

ANALISIS KESESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Oleh

Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa'i H

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Publik Fisipol UIR

ABSTRACT

This study aims to investigate the implementation of the Placement Officer at the Office of Population and Civil Registration Pekanbaru City and to know how the placement of civil servants in the Department of Population and Civil Registration Koata pekanbaru. Placement employee means an employee occupies a position, both structural and functional positions in an organization. Structural position is the position that indicates the duties, responsibilities, authority and a person's right of Civil Servants in order to lead an organizational unit of the state. With the staffing is done in the right position means indirectly own trust and responsibility to the civil servants concerned for the position. Although the deployment of staff in the Department of Population has been applied or implemented optilam, but based on the data in views, there are things or irregularities ditemukan in the implementation of the deployment of staff, namely that the staffing they do not see on the side of working life / work experience, education and classes that employees have. Because they do not base it on the side of working life / work experience to occupy a structural position and still there are employees who do not disenioritaskan tenure, and employees who have a high class they occupy as a staff. Therefore, to conduct this study the authors provide data / information related to the issue being investigated. The types and sources of data used are primary data and secondary data. Primary data is data that is processed from the questionnaire sdangkan secondary data include data on the implementation of the staffing and organizational structure of government in the Department of Population and Civil Registration Pekanbaru. Populasi City and samples in this study were 20 people and a sample of 20 people, where there are Head Office, Subbid procurement, placement and employee pension, Secretary, Head. Public and Civil Service, Head of Division, and Head of the section. Descriptive data were analyzed quantitatively. Mechanical sampling using sensus. Teknik used data collection were questionnaires, interviews, observation and documentation. Technical analysis of the data used is quantitative descriptive data analisis quantitative research data is data collection for which data are numbers - statistics can in quantification. The data in the form of variables - variables and operationalization with a particular size scale scale eg nominal, ordinal, interval and ratio.

Keywords: Compliance, Placement Officer, structural position, Position Analysis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dan untuk mengetahui bagaimana penempatan PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Koata pekanbaru. Penempatan pegawai berarti pegawai tersebut menempati suatu jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional di dalam suatu organisasi. Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dengan dilakukan penempatan pegawai pada posisi yang tepat berarti secara tidak langsung sudah memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan untuk menduduki jabatan tersebut. Meskipun penempatan pegawai di Dinas Kependudukan sudah diterapkan atau dilaksanakan dengan optilam, namun berdasarkan data yang di dilihat, masih terdapat hal-hal atau kejanggalan yang ditemukan di dalam pelaksanaan penempatan pegawai, yaitu bahwa dalam penempatan pegawai mereka tidak melihat dari sisi masa kerja/pengalaman kerja, pendidikan dan golongan yang pegawai miliki. Karena mereka tidak mendasarkan pada sisi masa kerja/pengalaman kerja untuk menduduki suatu jabatan struktural dan masih ada pegawai yang masa kerjanya tidak disenioritaskan, dan pegawai yang memiliki golongan tinggi masih ada menduduki sebagai staff. Oleh karena itu, untuk melakukan penelitian ini penulis memberikan data-data/keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah

data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diolah dari hasil kuisioner sedangkan data sekunder mencakup data tentang pelaksanaan penempatan pegawai dan struktur organisasi pemerintahan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang dan sampel sebanyak 20 orang, yang dimana terdapat Kepala Dinas, Subbid pengadaaan, penempatan dan pensiun pegawai, Sekretaris, Kasubag. Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang, dan Kepala seksi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kuantitatif data penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka – angka statistik yang dapat di kuantifikasi. Data tersebut berbentuk variabel – variable dan operasionalisasinya dengan skala ukuran tertentu misalnya skala nominal, ordinal, interval dan ratio.

Kata Kunci : Kesesuaian, Penempatan Pegawai, jabatan struktural, Analisis Jabatan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumberdaya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinannya, karena kualitas sdm dari setiap personil atau pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan. Maka pegawai di tuntut untuk mempunyai skill (keterampilan) knowledge (pengetahuan) ability (kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan. Secara global permasalahan PNS dalam birokrasi pemerintahan adalah berkenaan dengan SDM. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Karena, pada dasarnya Sumber Daya Manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural antara lain dimaksud untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan dilakukannya pengangkatan dalam jabatan struktural bertujuan untuk

memberikan pedoman kepada pejabat yang berwenang dan pejabat yang secara fungsional membidangi manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam memproses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural dan hal-hal lain yang berkaitan dengan itu. Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip Profesionalisme sesuai dengan Kompetensi, Prestasi kerja dan Jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan.

Pengangkatan/penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun (Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2002). Jabatan struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural ialah jabatan yang termasuk dalam struktur organisasi.

Tabel 1 : Data Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015

No	Nama Jabatan Struktural	Tingkat Pendidikan			
		S-2	S-1	D-3	SLTA
1	Kepala Dinas	1	-	-	-
2	Kepala Bidang (Ka.Bid)	2	2	-	-
3	Kepala Seksi (Kasi.)	1	10	1	-
4	Kepala Sub. Bagian (Kasubag)	1	2	-	-
5	Sekretaris Dinas	1	-	-	-
	Total	6	14	1	-

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2015

Dengan berbagai jenis jabatan struktural dan jumlah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh komponen masyarakat Kota Pekanbaru dalam bidang administrasi

kependudukan. Mengingat pentingnya pelayanan yang terbaik, maka dibutuhkan kualitas pegawai yang terbaik. Untuk melihat latar belakang pendidikan pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, dapat diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 : Latar Belakang Golongan dan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015

No	Golongan	Masa Kerja				Jumlah
		0 s/d 5 Tahun	5 s/d 10 Tahun	10 s/d 20 Tahun	Diatas 20 Tahun	
1	IV-b	-	-	1	3	4
2	IV-a	-	-	2	3	5
3	III-d	-	1	6	13	20
4	III-c	-	4	7	6	17
5	III-b	1	1	7	-	9
6	III-a	1	5	4	3	13
7	II-d	-	6	1	-	7
8	II-c	3	1	3	-	7
9	II-b	1	1	7	1	10
10	II-a	1	1	1	1	4
	Total	7	20	39	30	96

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2015

Dengan adanya latar belakang pendidikan yang sudah cukup tinggi dengan rata rata berpendidikan S-1 (Sarjana), golongan jabatan dan masa kerja yang relatif rata rata diatas 10 tahun

membuktikan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru telah mempunyai sumber daya manusia yang mampu memberikan

pelayanan publik terbaik di Kota Pekanbaru.

Namun kenyataannya, fenomena dari masalah penempatan kerja bagi pegawai dengan berbagai latar pendidikan tersebut masih sering terjadi sampai saat ini di dalam organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Pelaksanaan penempatan pegawai negeri dalam arti setelah pegawai bekerja sebagai pegawai negeri sipil daerah, khususnya propinsi riau telah dilaksanakan sebagaimana telah dilaksanakan di propinsi lainnya di indonesia. Salah satunya badan yang melaksanakan proses tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Tabel 3 : Spesifikasi jabatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Spesifikasi Jabatan	Jabatan				
	Kepala Badan	Sekretaris Badan	KABID	KASUBBAG	KASI
Eselon	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVa
Latihan Jabatan	Diklatpim III, SPAMA, SPADYA	Diklatpim IV, ADUM, ADUMLA, SEPALA	Diklatpim IV, ADUM, ADUMLA, SEPALA	Diklatpim IV, ADUM, ADUMLA, SEPALA	Diklatpim IV, ADUM, ADUMLA, SEPALA
Pangkat/ gol	Pembina Tk.1 IV/b	Pembina IV/a	Penata Tk.1 III/d	Penata III/c	Penata III/c
Pendidikan	S-1	S-1	S-1	S-1	S-1
Kesehatan fisik dan mental	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Penilaian DP3	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2015

Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi pegawai baru saja, tetapi bagi pegawai lama juga dengan adanya :

1. Promosi : penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula.
2. Mutasi: Alih tugas di mana seseorang ditempatkan pada tugas baru dengan wewenang, tanggung jawab dan penghasilan yang relative sama dengan jabatan lama atau ahli tempat di mana secara prinsip, sama dengan alih tugas hanya pada hal yang kedua ini, secara fisik, lokasi tempat kerja berbeda dengan yang sekarang.
3. Demosi : Penempatan Pegawai karena beberapa pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih kecil.

Dari teori yang dikemukakan diatas sejalan dengan Undang Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi Promosi, Mutasi dan Pemberhentian (Demosi).

Beberapa fenomena dan permasalahan penempatan kerja yang terjadi pada pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru berdasarkan observasi awal Penulis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tidak didasarkan atas pangkat atau golongan yang dimilikinya. Salah satunya yaitu Dra.Raudhah golongan IVb yang hanya menduduki sebagai staff Disdukcapil. dengan melihat daftar riwayat jabatan, pendidikan, pelatihnannya ini tidak sewajarnya Dra. Raudhah menempati hanya sebagai staff biasa sedangkan Kabidnya berdasarkan daftar urut kepangkatan masih berada di bawah Dra.Raudhah itu sendiri.
2. Pegawai yang ditempatkan pada bagian Kasi.Mutasi Penduduk R.Vivi Olivia Reindra Lestari,Sip yang masih golongan IIIc sedangkan staff-staffnya memiliki pangkat di atasnya. Salah satunya Tar Ajaman,S.Sos golongan IIIId tamatan Sarjana Fisipiol dengan masa kerja 23 Tahun 0 bulan. Secara senioritas dan pelatihan sudah dalam kategori layak dipromosikan.
3. Pegawai yang bernama Elisahriya, SH telah mengikuti Diklatpim IV menduduki jabatan sebagai Kasi. Identitas Penduduk, sedangkan Ir. Hj. Darmawati Manap hanya mengikuti Diklatpim II tetapi menduduki jabatan diatas Elisahriya, SH yaitu Kabid. Data dan Informasi.
4. Penempatan pegawai negeri sipil dalm jabatan Struktural selama ini tidak didasarkan pada kesesuaian kompetensi, keahlian melainkan hanya didasarkanpada ketentuan normatif administratif. Seperti terpenuhi golongan, ruang dan kepangkatan. Dimana dalam pengangkatan jabatan struktural ini tidak murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih ditentukan faktor-faktor diluar hal tersebut. Seperti dalam pengangkatan

jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam pengangkatan jabatan struktural sering tidak sesuai dengan yang telah ditentukan dalam aturan perundang-undangan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kesesuaian penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Pekanbaru.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis, Tugas akhir ini diharapkan menjadi salah satu karya ilmiah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan empiris yang ada dilapangan dan guna mendapatkan gambaran tentang topik penelitian yang penulis lakukan.
2. Kegunaan Praktis, naskah ini diharapkan pula dapat menjadi bahan masukan dalam rangka pelaksanaan Penempatan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.
3. Kegunaan Akademis, sebagai sumbangan pemikiran dari program Studi Ilmu Administrasi Publik bagi peneliti yang lain dalam kajian penelitian yang sama.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Waldo (dalam Syafrie 2012;10) menyebut administrasi sebagai usaha kerja sama yang rasional tindakan yang diperhitungkan dengan cermat untuk merealisasikan tujuan tertentu yang dikehendaki dengan kerugian/pengorbanan yang minimal untuk mewujudkan tujuan lain yang dikehendaki. lebih lanjut dijelaskan orang

mampu dan dapat memaksimalkan usaha-usaha untuk mencapai tujuan dengan jalan menghubungkan dengan cermat antara sarana/usaha dan tujuan/ hasil.

Ide pokok pendapat Waldo diatas adalah sebagai berikut :

1. Administrasi adalah kegiatan
2. Kegiatan itu dilakukan dalam rangka kerja sama sekelompok orang
3. Rangkaian kerja sama itu dilakukan secara efesiensi
4. Rangkaian kegiatan kerja sama yang efesien itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Administrasi tidak didefenisikan secara terbatas hanya sekedar pekerjaan yang berkenaan dengan ketatausahaan dalam suatu organisasi, namun menurut Siagian (2003;2) administrasi sebagai keseluruhan proses aktivitas kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Konsep Manajemen

Manajemen dapat didefenisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang memduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian 2003;5).

Menurut Syafri (2012;12) manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Oleh sebab itu manajemen merupakan rangkaian aktivitas menggerakkan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Hasibuan 2009;1-2).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “ manusiaa “ atau sumber daya manusia dalam manusia dalam posisi jabatan termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti 2007;13).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.(dalam Hasibuan 2009;10).

Menurut Nawawi (2008;40), Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil tenaga kerja, pekerja-pekerja atau karyawan)..

Konsep Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan,2009:63).

Siswanto (2002;162) mengatakan bahwa Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. sehingga the right man on the right place tercapai. (Suwanto dan Donni Juni Priansa 2014;352).

Untuk membina dan memaksimalkan kinerja pemerintahan, perlu adanya tata kelola Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang baik, dalam hal ini adalah Penempatan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri tersebut.

Serdamayanti (2007;375) mengatakan bahwa Penempatan adalah penugasan

Operasional Variabel

Tabel 4 : Konsep Operasional Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang Dinilai	Skala Pengukuran
Penempatan adalah penugasan atas penugasan kembali pegawai pada pekerjaan atau jabatan baru. Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang	Penempatan Pegawai	Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki Kualifikasi Pendidikan yang ditentukan 2. Memiliki tingkat pendidikan yang ditentukan dan 3. Unsur pendidikan formal dalam jabatan 4. Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan 	Sesuai Cukup Sesuai Tidak Sesuai

atas penugasan kembali pegawai pada pekerjaan atau jabatan baru. Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan.

Dari teori yang dikemukakan diatas sejalan dengan Undang Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi Promosi, Mutasi dan Pemberhentian (Demosi).

Tujuan dilakukannya penempatan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga dengan dilakukannya penempatan yang sesuai dan tepat bagi pegawai negeri sipil tersebut akan mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pegawai itu sendiri.

pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Serdamayanti (2007;375)		5. Dampak Pendidikan dalam jabatan struktural	
	Masa Kerja	6. Mempunyai pengalaman yang luas dibidang tugasnya. 7. Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh 8. Pengaruh pengalaman kerja 9. Unsur senioritas untuk masa kerja pengalaman kerja yang sudah lama	Sesuai Cukup Sesuai Tidak Sesuai
	Kompetensi	10. Pengetahuan 11. Keterampilan 12. Sikap perilaku 13. Sanksi/aturan yang diberikan terhadap sikap perilaku 14. Kompetensi merupakan hal yang penting dalam penempatan jabatan	Sesuai Cukup Sesuai Tidak Sesuai
	Pendidikan dan Pelatihan/ Diklat	15. Keresasian pembinaan pegawai 16. Ditempatkan sesuai diklat 17. Pengembangan karir 18. Memiliki persyaratan 19. Peranan pimpinan dalam diklat	Sesuai Cukup Sesuai Tidak Sesuai
	Kepangkatan	20. Jenjang Kepangkatan 21. Faktor ruang/golongan dalam kepangkatan 22. Pertimbangan Baperjakat	Sesuai Cukup Sesuai Tidak Sesuai

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2016

Teknik Pengukuran

Sesuai : Apabila semua item penilaian dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban responden mencapai 61%-100%.

Cukup Sesuai : Apabila hanya dua item penilaian saja yang dilaksanakan, dengan skor jawaban responden mencapai 31%-60%.

Kurang Sesuai : Apabila satu atau tidak satu pun item penilaian dilaksanakan, dengan skor jawaban responden mencapai 1%-30%.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Untuk mempermudah penulis mendapatkan data dan informasi, maka dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan Penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka – angka statistik yang dapat di kuantifikasi.

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Tabel 5 : Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

No	Uraian	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala BKD Pekanbaru	1	1	100%
2	Subbid pengadaan, penempatan dan pensiun pegawai	1	1	100%
3	Sekretaris	1	1	100%
4	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	1	1	100%
5	Kepala bidang	4	4	100%
6	Kepala seksi	12	12	100%
	Jumlah	20	20	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, 2016

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Merupakan data yang didapat secara langsung dari para responden melalui penelitian lapangan yang terkait. Menggunakan alat pengumpulan data kuisisioner tentang variabel yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. meliputi :

- a. Identitas Responden
- b. Jawaban Responden terhadap kuisisioner (angket)
- c. Jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan wawancara

2. Data Sekunder

Yaitu data pendukung dari penelitian ini yang diperoleh langsung dari data dan informasi dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun data yang diperoleh, meliputi daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015, struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, beberapa peraturan pemerintah dan undang-undang republik Indonesia yang berkaitan dengan penempatan jabatan struktural.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Wawancara merupakan Tanya jawab kepada responden untuk memperoleh data secara langsung yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.
2. Kuisioner
yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih berdasarkan rumusan masalah atau kuisioner ini disusun dan diajukan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diperlukan.
3. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama arsip-arsip, buku-buku, tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian.
4. Observasi (Pengamatan)
Observasi atau pengamatan bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat Pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

PEMBAHASAN

Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Variabel dalam penelitian ini adalah Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015. Indikator dari variable tersebut, yaitu Pendidikan, Masa Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan(Diklat) dan Kepangkatan. Setiap indikator dari variable ini tersebut diukur berdasarkan jawaban dari 20 Orang responden yang berasal dari kuesioner penelitian.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dan usaha dalam mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008:326). Pendidikan dalam suatu pekerjaan sangat diperlukan karena pendidikan akan menentukan dibagian apa kita harus ditempatkan dalam pembagian kerja.

Tabel 6 : Tanggapan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tentang indikator Pendidikan dalam Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
I	Pendidikan				
1	Memiliki tingkat Kualifikasi pendidikan	13 (65%)	7 (35%)	- -	20 (100%)
2	Memiliki tingkat pendidikan	11 (55%)	9 (45%)	- -	20 (100%)
3	Unsur pendidikan formal dalam jabatan	20 (100%)	- -	- -	20 (100%)
4	Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan	-	2	18	20

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
		-	(10%)	(90%)	
5	Dampak pendidikan dalam jabatan Struktural	11 (55%)	9 (45%)	- -	20 (100%)
	Jumlah	55	27	18	100
	Rata-rata	11	5	4	20
	Presentase	55%	25%	20%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Persentase tanggapan responden tentang Pendidikan Dinas kepensusukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru sesuai 11 responden atau 55%. Tetapi jika diukur berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan hal ini berada pada level Cukup Sesuai dengan rentang penilaian 31%-60%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra.Hj.Seniwati Hais,M.Si selaku Sekretaris pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, bahwa penempatan untuk menduduki jabatan struktural telah memenuhi persyaratan dalam bentuk pola dasar karier sebagai pedoman atau acuan yang memuat teknik dan metode penyusunan pola karier dengan menggunakan unsur pendidikan formal.

2. Masa Kerja/Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang 1984;15). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Tabel 7 : Tanggapan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tentang indikator Masa Kerja/Pengalaman kerja dalam Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
	Masa Kerja/Pengalaman kerja				
1	Mempunyai pengalaman yang luas dibidang tugasnya	20 (100%)	- -	- -	20 (100%)
2	Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	10 (50%)	9 (45%)	1 (5%)	20 (100%)
3	Pengaruh pengalaman kerja	5	15	-	20

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
		(25%)	(75%)	-	
4	Unsur senioritas untuk masa kerja yang sudah lama	16 (80%)	2 (10%)	2 (10%)	20 (100%)
	Jumlah	51	26	3	100
	Rata-rata	13	7	1	20
	Presentase	65%	35%	5%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Persentase tanggapan responden tentang Pendidikan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru sesuai 13% responden atau 65%. Tetapi jika diukur berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan hal ini berada pada level Sesuai dengan rentang penilaian 61%-100%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra.Hj.Seniwati Hais,M.Si selaku Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru bahwa indikator yang mengenai tentang Masa Kerja/Pengalaman kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, bahwa untuk menduduki jabatan struktural selain didasarkan atas penilaian prestasi serta pendidikan juga telah didasarkan pengalaman kerja(telah lama bertugas). Karena masa kerja/pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap penempatan pegawai untuk menduduki suatu jabatan struktural.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan : pasal 1 (10) : "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Tabel 8 : Tanggapan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tentang indikator Kompetensi dalam Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
	Kompetensi				
1	Pengetahuan	18 (90%)	2 (10%)	- -	20 (100%)
2	Keterampilan	14 (70%)	6 (30%)	- -	20 (100%)
3	Sikap Perilaku	17 (85%)	3 (15%)	- -	20 (100%)
4	Sanksi/aturan yang diberikan terhadap sikap perilaku	12 (60%)	8 (40%)	- -	20 (100%)
5	Kompetensi merupakan hal yang penting dalam penempatan jabatan	15 (75%)	3 (15%)	2 (10%)	20 (100%)
	Jumlah	59	22	2	100
	Rata-rata	12	4	0,4	20
	Presentase	60%	20%	2%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Persentase tanggapan responden tentang Pendidikan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru sesuai 12% responden atau 59%. Tetapi jika diukur berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan hal ini berada pada level Cukup sesuai dengan rentang penilaian 31%-60%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra.Hj.Seniwati Hais,M.Si selaku Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru bahwa indikator yang mengenai tentang Kompetensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, pegawai sudah memiliki sikap dan keterampilan yang baik misalnya dalam

4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya

melaksanakan tugas mereka selalu bekerja sama satu dengan yang lain dengan mempunyai pendidikan yang baik.

Kemudian untuk hasil wawancara penulis menurut bapak hendra, selaku Kepala Jabatan Struktural BKD Kota Pekanbaru bahwa untuk menduduki jabatan tidak harus dilihat dari background pendidikannya saja. akan tetapi untuk menempatkan itu dilihat dari background yang cocok itu tidak, menempatkan itu selama ini dilihat dari orang yang bisa mengerjakan itu dia mau dan mampu, jadi bukan karna pendidikannya, artinya jika dia mampu maka ia ditempatkan di bagian itu

disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1 angka PP

No.1001/2000). Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan

kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ukuran terhadap indikator kompetensi sebagai salah satu unsur dari variabel Penempatan Pegawai terdiri dari 5 item yang dinilai.

Tabel 9 : Tanggapan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tentang indikator Pendidikan dan Pelatihan dalam Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
	Pendidikan dan Pelatihan				
1	Keserasian pembinaan pegawai	20 (100%)	- -	- -	20 (100%)
2	Ditempatkan sesuai diklat	13 (65%)	7 (35%)	- -	20 (100%)
3	Pengembangan karier	20 (100%)	- -	14 (70%)	20 (100%)
4	Memiliki persyaratan	1 (5%)	5 (25%)	14 (70%)	20 (100%)
5	Peranan pimpinan dalam diklat	13 (65%)	7 (35%)	- -	20 (100%)
	Jumlah	57	19	28	100
	Rata-rata	11	4	6	20
	Presentase	55%	20%	30%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Persentase tanggapan responden tentang Pendidikan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru sesuai 11% responden atau 55%. Tetapi jika diukur berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan hal ini berada pada level Cukup sesuai dengan rentang penilaian 31%-60%.

Defenisi Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Sipi (Pasal 1 angka PP No.1001/2000).

Sementara itu hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra.Hj.Seniwati Hais,M.Si selaku Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, mengatakan bahwa untuk menduduki suatu jabatan struktural harus memenuhi persyaratan terlebih dahulu dan pendidikan serta pelatihan jabatan yang pernah diikuti, maka dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sebagian pegawai yang telah memiliki persyaratan berupa pendidikan dan pelatihan jabatan telah ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan bidang tugas yang disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah

diikuti. Serta pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sudah termasuk pengembangan karier

5. Kepangkatan

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, yang merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas

prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Adapun sistem kenaikan pangkat adalah kenaikan pangkat regular, kenaikan pangkat pilihan, kenaikan anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Pengukuran terhadap indikator kepangkatan sebagai salah satu unsur variabel penempatan pegawai terdiri dari 3 item yang dinilai.

Tabel 10 : Tanggapan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru tentang indikator Kepangkatan dalam Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

No	Indikator/Item Penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
	Pendidikan dan Pelatihan				
1	Jenjang kepangkatan	13 (65%)	7 (35%)	- -	20 (100%)
2	Faktor ruang/gol dalam kepangkatan	16 (80%)	4 (20%)	- -	20 (100%)
3	Pertimbangan Baperkajakat	20 (100%)	- -	- -	20 (100%)
	Jumlah	49	11	-	100
	Rata-rata	16	4	-	20
	Presentase	80%	20%	-	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Persentase tanggapan responden tentang Pendidikan Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru sesuai 16,3% responden atau 81,5%. Tetapi jika diukur berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan hal ini berada pada level Sesuai dengan rentang penilaian 61%-100%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra.Hj.Seniwati Hais,M.Si selaku Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, bahwa penempatan pegawai untuk menduduki jabatan struktural pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru telah memperhatikan atau melihat factor kepangkatan baik

ruang/golongan yang dimiliki untuk dapat menduduki jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai telah didasarkan atas pangkat/golongan yang dimilikinya untuk menduduki jabatan struktural, akan tetapi penempatan pegawai belum didasarkan atas pangkat/golongan yang dimilikinya, karena dapat dilihat dari daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru atau permasalahan yang dilihat bahwa masih ada salah satu pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi tapi masih ditetapkan sebagai staff. Sebagai contoh pegawai atas nama Tar Ajaman, S.Sos golongan III/d yang ditetapkan sebagai staff Disdukcapil dibandingkan dengan pegawai atas nama R.Vivi Olivia Reindra Lestari, Sip golongan III/c yang ditempatkan sebagai Kasi Mutasi.

Tabel 11 : Rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap indikator dari penelitian Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
	Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	
1. Pendidikan	11 (55%)	5 (27%)	4 (20%)	20 (100%)
2. Masa kerja/pengalaman kerja	13 (65%)	7 (35%)	1 (5%)	20 (100%)
3. Kompetensi	12 (60%)	4 (20%)	0,4 (2%)	20 (100%)
4. Pendidikan dan Pelatihan	11 (57%)	4 (20%)	6 (30%)	20 (100%)
5. Kepangkatan	16 (80%)	4 (20%)	- -	20 (100%)
Jumlah	63	24	11	100
Rata-rata	13	5	2	20
Presentase	65%	25%	10%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kesesuaian penempatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dilihat masih belum terlaksana dengan baik, karna masih terdapat beberapa kasus atau contoh yang didapat dari data yang dikumpulkan data sekunder serta dari data tersebut dapat melakukan pengamatan bahwa masih ada pegawai

yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai ditempatkan pada jabatan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan secara keseluruhan dengan data yang di dapat melalui penyebaran kuisioner dan wawancara dengan item-item yaitu : Pendidikan, Masa kerja/Pengalaman kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan(Diklat), dan Kepangkatan pada

jabatan struktural di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2015 menyatakan hasil sesuai. Bahwa dalam penempatan pegawai tidak hanya memperhatikan factor pendidikan yang dimilikinya, tetapi juga harus berdasarkan pengalaman, diklat dan kemampuan. Namun masih ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan pendidikan serta pegawai yang sudah lama cukup bekerja dikantor tidak disenioritaskan berdasarkan masa kerja mereka.

Namun dapat dilihat bahwa penempatan pegawai untuk menduduki jabatan struktural tidak selalu memperhatikan senioritas dalam kepangkatan yang seharusnya begitu. Oleh sebab itu, maka dalam penempatan pegawai perlu memperhatikan adanya factor senioritas dalam kepangkatan, pendidikan dan pelatihan(Diklat), pengalaman dan masa kerja, usia dan selanjutnya kompetensi atau prestasi kerja yang mereka miliki dalam pelaksanaan tugas. Maka dari itu the right man in the right place dan the right man on the right job. Harus dilakukan dan pegawai juga harus ditempatkan pada tempat yang tepat dan pekerjaan yang tepat. Sehingga spesifikasi pendidikan sangat berarti dan sangat penting untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu agar seiring sejalan antara pengetahuan akademis dengan tugas pokok dan fungsinya dalam jabatan tersebut.

Saran

1. Diharapkan di masa yang akan datang proses pelaksanaa Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru benar benar dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada PP No. 13 Tahun 2002 tentang

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

2. Untuk Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru disarankan perlunya pendidikan dan pelatihan untuk menunjang penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya.
3. Supaya tidak terjadi masalah mengenai ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diperoleh oleh pegawai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka sebaiknya kantor perlu mengadakan program orientasi yaitu dimana program tersebut bertujuan untuk memperkenalkan para karyawan atau pegawai baru dengan peranan atau pekerjaan yang akan mereka lakukan, dan tidak hanya untuk pegawai baru saja tetapi bagi pegawai lama yang dipindah pekerjaan/jabatan yang berbeda tentunya juga harus dilakukan program tersebut. Karena dalam hal ini pegawai lamapun apabila di pindahkan pada pekerjaan baru akan merasa sulit menyesuaikan diri atau tidak merasa cocok dengan pekerjaan barunya. Oleh karena itu, pegawai baru atau pegawai lama harus diberikan program orientasi agar para pegawai dapat mengatasi keraguan keraguannya dan menimbulkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.
4. Diharapkan di masa yang akan datang proses pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, harus benar benar memberikan senioritas terhadap pegawai yang telah memiliki masa kerja/pengalaman kerja yang cukup lama bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Daftar Kepustakaan

- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat administrasi, edisi refisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1, Cet 7*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.2004 *Filsafat Administrasi*. Jakarta, PT.Gunung Agung
- Zulkifli, 2009, *Fungsi-Fungsi Manajemen* . Pekanbaru . UIR
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Nasikun, 2012, *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti.2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Refika Aditama. Bandung.
- Prabu Mangkunegara., Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Pers.
- Cardoso Gomes. Faustino.2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Zulkifli, 2005, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. UIR Press, Pekanbaru.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Sistem Pemerintahan Daerah*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Suntoyo, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharmi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.
- Gulick Inu Kencana, 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Brantas, 2009. *Dasa-dasar Manajemen*. Alfabet. Bandung
- Suratdji. 2006, *Manajemen Kepegawaian Negara*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Thoha, Miftah. 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Prenada Meda.
- 2013 *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa, Pekanbaru Fisipol UIR*

Sumber Dokumentasi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun
2002 tentang Perubahan atas Peraturan
Pemerintah Nomor 100 tahun 2000
Tentang Pengangkatan Pegawai
Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 101 tahun 2000 Tentang
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan
Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor
8 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan
Tata Kerja Inspektorat, Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Pekanbaru.

Perwako Nomor 17 Tahun 2008 Tentang
Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Pekanbaru