

Kepribadian Pejabat Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Oleh: Jumiati

Abstract

This research aimed at describing the personalities of Government officers in province of West Sumatera. For this purpose qualitative approach was used through “mean and percentage” analysis. The finding of this research indicated that the personalities of Government officers in province of West Sumatera was in low grade, either in the level of general government or in those of instances and agencies.

Kata Kunci: *Kepribadian, Pejabat Pemerintah*

I. PENDAHULUAN

Reformasi sistem administrasi negara dewasa ini semakin banyak mendapat sorotan. Secara empiris gejala ini disebabkan oleh perkembangan demokrasi, desentralisasi dan globalisasi yang memaksa semua pihak, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau aparat birokrasi yang lebih dikenal dengan birokrat untuk melakukan revisi, perbaikan dan mencari alternatif baru tentang sistem Administrasi Negara yang lebih cocok dengan perkembangan masyarakat dan tuntutan zaman. Dilihat dari aspek kuantitas, tenaga PNS memang sudah memadai, tetapi ini tidak didukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini sudah tampak pada era sebelum reformasi, dimana pemerintah yang sentralistik mengakibatkan potensi SDM daerah terserap ke tingkat pusat.

Apabila Pemerintah Sumatera Barat ingin berhasil dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, maka penelitian tentang karakteristik PNS dalam penempatan jabatan perlu dilakukan agar dapat menempatkan seseorang PNS pada jabatan yang sesuai dengan karakteristiknya. Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana gambaran karakteristik kepribadian PNS yang menduduki jabatan pada pemerintah Sumatera Barat? Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik kepribadian PNS pada pemerintah Sumatera Barat. Karena kepribadian seorang pejabat termasuk faktor penentu dalam peningkatan pelayanan terhadap manusia

atau rakyat yang membutuhkan jasa mereka. Pelayanan yang tidak manusiawi dari pejabat yang melayani rakyat biasanya lahir dari pejabat yang memiliki kepribadian yang kurang manusiawi.

Untuk membahas tentang karakteristik kepribadian PNS yang menjadi pejabat pada pemerintah Sumatera Barat, maka teori yang berkaitan dan yang mendukung penelitian ini adalah teori mengenai birokrasi publik, profesionalisasi tenaga administrasi publik, peranan kepribadian terhadap kinerja.

Pertama, Birokrasi publik. Wajah birokrasi publik Indonesia pada saat ini sangat memprihatinkan, bahkan telah berada pada kondisi yang dikenal dengan istilah *organizational slack* yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat telah sering memberikan *public alarm* agar pemerintah responsif terhadap keadaan yang demikian merosot. *Public alarm* ini sejak adanya masa keterbukaan dalam era reformasi, pers telah berani mengemukakan kebobrokan birokrasi publik dalam pelayanan publik. Dalam beberapa wacana yang berkembang diduga beberapa alasan terhadap kebobrokan pelayanan publik tersebut di antaranya: (1) derasnya tuntutan agar pemerintah mampu menciptakan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab, profesional dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), (2) mutu pelayanan yang dirasakan masyarakat semakin merosot, (3) tuntutan agar aparat birokrasi lebih mampu bekerja sama, produktif, jujur, adil, dan agar aparat birokrasi lebih profesional, bekerja demi tercapainya tujuan secara efisien, efektif dan ekonomis dan (4) memperhatikan sungguh-sungguh kebutuhan/keinginan aspirasi masyarakat.

Dari beberapa hasil penelitian tentang kinerja birokrasi di Indonesia menunjukkan adanya patologi dan stigma aparat birokrasi yaitu: (1) aparat birokrasi lebih menampilkan diri sebagai majikan daripada aparat pelayanan, (2) aparat birokrasi lebih berorientasi pada status qua dari pada peningkatan pelayanan, (3) aparat birokrasi lebih memusatkan pada kekuasaan dari pada keinginan untuk melakukan perubahan, terutama kapasitas diri, (4) aparat birokrasi lebih mementingkan prosedur daripada substansi dan, (5) aparat birokrasi lebih mementingkan diri sendiri daripada masyarakat yang harus dilayani (Islamy, 1999).

Banyak para praktisi dan teoritis mengemukakan pandangan bahwa administrasi negara berkembang memiliki berbagai kelemahan seperti inefisiensi, produktivitas rendah, kurang mampu dan lain sebagainya. Pandangan-pandangan tentang administrasi negara tersebut jika dicermati terbagi atas dua bagian

yang satu lain bertentangan. Pertama yang berpandangan positif bahwa birokrasi sebagai alat yang efisien dan efektif untuk perwujudan kesan tertentu dan kedua yang memandang negatif birokrasi yaitu gagasan tentang birokrasi sebagai alat untuk memperoleh, mempertahankan dan melaksanakan kekuasaan (Eisentedt dalam Zauhar, 1996). Seperti pandangan Evers, bahwa birokrasi di Indonesia telah menimbulkan birokratisasi yang tidak efisien yang mendekati dalam arti *orwellization* yaitu sebagai proses perluasan kekuasaan pemerintah dengan maksud mengontrol kegiatan ekonomi, politik, dan sosial masyarakat dengan peraturan, regulasi dan bila perlu dengan pemaksaan. Birokrasi tampil sangat dominan serta melakukan kontrol yang begitu ketat terhadap masyarakat. Segala kegiatan dalam masyarakat selalu dicampuri oleh birokrasi. Sedangkan yang kedua dalam arti *parkinsonization* bahwa proses birokratisasi dalam bentuk peningkatan jumlah pegawai negeri dan pembesaran organisasi pemerintah sama sekali tidak seimbang dengan volume pekerjaan yang tersedia (Soeprapto, 1999). Hukum parkinson menyatakan bahwa setiap pegawai negeri akan berusaha sekuat tenaga meningkatkan jumlah pegawai bawahannya dan akan selalu menciptakan tugas baru bagi dirinya sendiri yang sering diragukan manfaat dan artinya.

Di tengah fenomena birokratisasi yang demikian disinyalir pula bahwa perilaku birokrasi tidak mencerminkan *clean government and good government*. Wajah seperti inilah yang memperburuk citra pemerintah dan birokrasi di Indonesia, sehingga cenderung korupsi, kolusi dan nepotisme dan monopoli. Oleh sebab itu keempat cap perilaku yang kurang terpuji mengakibatkan aparat birokrasi semakin menunjukkan kecenderungan yang tidak profesional dan tidak proposional. Di samping itu muncul pandangan yang mendua terhadap sosok dan cara kerja aparat birokrasi. *Pertama*, menganggap bahwa birokrasi dapat menyelamatkan masyarakat dari macam-macam krisis dan *kedua*, menganggap birokrasi sering menunjukkan gejala yang kurang menyenangkan (*birokratisasi atau bureaucratic polity*), sehingga konsep *bureaucratic polity* menggambarkan sistem politik bahwa birokrasi menjadi arena utama permainan politik dan yang dipertaruhkan dalam permainan itu sering kali adalah kepentingan pribadi, bukan kepentingan publik (Mas'ud, 1994 : 82).

Sejalan dengan pandangan-pandangan tentang birokrasi tersebut muncul pemikiran-pemikiran dan tuntutan baru yang merupakan gejala perkembangan masyarakat sebagai akibat proses globalisasi yaitu berupa tuntutan dalam hubungan antara pemerintah nasional dan internasional, antara nasional dan regional yang memaksa

semua pihak termasuk birokrasi pemerintahan untuk melakukan revisi, inovasi, dan mencari alternatif baru untuk meningkatkan kinerja, profesionalisme birokrasi. Munculnya pemikiran-pemikiran dan tuntutan baru tersebut jika dipandang dari konsep demokratisasi dan desentralisasi membawa efek terhadap pelayanan publik bahwa tidak ada alasan, semuanya harus dikendalikan oleh mekanisme politik dan birokratisasi atau monopoli negara (Wahab, 1998). Oleh sebab itu perilaku aparat birokrasi tidak hanya untuk mencapai efektif, efisien dan ekonomis tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai dan etika pelayanan yang berkembang dalam masyarakat seperti partisipasi, distribusi pelayanan yang adil, jujur dan bertanggung jawab, efisiensi, efektifitas ekonomis dan produktifitas adalah nilai-nilai yang cocok untuk menjawab tantangan globalisasi (Frederikson, 1994).

Kedua, Profesionalisme tenaga administrasi publik. Dalam rangka membenahi dan memperbaiki profesionalisme birokrasi dalam pelayanan publik ada beberapa hal yang perlu dikemukakan, diantaranya adalah mekanisme seleksi kepemimpinan. Untuk itu harus diciptakan lingkungan sosial yang memungkinkan potensi-potensi yang ada tumbuh dan berkembang, misalnya gugus proses belajar (*social learningcluster*). Hugel menceritakan sebagai *mediating agent* yang menjembatani *civil society* sebagai cerminan kepentingan khusus dan *the state* yang mencerminkan *general interest*, melakukan debirokratisasi secara terencana, bertahap, bertanggung jawab serta memberikan kewenangan kepada masyarakat untuk mengurus kepentingannya sendiri. Untuk mengaktualisasikan potensi tadi diperlukan redefinisi ulang fungsi birokrasi yang dikenal dengan fungsi integratif birokrasi (Tjokrowinoto, 1990). Dengan demikian diperlukan penyederhanaan pelayanan dengan mengurangi mata rantai birokrasi, mudah dan tepat waktu.

Di sisi lain untuk meningkatkan profesionalisme pada aparat birokrasi perlu kiranya diciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga muncul atensi dan motivasi dikalangan mereka untuk bekerja keras, lebih profesional, berdedikasi tinggi dan disiplin. Dengan demikian dapat menimbulkan simpati dan keinginan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan. Oleh sebab itu setiap aparat birokrasi harus memahami beberapa prinsip yaitu prinsip *aksesibilitas* yang mendekatkan pelayanan kepada masyarakat seperti pelayanan satu atap, prinsip *kontinuitas* bahwa pelayanan harus tersedia terus menerus bagi masyarakat dengan kepastian dan kejelasan. Prinsip teknikalitas, setiap jenis pelayanan prosesnya harus ditangani oleh tenaga yang benar-benar

memahami secara teknis pelayanan berdasarkan kejelasan, ketepatan dan kemandirian sistem. Prinsip *profitabilitas* secara efektifitas dan efisiensi memberikan keuntungan ekonomis dan sosial. Terakhir prinsip *akuntabilitas* bahwa proses, produk dan mutu pelayanan yang telah diberikan harus dapat dipertanggungjawabkan (Islamy, 1998).

Profesionalisme dalam pelayanan publik tampaknya begitu sangat penting, sehingga Menpan mengeluarkan kebijakan No. 81/1993 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum yang perlu dilakukan oleh birokrasi publik dalam pelayanan tersebut yaitu: kesederhanaan, kejelasan dan kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, keadilan dan pemerataan serta ketepatan waktu. Untuk meningkatkan profesionalisme pelayanan publik pada birokrasi garis depan menurut Islamy (1998) adalah: (1) mereposisi visi dan misi birokrasi yang bergeser dari sekedar memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat (*rule governance paradigm*) menuju pemberian pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat luas (*goal government paradigm*), (2) memberikan perilaku pelayanan yang baik dengan batasan-batasan peraturan perundang-undangan dan lain-lain ketentuan, memiliki ambiguitas tujuan dimana untung dan rugi bukan batasan keberhasilan dan kegagalan pelayanan. Setiap birokrasi harus *visible*, karena perilaku mereka selalu mendapat sorotan masyarakat. Memiliki moral dan standar etika yang tinggi dengan berdedikasi, adil, jujur dan terakhir setiap keputusan yang diambil harus mempertimbangkan berbagai ragam kepentingan masyarakat, (3) mengembangkan manajemen mutu terpadu (*total quality management*) agar proses, produk dan mutu pelayanan yang diberikan birokrasi dapat pula meningkat.

Dwight Waldo yang dikutip Arif (2002), mengingatkan bahwa dalam perkembangan sekarang, para pengelola negara mesti mempunyai visi-visi baru pelayanan kepada masyarakat, visi aparatur modern yang mendukung, meluas dan kompleksnya terhadap tuntutan internal dan eksternal organisasi publik maupun bisnis. Di samping itu gaya penampilan (*performance*) dari aparatur birokrasi modern yang siap mendukung semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat. Visi baru itu menyangkut tiga hal. *Pertama, their doing*, yaitu cara kerja mereka; *kedua*, kapasitas yang menyangkut *skill and attitude*; dan *ketiga* wawasan pemerintahan yang luas menyangkut pendekatan (*approaches*) dalam merumuskan dan memecahkan masalah.

Dengan upaya di atas, maka akuntabilitas dan tanggungjawab dapat ditegakkan pada sektor pelayanan publik, karena itu aparatur pemerintah harus bertanggung jawab

tindakan dan pekerjaannya. Sejalan dengan itu munculnya konsep pemerintahan wirausaha dari pemikiran Osborne dan Geabler (1996) yang populer dengan mewirausahakan birokrasi (*reinventing government*) juga mendapat perhatian praktisi sekalipun sulit diimplementasikan, tetapi bukan berarti tidak bisa dilaksanakan, hanya saja orientasinya adalah untuk kepentingan rakyat bukan bersifat kapitalis yang mensengsarakan rakyat. Jika dikaitkan dengan konsep otonomi daerah maka harus terwujud melalui pengalokasian dan pendistribusian kekuasaan agar tercapai efektifitas dan efisiensi. Pelaksanaan pemerintahan yang berasaskan desentralisasi dapat dilakukan secara efisiensi terhadap aparat birokrasi dengan meningkatkan profesionalisme dan menyerahkan tugas pemerintah kepada sektor swasta, melalui hubungan berbagai kontrak (*partnership*) dan privatisasi. Sedangkan strategi pelaksanaan privatisasi adalah untuk memperoleh *better government, less government, more business and better society* (Savas, 1987). Tujuannya adalah untuk mengembangkan pasar, mengurangi pembiayaan pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan dilingkungan birokrasi publik, maka Toune (1995), menyarankan bahwa prinsip keadilan proporsional dan demokratisasi perlu diwujudkan dan ditegakkan dan sekaligus pemberdayaan pengguna jasa pelayanan itu sendiri.

Ketiga, Peranan Kepribadian Terhadap Kinerja. Kepribadian sangat menentukan kinerja seseorang, karena seorang yang matang dalam pekerjaan akan memiliki karakter kepribadian sebagai berikut: (1) suka mengikuti perkembangan ilmu di bidangnya, (2) memikirkan dan memecahkan masalah dalam berbagai perspektif, (3) mampu memiliki rencana yang terbaik dari banyak alternatif, (4) suka belajar dari pengalaman pelaksanaan tugas, (5) memiliki percaya diri dan tidak ragu-ragu melaksanakan tugasnya, (6) memiliki sikap arif, bijaksana, dan tidak putus asa dalam melaksanakan tugas, (7) menerima resiko dengan realistis, (8) toleransi terhadap nilai dan sikap orang lain, (9) bersabar terhadap frustrasi yang terjadi dalam tugas yang diembannya, (10) berorientasi kepada tugas daripada kepentingan pribadi yang egois, (11) mengembangkan sikap bahagia dengan tugas yang dimilikinya, (12) memiliki sikap yang konsisten terhadap tugasnya, (13) berbuat berbagai cara, (14) menghabiskan energi dan waktu untuk tugasnya, (15) melihat orang lain, objek, dan perbuatan secara realistis, (16) bertindak sesuai dengan realitas situasi atau situasi baru yang dialami, (17) membiasakan kerja keras, (18) memiliki sikap berafiliasi, intim, dan akrab dengan semua orang yang terkait dengan tugasnya, (19)

memiliki persepsi dan keterampilan sesuai dengan kondisi objektif terutama pekerjaannya, (20) membuat putusan yang objektif sesuai dengan fakta (Anderson, 1951:433-439; Blos, 1941: 321; Sullivan dalam Lindzey, 1982:85; Siku Pribadi, 1981:300; Fontana, 1981:274; Hall dan Lindzey, 1978:457).

Ciri-ciri kepribadian yang tersebut di atas tentu sangat menunjang penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN sebagaimana yang dituntut UU No. 28 Tahun 1998 sebagai berikut: (1) asas kepastian hukum, adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, keputusan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara, (2) asas tertib penyelenggaraan negara, adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian dan keseimbangan dalam pengabdian penyelenggaraan negara, (3) asas kepentingan umum, adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif dan kolektif, (4) asas keterbukaan, adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif terhadap penyelenggara negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara, (5) asas proporsionalitas, adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggaraan negara, (6) asas profesionalitas, adalah asas yang mengutamakan keahlian yang belandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, (7) asas akuntabilitas, adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

II. METODE PENELITIAN

Untuk mengungkap kepribadian PNS yang menduduki jabatan di Propinsi Sumatera Barat, digunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel tunggal; gambaran kepribadian PNS yang menduduki jabatan pada Dinas, Badan dan Pemerintahan Umum di Propinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS yang menduduki jabatan pada Pemerintah Propinsi Sumatera Barat, yang secara umum dapat dikelompokkan dalam dua karakteristik yaitu: (a) PNS dengan karakteristik jabatan yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan umum, dan (b)

PNS dengan karakteristik jabatan yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan khusus. Karakteristik jabatan yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan umum adalah tugas-tugas rutin pemerintahan yang cenderung memiliki karakteristik yang sama pada level yang sama, sedangkan karakteristik jabatan yang berhubungan dengan pemerintahan yang khusus adalah tugas-tugas yang secara substansi sangat terkait dengan keahlian tertentu dalam bidang ilmu tertentu, yang dibutuhkan pembangunan. Tugas ini cenderung bervariasi sesuai dengan kekhususan jabatan tersebut.

Berdasarkan dua kelompok karakteristik populasi di atas, maka populasi pada bidang pemerintahan umum meliputi jabatan-jabatan yang ada pada jajaran Sekretariat Daerah Propinsi, Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Propinsi, Ketatausahaan Dinas-dinas, Sekretariat Badan-badan dan jajaran Kantor-kantor,. Sedangkan pemerintahan khusus meliputi jabatan-jabatan yang ada pada jajaran Dinas-dinas selain ketatausahaan dan jajaran Badan-badan selain kesekretariatannya. Berdasarkan karakteristik yang diuraikan di atas, maka populasi penelitian ini secara lebih kongkrit dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) Sekda, Asisten, Sekwan, Karo, Kabag, Sekretaris, Kakan, Kasubag dan Kasi yang berjumlah 643 orang, (2) Kadin, Kadan, wakadin, Kasubdin, Kabiddan, Kasi dan Kasubdan yang berjumlah 623 orang (Diolah sesuai dengan kebutuhan dari Perda Prop. No. 4,5 dan 6 Tahun 2001).

Berdasarkan karakteristik populasi di atas, maka sampel ditarik dengan 2 langkah yaitu: (1) *purposive sampling*, dimana jabatan Sekretaris Daerah, Asisten, dan Sekretaris Dewan sesuai tujuan penelitian ini, maka 6 jabatan ini langsung menjadi sampel, namun yang dikembalikan tiga jabatan, dan (2) *proporsional stratified random sampling*, yang ditarik sebanyak 12,5% pada masing-masing strata. Berdasarkan 2 langkah tersebut diperoleh sampel sebanyak 217 yang terdiri dari 84 pada pemerintahan umum, 95 pada dinas dan 138 pada badan-badan.

Untuk mendapatkan data digunakan angket/kuesioner dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis dan disebarkan kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan tertutup dimana jawabannya telah disediakan, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Agar data yang diperoleh cukup valid, maka dilakukan reabilitas (*reability*) dan validitas (*validity*) angket. Tujuannya antara lain adalah mengetahui apakah pertanyaan dalam angket sudah jelas bagi responden. Untuk menguji reabilitas alat

ukur atau daftar pertanyaan dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui *measurement error*. Untuk keperluan uji coba diambil 3 instansi yaitu: Dinas Pendidikan Nasional, Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat, Badan Kepegawaian Daerah. Dari hasil uji coba angket dan setelah dianalisis dengan uji statistik ditemukan beberapa item yang tidak valid. Item yang tidak valid tersebut dalam pengolahan data dibatalkan. Data dianalisis dengan statistik deskriptif, menggunakan formula: teknik persentase, dan mean (rata-rata).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini juga menggambarkan tentang karakteristik kepribadian responden yang terdiri dari: (1) pejabat-pejabat yang berada pada klasifikasi pemerintahan umum dan (2) klasifikasi pemerintahan khusus yang meliputi: (a) Dinas-dinas dan (b) Badan-badan yang berada pada lingkungan Pemerintahan Daerah Propinsi Sumatera Barat.

1. Karakteristik Kepribadian PNS Pada Klasifikasi Pemerintahan Umum

Karakteristik kepribadian PNS yang menjabat pada klasifikasi pemerintahan umum yang terdiri dari Sekda, Asisten, Sekwan, Karo, Kabag, Sekretaris, Kakan, Kasubag dan Kasi dapat diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Kepribadian PNS Pada Klasifikasi Pemerintahan Umum

No.	Keadaan Kepribadian	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	36	42,9	Mean = 61,798
2	Rendah	48	57,1	
	Jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karakteristik kepribadian pejabat pemerintahan umum Propinsi Sumatera Barat diakui oleh responden keadaan kepribadian yang berkategori rendah sebanyak 57,1 % sedangkan keadaan kepribadian pejabat pada klasifikasi pemerintahan umum yang berkategori tinggi sebesar 42,9 %. Angka-angka tersebut menunjukkan arti bahwa keadaan kepribadian PNS yang mengemban jabatan pada kelompok pemerintahan umum pada umumnya rendah, sedangkan sebagian kecil keadaan kepribadian para pejabat tersebut berkategori tinggi.

Artinya pejabat pada jajaran Sekretaris Daerah, Sekretaris Dewan dan pejabat pemerintahan umum yang berada pada Dinas dan Badan, pada umumnya memiliki kepribadian yang cenderung rendah dan tidak memadai untuk pejabat publik yang profesional sebagaimana yang dikemukakan oleh Frederikson (1994) bahwa perilaku para aparat birokrasi tidak hanya untuk mencapai efektifitas, efisiensi dan ekonomis saja tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai dan etika pelayanan seperti partisipasi, distribusi pelayanan yang adil, jujur dan bertanggung jawab. Namun masih ada para pejabat yang memiliki kepribadian yang berkategori tinggi yaitu sebesar 42,9 %. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa pejabat Propinsi Sumatera Barat tidak terlalu jelek kepribadiannya.

2. Karakteristik Kepribadian PNS Pada Dinas-dinas

Dengan menggunakan mean sebesar 63,832 maka kategori keadaan kepribadian pejabat pada dinas-dinas yang terdiri dari Kadin, Wakadin Kasubdin dan kasi di Propinsi Sumatera Barat terlihat gambarannya sebagaimana dikemukakan dalam tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik Kepribadian PNS Pada Dinas-dinas

No.	Keadaan Kepribadian	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	40	42,1	Mean = 63,832
2	Rendah	55	57,9	
	Jumlah	95	100	

Tabel di atas tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat sebesar 57,9 % karakteristik kepribadian pada Dinas-dinas di Propinsi Sumatera Barat memiliki keadaan kepribadian berkategori rendah, dan terdapat pula keadaan kepribadian mereka sebesar 42,1 % yang berkategori tinggi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa lebih banyak yang berkategori rendah dibanding dengan yang berkategori tinggi. Artinya bahwa pejabat pada dinas-dinas dalam hal ini terdiri dari Kadin, Wakadin, Kasubdin, dan kasi, pada umumnya mereka memiliki keadaan kepribadian yang cenderung rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus bagi Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Barat, karena mengingatkan bahwa dalam perkembangan sekarang ini, para pengelola negara harus mempunyai visi-visi baru dalam pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Dwight Waldo

dalam Arif (2002) bahwa visi baru itu menyangkut tiga hal. *Pertama, their doing*, yaitu cara kerja mereka; *kedua*, kapasitas yang menyangkut *skill and attitude*; dan *ketiga* wawasan pemerintahan yang luas menyangkut pendekatan (*approaches*) dalam merumuskan dan memecahkan masalah.

3. Karakteristik Kepribadian PNS Pada Badan-badan

Badan sebagai bahagian dari pemerintahan khusus yang menangani bidang bidang tertentu pada tingkat Propinsi Sumatera Barat yang merupakan institusi atau lembaga yang memiliki keadaan kepribadian tersendiri pula dalam klasifikasi penelitian ini. Keadaan kepribadian tersebut telah terkumpul data sebagaimana yang terlihat dalam tabel 3.

Tabel 3 Karakteristik Kepribadian PNS Pada Badan-badan

No.	Keadaan Kepribadian	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	60	43,5	Mean = 61,609
2.	Rendah	78	56,5	
	Jumlah	138	100	

Berdasarkan hasil pengolahan angket dari 138 responden diperoleh mean 61,609. Dengan mean sebesar tersebut, diperoleh sebesar 56,5 % kelompok rendah tentang keadaan kepribadian pejabat badan-badan pada Propinsi Sumatera Barat, dan kemudian keadaan kepribadian yang berkategori tinggi sebesar 43,5 %. Tidak berbeda dengan dinas bahwa badan juga pada umumnya memiliki keadaan kepribadian yang cenderung rendah, meskipun terdapat sebanyak 43,5 % telah memiliki kategori keadaan kepribadian yang berkategori tinggi. Artinya bahwa pejabat pada Badan-badan yang terdiri dari Kadan, Kabiddan, Kasi dan Kasubdan pada umumnya mereka memiliki keadaan kepribadian yang cenderung rendah. Ini akan mengakibatkan rendah pula profesionalisme pada aparat birokrasi, untuk itu perlu kiranya diciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, sehingga muncul atensi dan motivasi dikalangan mereka untuk bekerja keras, lebih profesional, berdedikasi tinggi dan disiplin. Dengan demikian dapat menimbulkan simpati dan keinginan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan. Oleh sebab itu setiap aparat birokrasi harus memahami beberapa prinsip yaitu prinsip *aksesibilitas* yang mendekatkan pelayanan kepada masyarakat

seperti pelayanan satu atap, prinsip *kontinuitas* bahwa pelayanan harus tersedia terus menerus bagi masyarakat dengan kepastian dan kejelasan. Prinsip teknikalitas, setiap jenis pelayanan prosesnya harus ditangani oleh tenaga yang benar-benar memahami secara teknis pelayanan berdasarkan kejelasan, ketepatan dan kemantapan sistem. Prinsip *profitabilitas* secara efektifitas dan efesiensi memberikan keuntungan ekonomis dan sosial. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Islamy (1998) tentang prinsip *akuntabilitas* bahwa proses, produk dan mutu pelayanan yang telah diberikan harus dapat dipertanggungjawabkan.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang karakteristik kepribadian PNS dalam jabatan pada pemerintah Sumatera Barat yang meliputi Sekda, Asisten, Sekwan, Karo, Kabag, Sekretaris, Kakan, Kasubag, Kasi, Kadin, Kadan, wakadin, Kasubdin, Kabiddan, Kasi dan Kasubdan. Dengan jumlah sampel sebanyak 217 pejabat Pemerintah Propinsi Sumatera Barat terdiri dari 84 pejabat pada pemerintahan umum (Sekda, Asisten, Sekwan, Karo, Kabag, Sekretaris, Kakan, Kasubag, Kasi); 95 pejabat pada Dinas-dinas (Kadin, Wakadin, Kasubdin dan Kasi) dan 138 pejabat pada Badan-badan (Kadan, Kabiddan dan Kasubdan). Semuanya memiliki karakteristik keadaan kepribadian cenderung rendah, hal ini terlihat 57,1 % pada pemerintahan umum, 57,9 % pada Dinas-dinas dan 56,5 % pada Badan-badan. Namun ini pun tidak terlalu jelek karena karakteristik keadaan kepribadian tinggi masih dimiliki oleh masing-masing pejabat pemerintah Propinsi Sumatera Barat, walaupun hanya sebesar 42,9 % pada pemerintahan umum, 42,1 % pada Dinas-dinas dan 43,5 % pada Badan-badan. Demikian gambaran dari karakteristik keadaan kepribadian pejabat pemerintah Propinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan kesimpulan di atas disarankan bahwa Pemerintah Daerah Sumatera Barat harus melakukan pembinaan dan pelatihan tentang kepribadian pejabat pada tingkat Propinsi Sumatera Barat, baik yang berada dalam klasifikasi Pemerintahan Umum, Dinas-dinas, maupun yang berada pada Badan-badan, supaya mereka menjadi pejabat yang berkepribadian yang memadai sebagai pejabat publik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Wahab, 1999. *Reformasi Pelayanan Publik, Kajian dari Perspekti Teori Governance*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Ilmu Kebijakan Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. PT. Danar Wijaya Malang.
- Anderson. J.E (1981). *The Psychology of development and personal adjustment*, New York : Henrl Holt and Company
- Blos, P. (1941). *The Adolescent personality A Study of Individual Behavior*. New York Appleton – Century Crafts, Inc.
- Fontana, D. (1981), *psychology for teachers*, London The British Psychological Society and The Macmilla Press LTD
- Frederikson, H. George.1994. *Administrasi Negara Baru*. LP3ES. Jakarta Hall L.C , Lindzey, G. Loehlin, J. Manusevitz, m & Locke, V,D (1985), *Introduction to theories of personality* . New York : John Wiley & Sons
- Hall. C.D Lindzey, G, (1978) *Theories of personality* (third edition). New York : John Wiley & Sons
- Islamy, Muhd Irfan,1998. *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara* Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Brawijaya. Malang.
- _____, 1999 “Profesionalisasi Pelayanan Publik”. Mimeo. Makalah isampaikan pada Pelatihan Strategi Pengembangan SDM Aparatur Pemerintah dalam Era reformasi di Kabupaten Trenggalek 12 Oktober 1999
- Mas’ud, Mohtar. 1994. *Politik Birokrasi dan Pembangunan*. Pustaka Pelajar. Jogyakarta
- Osborne, David dan Ted Geabler 1996? *Mewirauahakan Birokrasi(Reinventing Government): entransformasikan Semangat Wirausaha Ke Dalam Sektor Publik*. Terjemahan PT. Pustaka Binaman Pressindo,. Jakarta
- Sikun Pribadi (1981). *Menuju keluarga bijaksana*. Bandung: Yayasan Sekolah Bijaksana
- Soeprapto, Riyadi, 1999. *Clean Government, Kinerja Birokrasi dan Pelayanan Publik, Salah Satu Alternatif Dalam Menghadapi Krisis*. Pasca Sarjana Unibraw (tidak dipublikasikan)

- Toune, Henry, 1995. "Local Government and Democratic Political Development" dalam *ANNALS*, AAPSS, 540, Juli 1995 American Academy. P.11-23
- Zauhar, Soesilo. 1996. *Administrasi Publik*. IKIP Malang