

DAFTAR ISI

- Revitalisasi Fungsi Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kota Makassar
Mursalim dan Faisal Alwi 142-157
- Hubungan Antara Pemanfaatan Sumber Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa
Anwar, Ratna Mutia, Munawarah, Hayati, Cut Nyakdhin dan Nurul Azmi 158-172
- Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang)
Sarboini, Zulfan Yusuf, Muhammad Surairi dan Mariati 173-188
- Jurnal Analisis Kohesi Gramatikal Dan Leksikal Pada Novel Kekang Karya Stefani Bella
Hema Wadhi, Christin Agustina Purba, Maria Agustina Sitanggung dan Nelvintin Waruwu 189-199
- Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Ips Terpadu Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik
Yenni Agustina, Rizka dan M. Fraja Yuda 200-212
- Improving English For Tourism In Indonesia: Knowing The Baduy Culture
Wawat Srinawati, Idun Suwarna dan Muhammad Usman 213-223
- Citra Wanita Dalam Novel Larasati Karya Pramoedya Ananta Toer
Yulsaffi, Erfinawati dan Yulinda Pasmida 224-237
- Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Dalam Novel Seperti Hujan Yang Jatuh Ke Bumi Karya Boy Candra
Wahyu Ningsih, Dwi Kusuma Wardhani, Mia Rafika Uzma, dan Prasti Ayuningtiyas 238-249
- Pengaruh Green Product Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Air Minum Di Kota Banda Aceh
Nelly, Rahmi, Nurfiani Syamsuddin, Samsul Ikhbar dan Muhammad Nawir 250-263
- Tradisi Budaya Dan Kearifan Lokal Manggotil Eme Pada Masyarakat Batak Toba Di Desa Sigapiton Kecamatan Ajibata Kabupaten Toba : Kajian Tradisi Lisan
Vero Risnawati Limbong, Robert Sibarani dan Jekmen Sinulingga 264-270
- Analisis Kesalahan Berbahasa Dalam Tataran Morfologi Pada Pengguna Facebook Siswa SMP
Widia Naibaho, Ronika Saragih, Cindy Theresia Naibaho dan Christin Agustina Purba 271-277
- Hubungan Motif Penggunaan Instagram Sebagai Media Pembentukan Citra dengan Presentasi Diri
Rina Marlina Fitriana, Ulfa Yuniati 278-293



**Binaan Pascasarjana Unpas
Universitas Pasundan Bandung**



Volume 2

Nomor 2

Edisi Nopember

Bandung 2021

Published By

Komunitas Dosen Penulis dan Peneliti Indonesia

<http://jsk.kodepena.org/index.php/jsk>

EDITORIAL TEAM
JURNAL SOSIOHUMANIORA KODEPENNA

EDITOR IN CHIEF

Dr. Abubakar. M.Si, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia, Email:
abubakar@serambimekkah.ac.id

OJS MANAGER

Dr. Soetam Rizki, Ma Chung University Malang, Jawa Timur, Indonesia

WEB MANAGER

Munawir, ST., MT, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia E-mail :
munawir@serambimekkah.ac.id

EDITOR

1. Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum, E-Mail : ranisitifitriani@gmail.com.
2. Aay Farihah Hesya, M.PdI. Bidang: Psikologi Pendidikan Islam, Email:
prodipai16@gmail.com
3. Andrew Shandy Utama, SH, MH., Bidang: Ilmu Hukum, Email:
andrew.fh.unilak@gmail.com
4. Prima Andreas Siregar, S.E., M.Si, Bidang: Manajemen Pemasaran, Manajemen Stratejik, Email: primapas@gmail.com atau prima.andreas@lecturer.unri.ac.id
5. Suleman Samuda. S.Sos. MPA., Bidang: Manajemen dan Kebijakan Publik, Email:
suleman.samuda@kemitraan.or.id
6. Reyneldus Rino S.IP., Bidang: Ilmu Pemerintahan, Email:
reynelpemerintahan015@gmail.com
7. Joshua Fernando, S.I.Kom.,M.I.Kom., Bidang: Ilmu Komunikasi, Email:
joshuafernandosaty@gmail.com
8. Sukarddin, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Sejarah, Email:
sukarddinsejarah@gmail.com
9. Mahlianurrahman, M.Pd., Bidang: Pendidikan Dasar, Email: Rahmanklut@gmail.com
10. Suryanti, S. Pd., M. Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Email:
suryanti042516@gmail.com
11. Hj. Nurlina, M.Si., Bidang: Manajemen Pendidikan, Email: dikatakbir@yahoo.co.id
12. Iksan, M. Pd., Bidang: Manajemen Pendidikan, Email: iksan687@gmail.com
13. Ilham A. Lambaga, S.Si., M.Pd., Bidang: Pendidikan Sains, Email:
ilhamlambaga@gmail.com
14. Endang Lifchatullaillah, S.E, M.M., Bidang: Manajemen Keuangan, Email:
endanglilif@gmail.com
15. Sri Mulyono,SE., M.M., Bidang: Manajemen Pemasaran, Email:
srimulyono63@gmail.com
16. Refika, Bidang: Manajemen Pendidikan Islam, Email: refika2017@yahoo.com
17. Sawaluddin Siregar, S.Fil.I., MA., Bidang: Kajian Islam, Email:
lisyasiregar@gmail.com
18. Kosilah, M.Pd., Bidang: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Email:
kosilah81@gmail.com
19. Mohammad Solihin, S.Sos., M.A., Bidang: Ilmu Komunikasi dan Media, Email:
mas.mohammadsolihin@gmail.com

20. Wawat Srinawati, S.Pd,M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: wawatsrinawati@gmail.com
21. Sri Zulfida, M.A., Bidang: Pendidikan Bahasa Arab, Email: zulfida@stainkepri.ac.id
22. Ramlan, S.Pd., M.Hum., Bidang: Applied English Linguistics, Email: ramlan@unigha.ac.id
23. Nursidrati, M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika, Email: nursidrati@gmail.com
24. Machsun Rifauddin, S.Pd.I., M.A., Bidang: Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Email: machsunr@gmail.com
25. Haeril, S.Or., M.Kes. Bidang: Pendidikan Jasmani dan Kesehatan Olahraga. Email: haeril8@gmail.com
26. Ulfa Yuniati, S.I.Kom., M.Si. Bidang: Media Massa, Komunikasi, Email: ulfa.yuniati@gmail.com

REVIEWER

1. Desi Sommaliagustina, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Hukum Perdata, Hukum Bisnis dan Hukum Perlindungan Konsumen., Email: desisommalia@umri.ac.id
2. Dr. M. Syukri Azwar Lubis, M.A., Bidang: Bimbingan Konseling Islami, Email: msyukriazwarlubis@gmail.com
3. Dila Novita, S.Sos., M.Si., Bidang: Kebijakan Publik, Komunikasi Publik, Inovasi Pelayanan Publik, Smart City., Email: dilanovitapasca@gmail.com
4. Andre Prasetya Willim, S.E., M.M., Bidang: Manajemen Keuangan dan Pasar Modal, Email: andre_willim@yahoo.co.id
5. Dr. Dian Aswita. S.Pd., M.Pd, Bidang: Pendidikan Biologi., Email. aswita_dian@yahoo.com
6. Dr. Muhsyanur, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa dan Sastra, Email: muhsyanursyahrir85@gmail.com
7. Hasrul Sani, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: hasrulsaniharking@gmail.com
8. Merita Ayu Indrianti, S.P., MP. Bidang: Sosial Ekonomi Pertanian, Email: ayusutarto@umgo.ac.id
9. Jeremia Alexander Wewo, SH,MH. Bidang: Ilmu Hukum, Email: jeremiawewo92@gmail.com
10. Dr. Adji Suradji Muhammad., Bidang: Administrasi Publik, Email: suradji@umrah.ac.id
11. Nirmala Sari, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Email: nirmalabungas@gmail.com
12. Dr. H. Muhammad Alfatih Suryadilaga, S.Ag. M.Ag., Bidang: Studi Agama Islam, Email: muhammad.suryadilaga@uinsuka.ac.id
13. Ratih Puspasari, M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika, Email: ratih.puspasari@stkipgritlungagung.ac.id
14. Dr. Arfriani Maifizar, S.E, M. Si., Bidang: Sosiologi, Email: arfrianimafizar@utu.ac.id
15. Dr. Petrus Jacob Pattiasina, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Indonesia, Email: pattiasinaethus@gmail.com
16. Dina Merris Maya Sari, M.Pd, Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: merrisdina1@gmail.com
17. Mister Candra, S.Pd., M.Si., Bidang: Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah, Email: mister.candra@gmail.com

18. Dhyani Ayu Perwiraningrum, SKM., MPH., Bidang: Public Health, Health Promotion, Nutrition, Email: dhyani@polije.ac.id
19. Dr. Nuning Yudhi Prasetyani, S.S, M.Hum., Bidang: Applied Linguistik, Email: nuningyudhi@fbs.unipdu.ac.id
20. Dr.Ir. B.M.A.S. Anaconda Bangkara, MT., MSM., Bidang: knowledge share, knowledge management, cross-cultural communication, Email: anaconda@president.ac.id
21. Taufiqurrachman, M.Soc.Sc., Bidang: Media, Culture, & Tourism, Email: taufiqurrachman@umrah.ac.id
22. Ibnu Hajar Ansori, M.Th.I., Bidang: Ilmu Hadis, Email: ibnuhajar93@iainkediri.ac.id
23. Erwin Ubwarin, Bidang: Ilmu Hukum, Email: eubwarin@gmail.com
24. Ahmad Nurun, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Email: ahmadnurun3@gmail.com
25. Agus Nurofik, S.Kom., M.M., Bidang: Manajemen Pemasaran, Email: agsnin@gmail.com
26. Dr. Lutfi Yondri, M.Hum., Bidang: Kajian Budaya dan Arkeologi, Email: yondrilutfi@gmail.com
27. Wilhelmus Labobar, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika dan Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran (Pedagogik), Email: wlabobar@iaknambon.ac.id
28. Dr. Nopriadi Saputra, S.T., M.M., Bidang: Strategic Management, Email: nopriadisaputra@gmail.com
29. Shinta Desiyana Fajarica, S.IP., M.Si., Bidang: Ilmu Komunikasi, Kajian Komunikasi Kebencanaan, Manajemen Krisis, Email: shintadesiyana.f@unram.ac.id
30. Dr. Arif Setyawan, S.Hum., M.Pd., Bidang: Ilmu Sastra, Filologi, Pendidikan, Email: setyawan161087@gmail.com
31. Wandu Abbas, S.IP., M.Hub. Int., Bidang: Hubungan Internasional, Email: wandiabbas13@gmail.com

Bandung, 06 Mei 2020

Ketua Umum,



Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M.Hum.

Foreword

Alhamdulillah... the Jurnal Sosiohumaniora (JSK) Kodepena is almost two years old, at this young age, JSK continues to improve itself with all the support from Kodepena members throughout Indonesia.

JSK's presence is deeply felt in our hearts, especially in collaboration with wider publications, with open collaborations that will make it easier for writers to publish their work quickly around the world, thereby increasing citations and h index.

The publications in this edition are the result of the work of the Kodepena team, especially those involved in journal editorials, both acting as editors and as reviewers. We need to appreciate the results of their work by saying "*thank you very much*", hopefully what they do gets a reward from Allah SWT.

Furthermore, thanks to the General Chair of Kodepena Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum. who are passionately encouraging and fostering for the progress of all of us, thank you also to the Graduate School of Pasundan University, Bandung for the guidance and direction for the progress of this JSK journal, with the hope that this journal can be properly accredited in the future, Aamiinnn.

Bandung, Nopember 30, 2021

Ojs Manager

Ttd.

Dr. Soetam Rizky Wicaksono, S. Kom., MM

In-Chief Editor,

Ttd.

Dr. Abubakar Ajalil, M. Si

REVITALISASI FUNGSI CAMAT DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KOTA MAKASSAR

Mursalim¹ dan Faisal Alwi²

¹Mursalim adalah Staf Pengajar Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email : mursalim@upri.ac.id

²Faisal Alwi adalah Mahasiswa Program Doktor Universitas Muslim Indonesia,
Makassar

email : ichal.justicia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pentingnya revitalisasi fungsi camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat revitalisasi fungsi camat. Penelitian dilaksanakan di Kota Makassar, yang menjadi unit analisis adalah instansi kantor camat. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan tabel frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga fungsi camat dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu 1) fungsi camat dalam pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, 2) penyerahan kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan 3) pembinaan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kecamatan. Ketiga aspek tersebut perlu atau penting dilakukan revitalisasi. Namun, yang mendesak di revitalisasi adalah penyerahan kewenangan kepada camat dalam penyelenggaraan pemerintahan. **Orisinalitas:** Faktor yang menjadi penghambat dalam melakukan revitalisasi fungsi camat terdiri atas faktor internal dan eksternal. Meliputi kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana, fasilitas komunikasi, dukungan anggaran, dan ketersediaan perangkat peraturan.

Keywords: Revitalisasi, Fungsi Camat, Pemerintahan.

PENDAHULUAN

Kebijakan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan strategi baru dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia yang menjadikan pemberdayaan sebagai misi utama pemerintahan dan mendudukkan tugas pemerintahan itu di atas landasan pelayanan serta semakin mendekatkan pemerintah kepada masyarakat. Perubahan undang-undang tersebut merupakan upaya rakyat mengembalikan

Revitalisasi Fungsi Camat

Jurnal Sosiohumaniora
Kodepena

pp. 142-157



fungsi organisasi publik yang selama ini berdiri diposisikan untuk melayani kekuasaan daripada costumernya yakni rakyat (Dwijowijoto, 2001:54).

Efektivitas pelaksanaan otonomi daerah diperlukan perubahan struktur dan peranan organisasi pemerintah di daerah mutlak dilakukan. Peluang untuk melakukan restrukturisasi organisasi pemerintah tersebut sekarang ini sudah ada melalui PP. Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Melalui peraturan tersebut diharapkan pemerintah daerah dapat menyusun perangkat-perangkat organisasi daerah yang sesuai dengan kebutuhan daerah setempat, dalam art! organisasi daerah yang dapat memahami kepentingan masyarakat, sehingga fungsi perangkat daerah bisa dioptimalkan.

Salah satu perangkat daerah yang ada di kabupaten/kota adalah kecamatan atau kantor Camat. Institusi ini dalam kedudukannya sebagai perangkat daerah merupakan ujung tombak pemerintah daerah yang membawahi kelurahan dan desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan.

Institusi kecamatan dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 disebutkan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang dari Bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kewenangan yang dimiliki Camat selaku kepala kecamatan adalah mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Kecamatan di bidang pelaksanaan tugas pemerintahan umum serta tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati. Tugas-tugas pemerintahan umum yang dilaksanakan oleh kecamatan adalah bersifat koordinatif, dan melakukan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan. Sedangkan fungsi yang dilaksanakan adalah perumusan kebijakan teknis dan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah di kecamatan (PP No. 18 Tahun 2016).

Pelaksanaan tugas dan fungsi camat di Kota Makassar telah diatur dalam Peraturan Daerah Kota Makassar (Perda Makasar No. 29 Tahun 2005). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut kerangka otonomi daerah masih dijumpai beberapa kelemahan. Kelemahan yang ada terindikasi pada belum tegasnya peraturan berkaitan dengan tugas dan fungsi kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, dan masih adanya kerancuan tugas sehingga pelaksanaan tugas Camat kurang optimal.

Mengingat perkembangan dan kemajuan Kota Makassar akhir-akhir sangat pesat sehingga berdampak pada berbagai problem sosial kemasyarakatan yang timbul di tengah-tengah masyarakat, oleh karena itu melalui revitalisasi fungsi Camat di Kota Makassar menjadi penting dilaksanakan, supaya peran dan fungsi camat lebih luas untuk menangani berbagai problem yang ada.

Revitalisasi fungsi camat dianggap penting pada daerah metropolitan seperti Kota Makassar, hal itu dimaksudkan supaya beberapa urusan pemerintahan yang selama ini ditangani langsung oleh Walikota dapat

didelegasikan kepada Camat. Sehingga dapat mengurangi beban kerja Walikota dan kepemimpinan Walikota dapat lebih optimal pada kegiatan-kegiatan pengambilan kebijakan strategis.

Kelemahan dalam pelaksanaan fungsi Camat di Kota Makassar terdapat pada pelaksanaan tugas-tugas penyelenggaraan pemerintahan belum optimal, hal itu ditunjukkan pada peran pimpinan kecamatan dalam pelaksanaan pembangunan di wilayahnya masih kurang. Selain itu tugas dan fungsi camat yang dilaksanakan selama ini masih sangat bergantung pada instruksi atau perintah dan "Walikota, sehingga kondisi tersebut menyebabkan aparat pemerintah di kantor kecamatan tidak dapat berkreasi dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan maupun tugas pelayanan secara efisien, efektif dan responsive.

Ada dua masalah pokok yang diangkat dalam kajian ini adalah untuk melihat sejauhmana revitalisasi fungsi camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dan faktor-faktor yang menghambat revitalisasi fungsi camat tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, dan untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala dengan gejala lain dengan masyarakat. Penelitian ini bersifat survei yang menggunakan data gabungan (*kontingensi*) data kualitatif dan kuantitatif.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah masyarakat yang mendapatkan pelayanan di Makassar

2. Sampel

Sampel penelitian diambil sebanyak 80 orang yang dijumpai pada saat mendapatkan pelayanan di Kantor Kecamatan Makassar

3. Teknik Sampling

Teknik sampling ditetapkan secara aksidental sampling, yaitu sampel ditetapkan berdasarkan masyarakat yang dijumpai pada saat mendapatkan pelayanan di Kantor Kecamatan Makassar ditetapkan 80 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam.

Bertujuan untuk memperoleh data dan informasi kualitatif secara langsung dari sumber data. Sedangkan teknik wawancara bersifat terbuka dengan tujuan agar responden dapat memberikan jawaban dan pandangan seluas-luasnya. Dan agar wawancara tetap berada dalam konteks penelitian maka wawancara disertai pedoman wawancara (*interview-guide*) yang dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan penulisan tesis ini, maka ditentukan informan pada Kantor Kecamatan

Makassar berikut: a. Kepala Dinas, b. Kabag Tata Usaha (*midlle management*) dan c. Kasub Din Kasie

2. Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi atau dijawab.

3. Dokumentasi.

Dengan cara mengumpulkan data sekunder (Peraturan perundang-undangan dan data relevan. lainnya bagi penelitian ini) yang berfungsi untuk memperkuat data primer.

4. Observasi.

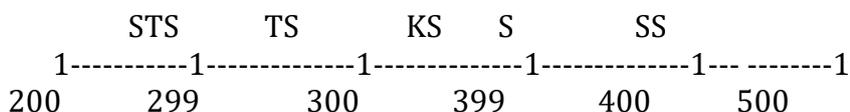
Guna melengkapi hasil penelitian dan pengumpulan data, maka dilakukan observasi kelapangan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik dan Prosedur Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data kualitatif dilakukan dari hasil observasi, wawancara, dengan melakukan reduksi, sistematisasi, dan menyatakan pemahaman peneliti secara interpretative.

Kemudian jawaban yang berupa tanggapan sampel penelitian ditabulasi sesuai dengan pertanyaan yang diberikan, selanjutnya dikalikan dengan bobot yang telah ditentukan dan dijumlahkan sehingga diperoleh total skor jawaban responden. Untuk menyimpulkan dipakai cara total skor jawaban responden dengan cara membandingkan skor nilai tertinggi pada skala likert.

Skor tertinggi Skala Likert untuk 100 responden masyarakat adalah 500 dan skor terendah adalah 100. Untuk lebih jelasnya Skala Likert, terlihat pada Gambar 2.



Gambar Skala likert

Interprestasi skor dilakukan dengan rumus: $IS = S/ST \times 100 \%$. Dimana: *IS* = *interprestasi skore*, *S* = *shor*, *ST* = *skor tertinggi*

Kriteria interprestasi yang digunakan adalah sebagai berikut: 0 % - 20 % = Tidak memuaskan, 21 % - 40 % = Kurang memuaskan, 41 % - 60 % = Cukup memuaskan, 61% - 80 % = Memuaskan 81 % - 100 % = Sangat Memuaskan

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif data diperoleh secara langsung dari responden dengan metode survey. Populasi penelitian terdiri atas unit kerja Kantor Kecamatan di Kota Makassar sebanyak 14 Kecamatan. Penentuan sampel

melalui dua tahap, yakni pertama dilakukan sampling wilayah dengan menetapkan kantor kecamatan beserta kantor kelurahan didalam wilayahnya yang dijadikan sebagai lokasi penelitian. Responden penelitian ditentukan secara proporsional yakni terdapat keterwakilan jumlah sampel sebanyak 50% dari populasi dengan demikian jumlah kecamatan yang diambil sebagai sampel sebanyak 7 kecamatan. Untuk memilih 7 kecamatan tersebut ditetapkan (criteria berdasarkan letak wilayah kecamatan yaitu kecamatan yang berada pada pusat kota, dan kecamatan yang berada pada pinggiran kota.

Setelah ditentukan sampel wilayah kemudian dilakukan sampling individu yang dijadikan responden yaitu masing-masing seluruh Camat aparat kecamatan, dan masyarakat Penentuan jumlah sampel dilakukan secara sengaja yakni sebanyak 80 orang yang diperoleh secara acak sesederhana.

Data penelitian diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah melalui tabulasi frekuensi dan pemberian bobot persentase. Dalam memberikan bobot untuk mengetahui pentingnya revitalisasi digunakan pengukuran dengan menggunakan skala interval sebagai berikut: apabila mencapai skor 3,25%-4,0% (revitalisasi sangat penting), nilai skor 2,50%-3,24% (revitalisasi penting), nilai skor 1,75%-2,40% (revitalisasi kurang penting), dan nilai skor 1,00%-1,74% (revitalisasi tidak penting). Selanjutnya penjelasan hasil penelitian diuraikan secara naratif dengan menggunakan penjelasan-penjelasan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Makassar secara administratif berada dalam wilayah Propinsi Sulawesi Selatan. Daerah ini memiliki posisi strategis sebagai pusat pemerintahan propinsi, sentra bisnis, dan pendidikan, sehingga wilayah ini sering disebut sebagai pintu gerbang Indonesia Timur. Kota Makassar memiliki wilayah seluas 175,77 Km² atau 9,28 persen dari luas wilayah Propinsi Sulawesi Selatan, dan memiliki 14 buah kecamatan dan 143 kelurahan. Data statistik tahun 2005 (Makassar dalam angka), penduduk kota ini tercatat sebanyak 1.193.434 jiwa.

Kedudukan Camat di Kota Makassar sangat bergantung pada kewenangan yang diberikan oleh Walikota/Bupati. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pada pasal 126 ayat 3 telah diatur mengenai tugas camat dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi tugas: (1) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; (2) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; (3) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (4) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; (5) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan; (6) membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; (7) melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan desa dan kelurahan.

Ketentuan yang diatur dalam pasal 126 ayat 3 tersebut khususnya di Kota Makassar telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 29 tahun 2005 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Kecamatan dalam Daerah Kota Makassar. Dalam peraturan tersebut mengatur tentang tugas camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan sosial, serta ketentraman dan ketertiban. Selain tugas-tugas tersebut juga dilaksanakan tugas pelaksanaan pembinaan pemerintahan kelurahan dan pelayanan administrasi publik, serta tugas-tugas pelaksanaan pelayanan teknis administratif kesekretariatan.

Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 29 tahun 2005 menunjukkan tugas-tugas camat dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan belum dijabarkan secara detail, karena tugas-tugas ini masih perlu penjabaran dalam bentuk peraturan Walikota. Oleh karena itu kewenangan yang diberikan kepada Camat dalam menyelenggarakan tugas-tugas pokok sebagaimana ditetapkan dalam Perda tersebut dapat saja berubah setiap saat yang disesuaikan dengan kebutuhan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat yang harus dilaksanakan oleh pemerintah pada tingkat kecamatan.

Revitalisasi Fungsi Camat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Ada tiga aspek yang dikaji dalam penelitian ini yaitu 1) pelaksanaan fungsi camat dalam pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, 2) penyerahan kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan 3) pembinaan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kecamatan.

Revitalisasi fungsi camat pada dasarnya adalah peningkatan atau perluasan peran dan fungsi camat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat dan pemberian pelayanan secara langsung kepada warga masyarakat (Glendy Harris Manumbalang dkk, 2020)

. Di Kota Makassar sendiri revitalisasi ini perlu dilakukan mengingat besarnya beban kerja yang dilaksanakan oleh walikota. Sebagaimana terlihat pada beberapa persoalan yang terkait dengan pengelolaan perkotaan hampir semua menjadi beban walikota. oleh sebab itu supaya dengan pemberian kewenangan yang jelas kepada camat selaku aparat pembantu walikota dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, maka diharapkan tugas-tugas walikota selaku pemimpin wilayah/kota dapat lebih terfokus pada hal-hal yang bersifat strategis. Begitu peran camat sebagai kepala wilayah kecamatan dapat lebih optimal terutama dalam pemberian pelayanan, karena instansi yang dipimpinnya merupakan ujung tombak (front liner) setelah instansi kelurahan.

Hasil penelitian menunjukkan untuk subvariabel pelaksanaan fungsi camat dalam pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, meliputi beberapa indikator yaitu peningkatan peran camat dalam mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, pada indikator ini kategori penilaian responden mencapai skor 2,6% yang berarti bahwa penting untuk dilakukan revitalisasi,

peningkatan fungsi camat dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban memperoleh nilai skor 2,4 atau berada pada kategori revitalisasi kurang penting, sedangkan mengenai peningkatan peran dan fungsi camat dalam mengkoordinasikan kegiatan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan mencapai nilai skor 2,9 yang berarti revitalisasi dianggap penting. Pada indikator yang lain yakni peningkatan peran dan fungsi camat dalam mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum menunjukkan skor yang dicapai senilai 2,8% yang berarti untuk kegiatan camat ini dianggap penting untuk direvitalisasi. Sementara peningkatan peran dan fungsi camat dalam mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan memperoleh nilai skor 2,8%, hal ini berarti untuk fungsi ini sangat penting dilakukan revitalisasi.

Pada subvariabel penyerahan kewenangan penyelenggaraan pemerintahan terdiri atas tiga indikator yang dijadikan sebagai parameter untuk mengukur sejauhmana pentingnya dilakukan revitalisasi, masing-masing indikator tersebut adalah mengenai pemberian kewenangan yang luas kepada camat dalam penyelenggaraan pemerintahan, dari skor penilaian yang diperoleh mencapai 2,9% yang berarti fungsi ini penting dilakukan revitalisasi, sedangkan mengenai perluasan pelayanan masyarakat yang dilaksanakan oleh kantor kecamatan capaian skor mendapat nilai 3,0% hal ini berarti revitalisasi dianggap penting. Sementara pada indikator mengenai kemampuan camat dalam melaksanakan tugas pemerintahan mencapai skor 2,9% atau dapat dikatakan juga penting dilakukan revitalisasi.

Terkait dengan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh camat selaku kepala wilayah pemerintahan pada tingkat kecamatan, salah satu fungsi yang dilaksanakan adalah pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Sebagaimana diketahui terdapat beberapa instansi baik instansi pemerintah otonom maupun instansi pemerintah yang vertikal dari pusat selalu atau berada dibawah koordinasi camat dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Instansi tersebut diantaranya instansi kelurahan, kantor urusan agama, Puskesmas, instansi pendidikan dan sebagainya (Gunawan 2014).

Ada beberapa indikator yang dijadikan sebagai parameter untuk mengukur pentingnya revitalisasi fungsi camat dalam pembinaan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kecamatan yaitu: pembinaan pengelolaan administrasi kelurahan, dari penilaian responden pada indikator ini diperoleh skor nilai sebesar 2,8% yang berarti revitalisasi dinilai penting, sedangkan pada indikator pentingnya fungsi camat dalam pembinaan aparat kelurahan diperoleh nilai skor sebesar 2,4% atau revitalisasi tidak dianggap penting. Terkait dengan indikator ini karena tugas-tugas pembinaan aparat kelurahan dilakukan langsung oleh para lurah selaku pimpinan pada instansinya masing-masing, dan apa yang dilakukan oleh para lurah dalam pembinaan personil nya dinilai sudah terlaksana dengan

baik, sehingga fungsi camat dalam hal ini hanya melakukan pengawasan. Sedangkan fungsi camat dalam pembinaan lembaga kemasyarakatan pada tingkat kelurahan dari skor nilai yang diperoleh mencapai 2,5% ini berarti fungsi ini perlu ditingkatkan dengan kata lain fungsi camat dalam hal ini penting di revitalisasi.

Berdasarkan penilaian responden terhadap ketiga subvariabel penelitian dan indikator didalamnya menunjukkan skor rata-rata pada ketiga fungsi dan peran camat sebagaimana disebutkan di atas semuanya perlu dilakukan revitalisasi dan diantara fungsi tersebut yang tertinggi skor penilaian responden mengenai pentingnya revitalisasi adalah pada subvariabel penyerahan kewenangan penyelenggaraan pemerintahan dengan skor 2,9%, kemudian yang kedua adalah pelaksanaan fungsi pengkoordinasian sebesar 2,7% dan terendah adalah pembinaan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat kelurahan dengan skor yang dicapai sebesar 2,6%. Faktor-faktor Menghambat Revitalisasi Fungsi Camat

Efektivitas pelaksanaan fungsi Camat dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam kerangka otonomi daerah dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal yaitu kondisi yang ada pada institusi kecamatan seperti kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana, maupun kemampuan dari camat itu sendiri selaku pimpinan perangkat pemerintahan di wilayah kecamatan, dan ketersediaan anggaran. Sedangkan kondisi yang bersifat eksternal adalah peraturan yang berkaitan dengan pemberian kewenangan yang menjadi tugas Camat, kerjasama antar instansi perangkat daerah. dan partisipasi masyarakat dalam mendukung program-program instansi yang dilaksanakan oleh Camat.

Faktor-faktor yang diidentifikasi dalam kajian ini berkaitan dengan pentingnya revitalisasi fungsi Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah hanya faktor yang bersifat menghambat atau yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas camat, faktor tersebut adalah: pertama, faktor kuantitas dan kualitas aparat (SDM) salah satu aspek yang mendorong efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan maupun pemberdayaan masyarakat pada tataran kecamatan termasuk didalamnya adalah faktor sumber daya manusia/aparat pemerintah. Seperti diketahui peranan aparat pemerintah sebagai motivator dan dinamisator masyarakat dalam melaksanakan pembangunan khususnya masih sangat besa, sehingga aparat pemerintah yang bekerja di wilayah ini dituntut memiliki kemampuan yang lebih luas dalam segala bidang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ada di wilayahnya. Ketersediaan aparat pemerintah Kecamatan yang ada di Kota Makassar baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Sumber day a manusia memainkan peran penting dalam organisasi. Peran inilah yang akan membawa misi organisasi sampai pada tempat tujuannya. Karena sangat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap organisasi tidak dapat mengabaikan bagaimana sumber daya manusia berkiprah dalam menjalankan

aktifitas organisasi. Karena sumber daya manusialah yang menjadi penggerak dalam suatu organisasi atau institusi. Hal senada dinyatakan oleh Simamora (2001:2): "Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan -organisasi."

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor penting dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi diantara semua elemen-elemen pokok dalam organisasi Pemerintah, bahkan fasilitas kerja yang ada, tidak akan ada gunanya bila sumber daya manusia tidak diberdayakan. Karena begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi kita akan mencoba menelusuri beberapa pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:8) bahwa : "Sumber daya manusia pada dasarnya *partner* dari alam yang berada di luar diri mereka dan sekaligus daripada kultur, yakni hasil perubahan menyeluruh yang disebabkan oleh manusia itu sendiri". Menurutnya bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai satu sisi sumberdaya organisasi yang terpisah dengan sumber daya lainnya dalam rangka mengelola atau memanfaatkan sumber daya alam. Dengan merujuk pengertian sumber daya manusia di atas dapat dinyatakan bahwa selain sumber daya manusia tentu saja ada sumber daya alam yang dimanfaatkan / diolah oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Selanjutnya Nawawi (2000:40) juga telah menyatakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis, dimana aset tersebut dapat diwujudkan dalam potensi yang nyata. Oleh karena itu, aspek manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting untuk mengimplementasikan misi dan langkah-langkah strategis organisasi. Sehingga kinerja sumber daya manusia sendiri menjadi meningkat dimana hal ini akan berdampak meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai profitabilitas yang tinggi.

Dalam kehidupan organisasi baik yang berorientasi *profit* maupun *nonprofit* telah membuktikan bahwa masalah sumber daya manusia adalah persoalan yang mendasar sebagai aset atau modal organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa setiap organisasi mengharuskan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal untuk mengimplementasikan langkah-langkah strategisnya.

Martoyo (2000:5) menyatakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan aset pembangunan, dalam hal ini konteksnya dalam organisasi negara dimana sumber daya manusia ini harus dapat dimanfaatkan dalam proses pembangunan. Dengan demikian berbagai keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia sebagai kemampuan biologis dan rohaninya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki aspek manusia sebagai sumber daya di luar dari sumber daya lainnya (alam, finansial) yang memiliki potensi sebagai aset atau modal organisasi dalam mewujudkan eksistensinya yang dapat dimanfaatkan dalam menjalankan misi dan langkah strategis organisasi.

Sementara itu Dessler (1997:2) menyatakan bahwa : "Kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian."

Dari beragam defenisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para penulis di atas dapat dikemukakan kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran manusia sebagai sumber daya organisasi dengan menjalankan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) dan diwujudkan dalam kebijakan dan praktik perekrutan, penjaringan, pelatihan dan pengimbangan dan penilaian serta pelepasan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi."

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran nyata dalam rangka menjalankan misi untuk mencapai tujuan organisasi. Peran nyata manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan masih eksisnya organisasi itu sendiri. Menurut Hasibuan (1997:14-15) bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sebagai berikut.

Bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut ini: .

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat Undang-Undang Perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal,
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya.

Karena sangat kompleksnya peran sumber daya manusia, maka Hasibuan (1997:15) merinci dalam sepuluh poin cakupan yang cukup luas. Pandangan yang beda dirinci dalam Dessler (1997:24-25) yang pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

- a. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai mitra strategis. Peran awal dari manajemen sumber daya manusia hanya memandang sumber daya manusia sebagai staf atau berfungsi sebagai kepenasihatannya yang menjalankan tugas-tugas personalia. Peran kedua yang lebih maju dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu mitra sejajar dalam proses perencanaan strategis, menurut pandangan ini manajemen sumber daya manusia harus menjadi mitra sejajar, baik dalam formulasi dan implementasi dari strategi bersaing dan mencakup seluruh organisasi perusahaan.
- b. Peran manajemen sumber daya manusia dalam perumusan strategi. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia memiliki peran :
 - 1) Pengamatan lingkungan (*environmental scanning*) dengan kata lain mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal.
 - 2) Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu posisi unik untuk memasok intelegensi bersaing yang mungkin bermanfaat dalam proses perencanaan strategis.
 - 3) Peran ketiga manajemen sumber daya manusia adalah ikut berpartisipasi dalam proses formulasi strategi dengan mensuplay informasi sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan intern perusahaan.
 - 4) Peran manajemen sumber daya manusia dalam strategi pelaksanaan.
 - 5) Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam eksekusi atau implementasi yang berhasil dari sebuah rencana strategik perusahaan
 - 6) Manajemen sumber daya manusia mendukung implementasi strategik dalam sejumlah cara yang lain untuk karyawan yang dilepaskan (*outplacing*), melembagakan rencana pembayaran kinerja, mengurangi biaya pemeliharaan kesehatan, dan melatih karyawan.

Dalam dunia global yang semakin bersaing, manajemen sumber daya manusia melembagakan praktik sumber daya manusia yang membangun komitmen

Hasil penelitian menunjukkan tentang kecukupan sumber daya manusia aparat yang ada pada instansi kecamatan di Kota Makassar memperlihatkan skor yang rendah sebesar 1,9. Dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa dari segi kuantitas jumlah aparat yang bertugas di instansi kecamatan masih kurang jika dibandingkan dengan volume tugas yang menjadi beban aparat pemerintah pada tingkat kecamatan.

Penilaian responden tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh salah seorang responden yang diwawancarai maupun hasil pengamatan yang tampak dimana jumlah aparat belum mencukupi kebutuhan. Keadaan ini terlihat pada

formasi jabatan yang tersedia pada beberapa kantor kecamatan belum terisi semuanya. Misalnya jumlah jabatan struktural yang tersedia di kecamatan sebanyak jabatan namun dari jumlah tersebut belum semua terisi baik pejabat struktural maupun staf operasional.

Selain jumlah formasi jabatan yang belum terisi semua, jumlah pegawai staf yang ada pada kantor kecamatan juga sangat terbatas. Masih kurangnya jumlah aparat tersebut menyebabkan beberapa tugas-tugas yang dilaksanakan tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Masih adanya formasi jabatan yang belum terisi menyebabkan pegawai yang ada mengerjakan pekerjaan yang melampaui beban tugasnya, sehingga kadangkala tugas-tugas yang dilaksanakan menjadi tumpang tindih dengan tugas lainnya.

Akibat daripada terbatasnya jumlah pegawai tersebut menyebabkan beberapa urusan pelayanan masyarakat dan urusan pemerintahan umum kadangkala menemui kendala, khususnya dalam pelayanan masyarakat seringkali terjadi urusan yang semestinya dapat diselesaikan dalam waktu cepat akhirnya menjadi lama.

Dari segi kualitas aparat yang dimiliki oleh instansi kecamatan yang ada sekarang ini dilihat dari segi pendidikan pada umumnya pegawai kecamatan memiliki tingkat pendidikan pada tingkat menengah ke bawah, sementara yang berpendidikan setingkat sarjana masih kurang, pada beberapa kantor kecamatan ditemukan jumlah pegawai yang berpendidikan setingkat sarjana paling banyak dua orang, dan pegawai lainnya berpendidikan setingkat SLTA bahkan masih ada yang berpendidikan setingkat SLIP.

Faktor lainnya yang membuat kualitas aparat yang ada pada kantor kecamatan dinilai rendah adalah terbatasnya mengikuti pendidikan dan pelatihan, terutama pendidikan teknis dan fungsional. Padahal seperti diketahui melalui diklat teknis atau fungsional tersebut menjadi dasar penunjang bagi pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparat kecamatan.

Kedua, selain aspek sumber cava manusia/aparat yang menjadi penghambat dalam revitalisasi fungsi Camat. faktor lain yang terlihat adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Faktor prasarana dan fasilitas yang dimiliki oleh sebuah kantor merupakan faktor pendukung yang cukup berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab setiap instansi. Seperti halnya pada kantor kecamatan yang ada di Kota Makassar, dari penilaian responden yang diwawancarai dikatakan bahwa prasarana dan fasilitas penunjang administrasi perkantoran belum memadai seperti komputer/mesin perkantoran lainnya, dan peralatan mobile kantor.

Prasarana lainnya yang dinilai kurang adalah fasilitas kendaraan operasional yang dapat digunakan oleh staf kecamatan dalam melaksanakan tugas-tugas khususnya memberikan pelayanan berupa pembinaan kepada instansi pemerintahan kelurahan. Sekalipun Camat memiliki kendaraan mobil dinas tetapi hal ini penggunaannya sangat terbatas karena Camat juga menggunakan untuk

keperluan kedinasan seperti menghadiri pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh Walikota atau menghadiri rapat dengan instansi lainnya. Selain itu prasarana lainnya yang kurang adalah peralatan komunikasi, alat komunikasi ini penting karena dapat digunakan untuk kepentingan tugas-tugas koordinasi terutama dengan pemerintah desa dan kelurahan.

Ketiga, faktor dukungan anggaran, anggaran merupakan faktor yang sangat urgen dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di kecamatan. Pengalokasian anggaran yang diberikan kepada kantor kecamatan disesuaikan dengan usulan anggaran yang diajukan oleh Camat dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas operasional. Selain itu kecamatan diberikan bantuan dana operasional untuk kegiatan rutin.

Mengenai ketersediaan anggaran operasional di kantor kecamatan menunjukkan skor yang dicapai adalah 2,0 yang berarti secara rata-rata penilaian responden mengenai ketersediaan anggaran di kantor kecamatan dinilai kurang atau tidak mencukupi. Penilaian dari keseluruhan responden tersebut sejalan dengan pernyataan salah seorang informan yang menilai bahwa alokasi anggaran operasional yang diberikan kepada Camat sangat tidak memadai, jika dibandingkan dengan beban tugas camat. Sebagai contoh biaya untuk melakukan kegiatan koordinasi pelaksanaan pemerintahan ke kelurahan dibutuhkan biaya yang tidak sedikit, begitu juga anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan pembinaan terhadap lembaga kemasyarakatan yang ada di desa dan kelurahan serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Keempat, efektifnya pelaksanaan fungsi Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan kepada masyarakat dalam kerangka otonomi daerah sangat bergantung pada kewenangan yang diberikan Walikota kepada Camat yang dituangkan secara jelas dalam Keputusan Walikota.

Peraturan berkaitan dengan pemberian sebagian kewenangan Walikota kepada Camat yang ada di Kota Makassar sampai saat ini belum ada, sehingga pelaksanaan tugas Camat mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2005 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Kecamatan. Sedangkan Keputusan Walikota yang mengatur Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan belum menunjukkan tugas-tugas yang jelas yang menjadi kewenangan Camat, sehingga hal itu menyulitkan Camat dalam membuat keputusan-keputusan.

Sesuai dengan kondisi tersebut, maka selama ini menjadi hambatan bagi camat dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam kerangka otonomi daerah yang semestinya sudah dapat terlaksana dengan baik. Sebagaimana yang diutarakan oleh salah seorang responden yang menjabat sebagai Camat di salah satu kecamatan di daerah ini dikatakan bahwa kewenangan camat dalam menyelenggarakan pemerintahan di kecamatan sekarang ini belum jelas karena kewenangan tersebut belum diserahkan, tidak jelasnya *delegation of authority* tersebut berdampak kepada operasionalisasi kegiatan di lapangan menjadi mandul

dan cenderung tidak sah, bahkan kadangkala wibawa Camat selaku kepala pemerintahan pada tingkat kecamatan menjadi berkurang.

Apa yang dikemukakan oleh salah seorang camat tersebut, juga dialami oleh pimpinan kecamatan lainnya. Terjadinya situasi seperti itu secara nyata berdampak pada kreatifitas Camat dalam melaksanakan tugasnya menjadi lemah, dan tampak adanya keragu-raguan camat dalam bertindak atau membuat keputusan-keputusan strategis berkaitan dengan fungsinya sebagai kepala wilayah pemerintahan di kecamatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa revitalisasi fungsi Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Makassar dilihat pada fungsi pengkoordinasian kegiatan pemerintahan perlu atau penting dilakukan revitalisasi, fungsi camat dalam kewenangan penyelenggaraan pemerintahan penting dilakukan revitalisasi, dan fungsi camat dalam pembinaan penyelenggaraan pemerintahan juga penting dilakukan revitalisasi.

Beberapa faktor yang menghambat peningkatan peran dan fungsi Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Makassar diantaranya adalah faktor sumber daya manusia yang meliputi dari segi kuantitas atau ketersediaan jumlah tenaga yang dibutuhkan masih kurang dan dari segi kualitas juga masih rendah, Faktor penghambat lainnya adalah ketersediaan sarana dan fasilitas perkantoran yang kurang memadai, sarana transportasi aparat yang kurang, dan fasilitas komunikasi. Selain itu dukungan anggaran yang diberikan kepada instansi kecamatan (Carnal) masih terbatas, dan faktor ketersediaan peraturan berupa peraturan walikota yang mengatur tugas dan fungsi Camat belum menunjukkan adanya garis kewenangan yang jelas dimana Camat dapat mengambil keputusan.

Upaya untuk mengoptimalkan efektivitas pelaksanaan fungsi Camat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di Kota Makassar perlu dilakukan revitalisasi fungsi Camat melalui penerbitan Keputusan Walikota tentang Tugas Pokok dan Fungsi kecamatan, Perlu penambahan dan perluasan kewenangan Camat terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, perlu dilengkapi prasarana dan fasilitas penunjang terdiri atas fasilitas administrasi perkantoran, peralatan komunikasi, dan kendaraan operasional untuk staf, personil atau aparat yang ada pada kantor kecamatan perlu ditambah jumlahnya dan perlu ditingkatkan kemampuan kerjanya melalui pelaksanaan pendidikan teknis dan fungsional, maupun peningkatan jenjang atau strata pendidikan formal. Alokasi anggaran operasionai kecamatan perlu ditambah, dan instansi kecamatan perlu diberi kesempatan untuk memungut biaya pelayanan kepada masyarakat yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudidjo Prayudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen Organisasi*. Jakarta Galia Indonesia.
- Bebas, Jakarta. Thoha, Miftah. 2008. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*.
- Dwijowijoto, dan Nugroho, Riant, 2001. *Reinventing. Indonesia: Menata Ulang Manajemen Pemerintahan untuk Membangun Indonesia Baru dengan keunggulan Global*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dwima Wanti Ida. 2004. *Kualitas Pelayanan Publik Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*. Semarang PPS Undep.
- Duriyanto Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta Gajamada Universitas PRES.
- Hasan, Erliana, 2004. Perspektif Komunikasi Pemerintahan Pasca Otonomi Daerah. dalam *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah Vol. 1, Edisi-2 2004*. PPS STPDN Depdagri R.I.
- Kaho, Yosef Riwu, 1995. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kencana, Jakarta. Wicaksono, K.W., 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik. Sketsa pad Masa Transisi*.
- Lukman Sampara. 2000. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta STIALAN PRES.
- Ndraha Talijiduhu. 2000. *Ilmu Pemerintahan Jakarta*. Rinike Cipta
- Santoso, Priyo Budi, 1993. *Birokrasi Pemerintah Orde Baru: Perspektif Struktural dan Kultural*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 2006. *Otonomi Daerah dan Pradigma Bam Kepemimpinan Pemerintahan dalam Politik dan Bisnis*. Suara
- Suganda Dan. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung Sinar Baru.
- Sumaryadi Nyoman. 2005. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta Citra Utama.
- Sapri Inokencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta Pertja
- Sumitro Rahma. 1983. *Peraturan Perundang-undangan Tentang Pemerintahan Daerah*. Bandung ERISCO Turate.
- Sarifuddin Ateng. 1983. *Pasang Surut Otonomi Daerah*. Bandung Bina Cipta.
- Warella. 2004. *Administrasi Negara dan Pelayanan Publik. Jurnal AKPO*, Semarang PPS UNDIP.
- Peraturan Daerah Kota Makassar, Nomor 29 Tahun 2005 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan Dalam Daerah Kota Makassar.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kemendagri RI
- Glendy Harris Manumbalang, Johannis Kaawoan, Herman Nayoan, 2020. PROFESIONALISME CAMAT DALAM PENYELENGGARAAN

PEMERINTAHAN DIKECAMATAN PULUTAN KABUPATEN
KEPULAUAN TALAUD. [file:///C:/Users/HP/Downloads/16333-32744-1-
SM.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/16333-32744-1-SM.pdf), diakses 20 Nopember 2021

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, [https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/10/PP-NOMOR-18-
TAHUN-2016-PERANGKAT-DAERAH.pdf](https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/10/PP-NOMOR-18-TAHUN-2016-PERANGKAT-DAERAH.pdf), diakses 20 Nopember 2021

Gunawan, 2014, Peran Dan Fungsi Kecamatan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Kota Semarang Dan Kabupaten Semarang Provinsi Jawa Tengah, Jurnal Kemendagri RI, diakses 20 Nopember 2021 pada link :
<http://jurnal.kemendagri.go.id/index.php/jbp/article/download/23/22>,