

Analisis Hukum Pengisian Jabatan Lurah Di Kota Baubau

¹Yusri Syarifudin, ²La Ode Muhaimin, ³Faharudin

¹²³ Universitas Dayanu Ikhsanuddin Baubau, Indonesia

riliaa96@gmail.com

ABSTRACT

This research is entitled "The Appointment of Village Heads in Baubau City According to Law Number 23 of 2014." The researcher's goal is to determine the process of appointing Village Heads and analyze the provisions of Law Number 23 of 2014 regarding the appointment of Village Heads according to Law Number 23 of 2014. The research method used in this study is a normative-empirical research method, which also examines the implementation of normative legal provisions (statutes) in action in each specific legal event that occurs in a community. The research problem approaches are: Statutory and Conceptual Approaches. Data collection uses library materials, which are data collection tools conducted through written data. Written data consists of books, articles, journals, research reports, laws and regulations, and other sources. The results of this study indicate that village heads are appointed by the district/city head, specifically the mayor. The proposal comes from the regional secretary (Sekda). The Sekda submits a letter of application to the mayor. If the mayor approves, the mayor can directly summon and inaugurate the village head candidate. Meanwhile, the village head is appointed by the mayor upon appointment by the sub-district head. The sub-district head then submits a letter of application to the regent/mayor. If the regent approves, the regent/mayor inaugurates the village head candidate. Law No. 23 of 2014 outlines several requirements for village head candidates. Lurah candidates must also be appointed from civil servants, with a minimum rank or class of Peñata III/C and a minimum of 10 years of government service. Lurah candidates must also understand all forms of village government.

Keywords: Filling, Position, Village Head

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengangkatan Lurah di Kota Baubau Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Tujuan peneliti ini untuk mengetahui bagaimana cara pengangkatan Lurah sekaligus menganalisa dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 terhadap pengangkatan Lurah menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014. Metode penelitian yang dalam penelitian ini metode penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Pendekatan masalah penelitian ini adalah: Pendekatan Perundang-Undangan dan Konseptual. Adapun pengumpulan data menggunakan bahan pustaka yang mana adalah suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis. Data-data tertulis terdiri dari buku-buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, peraturan perundang-undangan atau lainnya. Hasil dari penelitian ini bahwa Lurah diangkat oleh kepala daerah kabupaten/kota Khususnya Kota Baubau adalah Walikota. asal usulan dari sekretaris daerah (sekda), sekda membuat surat permohonan kepada Walikota, jika Walikota menyetujui, walikota dapat langsung memanggil dan melantik calon lurah tersebut, sedangkan lurah diangkat oleh Walikota atas penunjukan dari camat. Dan camat membuat surat permohonan kepada bupati/walikota. Jika bupati menyetujinya maka buapti/walikota melantik calon lurah tersebut.dalam Undang- Undang No. 23 Tahun 2014 tertulis beberapa persyaratan untuk calon calon lurah, sedangkan lurah juga harus diangkat dari pegawai negeri sipil, minimal pangkat atau golongan yang dimiliki lurah yaitu peñata III/C dan masa kerjanya dipemerintahan paling sedikit 10 tahun juga bagi

calon lurah harus mengerti segala bentuk pemerintahan dikelurahan.

Kata Kunci: Pengisian, Jabatan, Lurah

Pendahuluan

Negara merupakan badan organisasi kekuasaan tertinggi yang didalamnya terdapat pembagian jabatan-jabatan melalui suatu mekanisme yang tersusun secara sistematis sesuai dengan wewenang dan kewajiban masing-masing pejabat. Pembagian tugas-tugas negara dan pemerintahan perlu dipencarkan dan dipisahkan dalam berbagai lembaga negara agar terjadi saling kontrol (*checks and balances*). (Ridwan HR, 2014) Dengan begitu pemerintah dapat menjalankan fungsinya secara kolektif dan diharapkan dapat mengusahakan tercapainya tujuan negara. (Faharudin, 2017)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 28 D ayat (3) menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan" hal ini menjadi jaminan kepastian hukum dalam penentuan pejabat pemerintahan bagi yang memenuhi syarat. Tak dapat dipungkiri penataan sumber daya manusia terus mengalami pembenahan persoalan di bidang kepegawaian namun saking banyak dan kompleksnya justru pemecahannya semakin lambat. Hal tersebut dipengaruhi oleh jumlah pegawai yang tidak produktif dengan kualitas yang kurang memadai maka profesionalisme yang bekerja dipemerintahan dinilai banyak yang tidak berkompeten. (Miftah Thoha, 2016). Kemajuan dalam karier seseorang tidak akan terjadi dengan sendirinya karena karier perlu direncanakan dan dikembangkan. Dari pengalaman banyak menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk merencanakan dan mengembangkan karier seorang pegawai berada pada pundak tiga pihak, yaitu: (Sondang P. Siagian, 1992)

1. Pegawai yang bersangkutan sendiri
2. Atasan langsung
3. Petugas atau pejabat dari satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

Perumusan tentang pengertian Pegawai Negeri di Indonesia telah mengalami perkembangan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, dengan landasan utama saat ini adalah Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara historis dan mendasar, pengertian Pegawai Negeri dirumuskan sebagai berikut: Menurut UU No. 43 Tahun 1999 (Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974): "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku." Menurut UU No. 5 Tahun 2014 dan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN):

Undang-Undang ini menyempurnakan dan memperjelas status kepegawaian dengan mengelompokkan pegawai menjadi Pegawai ASN, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adapun perumusan spesifik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam konteks undang-undang ASN yang berlaku saat ini adalah: "Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Ani Sri Rahayu, 2017). Kesempurnaan aparatur negara, pada hakekatnya sangat tergantung antara lain pada kesempurnaan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah untuk

melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta melayani kepentingan masyarakat secara profesional, jujur, adil, serta tidak diskriminatif. (Rahmi, 2013)

Undang-undang kepegawaian terbaru di Indonesia adalah Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menggantikan UU Nomor 5 Tahun 2014. UU ini mengatur seluruh pegawai ASN, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta mencakup penataan tenaga honorer dan penguatan sistem merit. Keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Kebijakan manajemen PNS tidak terlepas dari peran serta PNS dalam mengelola dan menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya dan berhasil guna sebagai perwujudan tujuan organisasi negara kesatuan Republik Indonesia.

Pengangkatan dalam jabatan struktural ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan PNS dalam jabatan struktural. Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 ditegaskan Pejabat yang berwenang adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan dalam jabatan struktural berada pada pejabat pembina kepegawaian baik itu pejabat pembina kepegawaian pusat maupun pejabat pembina kepegawaian daerah.

Betapa pentingnya mekanisme pengisian jabatan pemerintahan yang dapat memastikan orang-orang yang terpilih dan duduk dalam jabatan struktural telah disaring melalui proses yang bersih untuk meredam persepsi dalam masyarakat, selama ini opini melekat terkait proses pengangkatan pegawai dalam jabatan pemerintahan diwarnai dengan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme oleh karena sistem yang cenderung tertutup sehingga berdampak terhadap rendahnya kualitas Aparatur Sipil Negara maka manajemen pegawai aparatur sipil negara menjadi sangat strategis dan penting terutama dalam aspek perancangan pegawai yang kompherensif dan terprogram dalam rangka penyediaan dan pemenuhan kebutuhan pegawai ASN yang berkualitas di pemerintahan. Manajemen Aparatur Sipil Negara dijalankan berdasarkan pada sistem merit, dengan demikian promosi PNS dilakukan berdasarkan atas kompetensi, terbuka, dan tidak diskriminatif. Manajemen sumber daya aparatur negara harus berbasis kompetensi mencakup pada semua aspek dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (*human resource development*) yang meliputi antara lain: rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan pegawai (*training and development*)

Secara prinsip terdapat tiga sistem yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan pengisian jabatan struktural yaitu sebagai berikut: (Asrul et al., 2020)

1. *Merit system* merupakan suatu proses pelaksanaan mutasi jabatan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah yang didasarkan atas pertimbangan yang bersifat objektif, ilmiah, dan hasil prestasi kinerja bagi suatu pegawai. Merit system disebut juga sebagai career system hal ini landasan yang didasari dengan yang sangat baik melalui cara:
 - a) *Output* dan produktivitas kinerja pegawai yang baik
 - b) Semangat dalam bekerja
 - c) Keburukan-keburukan yang dilakukan pegawai menurun
 - d) Jumlah kehadiran dan kedisiplinan yang sangat baik
 - e) Data kecelakaan menurun

2. *Seniority system* yakni pelaksanaan mutasi jabatan seperti ini didasarkan atas pertimbangan melalui masa kerja, pengalaman kerja dan usia pegawai tersebut. Pelaksanaan mutasi jabatan melalui *Seniority system* tidak bersifat ilmiah dan objektif hal ini dikarenakan bahwa tidak memiliki sebuah kecakapan bagi suatu pegawai atau karyawan yang dimutasi melalui pertimbangan bahwa senioritas belum tentu memiliki klasifikasi dalam memangku jabatan yang baru dan lebih layak.
3. *Spoil system* yakni pelaksanaan mutasi melalui *spoil system* yakni berdasarkan atas sifat keluarga/family. Sistem seperti ini menjadi dasar yang sangat tidak baik atau dapat dikatakan sangat buruk karena mementingkan sifat kekeluargaan sehingga melalui pertimbangan ini dapat dikatakan suka atau tidak suka.

Namun di antara tiga sistem di atas hanya ada satu sistem yang secara tegas diberlakukan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu sistem merit untuk menjamin pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam enam (6) rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini di tegaskan dalam Pasal 51 UU ASN yang menentukan bahwa, manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit.

Pengisian jabatan struktural merupakan langkah awal untuk menciptakan suatu pemerintahan yang baik, karena pejabat yang mengisi suatu jabatan akan memiliki kewenangan untuk melakukan kegiatan-kegiatan pemerintahan yang memiliki dampak publik dan berpengaruh pada masyarakat secara meluas. Bahwa demi mewujudkan tujuan suatu negara maka diperlukan pejabat-pejabat struktural yang mampu merealisasikan pelayanan publik dengan tepat kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Adapun standarisasi pengisian jabatan struktural ini secara umum harus berdasarkan sistem merit yaitu dengan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tidak diskriminatif.

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan instansi Negara baik secara horizontal maupun secara vertikal. Oleh karena itu tidak heran jika di masyarakat, proses pengangkatan PNS dalam jabatan sering dikaitkan dengan praktik, korupsi, kolusi, nepotisme, money politic, sistem yang tertutup, balas jasa, atau pun kedekatan politik dengan penguasa. (Eri Sapto Nugroho, Sukanto, 1990). Undang-Undang ASN khususnya pada Pasal 2 sebagai prinsip dalam pengisian jabatan yang mengamanatkan harus dilakukan secara kepastian hukum; profesionalitas; proporsionalitas; keterpaduan; pendelegasian; netralitas; akuntabilitas ;efektivitas dan efisiensi; keterbukaan; nondiskriminatif; persatuan dan kesatuan; keadilan dan kesetaraan; dan kesejahteraan.

Pemerintah Kota Baubau memiliki 8 Kecamatan sebagai bagian Perangkat Daerah. Terdapat 43 Kelurahan yang tersebar di masing-masing Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bau-Bau Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan Kota Bau-Bau Pasal 10 Susunan Organisasi Kelurahan terdiri dari: a. Lurah; b. Sekretaris Lurah; c. Seksi Pemerintahan; d. Seksi Ekonomi dan Pembangunan; e. Seksi Kesejahteraan Rakyat; f. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban; g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 1. Nama kecamatan dan Jumlah Kelurahan di Kota Baubau

No	Nama Kecamatan	Jumlah Kelurahan
----	----------------	------------------

1	Betoambari	5
2	Murhum	5
3	Batupoaro	6
4	Wolio	7
5	Kokalukuna	6
6	Sorawolio	4
7	Bungi	5
8	Lea-Lea	5
	Jumlah Kelurahan	43

Sumber: BPS Nomor 646 Tahun 2024

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pasal 95 ayat 5, jabatan Lurah masuk dalam kategori jabatan eselon IV.a atau jabatan pengawas. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 54 tentang persyaratan dan pengangkatan ke dalam jabatan pengawas tidak disebutkan secara eksplisit tentang persyaratan keangkatan untuk jabatan pengawas. (J.Kaloh, 2012)

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dalam penelitian ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. "Dalam metode penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat". (Abdulkadir, 2004) Pendekatan masalah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pendekatan Perundang-Undangan dan Konseptual. (Irwansyah, 2020). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi atau bahan pustaka yang mana adalah suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis. Data-data tertulis terdiri dari buku-buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, peraturan perundang-undangan atau lainnya. (Mertokusumo, 2014)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengangkatan Camat Dan Lurah Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dikeluarkan untuk menggantikan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan. Dan tuntunan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. (Izzuddi, 2014)

Undang-undang Nomor 23 Tahun tentang Pemerintah Daerah telah disempurnakan sebanyak dua kali. Penyempurnaan yg pertama dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Adapun perubahan kedua ialah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Serangkaian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 beserta perubahan-perubahannya tersebut menyebutkan adanya perubahan susunan dan wewenang pemerintahan daerah. Susunan pemerintah daerah menurut undang-undang ini meliputi pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah kabupaten dan DPRD. Pemerintahan daerah terdiri atas kepala daerah dan DPRD dibantu oleh perangkat daerah. Pemerintahan

daerah provinsi terdiri atas pemerintah daerah provinsi dan DPRD provinsi. Adapun pemerintah daerah kabupaten/kota terdiri atas pemerintah daerah kabupaten/kota dan DPRD kabupaten/kota. (Setiono Budi, 2012). Seiring berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut (Sri Hartani, setiajeng kadarsih, tedi sudrajat, 2008):

1. Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintahan daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan.
3. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/walikota, dibiayai oleh APBN.

Pengangkatan Camat dan Lurah menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 126 : (Sekretariat DPR RI, 2005)

1. Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan perda berpedoman pada Peraturan pemerintah.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di pimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
3. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) camat juga mempunyai menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:
 - a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
 - b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
 - d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
 - e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
 - f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan
 - g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
4. Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
5. Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah kabupaten/kota
6. Peningkat kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertanggung jawab kepada Camat
7. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) ditetapkan dengan peraturan bupati atau walikota dengan berpedoman pada Peraturan pemerintah

Pasal 127

1. Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah

2. Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota
3. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lurah mempunyai tugas:
 - a) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
 - b) Pemberdayaan masyarakat
 - c) Pelayanan masyarakat
 - d) Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - e) Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
4. Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
5. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lurah bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui camat
6. Lurah dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibantu oleh perangkat kelurahan
7. Perangkat kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) bertanggung jawab kepada Lurah.

Sedangkan dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 dalam menggantikan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

Pasal 224

1. Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris Daerah
2. Bupati/Walikota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan
3. Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat

Pasal 229

1. Kelurahan dibentuk dengan perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah
2. Kelurahan dipimpin oleh seorang kepala kelurahan yang disebut lurah selaku perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat
3. Lurah diangkat oleh bupati/walikota atas usul sekretaris daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pasal 224 dan 229 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang pengangkatan camat dan lurah dalam pemerintahan daerah sebagai berikut:

- a. Pengangkatan camat dan lurah harus memenuhi persyaratan yang ada didalam peraturan perundang-undangan. Pengangkatan camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam peraturan perundang-undang, undang-undang No 19 tahun 2008 menjelaskan pengetahuan teknis pemerintahan dibuktikan dengan diploma/ijazah sarjana dan pernah bertugas di desa, kelurahan dan kecamatan paling singkat 2 Tahun.
- b. Sedangkan Pengangkatan Lurah itu dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan . ketentuan peraturan perundang- undangan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 di perjelas. Pegawai Negeri sipil dalam

pangkat/golongan Penata III/c, masa kerja minimal 10 tahun dan kemampuan teknis dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat. Dalam Fiqih Siyasa tidak menyebutkan pangkat seperti diploma/ sarjana dan batas ilmu pengetahuan terdapat pemimpin itu tetapi dalam fiqih siyasah mengatakan seorang pemimpin harus memiliki ilmu untuk ber ijtihad untuk menghadapi persoalan- persoalan, kasus hukum dan salah satunya harus memiliki organ tubuh yang sehat terhindar dari cacat sedangkan dalam undang-undang tidak ada. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat berpedaannya akan tetapi pada masa dahulu atau masa Nabi tidak ada pangkat seperti diploma/sarjana dalam menuntut ilmu.

- c. Pengangkatan Camat dan Lurah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Camat wajib diangkat oleh Bupati/Walikota dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai perundang- undangan. Jika tidak sesuai seperti ketentuan perundang-undangan maka akan dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Sedangkan Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usulan sekretaris daerah.

Penutup

Pengangkatan Lurah berdasarkan Pasal 224 dan 229 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pengangkatan Camat dan Lurah. dapat disimpulkan bahwa Bupati/Walikota wajib mengangkat Lurah dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008. Dalam pasal 25, pengetahuan teknis pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 meliputi: Menguasai bidang ilmu pemerintahan dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan. Pernah bertugas di desa, kelurahan, atau kecamatan paling singkat 2 (dua) tahun. Sedangkan pengangkatan Lurah, Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah di perjelas tentang Lurah yang diangkat dari pegawai negeri sipil pangkat/golongan minimal penata III/c dan masa kerja minimal 10 tahun dan kemampuan dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat.

Daftar Pustaka

- Abdulkadir, M. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT Citra Aditya Bakti.
- Ani Sri Rahayu. (2017). *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Sinar Grafika.
- Asrul, M., Studi, P., Administrasi, I., Makassar, U., Studi, P., Administrasi, I., & Makassar, U. (2020). *Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar oleh Pemerintah Daerah Kota Malang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil*. 6.
- Eri Sapto Nugroho, Sukanto, E. S. (1990). PELAKSANAAN MUTASI JABATAN STRUKTURAL YANG DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH KOTA MALANG (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1123-1130.
- Faharudin. (2017). PRINSIP CHECKS AND BALANCES DITINJAU DARI SISI DAN PRAKTIK. *Jurnal Hukum Volkgeist*, 1(April), 115-128.
- Irwansyah. (2020). *Penelitian Hukum: Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan*. Mitra Buana Media.

- Izzuddi, A. N. (2014). SELEKSI TERBUKA CAMAT DAN LURAH SECARA TERBUKA YANG DILAKSANAKAN OLEH PEMERINTAH DKI JAKARTA BERDASARKAN PERATURAN GUBERNUR NO. 19 TAHUN 2013. *Jurnal Law*, 8(19).
- J.Kaloh. (2012). *Mencari Bentuk Otonomi Daerah, Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan local Dari Tantangan Global*. Renika Cipta.
- Mertokusumo, S. (2014). *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Cahaya Atma Pusaka.
- Miftah Thoha. (2016). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group.
- Rahmi, A. (2013). *Motivasi dan Kepuasan Kerja*. PT. Ghalia Indonesia.
- Ridwan HR. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada.
- Sekretariat DPR RI. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Sianr kencana.
- Setiono Budi. (2012). *Birokrasi (Dalam Perspektif Politik dan Administrasi)*. Nuansa Cendekia.
- Sondang P. Siagian. (1992). *Kerangka Dasar Dalam Administrasi*. Rineka Cipta.
- Sri hartani, setiajeng kadarsih, tedi sudrajat. (2008). *Hukum pegawaian di Indonesia*. sinar grafika.