

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**EVALUASI PELAKSANAAN SURAT EDARAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 16
TAHUN 2012 TENTANG TATA CARA PENGISIAN
JABATAN STRUKTURAL DI KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu-Ilmu Sosial
Program Studi Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



OLEH:

R. DIMAS ARIWIBOWO
NPM: 117310795

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
PEKANBARU
2017**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur Kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “ Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir”. Penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Bapak T. Rafizal AR, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau;
3. Bapak H. Panca Setyo Prihatin, S.Ip, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Riau;
4. Bapak H. Zaini Ali, M.Si, selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk dapat membimbing penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini;
5. Bapak Khotami, S.Sos, M.Si, selaku pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan serta pengetahuan dalam penulisan skripsi ini hingga selesai;

6. Bapak dan Ibu para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Islam Riau;
7. Karyawan-Karyawati Tata Usaha Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis khususnya dalam administrasi;
8. Kedua orang tua yang tetap setia dan selalu mendoakan dan memberikan dorongan demi terselesaikannya skripsi ini;
9. Rekan-rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas dukungannya diucapkan terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Atas bantuan yang diberikan para pihak, akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmatNya kepada kita semua. Amin.

Pekanbaru, Oktober 2016
Penulis

R. Dimas Ariwibowo

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Kegunaan penelitian	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II STUDY KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	13
A. Studi Kepustakaan.....	13
B. Kerangka Pikiran	32
C. Hipotesis	33
D. Konsep Operasional	33
E. Operasional Variabel	34
F. Teknik Pengukuran	36
G. Ukuran Variabel	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian.....	40

B. Lokasi Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Teknik Penarikan Sampel.....	42
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisa Data.....	44
H. Jadwal Penelitian.....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	46
A. Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hilir.	46
B. Gambaran Umum Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir ..	51
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Identitas responden.....	61
B. Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.	65
BAB VI PENUTUP	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
I.1 Nama-Nama Kecamatan dan Ibukota Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.	6
I.2 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Seleksi Pengisian Jabatan Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir	10
II.1 Konsep Operasional dan Operasional Variabel.....	35
III.1 Daftar Populasi dan Sampel Penelitian	41
III.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir	45
IV.1 Sungai-sungai yang Berada di Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir	47
V.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
V.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	63
V.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
V. 4 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.....	67
V. 5 Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.....	71
V. 6 Tanggapan Responden Tentang Kecukupan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.....	75
V. 7 Tanggapan Responden Tentang Perataan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	

Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir..... 77

- V. 8 Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir..... 80
- V. 9 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir..... 83
- V. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir..... 87



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian komferehensif yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : R. Dimas Ariwibowo
NPM : 117310795
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa seluruh persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melakat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya melanggar dan atau belum mmenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut d atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Januari 2017
METERAI
TEMPEL
FFDF9ADC0024290
6000
ENAM RIBU RUPIAH

R. Dimas Ariwibowo

ABSTRAK

Evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan. Evaluasi baru dapat dilakukan kalau suatu kebijakan sudah berjalan cukup waktu. Tujuan Evaluasi Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan: melalui evaluasi maka dapat diketahui derajat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan. Mengukur tingkat efisiensi suatu kebijakan: melalui evaluasi dapat diketahui berapa biaya dan manfaat dari suatu kebijakan. Mengukur tingkat keluaran: mengukur berapa besar dan kualitas pengeluaran atau *output* dari suatu kebijakan. Mengukur dampak suatu kebijakan: evaluasi ditujukan untuk melihat dampak dari suatu kebijakan, baik dampak positif maupun negatif. Untuk mengetahui apabila ada penyimpangan: untuk mengetahui adanya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi, dengan cara membandingkan antara tujuan dan sasaran dengan pencapaian target. Sebagai masukan (*input*) suatu kebijakan yang akan datang: untuk memberikan masukan bagi proses kebijakan ke depan agar dihasilkan kebijakan yang lebih baik. Alasan Evaluasi Kebijakan Untuk mengetahui tingkat efektivitas suatu kebijakan: seberapa jauh suatu kebijakan mencapai tujuannya. Untuk mengetahui apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal: dengan melihat tingkat efektivitasnya, maka dapat disimpulkan apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal. Memenuhi akuntabilitas publik: dengan melakukan penilaian kinerja suatu kebijakan, maka dapat dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada publik sebagai pemilik dana dan mengambil manfaat dari kebijakan dan program pemerintah. Menunjukkan pada *stakeholders* manfaat suatu kebijakan: apabila tidak dilakukan evaluasi terhadap sebuah kebijakan, para *stakeholders*, terutama kelompok sasaran tidak mengetahui secara pasti manfaat dari sebuah kebijakan atau program. Agar tidak mengulangi kesalahan yang sama: evaluasi kebijakan bermanfaat untuk memberikan masukan bagi proses pengambilan kebijakan yang akan datang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

ABSTRACT

Evaluation is an activity to assess the performance level of a policy. A new evaluation can be done if a policy has been running out enough time. Purpose of Evaluation Determine the level of performance of a policy: through evaluation, it can be seen the degree of achievement of policy goals and objectives. Measuring the efficiency of a policy: level of output: measuring how much and the quality of expenditure or output of a policy. Measuring the impact of a policy: evaluation is intended to see the impact of a policy, both positive and negative impacts. To find out if there are deviations: to find out about possible irregularities , by comparing the goals and objectives with the achievement of the target. As input (input) of a policy that will come: to provide input for the future policy process to produce better policies. Reasons for Policy Evaluation To determine the level of effectiveness of a policy: how far a policy reaches its goal. To find out whether a policy is successful or failed: by looking at the level of effectiveness, it can be concluded whether a policy is successful or failed. Fulfilling public accountability: by evaluating the performance of a policy, it can be understood as a form of accountability government to the public as the owner of the funds and take advantage of government policies and programs. Show stakeholders the benefits of a policy: if no evaluation of a policy is carried out, stakeholders, especially the target group, do not know the benefits of a policy or program. the same error: policy evaluation is useful to provide input for the upcoming policy making process so as not to repeat the same mistakes.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara terbentuk dari adanya wilayah, penduduk, pemerintahan dan kedaulatan, keempat unsur tersebut saling mempunyai ketergantungan, sebab jika tidak ada rakyat maka tidak akan ada pemerintah, begitu juga sebaliknya jika tidak ada pemerintah, maka masyarakat dalam suatu Negara tidak akan pernah sejahterah, dalam mensejahterakan masyarakat, pemerintah memiliki kedaulatan untuk mewujudkannya.

Kesejahteraan umum merupakan salah satu tujuan Negara Republik Indonesia, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni “Untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut di susunlah Kemerdekaan Indonesia Dalam Undang-undang Dasar Tahun 1945, susunan kemerdekaan tersebut merupakan dasar peraturan Indonesia, yang terkandung di dalamnya tentang pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah. Pasal 18 UUD 1945, ayat 1 menerangkan bahwa negara kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah Provinsi dan Daerah Provinsi itu dibagi atas Kabupaten dan Kota, yang tiap-tiap Provinsi, Kabupaten, dan Kota itu mempunyai pemerintahan, yang diatur dengan undang-undang, pemerintah daerah

memiliki wewenang berdasarkan otonomi daerah yang berpatokan pada desentralisasi, dekosentrasi dan tugas pembantuan.

Desentralisasi adalah penyerahan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum. Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi

Pembentukan pemerintah daerah telah diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yaitu dimana dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah terbagi menjadi 3 (tiga) klasifikasi yaitu urusan pemerintah absolut, urusan pemerintah konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintah absolut merupakan urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pusat, urusan pemerintahan konkuren merupakan urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintahan pusat, pemerintahan daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota.

Dalam rangka mengerakkan organisasi-organisasi pemerintahan daerah tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar kegiatan-

kegiatan pemerintah melalui setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berjalan sebagaimana yang diharapkan. Salah satu jabatan yang terkait dengan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam pemerintahan adalah camat.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan camat adalah kepala pemerintahan di wilayah kecamatan. Sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 ayat (24) UU Nomor 23 Tahun 2014 yang menyebutkan “Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh camat”. Lebih lanjut kedudukan camat dalam pemerintahan ditegaskan lagi dalam Pasal 14 (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan, yang mengatakan camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

Pemerintahan kecamatan sebagai alat untuk mencapai tujuan negara, berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah Kabupaten/Kota. Hal ini lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa:

- (1) Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas Daerah provinsi dan Daerah provinsi itu dibagi atas Daerah kabupaten dan kota.
- (2) Daerah kabupaten/kota dibagi atas Kecamatan dan Kecamatan dibagi atas Kelurahan dan/atau Desa.

Dari penjelasan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah sebagaimana digambarkan di atas semakin jelas kedudukan pemerintah kecamatan dalam sistem pemerintah Nasional. Keberadaan Camat sebagai perangkat daerah di wilayah kecamatan sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas dan kewajiban dalam pencapaian tujuan suatu pemerintahan, sehingga akan tercipta arah dan

tujuan suatu susunan pokok atas penyelenggaraan pemerintah dalam merealisasikan program-program pembangunan di wilayah kecamatan.

Sesuai dengan Pengumuman Bupati Nomor 800/BKD/I/2015/221 Tentang Seleksi Jabatan Camat secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir syarat utama dalam seleksi jabatan camat secara terbuka tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki golongan IVd eselon IIIa. Dalam pelaksanaan seleksi jabatan camat tersebut terdapat 20 jumlah jabatan camat yang akan diisi pada masing-masing kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir.

Sesuai Pengumuman Bupati Nomor 800/BKD/I/2015/221 Tentang Seleksi Pengisian Jabatan Camat Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir Tim Seleksi dalam pelaksanaan seleksi jabatan camat tersebut terdiri dari Kasubid Mutasi BKD, Sekda, Asisten I, Asisten II, dan Asisten III Sekretariat Kabupaten Indragiri Hilir, yang dalam pelaksanaannya tim seleksi tersebut memberikan penilaian atas presentasi dan performa yang ditampilkan masing-masing peserta calon camat. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir menetapkan reformasi birokrasi berbasis kompetensi yang dalam tataran pelaksanaannya akan dilakukan melalui kebijakan promosi terbuka untuk pengisian jabatan camat berdasarkan sistem merit dan terbuka.

Berdasarkan Pengumuman Bupati diatas, kebijakan pengisian jabatan camat secara terbuka di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan dapat mendorong peningkatan kompetensi, kinerja (*equity*) kepada semua Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk mengembangkan diri

menduduki jabatan camat dengan tetap memperhatikan kesinambungan karier Pegawai Negeri Sipil.

Perihal pengisian jabatan camat dalam Pemerintahan Daerah juga tercantum dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian antara lain mengamanatkan bahwa:

- a. Setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu;
- b. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan;
- c. Dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, maka perlu dilaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti negara. Dengan sistem karier tertutup dalam arti negara, maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Kementerian/Lembaga/Propinsi/Kabupaten/Kota yang satu ke Kementerian Lembaga/Propinsi/Kabupaten/Kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial.

Dalam pengisian jabatan camat sesuai dengan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, bertujuan untuk melakukan *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka.

Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) dengan luas wilayah wilayah 18.812,97 Km dengan jumlah penduduk 647.512 jiwa, memiliki 20 kecamatan dan 236 desa/kelurahan. Untuk mengetahui nama-nama Kecamatan dan Ibukota Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1 Nama-Nama Kecamatan dan Ibukota Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Jumlah Desa/Kelurahan
1	Keritang	Kotabaru Reth	17
2	Kemuning	Selensen	12
3	Reth	Pulau Kijang	14
4	Sungai Batang	Benteng	8
5	Enok	Enok	14
6	Tanah Merah	Kuala Enok	10
7	Kuala Indragiri	Sapat	8
8	Concong	Concong Luar	6
9	Tembilahan	Tembilahan Hilir	8
10	Tembilahan Hulu	Tembilahan Hulu	6
11	Tempuling	Sungai Salak	9
12	Kempas	Harapan Tani	12
13	Batang Tuaka	Sungai Piring	13
14	Gaung Anak Serka	Teluk Pinang	12
15	Gaung	Kuala Lahang	16
16	Mandah	Khairiah Mandah	17
17	Kateman	Tagaraja	11
18	Pelangiran	Pelangiran	16
19	Teluk Belengkong	Saka Rotan	13
20	Pulau Burung	Pulau Burung	14

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Terkait dengan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka Bupati Indragiri Hilir mengeluarkan Pengumuman Bupati Nomor 800/BKD/I/2015/221 Tentang Seleksi

Jabatan Camat secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir sebagai acuan teknis pelaksanaan.

Tata cara dan pelaksanaan seleksi jabatan dalam hal ini adalah pengisian jabatan camat secara terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu sebagai berikut:

1. Tata cara:
 - Pembentukan Panitia Seleksi
 - 1) Pejabat Pembina Kepegawaian membentuk panitia seleksi;
 - 2) Panitia Seleksi terdiri atas unsur :
 - a) Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
 - b) Pejabat dari instansi lain yang jenis dan kompetensi jabatannya sesuai dengan jabatan yang akan diisi;
 - c) Akademisi/pakar/profesional sesuai dengan bidang jabatan yang akan diisi.
 - d) Jumlah Panitia Seleksi paling banyak 5 (lima) orang dari unsur terkait internal dan eksternal instansi.
 - e) Panitia seleksi melaksanakan seleksi yang dibantu oleh Tim penilai kompetensi yang independen.
 2. Pelaksanaan Seleksi
 - Seleksi Administrasi :
 - a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan.
 - b) Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat struktural yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan struktural.
 - c) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
 - d) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kualifikasillatar belakang pendidikan/ijasah, pengalaman kerja, serta rekam jejak yang bersangkutan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan Yang akan diduduki.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan khususnya pada pasal 14 disebutkan bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai

wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dalam memimpin diwilayahnya lepas dari pemerintahan pusat. Dan sebagaimana telah disebutkan bahwa camat mempunyai tugas untuk membantu bupati atau walikota dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, dan pembinaan bermasyarakat dalam wilayah kecamatan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 terdapat pasal yang mengatur tentang Persyaratan Camat, bahwa seorang camat harus menguasai bidang ilmu pemerintahan dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan dan pernah bertugas di desa, kelurahan, atau kecamatan paling singkat 2 (dua) tahun, yakni pada pasal 25.

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah melakukan terobosan dalam pengangkatan camat yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan penerapan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Kebijakan tersebut dapat dilihat dengan adanya Pengumuman Bupati Nomor 800/BKD/I/2015/221 Tentang Seleksi Pengisian Jabatan Camat Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. Dari Pengumuman Bupati diatas pendaftaran terhitung pada tanggal 12 s.d 13 Januari 2015. Berikut akan dirangkum pelaksanaan kegiatan seleksi pengisian jabatan camat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Seleksi Pengisian Jabatan Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Kegiatan	Waktu
1	Pendaftaran	12 s/d 13 Januari 2015
2	Seleksi Administrasi	14 Januari 2015
3	Penyampaian Makalah	13 s/d 15 Januari 2015
4	Uji Publik	15 s/d 21 Januari 2015
5	<i>Assesment Test</i> , Pemaparan Makalah, dan <i>Fit And Proper Tes</i>	19 s/d 21 Januari 2015

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir 2015

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, panitia seleksi terdiri atas unsur:

- a) Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
- b) Pejabat dari instansi lain yang jenis dan kompetensi jabatannya sesuai dengan jabatan yang akan diisi;
- c) Akademisi / pakar / profesional sesuai dengan bidang jabatan yang akan diisi;
- d) Jumlah panitia seleksi paling banyak 5 (lima) orang dari unsur terkait internal dan eksternal instansi;
- e) Panitia seleksi melaksanakan seleksi yang dibantu oleh Tim penilai kompetensi yang independen.

Pelaksanaan seleksi jabatan camat secara terbuka tersebut dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, yang di uji oleh Kasubid Mutasi BKD, Sekda, Asisten I, Asisten II, dan Asisten III. Dalam hal ini terdapat 37 peserta yang lulus seleksi administrasi yang kemudian mengikuti tes sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya pelaksanaan seleksi jabatan camat secara terbuka tersebut untuk menjunjung profesionalitas dan objektivitas agar melahirkan camat yang memiliki kompetensi. Tentunya dari 37 peserta calon camat ini akan diambil 20

orang camat untuk mengisi jabatan camat yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

Akan tetapi dalam Pelaksanaan Seleksi Jabatan Camat Secara terbuka di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir tersebut masih terlihat beberapa kejanggalan, yakni sebagai berikut:

1. Terlihat adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan seleksi jabatan camat tersebut dengan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah khususnya pada poin Panitia Seleksi, dimana dalam penyelenggaraan seleksi pengisian jabatan camat secara terbuka tersebut, dalam hal ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir masih terlihat penyelenggaraan seleksi pengisian jabatan camat lebih berifat rahasia dan tidak terbuka. Seperti pra survey penulis ketika ingin mengambil dokumentasi saat berjalannya pelaksanaan seleksi tersebut tidak dibenarkan untuk konsumsi publik dan tim seleksi hanya terdiri dari unsur internal instansi.
2. Ketidakikutsertaan pihak Akademisi / Pakar / Profesional (Perguruan Tinggi) dalam penyelenggaraan seleksi jabatan camat, sehingga standar kompetensi dan objektivitas masih belum terjamin. Hal tersebut menandakan bahwa tidak sepenuhnya pelaksanaan seleksi jabatan camat tersebut mengacu pada Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara

Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah khususnya pada poin Tata Cara Pembentukan Panitia Seleksi.

3. Dalam kriteria syarat pendaftaran, tidak adanya standar pendidikan yang terfokus kepada pemerintahan, lebih bersifat umum. Artinya jika pangkat Pegawai Negeri Sipil telah mencukupi untuk standar pangkat seorang camat maka akan mempunyai peluang untuk menduduki jabatan camat, meskipun memiliki pendidikan yang bertolak belakang dengan tugas dan fungsi jabatan camat.

Oleh sebab itu dari penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: **“Bagaimana Hasil Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir”**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menilai hasil pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a) Sebagai bahan kajian studi banding antara pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan yang ada dilapangan.
- b) Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran berkaitan dengan pelaksanaan seleksi Pengisian Jabatan Camat Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
- c) Sebagai bahan acuan dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Pemerintahan

Pemerintahan berasal dari kata “pemerintah” yang mendapatkan akhiran-
“an” terdapat kecendrungan perbedaan. Kata pemerintah menunjuk kepada
individu-individu atau jawatan atau alat-alat perlengkapan negara, sedangkan
pemerintahan adalah perbuatan atau cara-cara atau rumusan memerintah, misalnya
pemerintahan yang adil, pemerintahan demokratis, pemerintahan diktator dan lain
sebagainya, (dalam Tandjung, 2003: 4).

Menurut Sedarmayanti (2004;9), pemerintah yang baik dapat dikatakan
sebagai pemerintah yang menghormati kedaulatan rakyat, yang memiliki tugas
pokok yang mencakup :

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah
Indonesia
2. Memajukan kesejahteraan umum
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa
4. Melaksanakan ketertiban umum, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Secara umum tugas-tugas pokok pemerintahan menurut Rasyid (2000:13)

antara lain:

1. Menjamin keamanan Negara dari segala kemungkinan serangan dari
luar dan menjaga agar tidak terjadi pemberontakan didalam yang dapat

menggulingkan pemerintahan yang sah melalui cara-cara kekerasan.

2. Memelihara ketertiban dengan mencegah terjadinya keributan diantara warga masyarakat, menjamin agar perubahan aparatur yang terjadi didalam masyarakat dapat berlangsung secara damai.
3. Peraturan yang adil kepada setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka.
4. Melakukan pelayanan umum dengan memberikan pelayanan dalam bidang-bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga non pemerintah
5. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.
6. Menerapkan kebijakan ekonomi yang menguntungkan masyarakat luas.
7. Menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Strong dalam Syafiie (2005:22) mengemukakan pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan Negara, ke dalam dan luar. Oleh karena itu, pertama, harus mempunyai kekuatan militer, atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang, yang kedua, harus mempunyai kekuatan legislative atau dalam arti pembuatan undang-undang, yang ketiga, harus mempunyai kekuatan financial atau kemampuan untuk mencukupi keuangan masyarakat dalam rangka membiayai ongkos keberadaan Negara dalam menyelenggarakan peraturan, hal tersebut dalam rangka

penyelenggaraan kepentingan Negara. Pemerintah dalam arti sempit adalah eksekutif yang melaksanakan fungsi menjalankan undang-undang, yaitu sekelompok orang yang diberi tugas untuk merencanakan, mengumpulkan, menyusun, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengarahkan segenap upaya masyarakat/penduduk suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan Negara yang telah ditetapkan.

Sebagaimana kita ketahui bersama, dalam studi ilmu politik gejala pemerintahan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pusaran kekuasaan. Bahkan menurut Kuper (2000: 418), istilah *government* (pemerintahan) dan segala bentuk implikasinya merupakan jantung dari studi ilmu politik. Demikian salah satu alasan mengapa ilmu pemerintahan pada umumnya sulit melepaskan diri dari bayang-bayang ilmu politik (Ndraha, 2005:7).

Menurut Kuper (2000:417), pemerintah lebih mengacu pada proses pengelolaan politik, gaya atau model pengurusan masalah-masalah umum serta pengelolaan sumber daya umum. Dalam konteks itu, menurut Robinson setidaknya terdapat 3 nilai penting yang menjadi sentrum dalam pembicaraan pemerintahan, yaitu; *akuntabilitas*, *legitimasi*, dan *transparansi*. Akuntabilitas berkaitan dengan seberapa besar efektivitas pengaruh dari mereka yang diperintah terhadap orang yang memerintah. Atau dalam bahasa sederhana adalah seberapa besar tingkat kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap pemerintahnya. Legitimasi menunjukkan pada hak negara untuk menjalankan kekuasaan terhadap warga negaranya serta seberapa jauh kekuasaan tersebut dipandang sah untuk diterapkan. Hal ini berkaitan dengan seberapa wajar dan pantas kekuasaan pemerintah patut

dilakukan, mengingat pemerintah adalah produk dan representasi dari masyarakat itu sendiri. Transparansi berhubungan dengan seberapa terbuka negara dalam menciptakan mekanisme untuk menjamin akses umum dalam pengambilan keputusan. Ini berkaitan dengan seberapa besar keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan yang meyakinkan mereka sebagai bagian dari semua konsekuensi yang akan terjadi (Labolo, 2010,20).

2. Konsep Manajemen Pemerintahan

Manajemen pemerintahan juga menyangkut *design* dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengolahan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketatanegaraan yang baik. Manajemen Pemerintahan terdiri atas serangkaian keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi langsung sumber daya manusia dan orang-orang yang bekerja pada organisasi pemerintahan. Manajemen pemerintahan merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintahan dapat dilaksanakan secara efektif guna mencapai tujuan.

Menurut Stoner, et. al dalam Zulkifli (2005:28) mengatakan manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Wahyudi (2002:12) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi pokok dari ilmu manajemen dengan penerapan pada sumber daya manusia organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi Perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia.
- b. Fungsi Pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Fungsi Pelaksanaan, yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Fungsi Pengendalian, yaitu melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.

Disamping fungsi-fungsi pokok, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional. Dimana pada dasarnya fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam tiga fungsi operasional seperti diungkapkan oleh Wahyudi (2002:14), yaitu pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia.

Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup

pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja.

3. Azas Penyelenggaraan Pemerintahan

Indonesia menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu adanya pelimpahan wewenang dari organisasi tingkat atas kepada tingkat bawahnya secara hirarkis. Melalui wewenang itulah pemerintah pada tingkat bawah diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreativitas, mencari solusi terbaik atas setiap masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu desentralisasi dapat juga dipahami sebagai penyerahan wewenang politik dan perundang-undangan untuk perencanaan, pengambilan keputusan dan manajemen pemerintahan dari pemerintah (pusat) kepada unit-unit sub nasional (daerah/wilayah) administrasi negara atau kepada kelompok-kelompok fungsional atau organisasi non pemerintahan/swasta (Rasyid, 2000 : 4).

Landasan konstitusi dianutnya asas desentralisasi daerah dapat dilihat pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana di amanatkan oleh Pasal 18 ayat (5), yang menyatakan bahwa “Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat”. Pemberian kesempatan kepada Pemerintah daerah untuk melaksanakan otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah. Namun pemberian otonom kepada daerah ini pada orde baru menyimpang dari undang-undang

tersebut. Tumbangnya Orde Baru, yang kemudian ditandai dengan masuknya Indonesia pada era reformasi dimana reformasi total ini memberi dampak pada pergeseran paradigma sistem pemerintahan dari sentralisme ke arah sistem yang desentralisme.

Sifat pemerintahan semacam ini memberikan keleluasan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Perubahan ini juga terkait dengan aspek filosofi, teori dan prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang hendak dicapai. Perubahan ini memberi peluang kepada daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri secara luas dan bertanggungjawab, yang dikenal dengan otonomi daerah. Sebagai langkah awal dalam menata kembali tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang kacau akibat dari krisis multi dimensi tersebut, dilakukan perubahan konstitusi dengan mengamandemen UUD 1945 pasal 18 mengenai pemberian otonomi kepada daerah. Perubahan Pasal 18 ini dimaksudkan untuk lebih memperjelas pembagian daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang meliputi daerah provinsi dan dalam daerah provinsi terdapat daerah kabupaten dan kota.

Melalui otonomi daerah tersebut sebagai wujud pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat melaksanakan wewenangnya untuk mengatur dan mengurus rumah tangga daerah berdasarkan kepentingan masyarakat daerahnya. Pelaksanaan otonomi daerah tersebut menjadi peluang dan tantangan bagi daerah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat karena daerahlah yang lebih mengetahui aspirasi dan kehendak serta

potensi yang dimiliki daerahnya. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional tidak bisa dilepaskan dari prinsip otonomi daerah. Sebagai daerah otonom, daerah mempunyai kewenangan dan tanggung jawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip keterbukaan, partisipasi dan pertanggungjawaban kepada masyarakat (Widjaja, 2003 : 7 - 8).

4. Teori Kebijakan

Dengan otonomi daerah maka pemerintah daerah diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi masyarakatnya dengan merealisasi bentuk-bentuk kebijakan yang telah diformulasikan, salah satunya adalah kebijakan dalam pembanguan sektor perhubungan.

Menurut Dunn analisis kebijakan menggunakan berbagai metode pengkajian untuk menghasilkan informasi mengenai masalah-masalah kebijakan, masa depan kebijakan, tindakan kebijakan, hasil kebijakan dan pelaksanaan kebijakan. Masalah kebijakan (*policy problem*) adalah nilai, kebutuhan atau kesempatan yang belum terpenuhi yang tidak dapat diidentifikasi, untuk kemudian diperbaiki atau dicapai melalui tindakan publik. Masa depan kebijakan (*Policy Future*) adalah konsekwensi dari serangkaian tindakan untuk mencapai nilai-nilai dan arena itu merupakan penyelesaian terhadap suatu masalah kebijakan. Aksi dari kebijakan (*policy action*) adalah suatu gerakan atau serangkaian kegiatan yang dituntun oleh alternatif kebijakan yang dirancng untuk mencapai hasil dimasa depan yang bernilai. Hasil kebijakan (*policy outcome*) merupakan konsekwensi yang teramati dari aksi kebijakan. Kinerja kebijakan

(*policy performance*) adalah merupakan derajat dimana hasil kebijakan dimana memberi kontribusi terhadap pencapaian nilai-nilai (Dunn, 2003:107-109).

Sedangkan Dye mendefinisikan kebijakan publik sebagai segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda. Selain itu Dye (dalam Nugroho, 2004:4) juga mengatakan bahwa kebijakna sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (*whatever government chooses to do or not to do*)

Selanjutnya Lasswell dan Abraham mengatakan kebijakan adalah program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah. (Nugroho, 2004:4). David Easton melukiskan kebijakan sebagai pengaruh (*Impact*) dari aktivitas pemerintah (dalam Nugroho, 2004:4)

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (Nugroho, 2004:158). Menurut Mazmanian dan Sabatier implementasi kebijakan berarti usaha untuk memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dirumuskan, yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan/legislasi kebijakan publik, baik itu menyangkut usaha-usaha unutm memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa.

Menurut Grindle (dalam Nugroho, 2004:174) bahwa berhasil tidaknya implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh dua variabel besar, yakni variabel "*content of policy*" (isi kebijakan) dan variabel "*context of policy*" (lingkungan kebijakan).

Variabel isi kebijakan mencakup yaitu :

- a. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan
- b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- c. Derajat perubahan yang diinginkan
- d. Kedudukan pembuatan kebijakan
- e. (Siapa) Pelaksanaan program
- f. Sumber daya yang dikerahkan

Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup :

- a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yang terlibat
- b. Karakteristik dan lembaga penguasa
- c. Kepatuhan dan daya tanggap

Menurut Nugroho (2004:179) implementasi kebijakan haruslah menampilkan keefektifan dari kebijakan itu sendiri. Pada prinsipnya ada “empat tepat” yang perlu dipenuhi dalam keefektifan implementasi kebijakan:

1. Ketepatan kebijakan

Kebijakan ini dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Kemudian, apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak dipecahkan dan apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakannya.

2. Ketepatan pelaksanaan kebijakan

Aktor implementasi kebijakan tidaklah hanya pemerintah. Ada tiga lembaga yang dapat menjadi pelaksan, yaitu pemerintah, kerjasama antara pemerintah/masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang diswastakan. Dimana kebijakan yang sifatnya monopoli, seperti pembuatan kartu identitas penduduk sebaiknya diselenggarakan oleh pemerintah. Kebijakan yang sifatnya memberdayakan masyarakat, seperti penanggulangan kemiskinan sebaiknya diselenggarakan oleh pemerintah bersama masyarakat. Kebijakan yang bertujuan mengarahkan kegiatan masyarakat, seperti penegelolaan pasar yang mana pemerintah kurang efektif untuk menyelenggarakannya sebaiknya dilaksanakan oleh pemerintah bersama swasta.

3. Ketepatan target kebijakan

Ketepatan target ini berkenaan dengan tiga hal, yaitu : pertama, apabila target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, apabila tidak ada tumpang tindih dengan intervensi lain, atau tidak bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. Kedua, apabila targetnya dalam kondisi siap untuk diintervensi, ataukah tidak. Kesiapan bukan saja dalam arti alami, namun juga apakah kondisi target mendukung atau menolak. Ketiga, apabila intervensi implementasi kebijakan bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya. Terlalu banyak kebijakan yang tampaknya baru namun pada

prinsipnya mengulang kebijakan yang lama dengan hasil yang sama tidak efektifnya dengan hasil sebelumnya.

4. Ketepatan lingkungan kebijakan

Ada dua lingkungan yang paling menentukan implentasi kebijakan, yaitu: pertama, lingkungan kebijakan yaitu lingkungan interaksi diantara lembaga perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Kedua, lingkungan eksternal kebijakan yang juga sebagai variabel eksogen yang terdiri dari publik opinion yaitu persepsi publik akan kebijakan dan implementasi kebijakan, *interprectuve intitutions* yang berkenaan dengan interprestasi daui lembaga-lembaga strategis dalam masyarakat, seperti media masa, kelompok penekan dan kelompok kepentingan dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan dan individual yakni individu-individu tertentu yang mapu memainkan peranan penting dalam menginterpretasikan kebijakan dan implementasi kebijakan. Selain itu juga tempat lingkungan masih membutuhkan tiga jenis dukungan yakni, dukungan politik, dukungan strategis dan dukungan tekhnis.

5. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, memperoleh, dan menyediakan informasi bagi pembuatan keputusan. Menurut Sudjana (2006:7) evaluasi merupakan kegiatan yang bermaksud untuk mengetahui apakah tujuan

yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan. Evaluasi program berguna bagi para pengambil keputusan untuk menetapkan apakah program akan dihentikan, diperbaiki, dimodifikasi, diperluas, atau ditingkatkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan usaha untuk mengukur keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), dan dampak (*impacts*) dari pelaksanaan rencana strategis yang telah di rencanakan dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadikan perencanaan kedepan lebih baik lagi.

Menurut Ndraha (1989:201) evaluasi merupakan perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya. Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.

Pada umumnya evaluasi adalah suatu pemeriksaan terhadap pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan dan yang akan digunakan untuk meramalkan, memperhitungkan, dan mengendalikan pelaksanaan program ke depannya agar jauh lebih baik. Evaluasi lebih bersifat melihat ke depan dari pada melihat kesalahan-kesalahan dimasa lalu, dan ditujukan pada upaya peningkatan kesempatan demi keberhasilan program. Dengan demikian misi dari evaluasi itu adalah perbaikan atau penyempurnaan di masa mendatang atas suatu program.

Menurut Sudjana (2006:1718), dijelaskan bahwa evaluasi kebijakan bukanlah kegiatan untuk menetapkan baik buruknya suatu kebijakan karena

kegiatan tersebut termasuk pada keputusan (*judgement*). Evaluasi kebijakan bukan kegiatan untuk mengukur karakteristik unsur-unsur kebijakan, seperti komponen, proses, dan hasil kebijakan, sebab kegiatan itu lebih tepat apabila dikategorikan kedalam pengukuran (*measurement*). Secara singkat, dapat dikemukakan bahwa evaluasi kebijakan bukan kegiatan untuk mencari kesalahan orang lain atau lembaga, mengetes dan mengukur, atau memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan program.

Dengan demikian evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan keberhasilan dan kegagalan suatu kebijakan/program. Boyle (dalam Suharto, 2005:120) lebih jauh lagi, mengatakan bahwa evaluasi berusaha mengidentifikasi mengenai apa yang sebenarnya yang terjadi pada pelaksanaan atau penerapan program. Dengan demikian evaluasi bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan
2. Mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran
3. Mengetahui dan menganalisa konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi diluar sosial.

Evaluasi memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan. Menurut Dunn (2003:609-610) fungsi evaluasi, yaitu: pertama, dan yang paling penting, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan. Kedua, evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Ketiga, evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi.

Berdasarkan pendapat Dunn di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses kebijakan yang paling penting karena dengan evaluasi kita dapat menilai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan dengan melalui tindakan publik, dimana tujuan-tujuan tertentu dapat dicapai. Sehingga kepastian dari kebijakan dapat dipastikan dengan alternatif kebijakan yang baru atau merevisi kebijakan. Menurut Dunn (2003:608-609) evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu:

1. Fokus nilai. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. Interdependensi Fakta-Nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai".
3. Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. Dualitas nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara.

Menurut Dunn (2003:608-609) evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu:

1. Fokus nilai. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. Interdependensi Fakta-Nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai".

3. Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. Dualitas nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara.

Untuk menilai keberhasilan suatu kebijakan perlu dikembangkan beberapa indikator. Indikator atau kriteria evaluasi yang dikembangkan oleh Dunn (2003:429-499) yaitu:

- a. Efektifitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Pasolong (2007:4), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Robbins (2008:129) memberikan definisi efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penekanan dari pengertian efektivitas berada pada pencapaian tujuan. Ini berarti dapat dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana semula dan menimbulkan efek atau dampak terhadap apa yang diinginkan atau diharapkan.

Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha atau hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif, namun jika usaha atau hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

b. Efisiensi

Menurut Dunn (2003:429-497) efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien.

Menurut Pasolong (2007:4) efisiensi merupakan kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang,

biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

Kata efisiensi tidak dapat disamakan dengan efektivitas, karena keduanya memiliki arti yang berbeda walaupun dalam berbagi penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

c. Kecukupan

Kecukupan berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah.

d. Perataan (*equity*),

Perataan (*equity*) adalah berkenaan dengan pemerataan distribusi manfaat kebijakan.

e. Responsivitas

Responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu (Dunn, 2003:437).

Menurut Dwiyanto (2006:50) responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas kinerja, mengembangkan program-program kinerja sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas

dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula

f. Ketepatan

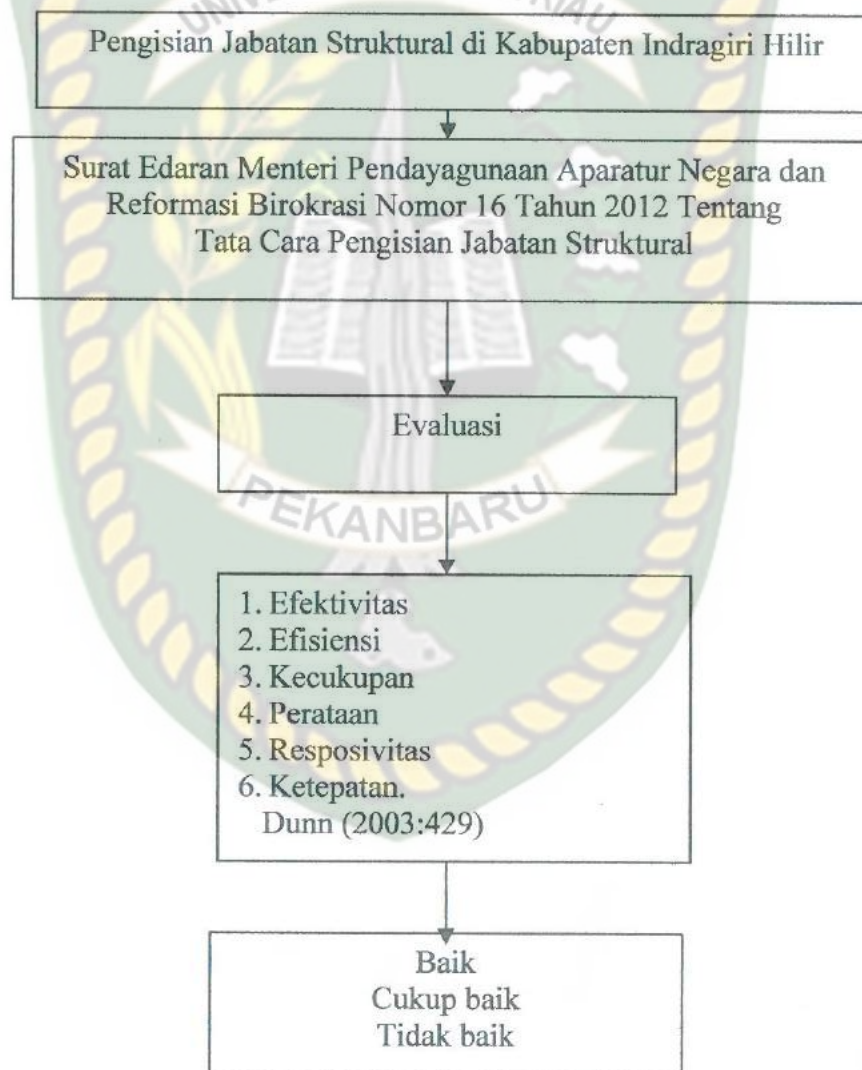
Menurut Dunn (2003:429-499) ketepatan berarti keyakan, kelayakan (*appropriateness*) adalah kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Menurut Riant (2012:710) ketepatan kebijakan dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai karakter masalah yang hendak dipecahkan. Apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakan.

B. Kerangka Pikiran

Untuk lebih jelasnya kerangka pikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II.1: Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir



Sumber: Modifikasi penelitian, 2017.

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas serta dihubungkan dengan landasan teori yang ada maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Diduga pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum efektif dan efisien”.

D. Konsep Operasional

Konsep merupakan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau alami. Konsep mempunyai tingkah generasi yang berbeda-beda. Semakin dekat suatu konsep kepada realita, maka semakin dekat konsep itu diukur. Untuk memudahkan penganalisaan dan tidak mengaburkan konsep agar tujuan penelitian dapat tercapai maka penulis merasa perlu membatasi dan mengoperasionalkan konsep-konsep yang dipakai, konsep-konsep tersebut antara lain:

- ❖ Kebijakan adalah program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah.
- ❖ Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi pemerintahan. Dalam penelitian ini adalah Jabatan Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
- ❖ Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil

evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan

- ❖ Efektifitas yaitu berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan.
- ❖ Efisiensi yaitu berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektifitas yang dikehendaki.
- ❖ Kecukupan yaitu berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah.
- ❖ Perataan (*equity*) adalah berkenaan dengan pemerataan distribusi manfaat kebijakan.
- ❖ Responsivitas yaitu berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan.
- ❖ Ketepatan berarti keyakan. Kelayakan (*appropriateness*) adalah kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian ini yaitu tentang evaluasi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di

Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut kedalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1 : Konsep Operasional dan Operasional Variabel.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Kecukupan 4. Perataan 5. Resposivitas 6. Ketepatan. Dunn (2003:429)	Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir	1. Efektifitas	a. Jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan. b. Faktor senioritas dalam kepangkatan. c. Pertimbangan Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan)	Ordinal
		2. Efisiensi	a. Memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan. b. Memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan. c. Unsur pendidikan formal dalam jabatan.	Ordinal
		3. Kecukupan	a. Pengalaman b. Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh c. Pengaruh pengalaman kerja	Ordinal
		4. Perataan	a. Berlaku secara umum b. Keadilan dalam pelaksanaan c. Bersifat terbuka	Ordinal
		5. Resposivitas	a. Pengetahuan. b. Keterampilan. c. Sikap Perilaku.	Ordinal
		6. Ketepatan	a. Pengisian jabatan sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan b. Pengisian jabatan sesuai DUK (daftar urut kepangkatan) c. Pengisian jabatan sesuai Diklat	Ordinal

Sumber: Modifikasi penelitian, 2017

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui evaluasi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, akan di jelaskan kedalam beberapa indikator.

Selanjutnya indikator ini akan dijabarkan dalam beberapa sub indikator dijelaskan satu persatu yang juga menjadi poin-poin dari pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir. Katagori penilaian terhadap pengertian seluruh indikator variabel dibagi dalam tiga kelompok kategori yaitu: sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai.

a. Dilihat dari efektifitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua itempenilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

b. Dilihat dari efesiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang

Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua itempenilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

- c. Dilihat dari kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua itempenilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

- d. Dilihat dari perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua item penilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

- e. Dilihat dari responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua item penilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

- f. Dilihat dari ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir pengukurannya adalah :

Baik : Apabila semua item penilaian dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel > 67%.

Cukup baik : Apabila 2 dari 3 item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel 34 % -66%

Tidak baik : Apabila hanya satu atau tidak ada satupun dari item dapat dilaksanakan, atau jawaban responden pada tabel < 33 %.

G. Ukuran Variabel

Ukuran variabel evaluasi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

- a. Baik : apabila 3 atau seluruhnya dari sub indikator terlaksana dengan baik.
- b. Cukup baik : apabila 1,2 dari sub indikator terlaksana
- c. Tidak baik : apabila dari semua sub indikator tidak terlaksana sama sekali.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berbentuk analisis deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk melakukan pengukuran secara cermat dan menyeluruh terhadap suatu konsep atau fenomena-fenomena sosial tertentu. Kemudian penelitian ini mengembangkan konsep dan menghimpun fakta. Menurut Arikunto (2006:12) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif”.

Untuk mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah tipe penelitian survey. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala, ciri khas penelitian ini adalah data penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner (Iskandar, 2008:66).

B. Lokasi Penelitian

Menurut Usman (2009:41), penetapan lokasi penelitian dimaksudkan untuk membatasi daerah dari variable-variabel yang diteliti. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Indragiri Hilir, tepatnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, karena adanya indikasi bahwa adanya ketidaksesuaian

dalam pelaksanaan seleksi jabatan camat tersebut dengan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan elemen-elemen yang menjadi objek penelitian, populasi yang dimaksud tersebut yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, panitia seleksi dan camat, meliputi camat kecamatan Keritang, Kemuning, Reteh, Sungai Batang, Enok, Tanah Merah, Kuala Indragiri, Concong, Tembilahan, Tembilahan Hulu, Tempuling, Kempas, Batang Tuaka, Gaung Anak Serka, Gaung, Mandah, Kateman, Pelangiran, Teluk Belengkong, Pulau Burung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. III.1: Daftar Populasi dan Sampel Penelitian.

No	Sub Populasi	Populasi	Responden	Persentase
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	100 %
2	Panitia Seleksi	5	3	60 %
3	Camat	20	10	50 %
Jumlah		26 orang	14 orang	54 %

Sumber: Data olahan 2016.

D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik penarikan sampel Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dilakukan dengan teknik sensus. Sedangkan teknik pengambilan sampel panitia seleksi dan camat menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010:82) teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel terpilih kemudian ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 13 orang. Sedangkan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir ditetapkan menjadi informan untuk mendapatkan data dalam bentuk wawancara.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Iskandar (2008:252) data primer data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap efektifitas, efisiensi, dan ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Data Sekunder

Menurut Iskandar (2008:253), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersipat studi dokumentasi.

Data sekunder yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hilir.
- Struktur organisasi Camat.
- Tugas pokok dan fungsi Camat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, menurut Riduwan (2009:29) wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan panitia seleksi.
- b. Kuisisioner, menurut Usman (2009:57) kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini lembaran pertanyaan disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- c. Observasi, menurut Usman (2009:52) teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Dalam

penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan dan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data-data awal dan data sekunder, dengan alasan berguna untuk mengetahui situasi dari daerah penelitian.

- d. Studi Dokumentasi, menurut Riduwan (2009:31), studi dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi dilakukan untuk mengambil gambar proses wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2006:235) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah data terkumpul. Analisa data kuantitatif adalah menggunakan data statistik. Dalam penelitian ini setelah data berhasil dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data, maka peneliti akan mengelompokan sesuai dengan jenis data, kemudian akan diolah dan dianalisis secara *deskriptif*, yaitu: menggambarkan dan memaparkan data yang berdasarkan kenyataan dilapangan antara kondisi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang seharusnya dengan kenyataan yang ada dilapangan.

H. Jadwal Penelitian

Tabel III.2: Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Tahun 2016-2017																Ket
		Jan-Sep				Oktober				Nov-Des				Januari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan dan Penyusunan UP	x	x	x	x													
2	Seminar UP					x												
3	Riset						x	x										
4	Penelitian lapangan										x	x						
5	Pengolahan dan Analisis data											x						
6	Konsultasi Bimbingan Skripsi												x	x	x			
7	Ujian Skripsi															x		
8	Revisi dan Pengesahan Skripsi																x	x
9	Penggandaan dan Penyerahan Skripsi																	x

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Letak Geografis/ Keadaan Alam

Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) resmi menjadi daerah Tingkat II berdasarkan Undang-Undang nomor 6 Tahun 1965 Tanggal 1965 (LN RI No 49), Daerah ini terletak dibagian selatan Provinsi Riau dengan luas wilayah 18.812,97 Km yang terdiri dari daratan 11.605,97 Km dan perairan 7.207 Km (perubahan umum 889 Km dan laut 6.318 Km) dalam posisi 0 36' LU, 1,07 Lintang Selatan, 1,07'Bujur Timur, dan 102 32' Bujur Timur. Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Indragiri Hilir adalah

- Sebelah Utara : Kabupaten Pelalawan
- Sebelah Selatan : Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Provinsi Jambi)
- Sebelah Barat : Kabupaten Indragiri Hulu
- Sebelah Timur : Kabupaten Tanjung Balai Karimun (Provinsi Kepri)

Kabupaten Indragiri Hilir sangat dipengaruhi oleh pasang surut air sungai/ parit, dimana sarana perhubungan yang dominant untuk menjangkau daerah satu dengan daerah lainnya adalah melalui sungai/ parit-parit dengan menggunakan kendaraan *speed boat* maupun pompong dan perahu. diantara sungai-sungai yang utama di daerah ini adalah sungai Indragiri yang berasal dari Danau Singkarak (Propinsi Sumatera Barat) yang bermuara di Selat Berhala.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai sungai-sungai yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel IV.1 Sungai-sungai yang Berada di Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Nama Sungai	Berada di Kecamatan
1	Sungai Indragiri Hilir	Tempuling Tembilahan Kuala Indragiri
2	Sungai Gaung	Gaung Gaung Anak Serka
3	Sungai Anak Serka	Gaung Anak Serka Batang Tuaka
4	Sungai Guntung	Kateman Teluk Belengkong
5	Sungai Danai	Pulau Burung
6	Sungai Kateman	Kateman Pelangiran
7	Sungai Batang Tuaka	Batang Tuaka
8	Sungai Enok	Enok
9	Sungai Gangsal	Reteh
10	Sungai Gangsal	Keritang
11	Sungai Keritang	Kemuning Keritang
12	Sungai Reteh	Reteh
13	Sungai Terab	Reteh

Sumber: BPS Kab. Indragiri Hilir

2. Iklim dan Curah Hujan

Karena Kabupaten Indragiri Hilir terletak pada daratan rendah atau daerah pesisir Timur dengan ketinggian < 500 meter dari permukaan laut, maka sudah barang tentu daerah ini merupakan daerah rawa-rawa yang beriklim tropis basah, apabila kita perhatikan banyaknya curah hujan di daerah ini rata-rata 2.042 mm untuk tahun 2014 sedangkan rata-rata hujan adalah 92 hari.

Jumlah curah hujan terbanyak terjadi sekitar bulan Januari, April dan Desember 2014, tercatat hari hujan terbanyak 217 hari yang terjadi pada bulan Desember 2014. Di samping jumlah hari hujan, dapat dilihat pula jumlah curah hujan selama periode tahun 2014.

Pada musim kemarau kadang-kadang hujan tidak turun beberapa bulan lamanya (antara 1-2 bulan), sehingga sedikit menimbulkan kesulitan tersedianya air bersih, maupun pengairan persawahan dan sebagainya, akibat terdesak air tawar ke hulu sungai oleh air asin laut, yang sangat mempengaruhi tingkat kesuburan tanahnya.

Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir ada beberapa di Kecamatan Kemuning dan Keritang yang merupakan daratan tinggi, dimana air asin laut tidak berpengaruh terhadap lahan pertanian. Angin yang bertiup sepanjang tahun 2014 adalah angin utara dan angin selatan, pada waktu angin utara terjadi musim gelombang, mengakibatkan air pasang yang cukup tinggi dan membawa air laut berkadar garam jauh ke hulu sungai/ parit, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kesuburan tanah bagi tanaman Perkebunan kelapa, padi, palawija dan tanaman lainnya.

3. Keadaan Pemerintahan

Pembentukan Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hilir dikukuhkan dengan Undang-undang No.6 Tahun 1965. Pada Tahun 2015, wilayah administrasi Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari 20 Kecamatan, 18 Kelurahan dan 218 Desa.

Secara administrasi Kabupaten Indragiri Hilir dipimpin oleh seorang Bupati/ Kepala Daerah dengan seorang Wakil Bupati. Dalam melaksanakan tugasnya, Bupati dibantu oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), terdiri dari 1 Sekretariat Daerah, 1 Sekretariat DPRD, 7 Badan, 14 Dinas dan 2 Kantor serta 20 Kecamatan. Sekretaris Daerah membawahi 3 (tiga) asisten yaitu:

1. Asisten Praja (I)
2. Asisten Ekonomi & Pembangunan (II)
3. Asisten Administrasi (III)

4. Keadaan Penduduk (Demografi)

Masalah penduduk di Kabupaten Indragiri Hilir sama halnya seperti daerah lain di Indonesia, dimana untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai. Program kependudukan yang meliputi pengendalian kelahiran, menurunkan tingkat kematian bagi bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran penduduk yang seimbang serta pengembangan potensi penduduk sebagai modal pembangunan yang harus ditingkatkan.

Penduduk Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2014 berjumlah 647.512 jiwa yang terdiri dari 342.821 jiwa penduduk perempuan dengan ratio sebesar 113 jiwa, bila dibandingkan dengan jumlah penduduk tahun 2005 maka di Kabupaten ini mengalami penduduk sebesar 1,3 %, pertumbuhan ini diimbangi pula dengan penambahan jumlah rumah tangga sebanyak 3.573 rumah tangga dengan demikian maka rata-rata jiwa per rumah tangga di Kabupaten ini dari tahun 2013

ke tahun 2014 tidak mengalami perubahan, dan tetap sebesar 4 jiwa per rumah tangga. Kepadatan penduduk di Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2014 sebesar 56 jiwa per km² secara keseluruhan di Kabupaten ini dari tahun 2013 ke tahun 2014 hanya mengalami penambahan sebesar 5 jiwa per km² dari 315 jiwa per km² tahun 2013 menjadi 320 jiwa per km² tahun 2014, hal ini dikarenakan Kecamatan Tembilahan merupakan pusat ibukota Kabupaten Indragiri Hilir.

5. Keadaan Sosial Dan Budaya

Berhasil atau tidaknya pembangunan suatu bangsa banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan penduduknya. Semakin maju pendidikan berarti akan membawa berbagai pengaruh positif bagi masa depan berbagai bidang kehidupan. Demikian pentingnya peranan pendidikan, tidaklah mengherankan kalau pendidikan senantiasa banyak mendapat perhatian dari pemerintah maupun masyarakat. Gambaran secara umum perkembangan pendidikan di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut:

Pada tahun 2014 Sekolah Dasar berjumlah 494, murid 80.951 dan guru 4.808 dengan rasio murid terhadap guru 16.84 dan murid terhadap sekolah 163.87.

Data statistik pendidikan menengah bersumber pada SLTP dan SMU dilingkungan Dinas Pendidikan dan Departemen Agama Kabupaten Indragiri Hilir. Pada tahun 2014 terdapat 98 SLTP umum dan 30 SMU dengan jumlah murid SLTP 14.505 dan jumlah murid SMU 11.134 sedangkan rasio murid

terhadap guru SLTP 12,81 rasio murid terhadap guru SMU 14,06. Angka-angka tersebut cukup baik dibandingkan dengan keadaan tahun sebelumnya

Pembangunan bidang kesehatan bertujuan agar semua lapisan masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan secara merata dan murah. Dengan tujuan tersebut diharapkan akan tercapai derajat kesehatan yang baik, yang pada gilirannya memperoleh kehidupan yang sehat dan produktif.

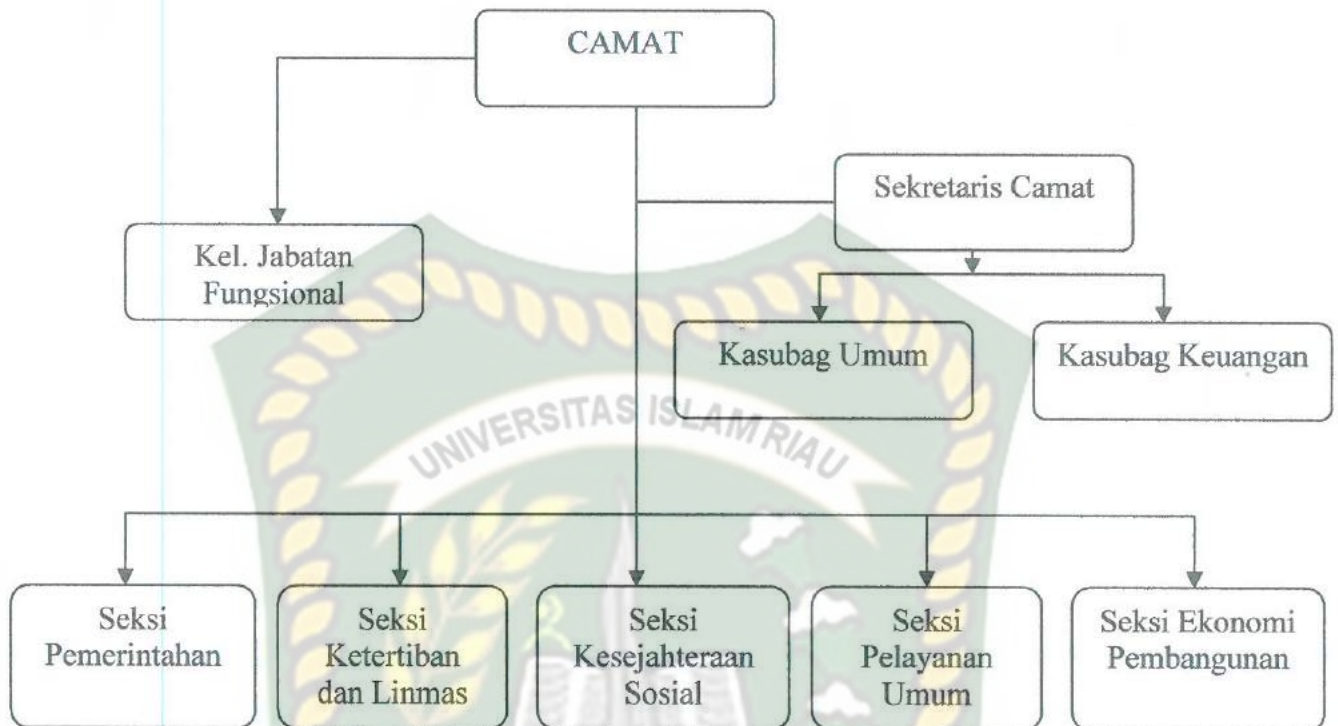
Pada tahun 2014 terdapat 1 buah rumah sakit, 23 puskesmas 115 puskesmas pembantu, sedangkan jumlah para medis 71 orang yang terdiri dari 6 dokter spesialis, 59 dokter umum dan 6 dokter gigi.

B. Gambaran Umum Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir

1. Struktur Organisasi Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir

Organisasi adalah wadah tempat perkumpulan orang-orang secara dinamis dalam kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan sebagai mana yang telah digariskan sebelumnya. Perkumpulan orang-orang tersebut memiliki suatu peraturan dan persyaratan-persyaratan yang baik dilihat dari segi kualitas personalnya maupun jumlah kuantitas personalnya. Pada umumnya organisasi sebagai rangkaian hirarki adalah bersifat dinamis yang mana orang-orang yang menduduki jabatan dalam rangkaian hirarki itu bisa berganti-ganti apabila diperlukan. Berikut struktur organisasi Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir:

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir



Sumber: Kantor Camat di Kabupaten Indragiri Hilir, 2016.

Penjabaran Uraian Tugas jabatan Struktural dan Fungsional pada Pemerintah Kecamatan, fungsi aparat kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan. Adapun fungsi Camat dalam menyelenggarakan tugasnya adalah :

- a. Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan umum pemerintahan dari Kepala Daerah
 - Menerbitkan Izin Perhelatan.
 - Menerbitkan Izin Penggunaan/Penutupan Jalan Kabupaten.

- Menerbitkan Izin Pertunjukan/Hiburan Umum/Olah raga/Insidental.
 - Menerbitkan Izin Tempat Usaha (Skala Kecil).
 - Menerbitkan Izin Mendirikan Bangunan (Permanen Kelas B, Permanen dan Semi Permanen).
 - Menerbitkan Izin Bahan Galian Golongan C (Skala Kecil).
 - Menerbitkan Izin Tebang dan Angkut Kayu Hutan Rakyat.
 - Menerbitkan Izin Rumah Makan/Warung.
 - Menerbitkan Izin Bengkel (Kecil).
 - Menerbitkan Izin Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP).
 - Kartu Keluarga (KK).
 - Melaksanakan Pengawasan Proyek-Proyek Pembangunan yang ada di Kecamatan.
 - Membuat Rekomendasi DP3 Para Kepala Unit Kerja yang ada di Kecamatan.
 - Melantik dan Mengambil Sumpah Lurah Desa, Pamong Desa Anggota BPD.
- b. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, kependudukan dan pembinaan keagrariaan serta pembinaan politik dalam negeri
- c. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial budaya dan lingkungan hidup.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Camat adalah unsur staf yang membantu Camat dalam pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi Kecamatan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana, pengendalian dan mengevaluasi pelaksanaannya
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan
- c. Pengelolaan urusan umum meliputi, ketatausahaan, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Kasubag Umum

Sub bagian umum mempunyai tugas mempunyai tugas membantu menyelenggarakan urusan umum, ketatausahaan, administrasi kepegawaian kecamatan. Sub bagian umum mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan ketatausahaan, pengadministrasian kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.
- b. Pengkoordinasian pelayanan umum masyarakat dibidang administrasi.
- c. Pelaksanaan tata laksana kantor.
- d. Penyelenggaraan arsip kecamatan
- e. Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan karir pegawai.
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Kasubag Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu urusan pengelolaan keuangan di kecamatan. Fungsinya yaitu:

- a. Penyelenggaraan administrasi keuangan kecamatan.
- b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok jabatan

fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Bupati. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan adalah salah satu unsur pelaksana pemerintah kecamatan di bidang penyelenggaraan pemerintah dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Membuat perencanaan program pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum desa/kelurahan.
- b. Melaksanakan pembinaan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan.
- c. Membantu dan menyiapkan pelaksanaan pilihan aparat desa dan BPD.
- d. Membantu urusan pemilu.
- e. Membuat laporan monografi kecamatan.
- f. Membuat laporan kependudukan.
- g. Memelihara data kependudukan.
- h. Melaksanakan pencatatan transmigrasi dan mutasi penduduk.
- i. Melayani pembuatan permohonan KTP, KK dan akta catatan sipil.
- j. Menginventarisir tanah bondo desa/kelurahan.
- k. Menginventarisir kekayaan desa/kelurahan.

- l. Melaksanakan pembinaan teknis administrasi pertanahan.
- m. Mengelola buku register kecamatan, dan
- n. Menjalankan tugas lain yang diberikan camat atau sekcam sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat.

Seksi ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat merupakan unsur pelaksana pemerintah kecamatan di bidang ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat yang mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mengupayakan terciptanya stabilitas ketertiban dan ketentraman.
- b. Menyiapkan data dalam penyelesaian masalah ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat.
- c. Menangani rupa-rupa kejadian.
- d. Merencanakan dan mengkoordinir keamanan kantor.
- e. Menginventarisir permasalahan di wilayah kecamatan.
- f. Mengadakan patroli wilayah.
- g. Melaksanakan pembinaan anggota hansip desa/kelurahan.
- h. Melayani permohonan perizinan menerbitkan dan mengawasi semua jenis perizinan.
- i. Mengkoordinir pelaksanaan pengamanan.
- j. Melaksanakan pembinaan organisasi masyarakat dan lembaga social masyarakat.
- k. Menyiapkan kegiatan upacara nasional.
- l. Melaksanakan bimbingan teknis kepada desa/kelurahan.

- m. Mengelola buku register Kecamatan, dan
- n. Melaksanakan tugas lain dari camat dan seckam.

8. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan masyarakat merupakan unsur pelaksana pemerintah kecamatan di bidang kesejahteraan masyarakat yang memiliki tugas-tugas sebagai berikut :

- a. Menginventaris data masyarakat miskin.
- b. Melaksanakan pembinaan dan pelayanan bantuan pemerintah kepada masyarakat.
- c. Merencanakan, memonitor pelaksanaan bantuan kepada masyarakat.
- d. Menginventarisasi dan mengusulkan pendidikan non formal.
- e. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan kegiatan pemuda.
- f. Melaksanakan pembinaan keagamaan.
- g. Melaksanakan bimbingan teknis pada desa/kelurahan; dan
- h. Melaksanakan tugas lain dari camat dan seckam.

9. Seksi Ekonomi Pembangunan

Seksi ekonomi pembangunan merupakan unsur pelaksana pemerintah kecamatan di bidang ekonomi pembangunan dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Memberikan sosialisasi dan bimbingan teknis pelaksanaan proyek pembangunan di wilayah Kecamatan
- b. Membantu kelancaran pelaksanaan pencairan dana BOP Desa.
- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan proyek.

- d. Melaksanakan koordinasi dengan instansi lain dalam membantu kegiatan PKK
- e. Melaksanakan sosialisasi dan pembinaan untuk pengembangan produksi masyarakat.
- f. Menginventarisasi bantuan-bantuan yang ada di wilayah Kecamatan.
- g. Melaksanakan bimbingan teknis kepada desa/kelurahan; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat dan sekcam.

10. Seksi Pelayanan Umum

Seksi pelayanan umum adalah unsur pelaksana pemerintah kecamatan yang menjalankan tugas di bidang pelayanan umum dengan rincian uraian tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan perencanaan penyusunan program serta pembinaan kebersihan, keindahan, dan pertamanan di wilayah kecamatan.
- b. Melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat tentang prosedur untuk meningkatkan kebersihan lingkungan.
- c. Menyebarluaskan informasi program pemerintah serta tugas-tugas kehumasan
- d. Melaksanakan bimbingan teknis kepada desa/kelurahan.
- e. Mengerjakan buku registrasi kecamatan, dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Camat dan sekcam.

2. Tata Kerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir.

Adapun tata kerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan tugasnya, camat, sekretaris kecamatan, kepala seksi dan kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dalam kecamatan sesuai dengan tugas pokok masing-masing.
2. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
4. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.

Kecamatan sebagai bagian dari unsur pelaksana pemerintahan daerah mempunyai aturan-aturan normatif yang dimiliki oleh Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir yang harus ditaati oleh semua anggota organisasi adalah sebagai berikut :

1. Ketetapan jam kantor

Senin – Kamis Masuk : jam 07.30 wib

Pulang : jam 16.00 wib

Jum'at Masuk : jam 07.30 wib

Istirahat : jam 11.30 s/d 13.00 wib

Pulang : jam 16.30 wib

2. Pegawai berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditetapkan oleh peraturan kantor
3. Pegawai dilarang meninggalkan kantor pada jam kerja sedang berlangsung kecuali ada izin dari kantor atau pimpinan
4. Pegawai harus saling bekerjasama dalam menjalankan tugas, sehingga tugas yang diberikan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan
5. Pegawai harus saling menjaga keharmonisan hubungan sesama pegawai.

Sedangkan tingkatan dan jenis hukuman disiplin yang ditetapkan di

Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Hukuman Ringan
 - Berupa teguran secara lisan dari atasan
 - Berupa teguran secara tertulis
 - Berupa pernyataan tidak puas secara lisan
2. Tingkat Hukuman Sedang
 - Penundaan kenaikan gaji
 - Penundaan kenaikan pangkat
3. Tingkat Hukuman Berat
 - Penurunan pangkat pada tingkat yang setingkat lebih rendah paling lama satu tahun
 - Pembebasan dari jabatan

- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
- Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data-data yang di peroleh dari hasil penelitian di Kabupaten Indragiri Hilir, kemudian dikemukakan analisis tentang pokok pembahasan mengenai hasil pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir. Pokok pembahasan berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 33 orang responden dan melakukan wawancara kepada 1 orang informan. Dari penyebaran kuesioner dan wawancara diperoleh data tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Selain itu diperoleh juga data tentang hasil pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari data yang telah terkumpul, dapat dilihat distribusi frekuensi di bawah ini :

A. Identitas Responden

Adapun data-data mengenai identitas responden yang akan disajikan terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian dapat di lihat dalam tabel V.1 berikut :

Tabel V.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	100 %
2	Perempuan	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel V.1 di atas di ketahui bahwa sebanyak 13 orang responden atau 100 % adalah responden laki-laki, dan responden yang berjenis kelamin perempuan tidak ada atau 0 %.

2. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasarkan tingkatan usia di dalam penelitian ini diperoleh dari pengurangan usia terendah sampai dengan usia tertinggi yang dibagi atas tiga interval sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.

Tabel V.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	31-39	4	31 %
2	40-48	3	23 %
3	49-57	6	46 %
Jumlah		13	100 %

Sumber: Data Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi responden pada tingkatan usia 31-39 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 31% dari jumlah responden, tingkatan usia 40-48 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 23% dari jumlah responden, dan tingkatan usia 49-57 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 46% dari jumlah responden.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan adalah golongan tingkat pendidikan dari responden yang telah ditetapkan dalam penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini:

Tabel V.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA sederajat	-	-
2	S1	9	69 %
3	S2	4	31 %
Jumlah		13	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel V.3 di atas diketahui frekuensi responden pada tingkat pendidikan pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 9 orang atau sebesar 69 % dari jumlah responden, dan tingkat pendidikan S2 (pasca sarjana) sebanyak 4 orang atau sebesar 31 % dari jumlah responden.

B. Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir. Jabatan Struktural yang menjadi objek kajian dalam hal ini adalah Camat.

Terkhusus di pemerintahan daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Bupati sebagai pejabat Pembina kepegawaian berwenang dalam mengangkat dan memberhentikan camat. Masalah yang paling kronis pada hakikatnya muncul pada saat proses pengangkatan camat di pemerintah daerah. Mekanisme pengangkatan masih cenderung dilakukan secara tertutup sehingga kesempatan dalam menduduki jabatan camat dalam pemerintahan semakin terbatas. Mekanisme pengangkatan jabatan camat tidak dijabarkan secara baku dalam Peraturan Pemerintah melainkan hanya dijabarkan dalam Surat Edaran KEMENPAN-RB No. 16 tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Instansi Pemerintah, yang secara yuridis hanya bersifat imbauan, yang mensyaratkan adanya proses pengangkatan jabatan struktural yang lowong di pemerintahan secara terbuka dengan ketentuan dan prosedur yang telah dijelaskan secara sistematis dalam surat edaran tersebut.

Sehingga pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir ini perlu dievaluasi. Menurut Yusuf (2000:3), evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan

sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan empat penilaian dari evaluasi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dengan indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Resposivitas
6. Ketepatan

1. Efektivitas

Efektifitas (*effectiveness*) berkenaan dengan apakah suatu alternative mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan atau nilai moneterinya. Penulis menetapkan tiga penilaian dari efektivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu:

1. Jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan.
2. Faktor senioritas dalam kepangkatan.

3. Pertimbangan Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan)

Untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 4 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan	6 (46 %)	6 (46 %)	1 (8 %)	13 (100 %)
2	Faktor senioritas dalam kepangkatan.	4 (31 %)	5 (38 %)	4 (31 %)	13 (100 %)
3	Pertimbangan Baperjakat	5 (38 %)	5 (38 %)	3 (24 %)	13 (100 %)
	Jumlah	15	16	8	39
	Rata-rata	5	5	3	13
	Persentase	38 %	38 %	24 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.4 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berdasarkan jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan diketahui sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan baik, dan juga sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 1 orang atau 8 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan faktor senioritas dalam kepangkatan diketahui sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 38

% mengatakan cukup baik dan sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan pertimbangan Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan diketahui sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan baik, dan juga sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 24 % mengatakan tidak baik.

Rata-rata tanggapan responden tentang efektivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan, Faktor senioritas dalam kepangkatan dan pertimbangan Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) yaitu sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan efektivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir baik. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana dengan baik, karena hanya sebagian indikator yang mampu diwujudkan secara baik, ada beberapa dari indikator dinilai belum terlaksana dengan baik dilaksanakan, seperti pengisian jabatan camat belum didasarkan atas senioritas dalam kepangkatan dan pertimbangan Baperjakat.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pada umumnya untuk menduduki jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir telah sesuai dengan jenjang kepangkatan yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Selanjutnya Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan bahwa:

Pada umumnya untuk menduduki jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir selalu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan yang seharusnya begitu, serta telah memperhatikan pertimbangan Baperjakat, tetapi ada juga di luar persyaratan (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural menyebutkan bahwa untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah di setiap instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat.

Pasal 14 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, menyebutkan:

Tugas pokok Baperjakat Instansi Pusat dan Baperjakat Instansi Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah.

Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, menyebutkan:

Disamping tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), Baperjakat bertugas pula memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam pemberian kenaikan pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dan pertimbangan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon I dan Eselon II.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dilokasi penelitian terindikasi bahwa dalam pengisian jabatan struktural tidak memenuhi persyaratan dan mekanisme sebagaimana yang telah diatur dalam Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, dimana pengisian jabatan struktural lebih mengedepankan keinginan pimpinan dengan pertimbangan politik.

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan efektivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan "Cukup Baik" atau pada persentase 38 %.

2. Efisiensi

Efisiensi yaitu berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektifitas yang dikehendaki. Penulis menetapkan tiga

penilaian dari efisiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan.
2. Memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan.
3. Unsur pendidikan formal dalam jabatan

Untuk mengetahui bagaimana efisiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 5 Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan	3 (23 %)	4 (31 %)	6 (46 %)	13 (100 %)
2	Memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan	4 (31 %)	7 (54 %)	2 (15 %)	13 (100 %)
3	Unsur pendidikan formal dalam jabatan	4 (31 %)	5 (38 %)	4 (31 %)	13 (100 %)
	Jumlah	11	16	12	39
	Rata-rata	4	5	4	13
	Persentase	31 %	38 %	31 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berdasarkan kualifikasi pendidikan yang ditentukan diketahui

sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan baik, sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan tingkat pendidikan yang ditentukan diketahui sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan baik, sebanyak 7 orang atau 54 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 2 orang atau 15 % mengatakan tidak baik

Pengisian jabatan camat berdasarkan unsur pendidikan formal dalam jabatan diketahui sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan tidak baik.

Rata-rata tanggapan responden tentang efisiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan, memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan dan unsur pendidikan formal dalam jabatan sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan efisiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir terlaksana. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana dengan efisien, karena hanya sebagian indikator yang mampu diwujudkan secara efisien, ada beberapa

dari indikator dinilai belum efisien dilaksanakan, seperti pengisian jabatan camat belum didasarkan atas kualifikasi pendidikan yang ditentukan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir seperti camat telah memenuhi persyaratan dalam bentuk pegawai yang ditempatkan memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan, tetapi syarat lain belum tentu terpenuhi (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Tidak semua pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dalam hal ini camat telah memenuhi persyaratan dalam bentuk pegawai yang ditempatkan memiliki kualifikasi pendidikan yang ditentukan (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Terkait dengan pelaksanaan prinsip pengisian jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, Bupati Indragiri Hilir mengumumkan secara terbuka kepada instansi lain, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman. Lamanya pengumuman paling kurang 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Hal inipun dapat diperpanjang atau diperpendek apabila kuota pendaftar sudah atau belum terpenuhi. Lamanya durasi pengumuman tersebut menjadi kewenangan dari Bupati Indragiri Hilir melalui Surat Ketetapan Perpanjangan Pendaftaran.

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan efisiensi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan “Cukup Baik” atau pada persentase 38 %.

3. Kecukupan

Kecukupan berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Penulis menetapkan tiga penilaian dari kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Pengalaman
2. Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh
3. Pengaruh pengalaman kerja

Untuk mengetahui bagaimana kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 6 Tanggapan Responden Tentang Kecukupan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Pengalaman	5 (38 %)	4 (31 %)	4 (31 %)	13 (100 %)
2	Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	4 (31 %)	6 (46 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
3	Pengaruh pengalaman kerja	5 (38 %)	5 (38 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
	Jumlah	14	15	10	39
	Rata-rata	5	5	3	13
	Persentase	38 %	38 %	23 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berdasarkan pengalaman diketahui sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan baik, sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan pelaksanaan tugas dengan sungguh-sungguh diketahui sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan baik, sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan tidak baik

Pengisian jabatan camat berdasarkan pengaruh pengalaman kerja diketahui sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan tidak baik.

Rata-rata tanggapan responden tentang kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten

Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni pengalaman, Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan pengaruh pengalaman kerja sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir baik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Penempatan pegawai untuk menduduki jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir selain didasarkan atas penilaian prestasi pekerjaan juga telah didasarkan atas pengalaman kerja (telah lama bertugas) (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap penempatan pegawai pada jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir karena dengan penguasaan dan pengalaman, kinerjanya akan lebih baik (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan kecukupan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan “Cukup Baik” atau pada persentase 38 %.

3. Perataan

Perataan (*equity*) adalah berkenaan dengan pemerataan distribusi manfaat kebijakan. Penulis menetapkan tiga penilaian dari perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Berlaku secara umum
2. Keadilan dalam pelaksanaan
3. Bersifat terbuka

Untuk mengetahui bagaimana perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 7 Tanggapan Responden Tentang Perataan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Berlaku secara umum	9 (69 %)	3 (23 %)	1 (8 %)	13 (100 %)
2	Keadilan pelaksanaan	7 (54 %)	3 (23 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
3	Bersifat terbuka	6 (46 %)	5 (38 %)	2 (15 %)	13 (100 %)
	Jumlah	22	11	6	39
	Rata-rata	7	4	2	13
	Persentase	54 %	31 %	15 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berlaku secara umum diketahui sebanyak 9 orang atau 69 % mengatakan baik, sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 1 orang atau 8 % mengatakan tidak baik.

Keadilan pelaksanaan pengisian jabatan camat diketahui sebanyak 7 orang atau 54 % mengatakan baik, sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat bersipat terbuka diketahui sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 2 orang atau 15 % mengatakan tidak baik.

Rata-rata tanggapan responden tentang perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni berlaku secara umum, keadilan pelaksanaan, bersifat terbuka sebanyak 7 orang atau 54 % mengatakan perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir baik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Penempatan pegawai untuk menduduki jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir berlaku secara umum, artinya tidak dibeda-bedakan. Proses dan mekanisme pengisian jabatan struktural biasanya disesuaikan terlebih dahulu dengan jabatan yang kosong atau ada yang lowong atau tidak sehingga bisa ditempatkan di dalam jabatan struktural tersebut, kemudian dilihat apakah dia mampu atau mempunyai kompetensi untuk ditempatkan

di dalam jabatan struktural tersebut serta melihat pendidikannya dan tingkat disiplin kerjanya (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Seleksi Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir diumumkan secara terbuka dan mengikuti tes terlebih dahulu sebelum ditempatkan dalam jabatan struktural (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Menurut penulis, pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir perlu banyak pertimbangan lagi dalam pengisiannya dikarenakan banyak yang tidak sesuai dengan kompetensi, pangkat dan golongan serta pendidikan dan senioritas yang seharusnya ditempatkan pada jabatan yang tepat.

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan perataan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan “Cukup Baik” atau pada persentase 38 %.

5. Responsivitas

Responsivitas yaitu berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan. Penulis menetapkan tiga penilaian dari responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Pengetahuan.

2. Keterampilan.
3. Sikap Perilaku

Untuk mengetahui bagaimana responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 8 Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Pengetahuan	6 (46 %)	3 (23 %)	4 (31 %)	13 (100 %)
2	Keterampilan	8 (61 %)	4 (31 %)	1 (8 %)	13 (100 %)
3	Sikap perilaku	8 (61 %)	3 (23 %)	2 (16 %)	13 (100 %)
	Jumlah	22	13	7	39
	Rata-rata	7	4	2	13
	Persentase	54 %	31 %	15 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berdasarkan pengetahuan diketahui sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan baik, sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan keterampilan diketahui sebanyak 8 orang atau 61 % mengatakan baik, sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 1 orang atau 8 % mengatakan tidak baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan sikap prilaku diketahui sebanyak 8 orang atau 61 % mengatakan baik, sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 2 orang atau 16 % mengatakan tidak baik.

Rata-rata tanggapan responden tentang responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku yaitu sebanyak 7 orang atau 54 % mengatakan responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir baik. Hal ini berarti bahwa Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir menganut prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, seperti memiliki pengetahuan yang relevan dengan jabatan yang ditempatinya sehingga hasil yang diharapkan lebih baik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir tidak selalu memenuhi syarat berupa memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan dalam bentuk keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Menurut Marihot Manullang (2006:160), pada umumnya pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah disebabkan karena pegawai yang bersangkutan tidak tepat atau kurang cakap untuk memangku jabatan yang demikian, termasuk di dalam ini adalah pelanggaran disiplin oleh pegawai.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum memenuhi syarat berupa memiliki sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan responsivitas pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan “Cukup Baik” atau pada persentase 54 %.

4. Ketepatan

Ketepatan berarti keyakan yaitu berkenaan dengan pertanyaan apakah kebijakan tersebut tepat untuk suatu golongan. Penulis menetapkan tiga penilaian dari ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu:

- a. Pengisian jabatan sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan
- b. Pengisian jabatan sesuai DUK (daftar urut kepangkatan)
- c. Pengisian jabatan sesuai Diklat

Untuk mengetahui bagaimana ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V. 9 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
1	Pengisian jabatan sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan	6 (46 %)	5 (38 %)	2 (16 %)	13 (100 %)
2	Pengisian jabatan sesuai DUK (daftar urut kepangkatan)	4 (31 %)	6 (46 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
3	Pengisian jabatan sesuai Diklat	6 (46 %)	7 (54 %)	-	13 (100 %)
	Jumlah	16	18	5	39
	Rata-rata	5	6	2	13
	Persentase	38 %	47 %	15 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari tabel V.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pengisian jabatan camat berdasarkan kualifikasi pendidikan yang ditentukan diketahui sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan baik, sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 2 orang atau 16 % mengatakan kurang baik.

Pengisian jabatan camat berdasarkan DUK (daftar urut kepangkatan) diketahui sebanyak 4 orang atau 31 % mengatakan baik, sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 23 % mengatakan kurang baik.

Pengisian jabatan camat sesuai Diklat diketahui sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan baik, sebanyak 7 orang atau 54 % mengatakan cukup baik dan yang mengatakan tidak baik tidak ada atau 0 %.

Rata-rata tanggapan responden tentang ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor

16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni pengisian jabatan sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan, pengisian jabatan sesuai DUK (daftar urut kepangkatan) dan Pengisian jabatan sesuai Diklat yaitu sebanyak 6 orang atau 46 % mengatakan ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir cukup baik. Hal ini berarti bahwa Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir sebagian telah memiliki persyaratan berupa pendidikan dan latihan jabatan dan telah ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan bidang tugas yang disesuaikan dengan pendidikan dan latihan tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pegawai yang tidak memiliki persyaratan berupa pendidikan dan latihan jabatan di Kabupaten Indragiri Hilir tidak ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan klasifikasi yang harus dipenuhi (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Defenisi Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf yang meliputi

dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu syarat pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural erat kaitannya dengan promosi dan demosi. Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Pendidikan dan latihan jabatan pada jabatan struktural merupakan tanggung jawab pimpinan instansi (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan.

Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan penjelasan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil, meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan. Tujuan pendidikan dan pelatihan jabatan, diantaranya:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan ketrampilan;
2. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama;
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik; dan
4. Membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa: Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh informasi bahwa:

Penempatan pegawai dalam jabatan struktural tidak selalu dilakukan atas dasar Daftar Urut Kepangkatan (wawancara Jam 9.00 Wib tanggal 19-09-2016).

Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir sangat penting karena aktivitas organisasi baru dapat dilakukan apabila semua jabatan struktural telah ada pejabatnya dan pejabat yang menduduki posisi tersebut telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengangkatan dalam jabatan struktural.

Dari analisis data dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyimpulkan ketepatan pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikategorikan "Cukup Baik" atau pada persentase 46 %.

Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap evaluasi pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir dapat disimpulkan dari tabel rekapitulasi berikut:

Tabel V.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	
1	Efektivitas	5 (38 %)	5 (38 %)	3 (24 %)	13 (100 %)
2	Efisiensi	4 (31 %)	5 (38 %)	4 (31 %)	13 (100 %)
3	Kecukupan	5 (38 %)	5 (38 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
4	Perataan	7 (54 %)	4 (31%)	2 (15 %)	13 (100 %)
5	Resposivitas	7 (54 %)	4 (31 %)	2 (15 %)	13 (100 %)
6	Ketepatan	5 (38 %)	6 (47 %)	2 (15 %)	13 (100 %)
	Jumlah	33	29	16	78
	Rata-rata	5	5	3	13
	Persentase	38 %	38 %	24 %	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian 2017

Dari analisa pada tabel V.10 diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari beberapa item penilaian yakni efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, resposivitas dan ketepatan diperoleh rata rata-rata jawaban responden sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan baik,

yang mengatakan pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir kurang sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 cukup baik juga sebanyak 5 orang atau 38 % dan sebanyak 3 orang atau 24 % mengatakan pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir tidak sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 tidak baik.

Berdasarkan analisis hasil akhir penelitian ini, diperoleh rata-rata tanggapan responden yaitu sebanyak 5 orang atau 38 % mengatakan pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir baik. Hal ini berarti bahwa dalam pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum optimal karena hanya sebagian pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang terlaksana dengan baik, dan masih ada yang belum baik, seperti seleksi jabatan camat masih terlihat bersifat rahasia dan tidak terbuka, karena seleksi tersebut tidak dibenarkan untuk konsumsi publik, tim seleksi hanya terdiri dari unsur internal instansi dan tidak adanya standar kualifikasi pendidikan yang ditentukan. Artinya jika pangkat Pegawai Negeri Sipil telah mencukupi untuk standar pangkat seorang camat maka akan mempunyai peluang untuk menduduki jabatan camat, meskipun memiliki pendidikan yang bertolak belakang dengan tugas dan fungsi jabatan camat.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, ditarik kesimpulan bahwa: pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir belum optimal, karena hanya sebagian pelaksanaan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Indragiri Hilir yang terlaksana dengan baik, dan masih ada yang belum baik, seperti seleksi jabatan camat masih terlihat bersifat rahasia dan tidak terbuka, karena seleksi tersebut tidak dibenarkan untuk konsumsi publik, tim seleksi hanya terdiri dari unsur internal instansi dan tidak adanya standar kualifikasi pendidikan yang ditentukan. Artinya jika pangkat Pegawai Negeri Sipil telah mencukupi untuk standar pangkat seorang camat maka akan mempunyai peluang untuk menduduki jabatan camat, meskipun memiliki pendidikan yang bertolak belakang dengan tugas dan fungsi jabatan camat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Indragiri Hilir disarankan untuk lebih berperan dalam mempedomani Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2012 sebagai suatu dasar pengisian jabatan struktural di Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Disarankan pada seluruh pemimpin pengambil kebijakan di Kabupaten Indragiri Hilir agar lebih mengedepankan pemenuhan jabatan struktural yang professional ketimbang lebih mengedepankan kepentingan pemimpin atau politik.
3. Aparatur yang berperan dalam proses seleksi atau pengisian jabatan sebaiknya lebih ditingkatkan kapabilitasnya sehingga ketika pengisian jabatan secara terbuka dilaksanakan maka output yang dihasilkan dalam proses seleksi dapat dijamin kualitasnya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi VI)*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governace Melayani Publik.:* UGM Press. Yogyakarta.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* edisi kedua. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Kuper Adam & Yessica, 2000. *Ensiklopedia Ilmu-Ilmu Sosial*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Iskandar. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Labolo, Muhadam, 2010. *Memahami Ilmu Pemerintahan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Kybernologi Sebuah Charta Pembaharuan*. Tangerang Banten, Sirao Credentia Center.
- Nugroho, Riant, 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta, Gramedia, Jakarta.
- Rasyid M Ryaas. 2000. *Makna Pemerintahan*. Mutiara Sumberdaya. Jakarta.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2008. Terjemahan Benyamin Molan. *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Refika Aditama. Bandung.
- Sudjana, Djudju. 2006. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Suharto, Edi. 2005. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung, PT Refika Aditama.

Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan..* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.

Syafiie, Inu Kencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, PT Refika Aditama. Bandung.

Tanjung, Salman Husin. 2003, *Sistem Pemerintahan Desa*. Alqaprint Jatinangor. Sumedang.

Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Usman, Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Social*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.

Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor

Widjaja, HAW, 2003. *Otonomi Desa*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*?. UIR Press. Pekanbaru.

B. Dokumentasi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural.