MBTI dan kinerja perawat penting untuk digali serta diteliti dengan

tujuan untuk mengetahui apakah dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Tarakan Jakarta.

I.2 Rumusan Masalah

Perawat sebagai tenaga kesehatan garda terdepan dan terbanyak dengan persentase 40,5% dari total tenaga kesehatan di Indonesia berperan sangat penting menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, sehingga seorang perawat dituntut untuk menjaga kualitas kerjanya dengan baik. Kinerja perawat yang kurang baik dapat mengakibatkan mutu pelayanan kesehatan menurun dan kebutuhan masyarakat mengenai layanan kesehatan tidak terpenuhi. Ciri kinerja perawat menurun dapat dilihat dari penurunan efisiensi tingkat kinerja, ketidaktepatan dalam mengambil keputusan, kurang komunikasi maupun kerja sama tim yang buruk, tidak kompeten, tidak memahami kewenangan dengan baik, dan kurang telaten dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kinerja perawat. Menurut beberapa penelitian dalam latar belakang hal itu dapat disebabkan beberapa faktor, diantaranya faktor psikologis yaitu kepribadian antar individu.

Kepribadian mencakup tingkah laku, kognitif, dan kecenderungan emosional individu yang berasal dari genetik dan lingkungannya. Tentunya kepribadian tiap individu berbeda dikarenakan tiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memahami dan memproses sesuatu sehingga dapat menyebabkan perilaku maupun hasil kerja yang berbeda-beda pula. Salah satu tes kepribadian yang mudah diakses dan dapat mengetahui kepribadian seseorang dengan lengkap adalah tes kepribadian MBTI dan beberapa tahun ini juga sempat menjadi topik perbincangan di dunia.

RSUD Tarakan sebagai salah satu rumah sakit rujukan di DKI Jakarta, tidak terlepas dari penurunan tingkat kinerja perawat karena banyaknya jumlah tenaga perawat yang ada. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di RSUD Tarakan Jakarta peneliti mendapatkan hasil dalam 1 ruangan rawat inap terdiri dari 17 perawat pelaksana dengan latar belakang yang berbeda-beda, serta karakter yang berbeda juga. Dalam satu tahun terakhir menurut kepala ruangan terdapat konflik antar perawat dengan dokter (kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan)

dikarenakan beban kerja yang berlebih, dan pada laporan tahunan RSUD Tarakan 2021 kepuasan pelanggan rawat inap masih 87,22% dari target $\geq 90\%$.

Berdasarkan penjabaran sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ‘Tipe Kepribadian melalui *Myers-Briggs Type Indicator* Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan’, mengingat dampak yang timbul dari keragaman kepribadian sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat terhadap mutu pelayanan kesehatan. Dengan fenomena yang ada dan ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat ditinjau dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lama bekerja di ruang rawat inap RSUD Tarakan?
- b. Bagaimana gambaran kepribadian perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan berdasarkan tipe kepribadian MBTI?
- c. Bagaimana gambaran kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Tarakan?
- d. Apakah terdapat perbedaan antara 16 tipe kepribadian MBTI dengan hasil kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan tipe kepribadian seorang perawat melalui hasil tes *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI) dengan kinerja perawat di RSUD Tarakan Jakarta.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan serta lama bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan
- b. Mengetahui gambaran kepribadian perawat RSUD Tarakan berdasarkan tipe kepribadian MBTI

- c. Mengetahui gambaran kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Tarakan
- d. Menganalisis perbedaan antara 16 tipe kepribadian MBTI terhadap hasil kinerja perawat RSUD Tarakan

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Bagi Pelayanan Rumah Sakit

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi gambaran kepada pihak rumah sakit mengenai perbedaan kepribadian terhadap kinerja perawat serta dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan khususnya kinerja perawat yang memiliki peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan rumah sakit.

I.4.2 Bagi Profesi Perawat

Hasil penelitian sangat penting kaitannya dengan sumber daya manusia mengingat kepribadian memiliki hubungan dengan kinerja perawat sehingga dapat membentuk tenaga perawat yang profesional dan tercipta manajemen keperawatan yang profesional pula.

I.4.3 Bagi Instansi Pendidikan

Peneliti berharap hasil penelitian bisa dijadikan bahan pembelajaran pada bidang manajemen keperawatan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.