

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG PENGANGKATAN CAMAT BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 19 TAHUN 2008 DI KOTA MANADO

Nirma Abdullah¹
Markus Kaunang²
Ismail Sumampouw³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Persyaratan Pengangkatan Camat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 di Kota Manado. Dengan lokasi penelitian di Pemerintah Kota Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode yang umumnya digunakan pada pendekatan kualitatif yaitu observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sepanjang penelitian berlangsung, sejak pengumpulan data sampai pada laporan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan persyaratan pengangkatan camat yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 di Kota Manado belum diterapkan secara optimal, hal ini dilihat dari segi pendidikan masih terdapat sebagian camat yang bukan berlatar belakang pendidikan pemerintahan namun tetap diangkat, dikarenakan terbatasnya ASN (Aparatur Sipil Negara) yang memiliki kualifikasi pendidikan jurusan pemerintahan di kota Manado, dan untuk camat yang bukan merupakan kualifikasi ilmu pemerintahan sebagian belum mengikuti diklat Camat dikarenakan menunggu pelaksanaan diklat camat. Namun dari segi pengalaman kerja telah diterapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008, semua camat yang menjabat telah memiliki pengalaman bertugas baik ditingkat kelurahan maupun kecamatan diatas 2 tahun.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Camat

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Kecamatan merupakan perangkat Daerah kabupaten/kota yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan. Suatu wilayah kecamatan dipimpin oleh seorang kepala wilayah kecamatan yang disebut camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah. Dalam pelaksanaan pengangkatan pegawai pada suatu jabatan tertentu, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menjadi bahan pertimbangan yaitu latar belakang pendidikan, pangkat dan golongan, masa kerja maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu latar belakang pendidikan merupakan salah satu indikator dalam pengangkatan atau penempatan pegawai dengan menerapkan prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat tentunya memberikan hasil yang lebih baik karena sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki. Pengalaman kerja menjadi pertimbangan, seseorang yang memiliki pengalaman bekerja tentunya lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya dari pada pegawai yang belum memiliki pengalaman. Hal ini juga dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (2004:88) beliau mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengangkatan pegawai jika dilihat dari hasil kerja yang efektif adalah latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, serta pengalaman kerja. Pengambilan keputusan untuk memilih orang-orang atas dasar kedekatan atau karena aspek politis tentunya dapat

mempengaruhi kinerja suatu organisasi dan tentunya mengarah pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan pengangkatan seorang camat atau yang saat ini disebut sebagai pejabat administrator, yang persyaratan pengangkatannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan. Dengan ditetapkannya sebuah peraturan baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, maupun Peraturan daerah tentunya yang menjadi perhatian bagaimana implementasi dari aturan yang telah ditetapkan, apakah penerapannya telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Suatu kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila dapat diimplementasikan dengan tidak mengesampingkan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Untuk itu Implementasi kebijakan publik merupakan suatu aktivitas yang paling penting, Hal tersebut didukung oleh pakar kebijakan asal Afrika, Udoji (Solichin Abdul Wahab, 2016:126), yang mengatakan bahwa “the execution of policies is as important if not more important than policy making. Policies will remain dreams or print in file jackets unless they are implemented” (Pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu hal penting bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan akan berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan).

Mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan dalam pasal 24, 25 dan 26, dijelaskan secara tegas mengenai pengangkatan camat dan persyaratan pengangkatan kepala wilayah kecamatan. Didalam pasal

tersebut ditegaskan bahwa Camat diangkat oleh Walikota atas usulan sekretaris daerah dari PNS yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan perundang-undangan, selanjutnya dijelaskan pula mengenai pengetahuan teknis pemerintahan ialah PNS yang akan diangkat menjadi seorang kepala wilayah kecamatan (Camat) harus menguasai bidang ilmu pemerintahan dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan dan pernah bertugas dikelurahan atau kecamatan paling singkat 2 tahun.

Namun dalam pelaksanaannya peraturan ini belumlah dapat dikatakan terlaksana dengan baik, khususnya di Kota Manado, dalam pengimplementasian kebijakan tentang pengangkatan Camat yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2008 mengenai pengangkatan serta persyaratan Camat, di Kota Manado terjadi ketidaksesuaian antara aturan dengan pelaksanaan. Hal ini dikarenakan tidak semua yang menjabat sebagai kepala wilayah kecamatan di Kota Manado berlatar belakang pendidikan Ilmu pemerintahan, Kota Manado yang terdiri dari 11 (Sebelas) kecamatan yang masing-masing dikepalai oleh kepala wilayah kecamatan (Camat), sebagian Camat bukan merupakan lulusan pemerintahan kondisi ini menunjukkan bahwa dalam pengimplementasian kebijakan tentang pengangkatan Camat dalam penerapannya belumlah terlaksana sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Padahal yang menjadi tujuan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan dalam hal pengangkatan serta persyaratan Camat harus berlatar belakang pendidikan ilmu

pemerintahan dan memiliki pengalaman bertugas di kelurahan maupun kecamatan yaitu agar Camat dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, baik dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan masyarakat maupun pemberdayaan masyarakat dengan baik, karena sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

Tinjauan Pustaka

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (outcome). Misalnya, implementasi dikonseptualisasikan sebagai suatu proses, atau serangkaian keputusan dan tindakan yang ditujukan agar keputusan-keputusan yang diterima oleh lembaga legislative bisa dijalankan. Implementasi juga bisa diartikan dalam konteks keluaran, atau sejauh mana tujuan-tujuan yang telah direncanakan mendapatkan dukungan, seperti tingkat pengeluaran belanja bagi suatu program. Singkatnya, implementasi merupakan fenomena yang kompleks, konsep itu bisa dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran, dan suatu dampak. Implementasi juga melibatkan sejumlah aktor, organisasi, dan teknik-teknik pengendalian.

Kamus Webster (Solichin Abdul Wahab 2016:135), secara lexicografis merumuskan bahwa istilah *to implement* (mengimplementasikan) itu berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Menurut pandangan ini implementasi kebijakan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan, biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekret presiden. Pressman dan Wildavsky (Solichin Abdul Wahab 2016:135) menyatakan bahwa sebuah kata kerja mengimplementasikan itu sudah sepantasnya terkait langsung dengan kata benda kebijakan. Sehingga bagi kedua pakar pelopor studi implementasi ini, proses untuk melaksanakan kebijakan perlu mendapat perhatian yang seksama. Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (Solichin Abdul Wahab 2016 : 135), menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa, "Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian."

Menurut George C. Edward III (Budi Winarno 2016 : 155), studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi public administration and public policy. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan

konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik. Sementara itu suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan sangat baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan tersebut kurang diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan. Model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C. Edward III terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi

Secara umum Edwards membahas tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (*clarity*). Menurut Edward persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah harus diteruskan kepada personel yang tepat sebelum keputusan-keputusan dan perintah-perintah itu dapat diikuti. Untuk itu komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana.

- a) Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*miscommunication*).
- b) Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan

(street-level-bureaucrats) haruslah jelas dan tidak membingungkan ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

- c) Konsistensi; perintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan atau dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana dilapangan.

2. Sumber daya

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C. Edward III (dalam Agustino, 2008:151-152) indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu :

- a) Staf ; sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan juga kecukupan staf dengan keahliannya dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

- b) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementer harus mengetahui apakah orang yang terlibat didalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.

- c) Wewenang; pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.

- d) Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

3. Disposisi

Hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi, menurut George Edward III (dalam Agustino, 2008:152-154), adalah:

- a. Pengangkatan Birokrat; disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan apabila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh

pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan.

- b. Insentif; Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

4. Struktur birokrasi

Menurut Edward III (dalam Agustino, 2008;153-154), yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah

kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

Menurut Edward III, yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik, yaitu dengan melakukan :

- a. Standar Operating Prosedur (SOPs) ; adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan setiap hari sesuai dengan standar minimum yang dibutuhkan.
- b. Fragmentasi ; adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif kualitatif , yakni tipe penelitian yang ingin menggambarkan implementasi kebijakan tentang pengangkatan camat berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2008 di kota Manado. Fokus penelitian ini adalah implementasi kebijakan tentang pengangkatan camat berdasarkan persyaratan camat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008, yang meliputi: Latar belakang pendidikan camat, pengalaman camat, dan pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan bagi camat yang bukan berlatar belakang ilmu pemerintahan. Dengan lokasi penelitian di Pemerintah Kota Manado. Dan peneliti menggunakan teori Bedjo Siswanto yang mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengangkatan pegawai jika dilihat dari hasil kerja yang efektif adalah sebagai berikut : Latar belakang pendidikan, Kesehatan fisik dan mental, dan Pengalaman kerja.

Dalam penelitian kualitatif, informasi atau data diperoleh dari sumber yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, untuk perlu ditentukan informan penelitian yang dapat memberikan sumber informasi. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu :

Hasil Penelitian

Dalam pelaksanaan pengangkatan camat, bupati/walikota memiliki kewenangan dalam menetapkan pengangkatan camat yang telah memenuhi syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebelum pelaksanaan pengangkatan, telah dibentuk tim seleksi yang saat ini dikenal dengan Tim Penilai Kinerja PNS yang masa keanggotaannya berlaku selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk keanggotaan berikutnya. Di lingkungan pemerintah kota Manado camat atau sering disebut dengan pejabat administrator dalam proses pelaksanaan pengangkatannya diseleksi oleh Tim Penilai Kinerja PNS. Tim Penilai Kinerja PNS ini dibentuk dalam rangka pengisian jabatan baik fungsional, pengawas dan administrator di lingkungan pemerintah kota manado, dengan susunan keanggotaannya telah tercantum dalam keputusan Walikota Manado No. /KEP/LT.08/BKD/2017

Adapun yang menjadi tugas pokok tim penilai jabatan PNS adalah memberikan pertimbangan kepada walikota Manado selaku pejabat Pembina kepegawaian daerah kota Manado mengenai pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan. Selain itu, Tim penilai jabatan PNS bertugas pula memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam pemberian kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan

sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi PNS. Dalam menjalankan tugasnya tim penilai jabatan PNS bertanggung jawab kepada walikota Manado.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan pada pasal 25 dan 26 secara tegas menyebutkan bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh PNS yang akan diangkat untuk mengisi jabatan camat antara lain:

1. Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi camat harus menguasai bidang ilmu pemerintahan dibuktikan dengan ijazah diploma atau sarjana pemerintahan;
2. Pernah bertugas didesa, kelurahan, atau kecamatan paling singkat 2 (dua) tahun dan;
3. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Camat dan tidak memenuhi syarat, wajib mengikuti pendidikan teknis pemerintahan yang dibuktikan dengan sertifikat. Pelaksanaan pendidikan teknis tersebut dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri.

Dan berdasarkan konsep yang digunakan dalam penelitian ini yakni konsep pelaksanaan pengangkatan dan penempatan pegawai menurut Bedjo Siswanto yang mengemukakan tiga faktor penting dalam pelaksanaan pengangkatan pegawai yang efektif yaitu:

1. Latar belakang pendidikan

Dalam proses pengangkatan maupun penempatan pegawai pada suatu jabatan tertentu, pendidikan merupakan syarat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Syarat bagi calon camat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 pada pasal 25 dari segi pendidikan yaitu harus berlatar belakang ilmu pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan serta studi dokumen yang peneliti lakukan, dari 11 (sebelas) kecamatan yang ada di Kota Manado terdapat 4 (empat) orang camat memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Sains Terapan Pemerintahan (SSTP), 2 (dua) orang camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Sosial (S.Sos), 3 (tiga) orang camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi (SE), 1 (satu) orang camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Hukum (SH), dan 1 (satu) orang camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Pertanian (SP) dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 (lima) camat yang bukan berlatar belakang pendidikan pemerintahan, Namun tetap diangkat dengan pertimbangan-pertimbangan lain yaitu dari segi pengalaman kerja, pangkat serta golongan yang dimiliki oleh camat, Terbatasnya ASN (Aparatur Sipil Negara) yang memiliki kualifikasi pendidikan ilmu pemerintahan menjadi salah satu faktor penghambat dalam penerapan persyaratan pengangkatan camat, sehingga Tim Penilai Kinerja PNS dalam memberikan pertimbangan, menyeleksi pegawai yang bukan memiliki kualifikasi ilmu pemerintahan yang memenuhi syarat baik dari segi pengalaman kerja maupun pangkat dan golongan yang dimiliki untuk mengisi suatu jabatan administrator yang nantinya akan diusulkan kepada walikota sebagai pejabat Pembina kepegawaian.

Untuk itu penerapan dari persyaratan pengangkatan camat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 pada pasal 25 di kota Manado belumlah terlaksana secara optimal. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa untuk syarat camat dari segi pendidikan yaitu minimal harus memiliki pendidikan S1, selain itu

juga untuk pangkat dan golongan/ruang minimal memiliki golongan ruang III d penata tingkat 1 (satu).

2. Pengalaman Kerja

Dalam pelaksanaan pengangkatan camat di Kota Manado selain pendidikan, adapula yang menjadi persyaratan dalam pengangkatan camat yaitu dari segi pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Dengan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki tentunya seorang pegawai telah memiliki pengetahuan, keahlian, maupun keterampilan yang tentunya memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan pada pasal 26, untuk pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang PNS yang akan diangkat menjadi camat yaitu pernah bertugas baik di Desa, Kelurahan maupun Kecamatan paling singkat 2 (dua) tahun. Dalam pelaksanaan pengangkatan camat di Kota Manado jika dilihat dari segi pengalaman kerja camat, telah terlaksana dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008. Hal ini dapat dilihat dari pengalaman camat yang diangkat keseluruhannya memiliki pengalaman bertugas di kecamatan diatas 2 tahun bahkan sebagian besar camat yang diangkat sebelumnya juga pernah menjabat sebagai camat di wilayah kecamatan yang sama. Camat bunaken, camat tuminting, camat singkil dan camat wenang merupakan camat yang sebelumnya juga pernah menjabat sebagai camat. Sedangkan camat yang lain sebelumnya merupakan sekretaris kecamatan yang kemudian

diangkat sebagai kepala wilayah kecamatan. Untuk itu, penerapan persyaratan pengangkatan camat dikota Manado jika dilihat dari segi pengalaman kerja telah terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008.

3. Kesehatan fisik dan Mental

Kesehatan merupakan salah satu syarat dalam proses pengangkatan pegawai pada suatu jabatan tertentu atau dalam pengisian karyawan pada suatu perusahaan tertentu, Bedjo Siswanto juga mengemukakan bahwa penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan merupakan hal penting yang tentunya dijadikan syarat umum dalam pengangkatan atau pengisian jabatan seorang pegawai. Ketika seseorang memiliki kesehatan yang kurang baik tentunya dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, dalam proses pengangkatan camat dikota Manado, kesehatan merupakan syarat penting yang oleh tim penilai dijadikan sebagai syarat umum yang harus dimiliki bagi calon camat.

4. Pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan

Pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan bagi calon camat adalah pendidikan yang bersifat teknis yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibidang pemerintahan guna mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dikecamatan. Pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan ini ditujukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Camat yang tidak memenuhi syarat.

Pelaksanaannya telah ditetapkan dalam bentuk Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pendidikan Teknis Pemerintahan Bagi Calon Camat. Pelaksanaan Diklat camat dimaksudkan untuk mewujudkan penyelenggara pemerintahan yang professional dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas camat yang dilandasi dengan kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, selain itu juga bertujuan untuk memantapkan sikap dan semangat pengabdian camat yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, kemudian untuk membentuk camat yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, dan juga bertujuan untuk membentuk/mempersiapkan camat yang mampu berperan sebagai mediator, motivator, dan fasilitator pemerintah dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Kesimpulan

1. Dari segi latar belakang pendidikan camat, di kota Manado masih terdapat sebagian camat yang bukan berlatar belakang pendidikan pemerintahan tetap diangkat dengan pertimbangan lain, dikarenakan terbatasnya ASN yang mempunyai kualifikasi pendidikan jurusan ilmu pemerintahan.
2. Dari segi pengalaman kerja, semua camat yang menjabat di kota Manado telah memiliki pengalaman bertugas baik ditingkat kelurahan maupun kecamatan diatas 2 tahun.
3. Untuk pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan bagi calon camat yang bukan berlatar belakang pemerintahan yang biasanya disebut

dengan Diklat Camat dalam penerapannya sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008, sebagian besar camat yang bukan berlatar belakang pemerintahan telah mengikuti pendidikan teknis pemerintahan yang telah diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Manado dengan Bandiklat Provinsi Sulawesi Utara. Namun masih terdapat beberapa camat yang belum mengikuti diklat camat dikarenakan menunggu arahan untuk mengikuti diklat camat.

Saran

1. Untuk penerimaan PNS dengan kualifikasi pendidikan jurusan ilmu pemerintahan sebaiknya lebih ditingkatkan dengan jumlah penerimaan yang lebih besar.
2. Dalam hal mempertimbangkan pengalaman kerja camat sebaiknya lebih ditingkatkan agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk pelaksanaan pendidikan teknis pemerintahan bagi calon camat yang bukan berlatar belakang pemerintahan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi. Dan sebaiknya tim penilai kinerja PNS dalam memberikan pertimbangan menerapkan prinsip *the right man on the right place* yaitu pengangkatan atau penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat, yang didasarkan pada kemampuan, keahlian dan didasarkan latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Dan untuk camat yang belum mengikuti diklat camat sebaiknya langsung diusulkan untuk mengikuti diklat camat.

DAFTAR PUSTAKA

- Siswanto B. 2004 Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai: PT Bumi Aksara.
- Hanggraeni Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. Ke-1, Jakarta Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kaloh. 2010. Kepemimpinan Kepala Daerah Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika
- Monteiro, J.M. 2016. Pemahaman Dasar Hukum Pemerintahan Daerah. Cet. Ke-1. Yogyakarta. Pustaka Yustisia.
- Purwanto, E.A. dan Sulistyastuti, D.R. 2015. Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia. Yogyakarta. Gava Media.
- Sugiyono, 2016. Memahami Penelitian Kualitatif, Cet. Ke-12, Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cet. Ke-5 (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunarno Siswanto. 2014. Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia. Cet. Ke-5. Jakarta: Sinar Grafika
- Tahir Arifin. 2014. Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Bandung: ALFABETA.
- Wahab S.A. 2016. Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik, Cet. Ke-5. Jakarta. Bumi Aksara.
- Winarno. 2016. Kebijakan Publik Era Globalisasi Teori, Proses, dan Studi Kasus Komparatif. Cet. Ke-1, Yogyakarta. CAPS (Center of Akademik Publishing Service)

Wicaksono. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Cet.Ke-1, Yogyakarta. GRAHA ILMU.

Sumber lain :

Buku Ajar oleh Tim Pengajar Mata Kuliah Administrasi Kepegawaian Negara. 2016. *Administrasi Kepegawaian*.

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Permendagri Nomor 30 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pendidikan Teknis Pemerintahan Bagi Calon Camat.

kotamanado.go.id

[Badan Pusat Statistik Kota Manado.com](http://BadanPusatStatistikKotaManado.com)

Simpegbkppkotamanado.co.id