

**ANALISIS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN DI KANTOR CAMAT
LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian Guna memperoleh Gelar Sarjana
Sosial Program Pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu

Administrasi Negara



OLEH:

ASNI SUNDARI

NPM.180411009

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

TALUK KUANTAN

2022

TANDA PERSETUJUAN

**JUDUL : ANALISIS PENEMPATAN APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DALAM MEMBERIKAN
PELAYANAN DI KANTOR CAMAT LOGAS TANAH
DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

NAMA : ASNI SUNDARI

NPM : 180411009

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I



Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si
NIDN: 1030058402

PEMBIMBING II



Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si
NIDN: 1002059002

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi



Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si
NIDN: 1002059002

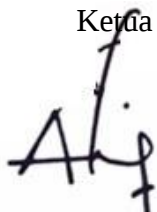
PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Jum'at
Tanggal : 27
Bulan : Mei
Tahun : 2022

Tim Penguji

Ketua

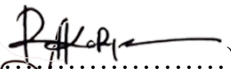
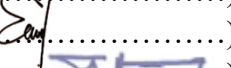


Alsar Andri, S.Sos., M.Si
NIDN: 1005108901

Sekretaris,



Emilia Emharis, S. Sos., M.Si
NIDN: 1002059002

- | | | |
|---------------------------------|-----------------|--|
| 1. Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si | (Pembimbing I) | (..... ) |
| 2. Emilia Ehmaris, S.Sos., M.Si | (Pembimbing II) | (..... ) |
| 3. Sahri Muharam, S.Sos., M.Si | (Anggota) | (..... ) |
| 4. Sarjan M, S.Sos., M.Si | (Anggota) | (..... ) |

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan,



Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si
NIDN: 1030058402

MOTTO

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa. ”

(Ridwan Kamil)

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.”

(Nelson Mandela)

" “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS Ar Rad 11)

KATA PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alanin. Pertama-tama saya mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar dan selalu dalam lindungannya. Semoga ini menjadi salah satu langkah untuk menuju kesuksesan dan meraih cita-cita besarku.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku Ayah dan ibuku tercinta, yang selalu memberiku semangat dan memanjatkan do'a kepada putrimu dalam tiap sujudnya. Terima kasih untuk Ayah dan ibu pengorbananmu sungguh luar biasa. Serta adek yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.

Untuk sahabatku yang sama-sama berjuang (Weli Rahma Desti, Adelia, Akрила Sartika, Fitrah,SE Dan Amla Widodo, S,.Sos) terima kasih kalian selalu ada untukku, semangat dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini. Terima kasih juga kepada orang-orang terdekat yang selalu mendukung hingga sampai saat ini.

Terima kasih banyak untuk Ibu Rika Ramadhanti,S.IP.,M.Si Dan bapak Emilia Emharis,S.Sos.,M.Si yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses bimbingan. Dan kepada Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi penelitian.

Terima kasih banyak untuk semuanya kama jasa kalian sangat berharga bagi saya. Semoga ilmu yang saya dapatkan bisa berguna di masa yang akan datang Amin.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan Ridho Nyalah penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Dikantor Camat Logas Tanah Darat kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar serjana lengkap pada Universitas Islam Kuantan Singingi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan do'a, dukungan, motivasi, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, S.KM., M. Kes Selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi Sekaligus pembimbing I, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan saran dalam menyelesaikan proposal ini.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Administasi Negara selaku pembimbing II yang telah banyak

membantu dan meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan saran dalam menyelesaikan proposal ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
5. Seluruh Staff, Karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
6. Kepada teman-teman seperjuangan Administrasi Negara Kelas B angkatan 2018, terimakasih atas motivasi, dan bantuannya.
7. Teristimewa untuk Ayahanda Anto Sandraa Ibunda Erna Masni dan seluruh keluarga. Terima kasih pengorbanan dan motivasi material yang tidak terbatas oleh apapun.
8. Kepada sahabat dan teman seperjuangan yang telah membantu hingga terselesainya penelitian ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing dan memberi masukan serta dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam penulisan ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga ilmu yang didapat menjadi keberkahan bagi kita semua.

Teluk Kuantan, 2022
Penulis,

ASNI SUNDARI
NPM. 180411009

ABSTRAK

Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Kabupaten Kuantan Singingi

**ASNI SUNDARI
180411009**

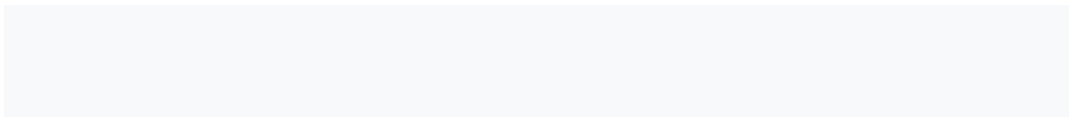
Penelitian ini membahas mengenai Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Latar Belakang Pendidikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi perlu mempertimbangkan pendidikan. Metode Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif.

Teknik Penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena jumlah relatif kecil yakni 12 orang, Jadi keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 12 responden. Oleh karena itu syarat penempatan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara seperti pendidikan, keterampilan kerja, dan pengalaman yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Logas Tanah Darat.

Untuk mengukur 3 indikator tersebut antara lain yaitu Pendidikan dengan nilai rata-rata 3,33 di kategorikan Cukup Baik, Keterampilan Kerja adalah dengan rata-rata 3,3 di kategorikan Cukup Baik, Dan Pengalaman adalah nilai rata-rata 3,26 di kategorikan Cukup Baik, di kategorikan Cukup Baik berada pada skala 2,80-3,69.

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Kabupaten Kuantan Singingi masih cukup baik.

Kata Kunci : Pendidikan , Aparatur Sipil Negara (ASN)



ABSTRACT

Analysis of Educational Background for State Civil Apparatus (Asn) in Providing Services at the Logas Tanah Sub-district Office, Kuantan Singingi Regency

ASNI SUNDARI
180411009

This study discusses the educational background of the state civil apparatus (ASN) in providing services at the Logas Tanah Darat sub-district office, Kuantan Singingi Regency. Methods This research uses quantitative methods.

The sampling technique used is saturated sampling because the number is relatively small, namely 12 people, so the entire population is used as a sample, which is 12 respondents. Therefore, the placement requirements of the State Civil Apparatus such as education, work skills, and experience that must be possessed by the State Civil Apparatus at the Logas Tanah Darat sub-district office.

To measure the 3 indicators, among others, Education with an average value of 3.33 is categorized as Good Enough, Work Skills is an average of 3.3 in the Good Enough category, and Experience is an average value of 3.26 in the Enough category. Good, categorized as Good Enough is on a scale of 2.80-3.69.

From this research, it can be concluded that the Educational Background Analysis for State Civil Apparatus (Asn) in Providing Services at the Logas Tanah Sub-district Office, Kuantan Singingi Regency is still quite good.

Keywords: *Education, State Civil Apparatus (ASN)*

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	i
KATA PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.1.1. Teori/Konsep Administrasi Negara	7
2.1.2. Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Teori/Konsep Organisasi	13
2.1.4. Teori/Konsep Aparatur Sipil Negara	14
2.1.5. Teori/Konsep Tugas Dan Fungsi ASN	16
2.1.6. Teori/Konsep Definisi Analisis Jabatan	18
2.2. Kerangka Pemikiran	31
2.3. Hipotesis	31
2.4. Defenisi Operasional	32
2.5. Konsep Variabel, Indikator Dan Item penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1. Populasi.....	34
3.2.2. Sampel	35
3.3. Sumber Data	36
3.3.1. Data Primer	36
3.3.2. Data Sekunder.....	36
3.4. Fokus Penelitian	36
3.5. Lokasi Penelitian	36
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6.1. Observasi	37
3.6.2. Kusioner.....	37
3.6.3. Dokumentasi	37
3.7. Metode Analisis Data	37
3.7.1. Analisis Data.....	37
3.7.2 Analisis Data Dilapangan	38
3.8. Jadwal Penelitian	39

BAB IV GAMBARAN UMUMLOKASI PENELITIAN

4.1. Kondisi Geografis Kecamatan Logas Tanah Darat	41
4.2.1. Sejarah Kecamatan Logas Tanah Darat.....	41
4.2.2. Kondisi Wilayah	42
4.2.3. Luas wilayah.....	42
4.2. Kondisi Fisik.....	43
4.2.1. Letak Geografis Dan Batasan Administrasi	43
4.3. Batas-Batas Kecamatan	44
4.3.1. Iklim dan Hidrologi	44
4.3.2 Sosial dan Budaya	45
4.4. Pemerintahan Kecamatan Logas Tanah Darat.....	46
4.4.1. Visi dan Misi Kecamatan Logas Tanah Darat.....	46
4.4.2. Jumlah Pegawai	47

4.4.3. Tingkat Pendidikan.....	47
4.4.3. Jenjang Kepangkatan.....	48
4.5. Struktur Organisasi	48
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
5.1. Indikator Reposponden Penelitian	49
5.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	50
5.2.1. Indikator Pendidikan.....	50
5.2.2. Indikator Keterampilan Kerja	56
5.2.3. Indikator Pengalaman	61
5.2.4. Rekapitulasi Keseluruhan Indikator	66
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	68
6.2. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
A. Buku.....	70
B. Peraturan Perundang Undangan	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Konsep Variabel, Indikator Dan Item Penelitian, Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan	33
3.1 Jumlah Populasi dan Sampel , Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi	35
3.2 Jadwal penelitian , Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.....	40
4.1 Luas wilayah Desa-desa yang ada Di Wilayah Kecamatan Logas Tanah Darat s/d Desember 2020	43
4.2 Jumlah pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Kecamatan Logas Tanah Darat Januari 2020	47
4.3 Tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Logas Tanah Darat Januari 2020	47
4.4 Jumlah pegawai Menurut Jenjang Kepangkatan pada Sekretariat Pemerintahan Logas Tanah Darat Januari 2020.....	48
5.1 Karakteristik Responden Dilihat Dari Jenis Kelamin	49
5.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	49
5.3 Tanggapan responden terkait tingkat Latar Pendidikan Pegawai	51
5.4 Tanggapan responden terkait tingkat Persyaratan yang menentukan posisi jabatan	52
5.5 Tanggapan responden terkait tingkat Tingkat kinerja Pegawai tidak sesuai dengan pendidikan dan jabatan.....	53
5.6 Tanggapan responden mengenai Tingkat menjadi sebuah faktor dalam melakukan sebuah pekerjaan	54
5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pendidikan.....	55

5.8	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai	56
5.9	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Tingkat Tentang Keterampilan Fisik	57
5.10	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar	58
5.11	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan	59
5.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan Kerja	60
5.13	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Peletakan Posisi Jabatan	61
5.14	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan	62
5.15	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan	63
5.16	Tanggapan Responden Terkait Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan	64
5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman	65
5.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Keseluruhan Indikator	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat.....	31
4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Logas Tanah Darat.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar Belakang Masalah

Peran aparatur dalam birokrasi pemerintah sebagai unsur pembaru harus memiliki kemampuan untuk mendesain strategi usaha berencana yang mendorong kearah pembaruan dan pembangunan dalam berbagai kebijaksanaan atau dalam suatu rencana maupun dalam realisasi pelaksanaannya. Juga kemampuannya untuk melihat saling berkaitan dari berbagai segi yang perlu ditumbuhkan jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya pekerjaan merupakan hak setiap manusia untuk bertahan hidup, karena dalam bekerja manusia akan mendapatkan penempatan, penghargaan, kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Selain dari hasil atas pekerjaan yang dilakukannya, pegawai pasti menginginkan penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya karena pada umumnya organisasi atau instansi akan mempekerjakan pegawai sesuai dengan pendidikan, kompetensi.maupun keahlian yang dimiliki.

Pasal 56 UU No. 5 Tahun 2014 menegaskan, dalam suatu instansi pemerintah wajib menyusun keperluan dari jumlah dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Undang-Undang tersebut diatas diharuskan setiap instansi pemerintah mengumunkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon Aparatur Sipil Negara (ASN) ,dan setiap warga negara Indonesia Pasal 56 UU No.5 Tahun 2014 menegaskan, dalam suatu instansi memiliki kesempatan yang sama untuk melamar sebagai Aparatur Sipil Negara .

Penyelenggaraan seleksi pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dilakukan melalui penilaian secara objektif yang bersumber pada kompetensi, kualifikasi, Dan persyaratan lain yang diperoleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi sebagaimana yang dimaksud terdiri dari 3 bagian yang meliputi seleksi Administrasi, kompetensi dasar, dan kompetensi bidang. Menurut pasal 63 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang, peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon Aparatur Sipil Negara (ASN), dan pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan pejabat pembina kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dibutuhkan pegawai yang berpengalaman dan mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana keahlian dan keterampilan setiap pegawai tersebut bisa dilihat dari prestasi kerja dan jenjang karirnya selama bekerja pada suatu instansi. Seiring dengan itu, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah masing-masing untuk mengurus rumah tangga daerahnya sendiri.

Negara Republik Indonesia sebagai negara kesatuan, sistem penyelenggaran pemerintahan dibingkai dalam kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah, telah membawa pergeseran paradigma pemerintahan dari negara sebagai pusat kekuasaan

(sentralistik) menuju negara lebih dekat dengan rakyat (desentralistik). Tata kelola pemerintahan tidak lagi berorientasi pada aspek pemerintahan (government) akan tetapi beralih ke aspek tata pemerintahan (governance). Profesionalisme birokrasi merupakan prasyarat mutlak untuk mewujudkan good governance (Tjokowinoto, 2001 ; 3). Upaya untuk mewujudkan good governance memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih menekan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, efektivitas dan efisien. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas.

kinerja merupakan tugas penting bagi organisasi publik khususnya di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya dan apakah sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya. .

Buruknya pelayanan publik di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi membuat masyarakat mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan, baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan , lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/ fasilitas, dan yang masih adanya keterlambatan masuk kantor sehingga pelayanan kurang berjalan dengan lancar. Keadaan demikian membuat masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik menjadi tidak terpuaskan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini ketenaga kerjaan sebagai upaya pembangunan tersebut yang merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja perlu mendapat suatu posisi kerja atau penempatan kerja berdasarkan kemampuannya seperti pendidikan, keahlian dan pengalaman. Dan perlu diketahui bahwa kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi kegiatan tenaga kerja adalah merupakan kegiatan awal dari manajemen personalia yang disebut juga dengan analisis jabatan atau analisis tugas.

Tabel 1.1 Spesifikasi Jabatan Pegawai Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No	Nama	Jabatan	Pangkat/gol
1.	Rian Fitra Yulianda ,S.Stp	Camat	Pembina. IV/a
2.	Yepnedi ,SP	Sekretaris Kecamatan	Penata TK.I.III/d
3.	Mulyadi ,SE	Kasi Pmd	Penata TK.I.III/d
4.	Niko Pajeri ,S.Sos	Kasi Pemerintahan	Penata TK.I.III/d
5.	Rasali , SH	Kasi Trantib	Penata .III/c
6.	Gus Indra Purnama, SE	Kasubbag Keuangan	Penata Muda TK.I.III/b
7.	Mardanis ,A,Md	Kasubbag Umum	Penata Muda TK.I.III/b
8.	Eka Susriniwaty, SE	Kasubbag Program	Penata .III/c
9.	Ade Jon Karnedi, S, Sos	Fungsional Umum	Penata TK.I.III/d
10.	Muhammad Rizal, SE	Fungsional Umum	Penata TK.I.III/d
11.	Masriadi	Fungsional Umum	Pengatur .II/d
12.	Wirda Nengsi	Fungsional Umum	Pengatur.II/c

Sumber Data Arsip Kantor Camat Logas Tanah 2021

Berdasarkan ketentuan dari spesifikasi jabatan tersebut, masalah terdapat penyimpangan dari ketentuan tersebut. Seperti Sekretaris Camat Kecamatan seharusnya di isi deengan pegawai pendidikan ,S,Sos, S,Ip, tetapi diisi dengan pegawai lulusan Serjana Pertanian. Seterusnya bagian Fungsional Umum diisi dengan pegawai lulusan SMK, SMA seharusnya diisi dengan pegawai yang lulusan perguruan tinggi seperti S,Sos , S,Ip.

Hal ini mengidentifikasi gambaran dari ketidaksesuaian pegawai dalam bekerja dengan pendidikan spesifikasi jabatan dengan posisi jabatan maka pegawai dalam bekerja tidak mencurahkan segala kemampuannya yang pada akhirnya berakibatkan pada kinerja pegawai.

Fenomena yang dijumpai Di Kantor Camat Logas Tanah Darat ditemukan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai dalam pelayanan di kantor camat logas tanah darat. pegawai yang mengisi jabatan tidak sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan dan juga belum memberikan hasil yang memuaskan sehingga peningkatan kinerja tidak terlaksana dengan baik. Dan juga banyak ditemukan di suatu instansi pemerintah adanya ketidaksesuaian antara orang yang mengisi jabatan tertentu dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Setiap merancang sebuah perencanaan pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahlian yang dimilikinya. Pemimpin yang memiliki wewenang kurangnya memperhatikan analisis jabatan dalam melakukan penempatan pegawai sehingga hasilnya kinerjanya kurang maksimal.

Contoh diatas merupakan suatu fenomena yang sering dijumpai dalam pemerintahan, untuk itu penulis tertarik mengkaji masalah tersebut secara mendalam. Penulis ingin mengetahui bagaimana sistem kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN dalam melayani masyarakat) dan apakah sudah sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan ataukah belum Di Kantor Camat Logas Tanah Darat. Maka penulis ingin mengangkat judul “Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana Latar Belakang Pendidikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi perlu mempertimbangkan pendidikan”?

I.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

I.4. Manfaat penelitian

I.4.1 Secara Teroritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

I.4.2 Secara Praktek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintahan Kantor Camat Logas Tanah Darat Tentang Latar Belakang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Teori Konsep Ilmu Administrasi Negara

Menurut Faried Ali, (2015 : 19) Administrasi adalah Mengurus, mengatur, mengelola. Semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab menjadi sasaran dari penguasaan pengelolaan dan apalagi pengaturan adalah terciptanya keteraturan dalam susunan dan pengaturan dinamikanya.

Jadi menurut Gulick, (dalam Harbani Pasoloq, 2017 : 14) Administrasi berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan dengan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Prajudi Atmosudidjo, (2010 : 13) Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi dari paa administrasi ini berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi itu terdapat suatu organisasi. Jadi barang siapa hendak mengetahui adanya administrasi dalam masyarakat ia harus mencari terlebih dahulu suatu organisasi hidup, di situ terdapat organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian, (dalam Syafiie, 2010 : 14) Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksaannya itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih utnuk mencapai tujuan yangg ditentukan sebelumnya.

Menurut H. Makmur dan Rohana Thahier, (2017 : 25) Administrasi sebagai sebuah kata berarti menggambarkan sebuah lambang atau simbol bunyi, bila dihubungkan dengan lambang atau simbol wujud yang telah disepakati oleh komunitas masyarakat ilmuwan dan profesional administrasi, maka lahirlah komponen pengertian kata administrasi yang relatif fundamental, apabila komponen pengertian administrasi yang dituangkan dalam bentuk argumentasi atau rumusan baik dilakukan secara lisan maupun secara tertulis senantiasa sifatnya berubah-ubah dari suatu waktu ke waktu yang lain maupun rumusan atau argumentasi orang yang satu dengan orang lainnya terhadap pengertian administrasi.

Administrasi dalam merumuskan arti luas administrasi memberikan mentasi yang berbeda antara ilmuwan yang satu dengan ilmuwan yang lainnya, misalnya kita ciplak rumusan pengertian administrasi dalam arti luas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, (dalam H.makmur, 2017 : 28) , administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang tela ditentukan sebelumnya. Selanjutnya rumusan pengertian administrasi dalam arti luas yang dikemukakan oleh Ulbert Silalahi, (dalam H.makmur, 2017 : 28) Ada dministra adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarka pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur denga mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secan efektif dan efisien. Rumusan pengertian administrasi dalam arti luas yan dikemukakan kedua ilmuwan ini jelas

mengemukakan argumentasi yang berbeda, tetapi namun demikian bila kita renungkan memiliki hakikat atau makna kandungan yang sama.

Sedangkan pengertian administrasi dalam arti sempit, yang dimaksud administrasi dalam arti sempit adalah suatu bentuk proses usaha yang dimulai menciptakan instrumen pengaturan kemudian digunakan untuk melahirkan keteraturan dalam melaksanakan kegiatan pada manusia kelompok tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama secara rasional, efisien, efektif Metode yang digunakan dalam rangka mewujudkan aktivitas atau kegiatan administrasi dalam arti sempit ini, sesungguhnya tidak berbeda dengan administrasi dalam arti luas, kecuali yang berbeda pada tingkat kerumitan penggunaan pemikiran, jangkauan pelaksanaan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam bentuk kerja sama, jaringan kerja yang dibutuhkan, beban kerja yang dilakukan, dan lain sebagainya.

Menurut Aristoteles, (dalam Syafiie, 2010 : 20) Negara adalah persekutuan dari keluarga dan desa guna memperoleh hidup yang sebaik-baiknya. Menurut Jean Bodin, (dalam Syafiie, 2010 : 20) Negara adalah suatu persekutuan dari keluarga-keluarga dengan segala kepentingannya yang dipimpin oleh akal dari suatu kuasa yang berdaulat. Menurut Hugo de Groot, (dalam Syafiie, 2010 : 20) Negara adalah suatu persekutuan yang sempurna dari orang-orang yang merdeka untuk memperoleh perlindungan hukum.

Menurut Ibrahim Amin, (dalam H.Makmur, 2017 : 62) Administrasi Negara adalah meliputi seluruh upaya penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi kegiatan manajemen pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, pengawasan pembangunan) dengan mekanisme kerja dan dukungan sumber daya manusia serta dukungan administrasi atau tata laksannya.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban maka sebaiknya kita juga merumuskan atau jawaban atas pertanyaan tersebut, yang dimaksud dengan administrasi negara adalah proses pemikiran dan tindakan oleh aparatur negara untuk menciptakan instrumen pengaturan kemudian dilaksanakan untuk melahirkan keteraturan melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efisien dan efektif untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

2.1.2. Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (dalam Karyoto, 2015 : 2) Manajemen adalah ilmu dan seni meng proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lai secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan." Ilmu adalah sekumpulan pengetahuan tentang suatu objek yang disusun secara sistematis oleh para ahli sebagai hasil dari penelitian yang pernah mereka susun tentu mencakup teori, konsep, metode, atau teknik tertentu sehingga dapat menjadi panduan atau referensi bagi siapa pun bagi siapa pun untuk melakukan kegiatan yang sama, misalnya guna menyelesaikan persoalan persoalan organisasi.

Sementara itu, seni berkaitan dengan gaya atau cara untuk melakukan suatu kegiatan Seorang manajer mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri yang berbeda dengan manajer lainnya dalam mengelola organisasi Perbedaan

tindakan para manajer dalam pencapaian tujuan organisasi menunjukkan bahwa latar belakang kemampuan mereka tidaklah sama. Oleh karena itu manajemen menawarkan berbagai konsep atau teknik yang dapat digunakan oleh para manajer untuk mengelola organisasi.

Menurut Amirullah Haris Budiono, (dalam Karyoto, 2015 : 2) Manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain." Efektif berarti semua unsur sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat diberdayakan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Sementara efisien berarti pekerjaan yang telah ditentukan manajer dapat dilakukan dan diselesaikan oleh para pekerja sesuai dengan anggaran. Kondisi tersebut akan dicapai apabila organisasi melakukan kegiatan koordinasi.

istilah manajemen personalia manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen perbunuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personal, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Untuk itu, istilah istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan, bahkan lebih jauh, penggunaan istilah yang saling berganti tersebut bisa menimbulkan berbagai macam kerancuan dan ketidak konsistenan dalam penggunaan istilah, apabila tidak diterapkan dalam konteks subjek yang dikap dengan benar. Namun demikian, penulis tidak akan ikut berpolemik dalam penggunaan istilah tersebut, penulis hanya akan menyajikan sejumlah definisi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Armstrong (dalam Suwatno, 2018 : 28) berpendapat bahwa *"The practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed and managed on organisations. It covers activities such as strategic HRM, human capital management, corporate social responsibility, knowledge management, organisation development, resourcing, human resource planning, recruitment and selection, and talent management, performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual base drawn from the behavioural sciences and from strategic management, human capital and industrial relations."*

Praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber daya SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial teori.

Menurut Vethal Rivas (dalam Suwatno, 2018 : 29). Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam Impl/bidang produksi, pemasaran keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai

pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia.

2.1.3. Teori Organisasi

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Menurut Amirullah Haris Budiono, (dalam Karyoto, 2015 : 30) Organisasi adalah pengelolaan orang-orang yang dilakukan secara sengaja untuk mewujudkan tujuan tertentu. Pengaturan para pekerja dimaksud agar mereka dapat mengetahui posisi, tugas, dan tanggung jawabnya terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam aspek ilmu, organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu *organisasi produk*, yaitu kegiatan yang diserahkan untuk menghasilkan produk yang berharga murah; *organisasi politik*, yang kegiatannya ditujukan untuk membesarkan organisasi; *organisasi ekonomi*, yang kegiatannya dimaksud untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi; *organisasi pemerintahan*, yang kegiatannya yang dimaksud untuk menghasilkan kepuasan masyarakat; *organisasi kemasyarakatan*, yang kegiatannya dimaksud untuk membantu menyalur aspirasi atau keluhan

masyarakat. Semua organisasi itu ingin mencapai tujuan, yang secara operasional dibedakan menjadi dua jenis, yaitu profit dan tujuan nonprofit.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan, (dalam Karyoto, 2015 : 30) Organisasi adalah perkumpulan yang formal dan berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan.

Menurut M. Manullang, (dalam Karyoto, 2015 : 30) Organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang secara bersama melakukan kegiatan guna mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Stoner, (dalam Mulyadi, 2015 : 5) organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui nama orang-orang dibawah pengarahannya pemimpin mengajarkan tujuan bersama.

Sedangkan menurut Adam Wijaya, (dalam Mulyadi, 2015 : 11) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap manusia.

2.1.4. Teori/Konsep Aparatur Sipil Negara

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan orang yang bekerja dalam pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian, Aparatur atau Pegawai Pemerintah Daerah dapat didefinisikan sebagai alat kelengkapan pemerintah yang bertugas melaksanakan roda pemerintah sehari-hari, yang berada diluar politik,

bertugas melaksanakan administrasi pemerintah di daerah dan mendapatkan imbalan (gaji) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian Aparatur Sipil Negara dalam UU. No. 5. Tahun 2014 pasal 1 ayat (3), tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN yakni suatu status Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang syarat-syarat seseorang dikatakan seorang Aparatur Sipil Negara yaitu:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.

Dalam pasal 5 UU No. 8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) tentang pokok-pokok kepegawaian yang disebutkan setiap Aparatur Sipil Negara wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepada dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab. Aparatur Sipil Negara adalah pelaksanaan peraturan Undang-Undang, sebab itu maka seorang aparatur Sipil Negara wajib berusaha dalam setiap aturan Perundang-Undangan, ditaati oleh anggota masyarakat, sejalan dengan itu Aparatur Sipil Negara berkewajiban memberikan kewajiban memberikan contoh yang baik dalam menaati dan melaksanakan segala peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Didalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada Aparatur Sipil Negara diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan adalah suatu kepercayaan dari atasan yang diberi wewenang dengan tujuan bahwa tugas tersebut nantiya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Maka Aparatur Sipil Negara diberi tuntutan penuh dengan pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan. Kedinasan lain sebagai seorang Aparatur Sipil Negara yaitu merahasia jabatan dan dapat menyampaikan rahasia jabatan atas perintah-perintah yang berwajib. UU (pasal 6 UU No. 8 tahun 1974) tidak dicabut oleh UU No.43 Tahun 1999). Yang dimaksud dengan rahasia adalah rencana giatan yang akan dilakukan atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau ada hubungannya dengan jabatan. Rahasia jabatan dapat berupa dokumen tulisan seperti surat, notule rapat, peta dapat juga berupa keputusan lisan dari seorang atasan.

2.1.5. Teori/Konsep Tugas Dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai ASN harus mampu melaksanakan fungsi, tugas, dan peran demi kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan, hal ini menuntut setiap ASN untuk dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Dengan perkataan lain bahwa Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas

pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan. Analisis Jabatan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Dalam tataran normatif, dalam ketentuan Pasal 10 UU ASN, telah mengatur secara mengenai fungsi Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 11 UU ASN, diatur pula mengenai tugas yang diemban oleh Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.1.6. Teori Definisi Analisis Jabatan

Secara umum analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (duties) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

Suwatno & Donni Juni Priansa, (dalam Suwatno, 2013 : 76) mendefinisikan analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu hingga merujuk pada seleksi dan penempatan pekerjaan yang sesuai.

Yuniarsih & Suwatno, (2013 : 98) menuliskan rincian lebih dalam berisi deskripsi tugas mencakup penetapan ruang lingkup pekerjaan yang menjadi kewenangan pada sebuah posisi jabatan, bagaimana pekerjaan itu mesti dijalankan, situasi dan kondisi kerja yang dibutuhkan, karakteristik yang desain pekerjaan, standar kinerja yang harus dicapai, dan tujuan penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan batasan-batasan di atas maka menurut penulis analisis pekerjaan memiliki arti yang sama dengan analisis jabatan, yaitu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja secara sistematis.

Schuler, (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 98) berpendapat yaitu *“Job analysis is the process of describing and recording aspects of jobs, ... the purposes of a job, its major duties or activities, and the conditions under which the job is performed.”* Istilah analisis adalah terjemahan dari kata *to analyze* yang berarti “menguraikan”. Jadi analisis jabatan berarti menguraikan suatu jabatan menjadi beberapa tugas (task).

a. Jenis Analisis Jabatan

1. *Job analysis for personnel specification*, Jenis analisis jabatan untuk syarat fisik dan mental.
2. *Job analysis for training purposes*, Jenis analisis jabatan untuk menentukan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mengajarkan suatu pekerjaan kepada karyawan.
3. *Job analysis for setting rates*, Jenis analisis jabatan untuk untuk menilai masing-masing jabatan dalam suatu badan usaha sehingga dapat ditentukan upah yang akan diberikan.
4. *Job analysis for method improvement*, Jenis analisis jabatan mempermudah cara kerja karyawan dalam jabatan tertentu yang diembannya.

b. Manfaat Analisis Jabatan

Manfaat Analisis Jabatan Hasil dari analisis acapkali dinyatakan dalam bentuk uraian tertulis tentang deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Pernyataan tersebut merupakan data penting yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam analisis jabatan. Informasi yang dihasilkan oleh analisis jabatan dapat dimanfaatkan untuk:

- a. Menentukan klasifikasi pekerjaan.
- b. Membantu mengukur, memperkirakan, dan menentukan kompensasi.
- c. Memberi pedoman dalam pemberian tugas.
- d. Membantu proses pemindahan pekerjaan.

- e. Memberikan penggolongan jabatan sehingga memudahkan dalam melakukan promosi dan demosi.
- f. Membantu menentukan jabatan yang diperlukan dengan menentukan jenis dan nama suatu program latihan.
- g. Sumber informasi dalam penetapan perlengkapan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.
- h. Akan diketahui jenis pekerjaan yang mengandung risiko tinggi dan menentukan tingkat kompensasi yang akan Salah paham dapat dihindarkan apabila masing-masing jabatan diuraikan melalui hasil penyelidikan atas jabatan yang diemban, terdapat kemung-diberikan.
- i. Untuk mendapatkan karyawan yang tepat yang mampu dirumuskan dengan jelas.
- j. Membantu memperbaiki kondisi kerja. capai tujuan perusahaan.
- k. Mencegah adanya salah paham antar karyawan. kinan menemukan berbagai kondisi kerja yang ada, seperti kondisi ke vang kurang baik, udara panas, lembab, serta pencahayaan yang ada: membantu mengatasi rasa tidak puas terhadap karyawan mengenai tanggung jawab kewajiban, dan kompensasi.
- l. Menentukan standardisasi dengan mengadakan penyelidikan dan waktu.
- m. Peningkatan produktivitas karyawan melalui penyederhanaan kerja dan perbaikan yang didasarkan pada penyelidikan atas jabatan; dan

- n. Sebagai dasar untuk mempersembahkan induksi dan orientasi kepada karyawan baru.

c. Tujuan Analisis Jabatan

Rekrutmen karyawan pada suatu perusahaan, tentunya merupakan suatu hal yang sangat sserius, sehinga rekrutmen ini harus didasarkan pada analisis jabatan (*job analysis*) yang tepat. Analisis dapat berisi informasi pengidentifikasi pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajian pekerjaan, pertanggungjawaban pekerjaan, atau informasi mengenai standar-standar pekerjaan. Analisi merupakan usaha yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasian semua jenis pekerjaan yang terdapat suatu perusahaan, tentunya tujuan umumnya ialah untuk memenuhi kebutuhan personalia.

Bebrapa tujuan analisis jabatan menurut Dale Yodar (dalam, Suwatno & Donni Juni Priansa 2018 : 79) antara lain :

- a. *Deterning qualifications required of job holders* (Menentukan kulaifikasi yang diperlukan pemegang jabatan).
- b. *Providing quidence in recruitment and selection* (Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan karyawan).
- c. *Evaluation current employees for transfer or promotion* (Mengevaluasi kebutuhan karyawan untuk pemindahan atau promosi jabatan).

- d. *Setting wage and salary levels and maintaining fairness in wage and salary administration* (Menentukan tingkat upah, gaji dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji).
- e. *Establishing requirements for training programs* (Menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan).
- f. *Judging the merits of grievances that question assignment and compensation* (Mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan).
- g. *Establishing responsibility, accountability, and authority* (Menetapkan tanggung jawab, pertanggung jawaban, dan otoritas).
- h. *Providing essential guides in the establishment of production standard* (Menetapkan tuntutan esensi dalam penetapan standar produksi).
- i. *Providing clues for work simplification and methods improvement* (Melengkapi kunci untuk meningkatkan metode dan penyederhanaan kerja).

c. Uraian Jabatan

Dalam uraian jabatan ,selain tugas-tugas ,wewenang, tanggung jawab, hubungan lini, dan kondisi kerja juga dibuat nama jabatan, kode jabatan, tanggal dibuat penyusun, departemen, dan lokasi.

Jika organisasi membuat jabatan baru maka membutuhkan persiapan uraian jabatan, yang menggunakan proses atau tahapan-tahapan. Uraian jabatan dapat dibuat kembali secara periodik dan bisa diperbarui jika memang

perlu. Penilaian kinerja merupakan peluang yang baik untuk memperbarui uraian jabatan.

Bila organisasi menyiapkan beberapa uraian jabatan maka prosesnya membutuhkan waktu. Secara nyata, analisis jabatan mungkin menggunakan kepustakaan sebagai dasar deskripsi, seleksi untuk satu tipe pekerjaan, dan kemudian dapat dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

a. Spesifikasi Jabatan (Job Specification)

Spesifikasi jabatan berisi tentang persyaratan kualifikasi individu sehubungan dengan posisinya pada jabatan tertentu. Pengetahuan menunjuk pada informasi prosedural yang penting untuk keberhasilan kinerja. Keterampilan adalah tingkat kemahiran individu dalam penyelesaian tugas. Dengan pengetahuan dan pengalaman, dapat diperoleh kemampuan dalam pekerjaan untuk persiapan spesifikasi jabatan. Kemampuan menunjukan kecakapan individu secara umum dan karakter lain mungkin menjadi ciri personal individu atau motivasi positif dan dapat dikembangkan. Beberapa jabatan juga mempunyai permintaan resmi, seperti lisensi atau sertifikat.

b. Standar Kinerja Jabatan (Job performance standard)

Standar kinerja jabatan berfungsi sebagai target akan usaha yang harus dilakukan oleh pekerja serta sebagai kriteria untuk mengukur apakah pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan atau tidak.

Dalam standar kinerja jabatan dicantumkan informasi tentang target-target yang harus dicapai dan ukuran-ukuran keberhasilan kerja. Apabila target dan kriteria yang ada didalam standar kinerja jabatan ini tidak terpenuhi, maka bisa disimpulkan bahwa pekerja tidak berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan sukses.

d. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai Menurut Rivai, (dalam Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013 :97) mendefinisikan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Sedangkan menurut Sikula (dalam Tjuju Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 115) menyatakan bahwa penempatan berarti menyesuaikan atau si individu dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Wahyudi (dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 117) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

5. Pendidikan

Pendidikan adalah dimana seseorang Aparatur Sipil Negara di kantor Camat haruslah memiliki kriteria yang sedang dilakoni. Hal ini merupakan agar suatu pekerjaan dikerjakan oleh ahlinya di bidang mereka masing-masing sehingga kemungkinan kecil terjadinya salah atau gagal dalam menjalankan perannya di suatu instansi tersebut. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

6. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja banyak orang bisa melakukannya pekerjaan dengan baik namun tidak memiliki inovatif maupun keterampilan yang ditonjolkan pada dirinya. Keterampilan sebenarnya ada pada setiap individu namun ini berbeda-beda tergantung dari pendidikan maupun pengalamannya ataupun pola pikir seseorang bagaimana iya bisa bisa bekerja dengan lebih efektif, praktis, dinamis, maupun ekonomis,. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

7. Pengalaman

Pengalaman seorang pegawai ini juga merupakan hal yang tak kala pentingnya karna banyak orang yang bilang bahwa sesungguhnya “ pengalaman adalah guru terbaik” makanya dari sebuah perusahaan terkadang melampirkan persyaratan yaitu sebuah pengalaman. Hal ini

sudah menjadi pondasi bagi seorang pekerja untuk melanjutkan dan menata pekerjaan namun tidak asing baginya yang mempunyai pengalaman yang banyak. Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Dari uraian diatas dapat diberikan penjelasan bahwa bentuk-bentuk penempatan pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai baru (calon pegawai)

Sebelum seorang pegawai diposisikan pada tempanya maka organisasi harus memperkenalkan pegawainya pada pekerjaan yang baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Orientasi ialah memberikan kepada seorang pegawai baru tentang hak dan kewajiban, tugas maupun tanggung jawab, peraturan, sejarah dan struktu orgnisasi serta memperkenalkan kepada pegawai baru. Orientasi ini bertujuan supaya pegawai baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaan sehingga ia tidak asing lagi untuk mengerjakan tugas-tugas. Ketika program orientasi telah dijalankan, maka akhir dari program orientasi ini akan dijadikan suatu pertimbangan bagi seorang pegawai baru untuk ditempatkan pada posisi atau jabatannya.

2. Penempatan pegawai lama

Penempatan pegawai lama merupakan penempatan yang tidak hanya semata-mata bagi para pegawai baru akan tetapi juga berlaku bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Mutasi adalah suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan, baik itu sifatnya setara dengan jabatannya sebelumnya, naik jabatan yang lebih tinggi, maupun turun jabatan yang lebih rendah.

Menurut Siagian, (2013 : 168) Penempatan pegawai merupakan akhir dari proses seleksi menurut pandangan ini, jika seluruh proses telah ditempuh dan lamaran seseorang pegawai diterima, maka seseorang pegawai akan memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi yang tepat tertentu untuk melaksanakan tertentu pula. penempatan pegawai terdiri dari yaitu:

a. Promosi

Menurut P. Siagian, (dalam, Sondang 2013 : 169) Promosi yaitu apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu tempat pekerjaan ke tempat yang lain yang maka seorang pegawai harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan pendapatannya pun lebih besar. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas tercapainya keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja tinggi dalam menunaikan kewajibannya

dalam pekerjaan jabatan yang dipangkuanannya bersangkutan untuk menduduki posisi lebih tinggi dalam organisasi. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggota itu. Akan tetapi promosi demikian harus didasarkan pula pada pertimbangan lain yaitu perhitungan yang matang atas potensi dan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki tempat yang lebih tinggi. Praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya yang paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan 3 pertimbangan yaitu :

1. Sebagai penghargaan jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
2. Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
3. Mendorong organisasi mengembangkan para pengawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akan mendapat promosi.

b. Transfer (alih tugas)

Transfer merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Menurut Rivai, (Suwatno & Donni Juni Priansa 2018 : 97) Tranfer adalah seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji,

tanggung jawab maupun tingkatan strukturnya. Dalam hal ini seorang pegawai diposisikan pada satuan kerja yang baru dari satuan kerja itu dimana seseorang yang selama ini bekerja. Bentuk lainnya adalah alih tempat dimana sekarang ia bekerja. Melalui alih tugas ini sesungguhnya para pegawai akan mendapatkan manfaat yang begitu diantaranya yaitu :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan lebih luas
3. Tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan
4. memrolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru
7. Memotivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

c. Penurunan jabatan (demosi)

Menerut Rivai, (Suwatno & Donni Juni Priansa 2018 : 97) Penurunan jabatan merupakan pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji rendah dan level organisasi yang lebih rendah atau biasa dikatakan sebagai penurunan pangkat.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan mendapatkan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti :

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang terus menurun atau tingkat absensinya terlalu banyak.

2. Perilaku pegawai yang disfungsional seperti tingkat kemahiran yang tinggi

3. Metode penempatan pegawai

Penempatan pegawai yang sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dengan menerapkan metode secara sesuai dengan pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer dan demosi hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai.

2.2 Kerangka Pimikiran

Penyelenggaraan suatu tata pemerintahan yang baik ditentukan oleh kualitas dan kemampuan birokrasi. Kemampuan suatu birokrasi dalam mengelola dan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam hal ini ASN yang memiliki kompetensi mutlak diperlukan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya seorang ASN haruslah memiliki kompetensi. Sama halnya dalam jabatan.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang penulis simpulkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ Diduga Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi masih belum sesuai posissi dan jabatan jika dilihat dari Latar Belakang Pendidikan mereka.”

2.4 Definisi Operasional

Menurut Wahyudi (dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 117) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- d. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- e. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- f. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

3. Pengalaman

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.5 . Konsep Variabel, Indikator Dan Item Penelitian

Tabel 2.1 : Konsep Variabel, Indikator Dan Item Penilaian Analisis Latar Belakang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (Asn)

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Ukuran
Analisis Latar belakang pendidikan	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Pendidikan	a. Pendidikan yang disyaratkan b. Pendidikan alternatif	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Kurang Baik 5. Tidak Baik
		Keterampilan kerja	a. Keterampilan fisik b. Keterampilan sosial	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Kurang Baik 5. Tidak Baik
		Pengalaman	a. Pekerjaan yang harus ditempatkan b. Lamanya melakukan pekerjaan	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Kurang Baik 5. Tidak Baik

Sumber : Data Olahan 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Sugiyono, (2018 : 12) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas atau gejala atau fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Kemudian tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi yaitu, penelitian yang dilakukan untuk membandingkan antara persamaan dengan perbedaan atau fakta berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah ada sehingga hasilnya dapat terlihat jelas dan tingkat eksplanasi atau penjelasannya dalam bentuk survei yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel yang langsung menggunakan kuesioner dan wawancara.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018 : 80) populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2. Sampel

(Sugiyono, 2012 : 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ada pun yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat kabupaten Kuantan Singingi, yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Responden	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Camat	1	1	100%
2	Sekretaris Kecamatan	1	1	100%
3	Kasi Pmd	1	1	100%
4	Kasi Pemerintahan	1	1	100%
5	Kasi Trantib	1	1	100%
6	Kasubbag Keuangan	1	1	100%
7	Kasubbag Umum	1	1	100%
8	Kasubbag Program	1	1	100%
10	Fungsional Umum	4	4	100%
	Jumlah	12	12	100%

Sumber : Kantor Camat Logas Tanah Darat 2021

Dikatakan jumlah populasi relatif kecil, yaitu hanya 12 orang, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2012 : 61).

3.3. Sumber Data

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

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer yang diperoleh dengan disebarkan secara langsung kuisioner kepada pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.3.2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sejumlah data sehubungan dengan pembahasan ini antara lain : Latar Belakaang Pendidikan Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat.

3.4 Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singing

3.5. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi . Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan tentang Latar Belakang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Sungingi.

3.6 . Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Observasi

Menurut Sugiyono, (2018 : 145) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kusioner. Kalau wawancara dan kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.6.2. Kusioner

Menurut Sugiyono, (2018 : 142) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2.6.3. Dokumentasi

Menurut Irwan Soehartono, (2017 : 70) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek peneliti. Dokumen yang di teliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.

3.67. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Data

Sebelum di Lapangan Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selamat dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini Nasution, (dalam Sugiyono, 2016: 245) menyatakan: analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, terjun kelapangan dan berlangsung terus menerus sampai penulisan hasil penelitian.

3.7.2. Analisis Data Dilapangan

Semua data yang diperoleh dalam penelitian lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang akan digunakan dalam pelaksanaan penulisan ini. Setelah data terkumpul tentunya diberikan penjabaran terhadap data tersebut dengan menggunakan persentase untuk itu, dalam memberikan penganalisaan menggunakan teknik data kuantitatif yaitu data yang dijabarkan ke dalam bentuk angka-angka.

Untuk menjabarkan data kuantitatif ke dalam angka-angka tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum N}{F}$$

Keterangan

$\bar{X}$ = Rata-rata

N = Bobot

F = Jumlah Responden

Sebelum data diolah dan didapat hasilnya, untuk mengetahui hasil olahan data berada pada posisi dimana. Dalam penelitian penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 10, rumus digunakan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$\text{Banyak Kelas Interval} = 10$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{10-1}{10} = 0,9$$

1,00 - 1,89 = Tidak Baik

1,90 - 2,79 = Kurang Baik

2,80 - 3,69 = Cukup Baik

270 - 4,59 = Baik

260 - 5,00 = Sangat Baik

Setelah data terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini data analisa data secara Deskriptif Kuantitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variabel yang diteliti dengan menganalisa secara seksama lalu menarik kesimpulan dan pada akhirnya memberikn saran-saran.

3.8. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian Analisis Latar Belakang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 : Jadwal penelitian Analisis Latar Belakang Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu Tahun 2021																											
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		x																										
2	Pembuatan proposal			x	x	x																							
3	Bimbingan Proposal						X	x	X	x																			
4	Ujian Proposal									x	x	x	x																
5	Revisi Proposal													x	x														
6	Pembuatan Skripsi														x	x	x												
7	Bimbingan Skripsi																					x	x	x	x	x	x		
8	Ujian Skripsi																											x	

Sumber : Data Olahan 2022

BAB IV
GAMBARAN UMUM KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

4.1 Kondisi Geografis Kecamatan Logas Tanah Darat

4.1.1 Sejarah kecamatan Logas Tanah Darat

Sejarah Kecamatan Menurut Sejarah Kenegerian Logas Tanah Darat berasal dari Adat Istiadat Pagar Ruyung yang Hilir dari Hulu Sungai Kuantan mendarat di Cerenti dan melalui Rimbo (Hutan) yang dalam, Wilayah Kenegerian Logas Tanah Darat, Sungai Rambai yang ada Kecamatan Inuman sekarang Termasuk Kenegerian Logas Tanah Darat dan juga dengan Siampo (Kecamatan Cerenti Sekarang) Kabupaten Indragiri Hulu berbatasannya. Selanjutnya yang nama Bukit Tiga sampai ke Sialang Tigo Salaman batasannya dengan Pucuk Rantau (Batin Hitam) Sekarang Kabupaten Pelalawan dan dengan Kabupaten Kampar Kiri Berbatas dengan Muara Serai Kampar Kiri. Pada mulanya Persetujuan Bersama semua Komponen, elemen masyarakat Kenegerian Logas Tanah Darat Pada dasarnya merupakan bagian dari Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Indragiri Hulu, Atas usulan Kecamatan Logas Tanah Darat yaitu Kepala desa, LMD, Penghulu adat dan Kepala Desa Eks Transmigrasi. atas Perkembangan Pemerintahan, Pembangunan maka Pemerintahan Kecamatan Kuantan Hilir memberikan Perwakilan Kecamatan Kuantan Hilir berdasarkan surat kawat Bapak Bupati KDH TK, II Indragiri Hulu nomor. 39/138/PEM/1991 tanggal 03 Januari 1991, dengan secara sadar kami mendukung/ menyetujui terbentuknya Perwakilan Kecamatan Kuantan Hilir dengan Ibukota Perhentian

Luas dengan dasarnya mengingat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat ditinjau dari segi Pemerintahan, Pembangunan, dan Kemasyarakatan khususnya yang terletak jauh dari jangkauan ibukota Kecamatan Kuantan Hilir.

4.1.2 Kondisi Wilayah

wilayah berdasarkan usulan Kecamatan Pembantu Logas Tanah Darat oleh Camat Kuantan Hilir pada waktu itu 387,14 Km' dan setelah menjadi kecamatan depenitif pada tahun 2010 jumlah penduduk Kecamatan Logas Tanah Darat berjumlah 19.336 jiwa dengan luas wilayah + 386.14 Km yang terdiri dari 13 Desa. Dengan perkembangan penduduk yang cepat maka Kecamatan Logas Tanah Darat pada mulanya 13 Desa menjadi 15 (Belas) Desa, dengan adanya Pemekaran Kercamatan Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2012, maka Kecamatan Logas Tanah Darat dari 13 desa menjadi 15 Desa,dan jumlah penduduk Kecamatan Logas Tanah Darat sampai Januari 2020 berjumlah 21.287 jiwa.

4.1.3 Luas Wilayah

Kecamatan Logas Tanah Darat adalah t 386.14 Km, dimana Kecamatan Logas Tanah Darat sebagian besar wilayah merupakan lahan pertanian dan perkebunan, Luas wilayah Kecamatan Logas Tanah Darat secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Luas wilayah Desa-desa yang ada Di Wilayah Kecamatan LogasTanah Darat s/d Desember 2012.

No	Nama Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (Km²)	Jumlah Dusun
1.	Pehentian Luas	805	3
2.	Logas	434	3
3.	Lubuk Kebun	47,00	2
4.	Rambahan	55,00	3
5.	Sekijang	55,00	2
6.	Teratak Rendah	54,00	3
7.	Situgal	41,50	2
8.	Sungai Rambai	32,00	2
9.	Sukaraja	16,52	3
10.	Sako Margasari	843	3
11.	Kuantan Sako	10,23	3
12.	Hulu Teso	10,02	3
13.	Giri Sako	5,05	3
14.	Bumi Mulya	14,00	3
15.	Sidodadi	5,00	2
	Jumlah	386.14 km	

Sumber : Profil Kecamatan Logas Tanah Darat Tahun 2020

4.2 Kondsisi Fisik

4.2.1 Letak Geografis dan Batasan Administrasi Secara

Kecamatan Logas Tanah Darat secara Administrasi berbatas dengan :

1. Sebelah Utara berbatas dengan Kabupaten Pelalawan
2. Sebelah Barat berbatus dengan Kecamatan singingi dan kecamatan singingi Hilir
3. Sebelah timur berbatas dengan Kecamtan Kuantan Hilir
4. Sebelah Selatan berbatas dengan Kecamatan Benai dun Kecamatan pangean.

4.3. Batas-Batas Kecamatan

Kecamatan Logas Tanah Darat salah satu Kecamatan yang ada Kabupaten Kuantan Singingi yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor : 53 Tahun 1999 dimana Kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi pada mulanya hanya ada 6 Kecamatan diantaranya adalah Kecamatan Kuantan Tengah, Kecamatan Kuantan Mudik, Kecamatan Singingi, Kecamatan Benai, Kecamatan Kuantan Hilir dan Kecamatan Cerenti, Kemudian dengan perkembangan penduduk maka Kecamatan yang ada tersebut di mekarkan pula, dan dengan adanya pemekaran Kecamatan tersebut Kecamatan logas Tanah Darat salah satu dimekarkan dari Kecamatan kuantan Hilir dengan luas wilayah 386,14 km dan terdiri dari 13 Desa, Kecamatan Logas Tanah Darat yang berbatas dengan :

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Singingi dan Singingi Hilir
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kuantan Hilir
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Benai dan
4. Kecamatan Pangean Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelelawan dan Kampar.

4.3.1 Iklim dan Hidrologi

Kecamatan Logas Tanah darat merupakan datar dan bukit- bukit dengan kemiringan tanah antara 0 sampai dengan 3 persen. Jenis tanah ang ada di kecamatan Logas Tanah darat berjenis podsolid kuning dengan keasaman tanah antaras, 5-6, 0 yaitu tanah lapisan tanah berjenis hitam gembur din pada lapisan

bawahnya bewarna kuning. Iklim Kecamatan Logas Tanah Darat merupakan iklim Tropis dengan suhu udara berkisar antara 19,5 derajat celsius. Musim yang ada di Kecamatan Logas Tanah Darat Musim Hujan dan Musim Kemarau.

4.3.2 Sosial dan Budaya

Masyarakat Kecamatan Logas Tanah Darat masyarakat adat yang memegang teguh nilai-nilai adat Istiadat, kemudian Masyarakat adat Logas Tanah Darat ada 4 (Empa) suku adat yang ada diantaranya adalah Suku Melayu, Suku Paliang, Suku Mandailing Suku Kampung Salapan masing-masing dipimpin serorang panghulu adat didalam persukuan tesebut sebagai penyelenggaraan kehidupan social kemasyarakatan, selaku pemangku adat dalam nagarnya yang sangat besar, Terutama peran ninik mamak dalam menyelesaikan permasalahan-masalahan social kemasyarakatan. Kecamatan logas Tanah Darat mempunyai keanekaragaman budaya yang sudah secara turun temurun diwariskan dari nenek moyang terdahulu, budaya tradisional van selalu dimiliki wilayah Kecamatan Logas Tanah Darat yakni memanjat Pohon Sialang (Mengambil Madu Lebah Sialang) dan pengambilan Madu Sialang setiap adanya Madu lebahnya yang dinamakan naik pada Pohon Sialang tesebut. Kebiasaan adat istiadat Kenegerian Logas Tanah Darat pada mulanya seperti turun keladang (bercocok tanam padi ladang berpindah-pindah) dan bercocok tanam padi ladang berpindah-pindah dan juga tanam Kebun Karet pada dahulunya diawali adanya Doa Pekuburan setiap Tahun dalam rangka menjabut bulan suci Ramadhan dan pada saat sekarang ini tidak lagi ladang berpindah-pindah, hanya masyarakat yang namanya turun keladang dengan menanam Karet dan Kelapa Sawit saja lagi.

4.4. Pemerintahan Kecamatan Logas Tanah Darat

4.4.1. Visi Dan Misi Kecamatan Logas Tanah Darat

Adapun Visi Dan Misi Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2021 Adalah:

Visi:

1. Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi Yang Unggul, Sejahtera Dan Agamis Do Provinsi Riau Tahun 2021.

Misi :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Dan Bersih Dengan Pelayan Publik Ang Prima.
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Cerdas Produktif.
3. Mengembangkan Perekonomian Masyarakat Yang Mandiri Yang Berdaya Saing, Guna Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat,Berbasis Pertanian Dan Pariwisata.
4. Meningkatkan Tata Kelola Sumber Daya Alam, Berdasarkan Perencanaan Tata Ruang Yang Berwawasan Lingkungan.
5. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkualitas Dan Merata.
6. Meningkatkan Suasana Kehidupan Yang Agamis Dan Melastarikan Nialai-Nilai Budaya.

4.4.2. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Kecamatan Logas Tanah darat sebanyak 12 orang yang terdiri Sekretariat Kantor Camat dan 2 orang petugas Cleaning Service Perhentian Luas.

Rincian jumlah pegawai pada Sekretariat Pemerintaha Kecamatan Logas Tanah Darat dapat dilihat pada table berikut ini.

Table 4.2. Jumlah pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Kecamatan Logas Tanah Darat januari 2020.

No	Pegawai	Laki-Laki	Perempuan
1.	Kantor Camat Logas Tanah Darat	9	3
2.	Petugas Cleaning Service	2	-
	Jumlah	12	3

Sumber : Profil Kecamatan Logas Tanah Darat Tahun 2020

4.4.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Logas Tanah Darat dapat dilihat pada table sebagai berikut.

Tabel 4.3. Tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Logas Tanah Darat januari 2020.

No.	Tingkatan Pendidikan									
	Tidak Tamat Sd	SD	SMP	SMA	D2	D3	S1	S2	S3	
1.	0	-	-	2	-	1	9	-	-	

Sumber : Profil Kecamatan Logas Tanah Darat Tahun 2020

4.4.4. Jenjang Kepangkatan

Jenjang kepangkatan pada sekretariat pemerintahan kecamatan logas tanah darat dapat dilihat pada tabel berikut.

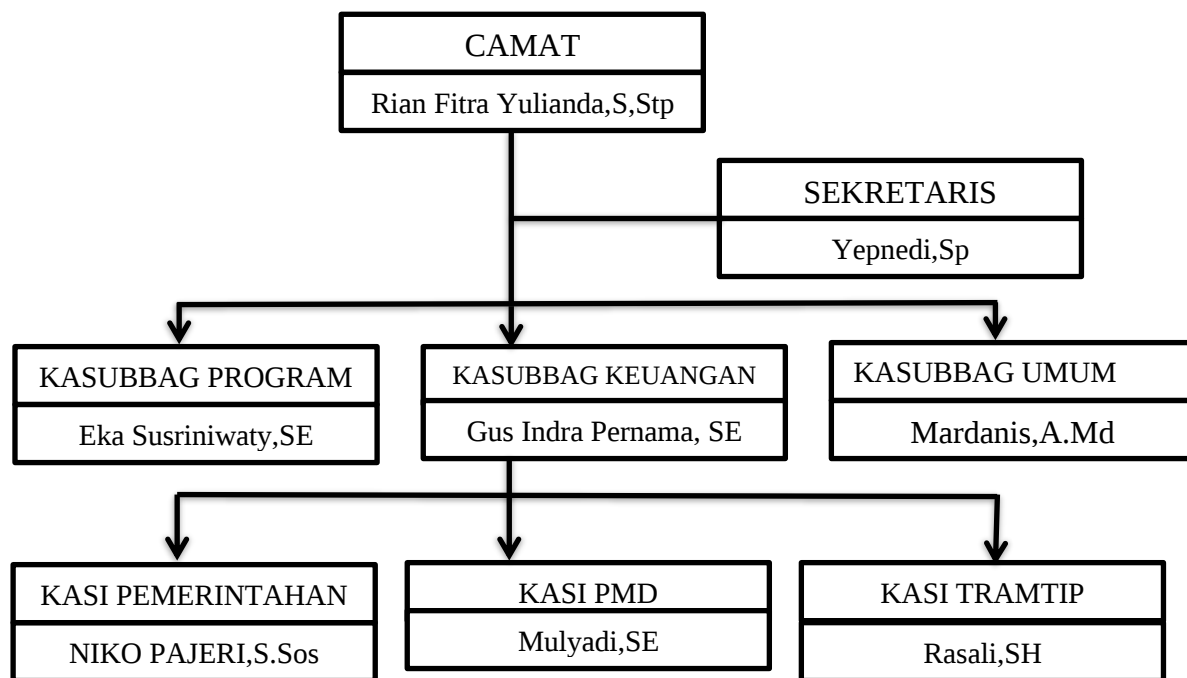
Tabel 4.4. Jumlah pegawai Menurut Jenjang Kepangkatan pada Sekretariat Pemerintahan Logas Tanah Darat Januari 2020.

No.	Kecamatan	Pangkat/Golongan Ruang				jumlah
		I	II	III	IV	
		1	4	9	1	15
		1	4	9	1	15

Sumber : Profil Kecamatan Logas Tanah Darat Tahun 2020

4.5. Struktur Organisasi

Gambar : 4.1 Gambar Struktur Organisasi Kantor Camat Logas Tanah Darat



Sumber: Kantor Camat Logas Tanah Darat Tahun 2020

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Indentitas Responden Penelitian

Sebagaimana telah di uraikan dalam Bab III terdahulu bahwa peneliti ini menggunakan sampel sampling jenuh yaitu keseluruhan pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat berjumlah 12 orang dengan demikian jumlah responden adalah 12 orang. Berikut akan di uraikan beberapa hal berkenaan dengan responden tersebut sebagai berikut.

Tabel 5.1 : Karakteristik Responden di lihat dari jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	9	75%
2	Perempuan	3	25%
	Jumlah	12	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2022

Pada Tabel 5.1 di diatas dapat dilihat bahwa responden 12 orang yang digunakan maka jumlah laki-laki sebanyak 9 orang dengan persentase 85%, dan jumlah perempuan adalah sebanyak 3 orang dengan persentase 15%. Hal ini diketahui bahwa laki-laki lebih mudah memberikan informasi terhadap latar belakang pendidikan dalam memberikan pelayanan pada lokasi penelitian.

Tabel 5.2 : Karakteristik Responen Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMP	-	-
2.	SMA	2	16,5%
3.	Sarjana	10	83,5%
	Jumlah	12	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari SMP terdiri dari 0 orang dengan persentase 0%, tamat SMA terdiri dari 2 orang dengan persentase 16,5%, dan Sarjana sebanyak 10 orang dengan persentase 83,5%.

5.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan pada tiap indikator Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi, dilihat dari beberapa pertanyaan yang telah peneliti peroleh dari penyebaran kuisioner untuk pegawai di Kantor Camat Logas Tanah Darat .

5.2.1 Indikator pendidikan

Pendidikan adalah dimana seseorang Aparatur Sipil Negara di kantor Camat haruslah memiliki kriteria yang sedang dilakoni. Hal ini merupakan agar suatu pekerjaan dikerjakan oleh ahlinya di bidang mereka masing-masing sehingga kemungkinan kecil terjadinya salah atau gagal dalam menjalankan perannya di suatu instansi tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden pada pernyataan setiap indikator Pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

5.2.1.1 Tingkat Pendidikan Yang Disyaratkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat.

Adapun tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan Yang Disyaratkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat. dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Terkait Tentang Latar Belakang Pendidikan Pegawai Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	42	100%
Rata-Rata Skor $\frac{\sum(F.X)}{N} = \frac{42}{12} = 3,5$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Pada tabel 5.3 dapat dilihat tanggapan responden terkait Tentang Latar Belakang Pendidikan Pegawai Di Kantor Camat Logas Tanah Darat yang menjawab Sangat Baik Sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang baik 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,5 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Latar Belakang Pendidikan Pegawai pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.1.2 Tingkat Jika Pesyaratan Pendidikan Yang Menentukan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

Adapun tanggapan responden Tingkat Jika Pesyaratan Pendidikan Yang Menentukan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat terhadap pegawai dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tingkat Jika Pesyaratan Pendidikan Yang Menentukan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	1	5	8,5%
2.	Baik	4	2	8	16,5%
3.	Cukup Baik	3	8	24	66,5%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	39	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{39}{12} = 3,25$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Pada tabel 5.4 dapat dilihat tanggapan responden terkait Tingkat Jika Pesyaratan Pendidikan Yang Menentukan Posisi Jabatan Di Kantor yang menjawab Sangat Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), yang menjawab Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 8 Responden (66,5%), yang menjawab Kurang baik 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,25 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Persyaratan Pendidikan Menentukan Posisi Jabatan Pegawai pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.1.3 Tingkat Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya

Adapun tanggapan responden mengenai Tingkat Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	3	15	25%
2.	Baik	4	2	8	16,5%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	43	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{43}{12} = 3,58$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Pada tabel 5.5 dapat dilihat tanggapan responden terkait Tingkat Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya Sesuai Target yang menjawab Sangat Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang baik sebanyak 1 Responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total =3,58 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.1.4 Tingkat Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,5%
2.	Baik	4	1	4	8,5%
3.	Cukup Baik	3	8	24	66,5%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	36	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{36}{12} = 3,0$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Pada tabel 5.6 dapat dilihat tanggapan responden terkait Tingkat Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan Sesuai Target yang menjawab Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 8 Responden (66,5%), yang menjawab Kurang baik 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,0 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai Indikator Pendidikan yaitu:

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pendidikan

No.	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SB	B	CB	KB	TB		
1.	Tingkat Pendidikan Yang Disyaratkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat.	2	3	6	1	-	12	3,5
2.	Tingkat Jika Pesyaratan Pendidikan Yan Menentukan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat	1	2	8	1	-	12	3,25
3.	Tingkat Kinerja Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Pendidikan Dan Jabatannya	3	2	6	1	-	12	3,58
4.	Tingkat Pendidikan Menjadi Faktor Utama Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan	3	1	7	1	-	12	3,0
Jumlah		9	7	27	4	0	47	3,33
Jumlah Responden		3	2	6	1	0	12	
Persentase(%)		25	16,5	50	8,5	0	100	

Sumber : Olahan Data Quensioner Tahun 2022

Dapat dilihat pada 5.7 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang indikator Pendidikan pada kategori sebanyak Sangat Baik 3 Responden (25%) , menjawab Baik 2 Responden (16,5%), yang menjawab Cukup Baik 6 Responden (50%), yang menjawab Tidak Baik 1 Responden (8,5%) . Maka secara Rata-rata adalah 3,33 maka dapat disimpulkan bahwa responden terhadap indikator pendidikan Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat ini adalah berada pada interval 2,80-3,69 yang menunjukkan Cukup Baik.

Berdasarkan teori Pendidikan adalah hal yang penting bagi setiap orang karena pendidikan bisa mengembangkan kemampuan seseorang. Pendidikan adalah sebuah proses merekonstruksi atau mengorganisasi pengalaman sehingga menambah pengalaman, dan juga menambah kemampuan untuk mengarah pada pengalaman yang selanjutnya. Dan dilihat dari hasil penelitian tentang indikator Pendidikan pegawai camat logas tanah darat. Berdasarkan observasi di lapangan Dari hasil kusioner yang disebarkan sudah cukup baik walaupun kita masih melihat masih adanya gelar beberapa pegawai yang masih tidak cocok dengan latar posisi jabatan yang diemban namun selama ini tidak ada pekerjaan yang salah fatal seraca garis besar hal ini kemungkinan pengalaman mereka yang begitu banyak dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka diemban lagi pula di daerah modern sekarang kita tidak lagi kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun kita bisa bertanya melalui google maupun youtube dengan cara menonton, belum lagi grup whatsapp antar sesama pemegang jabatan sekabupaten kuantan singingi tentu mereka saling bertukar pikiran dan tolong menolong dalam melaksanakan tugas di kantor masing-masing. Dan penulis pun berpikir hal ini disebabkan penerimaan pegawai yang tidak sesuai kebutuhan daerah atau biasa akibat pindah tugas pegawai yang tidak teratur di setiap kantor-kantor seperti Kantor Camat Logas Tanah Darat, bahwa pendidikan Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik ini menunjukkan bahwa masih diperlukan beberapa perbaikan dalam melakukan penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut supaya kinerja pegawai tersebut bisa dilakukan dengan baik, karena ada

beberapa penempatan pegawai Dikantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dan aspek yang banyak disoroti adalah sebagian pegawai masih membutuhkan pendidikan lanjutan demi menunjang pekerjaan dalam jabatan tertentu.apabila sudah melakukan pendidikan lanjutan maka pegawai tersebut bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan pendidikannya dan kemampuan pegawai tersebut.Dan dilihat dari hasil penelitian tentang indikator Pendidikan pegawai camat logas tanah darat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penempatan pegawai pendidikan dijadikan salah satu persyaratan. Dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai negeri sipil, karna keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu atau tidak mampu untuk menduduki atau menempati jabatan tertentu terutama untuk bagian Sekcam harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya, sedangkan yang tamatan SMA ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya para pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat.

5.2.2 Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja banyak orang bisa melakukannya pekerjaan dengan baik namun tidak memiliki inovatif maupun keterampilan yang ditonjolkan pada dirinya. Keterampilan sebenarnya ada pada setiap individu namun ini berbeda-beda tergantung dari pendidikan maupun pengalamannya ataupun pola pikir seseorang bagaimana ia bisa bekerja dengan lebih efektif, praktis, dinamis, maupun ekonomis.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keterampilan kerja pada pernyataan setiap indikator keterampilan kerja dapat dilihat di bawah ini:

5.2.2.1 Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai

Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,5%
2.	Baik	4	3	8	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	38	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{45}{12} = 3,16$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang

baik dan 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,16 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.2.2 Tingkat Tentang Keterampilan Fisik Para Kantor Camat Logas Tanah Darat

Adapun tanggapan Responden mengenai Tentang Keterampilan Fisik Para Kantor Camat Logas Tanah Darat dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Tentang Keterampilan Fisik Para Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	42	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{42}{12} = 3,5$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat tanggapan responden terkait Tingkat Tentang Keterampilan Fisik yang menjawab Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang baik sebanyak 1 Responden (8,2%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,5 dari jumlah total ini dapat menunjukkan

Keterampilan Fisik Pegawai pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.2.3 Tingkat Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar

Adapun tanggapan Responden mengenai Tingkat Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,8%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,2%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	40	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{40}{12} = 3,34$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar yang menjawab Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,8%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang Baik 1 responden dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,34 dari jumlah total ini dapat menunjukkan

Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.2.4 Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan

Adapun tanggapan Responden mengenai Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	2	10	16,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	42	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{42}{12} = 3,5$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan yang menjawab Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang Baik 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,5 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam

Melakukan Sebuah Pekerjaan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai Indikator Pengalaman Kerja yaitu:

Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan Kerja

No.	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SB	B	CB	KB	TB		
1.	Tingkat Mengenai Keterampilan Kerja Dan Mental Para Pegawai .	2	3	6	1	-	12	3,16
2.	Tingkat Tentang Keterampilan Fisik Para Kantor Camat Logas Tanah Darat	2	3	6	1	-	12	3,5
3.	Tingkat Mengenai Keterampilan Dan Hubungan Sosial Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat Dengan Masyarakat Sekitar	2	3	6	1	-	12	3,34
4.	Tingkat Keterampilan Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan	2	3	6	1	-	12	3,5
Jumlah		8	12	24	4	0	48	3,3
Jumlah Responden		2	3	6	1	0	12	
Persentase(%)		16,5	25	50	8,5	0	100	

Sumber : Olahan Data Quensioner Tahun 2022

Dapat dilihat pada 5.12 di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan indikator tentang Keterampilan Kerja pada kategori sebanyak Sangat Baik 2 Responden (16,5%) , menjawab Baik 3 Responden

(25%), yang menjawab Cukup Baik 6 Responden (50%), yang menjawab Tidak Baik 1 Responden (8,5%). Maka secara Rata-rata adalah 3,33 dapat disimpulkan bahwa responden terhadap indikator Keterampilan Kerja Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat ini adalah berada pada interval 2,80-3,69 menunjukkan Cukup Baik . Berdasarkan teori keterampilan kerja adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Berdasarkan observasi di lapangan Aspek yang paling lemah dari indikator keterampilan kerja adalah pegawai merasa masih membutuhkan pelatihan dan keterampilan dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Secara di lapangan penulis melihat bahwasannya keterampilan kerja pegawai masih dibawah rata-rata hal ini penulis lihat selama magang maupun waktu penelitian kemarin masih banyak dari mereka yang belum memahami komputer hal ini mengakibatkan terjadinya lambatnya laporan maupun insentif mereka seperti gaji, dan tunjangan. Hingga akhirnya pekerjaan dikerjakan oleh beberapa orang (dibantu pegawai lain) seperti honorer yang selalu yang di andalkan. Penulis menyimpulkan hal ini terjadi akibatnya kurangnya teguran dari atasan maupun pihak kabupaten kuansing terhadap pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat. Dan kemungkinan akibat masih adanya faktor segan menyegani antara individu atasan dan bawahan di kantor Camat Logas Tanah Darat tersebut begitu juga dengan pengawasan dari

pihak kabupaten kabupaten yaitu BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kuantan Singingi yang kurang bahkan kemungkinan tidak mungkin hanya terjadi 1 atau 2 selama setahun. Selain itu pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) lebih mempercayakan posisi dan jabatan dikantor-kantor baik dilingkungan Pemerintahan Daerah maupun di kecamatan kepada pihak pimpinan masing-masing. Namun kita tidak bisa menyalahkan pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kuantan Singingi karna begitu banyak kerja yang lebih penting dikantor tersebut, lagi pula begitu banyak kantor yang ada di Kuantan Singingi tidak mungkin bisa terkontrol secara keseluruhan maka pimpinan kantorlah yang lebih bijaksana didalam menentukan siapa yang layak dalam menerima jabatan sesuai dengan keterampilan kerjanya tersebut.

5.2.3 Indikator Pengalaman

Pengalaman seorang pegawai ini juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya karna banyak orang yang bilang bahwa sesungguhnya “ pengalaman adalah guru terbaik” makanya dari sebuah perusahaan terkadang melampirkan persyaratan yaitu sebuah pengalaman. Untuk mengetahui tanggapan responden pada pernyataan setiap indikator Pengalaman dapat dilihat di bawah ini:

5.2.3.1 Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah

Darat Berdasarkan Pengalaman

Adapun tanggapan Responden mengenai Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Berdasarkan Pengalaman dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Berdasarkan Pengalaman

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	1	5	8,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	7	21	58%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	40	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{43}{12} = 3,33$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Menurut tabel 5.13 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Peletakan Posisi Jabatan yang menjawab Sangat Baik sebanyak 2 Responden (16,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 7 Responden (58%), yang menjawab Kurang baik dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,33 5 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Peletakan Posisi Jabatan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.3.2 Tingkat Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

Adapun tanggapan Responden mengenai Terkait Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	1	5	8,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	8	24	66,5%
4.	Kurang Baik	2			
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	41	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{41}{12} = 3,41$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Menurut tabel 5.14 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan Pegawai yang menjawab Sangat Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 8 Responden (66,5%), yang menjawab Kurang baik dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,41 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Peletakan Posisi Jabatan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.3.3 Tingkat Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

Adapun tanggapan responden mengenai terkait Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	1	5	8,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	6	18	50%
4.	Kurang Baik	2	2	4	16,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	36	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{36}{12} = 3,0$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Menurut tabel 5.15 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat yang menjawab Sangat Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 6 Responden (50%), yang menjawab Kurang baik sebanyak 2 responden (16,5) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,0 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

5.2.3.4 Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

Adapun tanggapan responden mengenai terkait Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat dapat dilihat ditabel dibawah ini.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terkait Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat

No.	Kategori	Skor	F	F.X	Persentase
1.	Sangat Baik	5	1	5	8,5%
2.	Baik	4	3	12	25%
3.	Cukup Baik	3	7	21	58%
4.	Kurang Baik	2	1	2	8,5%
5.	Tidak Baik	1			
Jumlah			12	40	100%
Rata-Rata Skor = $\frac{\sum (F.X)}{N} = \frac{40}{12} = 3,33$					

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Menurut tabel 5.16 dapat dilihat tanggapan Responden Terkait Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan yang menjawab Sangat Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), yang menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik sebanyak 7 Responden (58%), yang menjawab Kurang baik sebanyak 1 responden (8,5%) dan Tidak Baik tidak ada. Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,33 dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan pada Kategori Cukup Baik yang berada pada Interval 2,80-3,69.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden mengenai Indikator Pengalaman yaitu:

Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman

No.	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SB	B	CB	KB	TB		
1.	Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Berdasarkan Pengalaman	1	3	7	1	-	12	3,33
2.	Tingkat Pengalaman Kerja Dalam Menunjang Pekerjaan Sangat Dibutuhkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat	1	3	8	-	-	12	3,41
3.	Tingkat Lamanya Dalam Melakukan Pekerjaan Apakah Perlu Dipertimbangkan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat	1	3	6	2	-	12	3,0
4.	Tingkat Pegawai Naik Jabatan Berdasarkan Pengalaman Kerja Atau Lamanya Masa Mengabdikan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat	1	3	7	1	-	12	3,33
Jumlah		4	12	28	4	0	48	3,26
Jumlah Responden		1	3	7	1	0	12	
Persentase(%)		8,5	25	58	8,5	0	100	

Sumber : Olahan Data Kuisioner Tahun 2022

Dapat dilihat pada table 5.17 di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan indikator tentang Pengalaman Pegawai Kantor Camat Logas

Tanah Darat pada kategori Sangat Baik sebanyak 1 Responden (8,5%) , yang menjawab Baik 3 Responden (25%), yang menjawab Cukup Baik 7 Responden (58%), yang menjawab Tidak Baik 1 Responden (8,5%). Maka secara Rata-rata adalah 3,26 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pengalaman ini adalah berada pada skala 2,80-3,69 yang menunjukkan Cukup Baik. Berdasarkan teori Pengalaman merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan kerja ditempat sebelumnya menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Berdasarkan observasi di lapangan bahwa Pengalaman dikantor camat logas tanah darat kabupaten kuantan singingi sudah cukup baik , dilihat Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Berdasarkan Pengalaman sudah cukup baik karna masih ada beberapa setiap penempatan posisi pegawai masih ada beberapa yang melenceng dari pengalaman kerjanya.dari kemampuan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan haruslah memberikan sebuah pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan pengalaman pegawai tersebut, apabila tidak sesuai pengalaman maka sebuah pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik,dengan memiliki kemampuan dan pengalaman dibidang mereka masing-masing maka apapun pekerjaan yang mereka lakukan akan sangat cepat terselesaikan. bahwa penempatan pegawai di kantor Camat Logas Tanah Darat sudah cukup baik dilakukan, namun masih ada beberapa aspek yang perlu dibenahi untuk meningkatkan efektivifitas kinerja di kantor Camat Logas Tanah Darat itu sendiri. Namun penulis mmenyimpulkan pengalaman adalah guru yang paling berharga didalam hidup ini. Seseorang bias belajar dari kesalahan-kesalahan di masa lalu begitu juga pegawai yang bekerja semakin

banyak pengalaman kerja nya dan ilmunya juga semakin bertambah. Hal ini pula menjadikan pegawai semakin pintar dalam bekerja melaksanakan tugasnya masing-masing. Namun hal ini terkadang masih belum bisa dikatakan bagus karna belum sesuai dengan pendidikan formalnya. Sebagai contoh bagi penulis adalah Sekcam ini kalau kita lihat dari pendidikan beliau adalah serjana pertanian (SP) karna pengalamannya yang telah lama bekerja dikantor camat logas tanah darat bahkan seblumnya beliau jabatannya di bagian kasi pemerintahan karna hal inilah dia menjadi Sekcam, karna beliau sudah meenguasi kerjanya seorang Sekcam melalui Pengalamannya selama bekerja atau turut membantu Sekcam sebelumnya. Kalau kita melihat proses naik jabatan/penetapan posisi yang terjadi dikantor Camat Logas Tanah Darat melalui lamanya mereka bekerja (pengalaman) ini merupakan hal yang wajar walaupun ada satu orang yang turun jabatan di kantor Camat Logas Tanah Darat . disini penulis dapat menceritakan bagaimana dulu alurnya posisi-posisi jabatan yang sekarang yang bisa mereka (pegawai) duduki hari ini. Bapak sekcam ini udah penulis jelaskan diatas sementara untuk pak Niko Pajeri,S.Sos yang sekarang menjabat sebagai Kasi Pemeritahan sebelumnya iya menjabat sebagai Kasi Tramtip, Bapak Rasali,S.H yang sekarang menjabat sebagai kasi Tramtip yang dulunya ia menjabat sebagai Kasubbag Program sementara ibu Mardanis,A.md ibu ini merupakan menempati posisi bagian Kasubbag Umum dan posisi ini sudah lamanya iya jalani da bapak ade jon karnedi,S.Sos inilah satu-satunya yang turun jabatan dari kasubbag Umum pindah ke posisi jabatan Fungsional Umum, dan disisi lain masih ada dua orang pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat yang masih paling bawah yaitu bapak Masriadi

dan ibu wirda nengsi yang terletak pada posisi fungsional umum yang paling bawah karena hal ini terjadi karena dua orang inilah yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Logas Tanah Darat yang tidak memiliki gelar pasca serjana, inilah yang penulis ketahui tentang pengalaman/lamanya bekerja para pegawai-pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Sekarang.

5.2.4 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Penelitian Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap keseluruhan indikator yang digunakan penelitian Penelitian Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kuantan Singingi dapat di lihat pada tabel 5.18 di bawah ini.

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Keseluruhan Indikator

No.	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SB	B	CB	KB	TB		
1.	Pendidikan	2	2	7	1	-	12	3,33
2.	Keterampilan Kerja	2	3	6	1	-	12	3,5
3.	Pengalaman	1	3	7	1	-	12	3,26
Jumlah		5	8	20	3	0	36	3,26
Jumlah Responden		2	3	6	1	0	12	
Persentase(%)		16,5	25	50	8,5	0	100	

Sumber : Olahan Data Quesioner Tahun 2022

Dapat dilihat Pada tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden secara keseluruhan adalah menjawab Sangat Baik 2 Responden (16,5%), menjawab Baik sebanyak 3 Responden (25%), menjawab Cukup Baik sebanyak 6

Responden (50%), yang menjawab Kurang Baik sebanyak 1 Responden (8,5%), dan yang menjawab Tidak Baik tidak ada. Jadi Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dilihat cukup baik dengan penilaian rata-rata adalah 3,26 dan nilai rata-rata tersebut dapat menunjukkan bahwa Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi pada kategori Cukup Baik yang berada pada interval 2,80 – 3,69. Berdasarkan Observasi penulis yang menunjukkan memang sudah cukup baik pada indikator pendidikan adalah hal yang penting bagi setiap orang karena pendidikan bisa mengembangkan kemampuan seseorang. Pendidikan adalah sebuah proses merekonstruksi atau mengorganisasi pengalaman sehingga menambah pengalaman, dan juga menambah kemampuan untuk mengarah pada pengalaman yang selanjutnya. Dan dilihat dari hasil penelitian tentang indikator Pendidikan Pegawai Camat Logas Tanah Darat memang sudah cukup baik walaupun kita masih melihat masih adanya gelar beberapa pegawai yang masih tidak cocok dengan latar posisi jabatan yang diemban namun selama ini tidak ada pekerjaan yang salah fatal seraca garis besar hal ini kemungkinan pengalaman mereka yang begitu banyak dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka diemban lagi pula di daerah modern sekarang kita tidak lagi kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun kita bisa bertanya melalui google maupun youtube dengan cara menonton, belum lagi grup whatsapp antar sesama pemegang jabatan sekabupaten kuantan singingi tentu mereka saling bertukar pikiran dan tolong

menolong dalam melaksanakan tugas dikantor masing-masing. Dan aspek yang banyak disoroti adalah sebagian pegawai masih membutuhkan pendidikan lanjutan demi menunjang pekerjaan dalam jabatan tertentu.apabila sudah melakukan pendidikan lanjutan maka pegawai tersebut bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan pendidikannya dan kemampuan pegawai tersebut.Dan dilihat dari hasil penelitian tentang indikator Pendidikan pegawai camat logas tanah darat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penempatan pegawai pendidikan dijadikan salah satu persyaratan. Dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai negeri sipil, karna keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu atau tidak mampu untuk menduduki atau menempati jabatan tertentu terutama untuk bagian Sekcam harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya, sedangkan yang tamatan SMA ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya para pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat. Berdasarkan Observasi penulis yang menunjukkan memang sudah cukup baik pada indikator Keterampilan Kerja adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat, Aspek yang paling lemah dari indikator keterampilan kerja

adalah pegawai merasa masih membutuhkan pelatihan dan keterampilan dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Secara lapangan penulis melihat bahwasannya keterampilan kerja pegawai masih dibawah rata-rata hal ini penulis lihat selama magang maupun waktu penelitian kemarin masih banyak dari mereka yang belum memahami komputer hal ini mengakibatkan terjadinya lambatnya laporan maupun insentif mereka seperti gaji, dan tunjangan. Hingga akhirnya pekerjaan dikerjakan oleh beberapa orang (dibantu pegawai lain) seperti honorer yang selalu yang di andalkan. Penulis menyimpulkan hal ini terjadi akibatnya kurangnya teguran dari atasan maupun pihak kabupaten kuansing terhadap pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat. Berdasarkan Observasi penulis yang menunjukkan memang sudah cukup baik pada indikator pengalaman merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan kerja ditempat sebelumnya menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja, bahwa Pengalaman dikantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik , dilihat Tingkat Peletakan Posisi Jabatan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Berdasarkan Pengalaman sudah cukup baik karna masih ada beberapa setiap penempatan posisi pegawai masih ada beberapa yang melenceng dari pengalaman kerjanya.dari kemampuan pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan haruslah memberikan sebuah pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan pengalaman pegawai tersebut, apabila tidak sesuai pengalaman maka sebuah pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik,dengan memiliki kemampuan dan pengalaman dibidang mereka masing-masing maka apapun

pekerjaan yang mereka lakukan akan sangat cepat terselesaikan. bahwa penempatan pegawai di kantor Camat Logas Tanah Darat sudah cukup baik dilakukan, namun masih ada beberapa aspek yang perlu dibenahi untuk meningkatkan efektivitas kinerja di kantor Camat Logas Tanah Darat itu sendiri. Namun penulis menyimpulkan pengalaman adalah guru yang paling berharga didalam hidup ini. Seseorang bias belajar dari kesalahan-kesalahan di masa lalu begitu juga pegawai yang bekerja semakin banyak pengalaman kerja nya dan ilmunya juga semakin bertambah. Hal ini pula menjadikan pegawai semakin pintar dalam bekerja melaksanakan tugasnya masing-masing. Namun hal ini terkadang masih belum bisa dikatakan bagus karna belum sesuai dengan pendidikan formalnya. Sebagai contoh bagi penulis adalah Sekcam ini kalau kita lihat dari pendidikan beliau adalah serjana pertanian (SP) karna pengalamannya yang telah lama bekerja dikantor camat logas tanah darat bahkan seblumnya beliau jabatannya di bagian kasi pemerintahan karna hal inilah dia menjadi Sekcam, karna beliau sudah meenguasi kerjanya seorang Sekcam melalui Pengalamannya selama bekerja atau turut membantu Sekcam sebelumnya.

Kalau kita melihat proses naik jabatan/penetapan posisi yang terjadi dikantor Camat Logas Tanah Darat melalui lamanya mereka bekerja (pengalaman) ini merupakan hal yang wajar walaupun ada satu orang yang turun jabatan di kantor Camat Logas Tanah Darat .

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, mengenai Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi Aparatur Sipil Negara(ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sudah Cukup Baik. Maka dari keseluruhan indikator tersebut di dapatkan nilai rata-rata 3,26 ini di kategorikan Cukup Baik dengan skala 2,80-3,69. Serta observasi lapangan yang menunjukkan memang sudah cukup baik ditinjau dari Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya melalui tingkat pendidikannya, keterampilan kerja pegawai dan pengalaman dalam melakukan sebuah pekerjaan.

6.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- 6.1 Pegawai Di Kantor Camat Logas Tanah Kabupaten Kuantan Singingi sudah menunjukkan pelayanan yang Cukup Baik Namun masih perlu ditingkatkan untuk lebih baik.
- 6.2 Sebaiknya menetapkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan jabatan untuk memberikan pelayanan sehingga bisa lebih efektif dan efisien dalam melakukan sebuah pekerjaan.
- 6.3 Kepada peneliti selanjutnya di sarankan agar lebih memperdalam mengenai penelitian tentang Analisis Latar Belakang Pendidikan Bagi

Aparatur Sipil Negara(ASN) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dengan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Ardana , I Komang dkk, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ali, Faried. 2015. Teori dan konsep administrasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Harbani Pasalog, 2017 *Teori Administrasi Publik* .Penerbit Alfabeta Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017 .*MSDM*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- H. makmur & Rohana Thahier. 2017. *Kerangka Teori Dan Ilmu Administrasi Negara*. PT. Grafindo Persada
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta
- Karyoto. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*, Pakalongan : Andi Yogyakarta
- Syafiie, Inu Kencana, 2010. *Ilmu Pemerintahan Publik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suwatno, dan Tjutju Yunarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sedermayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama

B. Peraturan Undang-Undang :

Undang-undang Nomor. 5 Tahun 2014 Pasal 56 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor. 5 Tahun 2014 Pasal 63 Tentang Peserta Yang lolos seleksi diangkat menjadi aparatur sipil negara (ASN) ditetapkan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Undang-undang Nomor. 43 Tahun 1999 Pasal 4 Tentang Perubahan Atas Undang undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Daftar Lampiran 1. Kusioner Pertanyaan

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN DI KANTOR CAMAT LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

A. KETENTUAN

- 3 Angket ini tidak bertujuan politik, melainkan hanya untuk mencari / mendapatkan data – data penelitian mengenai Analisis penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
- 4 Hasil dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I, dalam angket ini akan sangat dijaga kerahasiaannya, karena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan.
- 5 Bacalah pertanyaan berikut dengan teliti, beri tanda silang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu/Sdr/I alami.
- 6 Atas keikhlasan dan keluangan untuk menjawabnya diucapkan terima kasih, semoga ridho Allah SWT yang menyertai aktifitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

B. IDENTITAS PENELITIAN

- a. Nama : ASNI SUNDARI
- b. NPM : 180411009
- c. Universitas : Islam Kuantan Singingi
- d. Fakultas : Ilmu Sosial
- e. Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
- f. Judul : Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

C. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Tempat/Tanggal Lahir :
- c. Jenis kelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Hari/tanggal :

D. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bacalah pertanyaan dengan teliti dan cermat, beri tanda bulat (0) atau silang (x) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak dan Ibu paling benar.

Dengan kriteria pilihan jawaban sebagai berikut :

- 4. Sangat Baik
- 5. Baik
- 6. Cukup Baik
- 7. Kurang Baik
- 8. Tidak Baik

E. DAFTAR PERTANYAAN

9. Indikator Pendidikan

- 1. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu tentang Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kantor Camat Logas Tanah Darat?
 - 8.4 Sangat Baik
 - 8.5 Baik
 - 8.6 Cukup Baik
 - 8.7 Kurang Baik
 - 8.8 Tidak Baik
- 2. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu jika persyaratan Pendidikan yang menentukan posisi jabatan Kantor Camat Logas Tanah Darat ?
 - 8. Sangat Baik
 - 9. Baik
 - 10. Cukup Baik
 - 11. Kurang Baik
 - 12. Tidak Baik

3. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan dan jabatannya?
 5. Sangat Baik
 6. Baik
 7. Cukup Baik
 8. Kurang Baik
 9. Tidak Baik

4. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu apakah pendidikan menjadi Factor utama dalam melakukan sebuah pekerjaan?
 - d. Sangat Baik
 - e. Baik
 - f. Cukup Baik
 - g. Kurang Baik
 - h. Tidak Baik

10. Indikator Keterampilan Kerja

1. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu mengenai kerampilan kerja dan mental para pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Bai

2. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu tentang keterampilan fisik para pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

3. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu mengenai keterampilan dan hubungan sosial pegawai kantor Camat Logas Tanah Darat

dengan masyarakat sekitar?

- C. Sangat Baik
- D. Baik
- E. Cukup Baik
- F. Kurang Baik
- G. Tidak Baik

Bagaimana Menurut Bapak/Ibu Apakah Keterampilan Kerja

4. Sangat Diperlukan Dalam Melakukan Sebuah Pekerjaan?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

11. Indikator Pengalaman

1. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu jika peletakan posisi jabatan di kantor Camat Logas Tanah Darat berdasarkan pengalaman?

- 3 Sangat Baik
- 4 Baik
- 5 Cukup Baik
- 6 Kurang Baik
- 7 Tidak Baik

2. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu apakah pengalaman kerja dalam menunjang pekerjaan sangat dibutuhkan?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup Baik
- d. Kurang Baik
- e. Tidak Baik

3. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu tentang lamanya dalam melakukan pekerjaan apakah perlu dipertimbangkan di kantor Camat Logas Tanah Darat?

- d. Sangat Baik
- e. Baik
- f. Cukup Baik
- g. Kurang Baik
- h. Tidak Baik

4. Bagaimana Menurut Bapak/Ibu jika ketika pegawai naik jabatan berdasarkan pengalaman kerja atau lamanya masa mengabdikan di kantor Camat Logas Tanah Darat?

- 4. Sangat Baik
- 5. Baik
- 6. Cukup Baik
- 7. Kurang Baik
- 8. Tidak Baik

Perhentian Luas, Februari 2022
Narasumber

(.....)

Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian

Sekcam Logas Tanah Darat (Yepnedi,.SP)





Mengisi Kusiner Penelitian Bersama Bapak Niko Pajeri, S.Sos Selaku
Kasi Pemerintahan Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Bapak Rasali,.SH Selaku
Kasi Tramtip Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Bapak Gus Indra Purnama Selaku
Kasubbag Keuangan Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Bapak Masriadi Selaku
Fungsional Umum Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Ibu Madanis,A.MD Selaku
KasubbagUmum Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Ibu Eka Susriniwaty, SE Selaku
Kasubbag Program Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mengisi Kusioner Penelitian Bersama Ibu Wirda Ningsi Selaku
Fungsional Umum Kantor Camat Logas Tanah Darat



Kantor Camat Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi



Ruang Kerja Camat Logas Tanah Darat



Aula Kantor Camat Logas Tanah Darat



Ruang Pelayanan Kantor Camat Logas Tanah Darat



Mushola Kantor Camat Logas Tanah Darat

Lokasi Parkir Kantor Camat Logas Tanah Darat





Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Sekolah Dasar (SD) di SD 03 Lubuk Kebun

Tahun 2006-2012

1. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 4 Logas Tanah

Darat Tahun 2013-2015

2. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMKN 2 Tekuk

Kuantan Tahun 2015-2018.

Hormat Saya,

ASNI SUNDARI

NPM. 180411009