

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN
SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) DALAM
REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
(STUDI DI BKN REGIONAL XIII ACEH)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ANDRI SAPUTRA

NIM. 150802116

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020 M/1441 H**

SKRIPSI

Telah Dipuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara

Diajukan Oleh:

ANDRI SAPUTRA
NIM.150802116

Pada Hari / Tanggal

Jum'at, 10 Januari 2020 M
15 Jumadil Awal 1441 H

Di

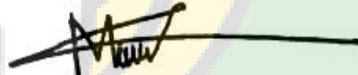
Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua



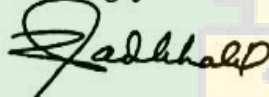
Dr. Mahmuddin, M.Si.
NIP. 197210201997031002

Sekretaris



Muazzinah, B.Sc., MPA
NIP.198411252019032012

Penguji I



Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si.
NIDN . 2019119001

Penguji II



Siti Nur Zalikha, M.Si.
NIP. 199002282018032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry



Dr. Erniy Dewi, S.Ag., M.Hum
NIP. 197307232000032002

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andri Saputra
NIM : 150802116
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak Menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

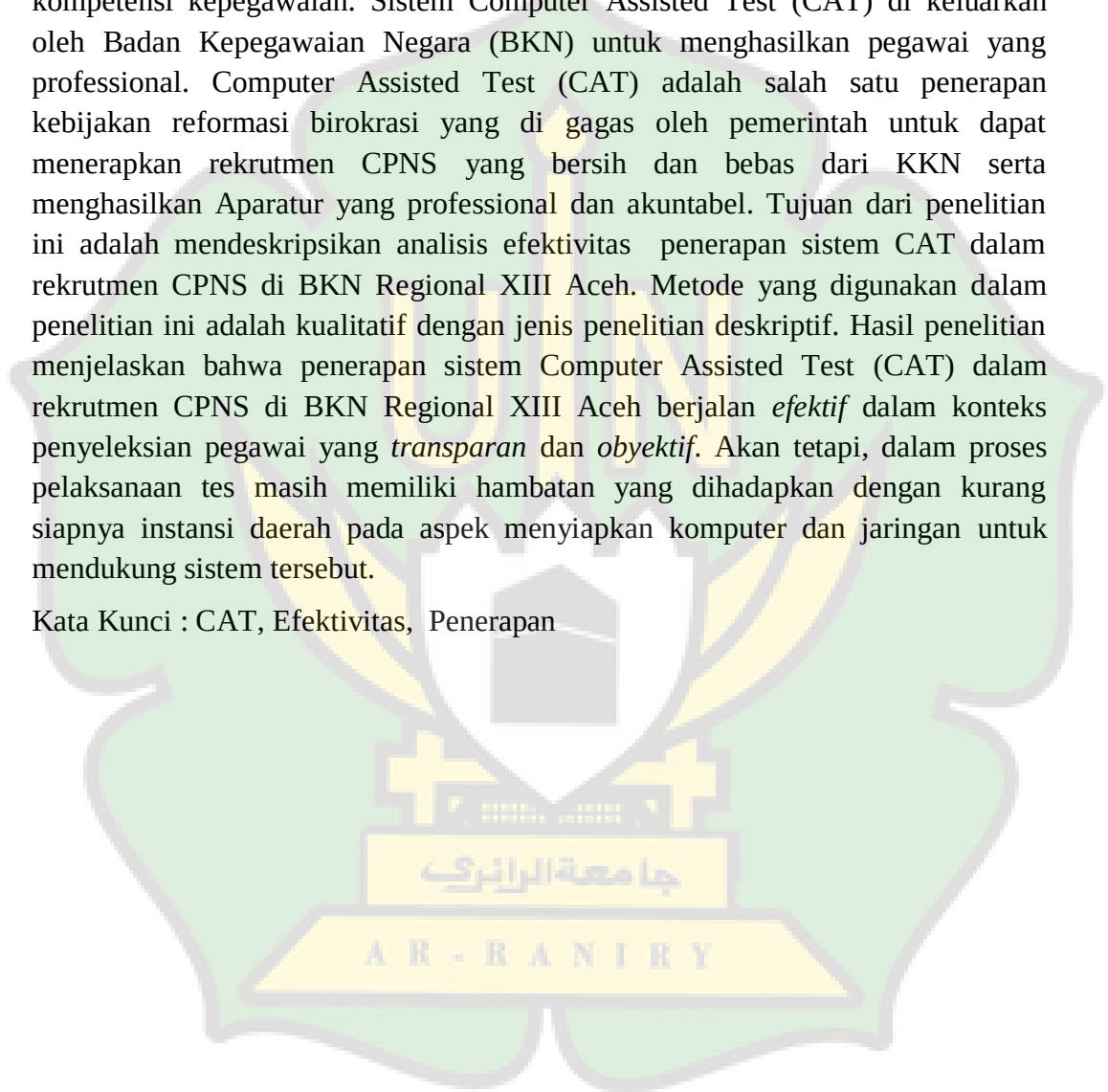
Banda Aceh, 27 Desember 2019
Yang Menyatakan,

ANDRI SAPUTRA
NIM. 150802116

ABSTRAK

Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode ujian yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di keluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menghasilkan pegawai yang professional. *Computer Assisted Test* (CAT) adalah salah satu penerapan kebijakan reformasi birokrasi yang di gagas oleh pemerintah untuk dapat menerapkan rekrutmen CPNS yang bersih dan bebas dari KKN serta menghasilkan Aparatur yang professional dan akuntabel. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan analisis efektivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS di BKN Regional XIII Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen CPNS di BKN Regional XIII Aceh berjalan *efektif* dalam konteks penyeleksian pegawai yang *transparan* dan *obyektif*. Akan tetapi, dalam proses pelaksanaan tes masih memiliki hambatan yang dihadapkan dengan kurang siapnya instansi daerah pada aspek menyiapkan komputer dan jaringan untuk mendukung sistem tersebut.

Kata Kunci : CAT, Efektivitas, Penerapan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah S.W.T., sungguh atas segala rahmat dan hidayah serta rezeki yang Allah berikan, penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi “Analisis Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi kasus di BKN Regional XIII Aceh, JalanBandara Sultan Iskandar Muda KM. 11 Gampong Gani Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar)”.Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati kepada pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad S.A.W beserta keluarga dan para sahabat beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat Allah S.W.T yang telah memudahkan, serta bimbingan, bantuan, nasihat dan serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala tersebut dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang teristimewa kepada Ayahanda Jamaluddin dan Ibunda tercinta Fitriani yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis. Penulis juga sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah dibuat. Terima kasih juga kepada adik perempuan saya Anggi Kafkana Fiska dan Andra Okta Mariska serta seluruh keluarga besar penulis, karena dukungan, semangat dan motivasi dari merekalah penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis turut menyampaikan ribuan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Warul Walidin, AK., MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Dr. Mahmuddin, M.Si. dan Ibu Muazzinah, B.Sc., MPA yang telah meluangkan waktu dan tak pernah bosan dalam memberikan arahan dan motivasi serta membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara, Seluruh Staf Prodi, Seluruh Dosen-Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan, beserta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah ikut membantu dalam menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Aceh, Makmur, S.H., M.Hum. yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor tersebut.
6. Nazaruddin, ST., Fonna Adhara, S.STP., dan Devi Armita Jamal, S.E., yang telah memberikan pengetahuan dan arahan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
7. Teman-teman seangkatan, Amuji Ade Adamy, Sara Maulina Arli, Nurul Aiya, Raiyana , serta seluruh Mahasiswa Prodi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2015 lainnya yang ikut memberikan motivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Serta sahabat dan teman teman saya yang saya kagumi dan saya banggakan.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan dimasa yang akan datang. Sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, 27 Desember 2019

Andri Saputra
NIM. 150802116



DAFTAR ISI

Halaman

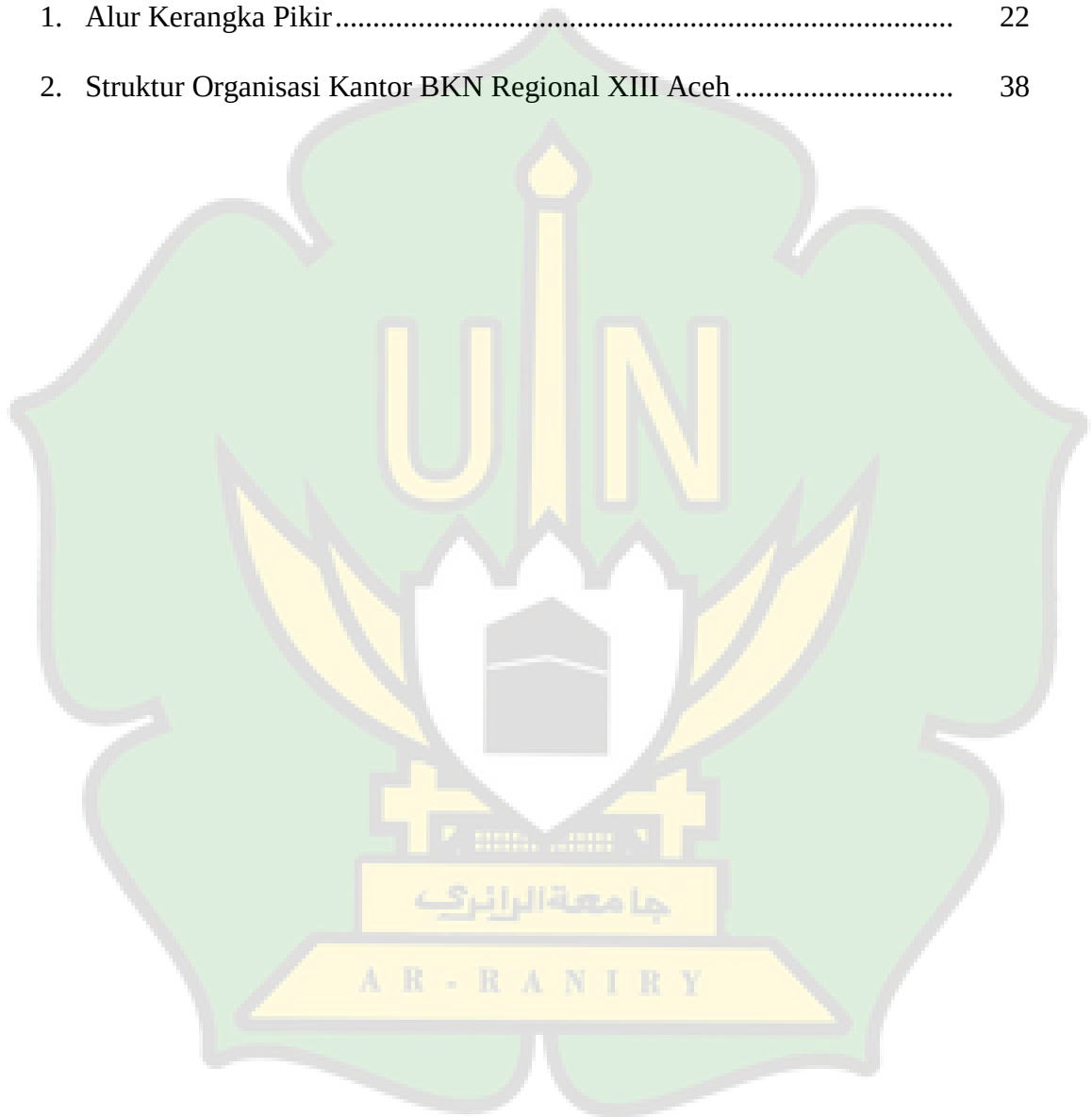
LEMBARAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Pengertian Computer Asisted Test (CAT)	12
C. Pengertian Efektivitas	14
D. Pengertian Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil	17
E. Kerangka Berfikir	20
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	23
C. Teknik Pengumpulan Data	23
D. Teknik Analisis Data	25
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	 28
Hasil Penelitian	28
1. Deskripsi Tempat Penelitian	28
a. Sejarah Kantor BKN Regional XIII Aceh	28
b. Visi dan Misi Kantor BKN Regional XIII Aceh	31
c. Unit Kerja Kantor BKN Regional XIII Aceh	31
d. Struktur Organisasi Kantor BKN Regional XIII Aceh	38
2. Analisis Data Penelitian	39
a. Sistem Rekrutmen CPNS dengan Menggunakan Sistem CAT di Kantor BKN Regional XIII Aceh	39
b. Analisis Sistem CAT Dapat Mencapai Tujuan Yang Efektif	46
c. Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di Kantor BKN Regional XIII Aceh	54

d. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dengan Sistem CAT di Kantor BKN Regional XIII Aceh.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Alur Kerangka Pikir.....	22
2. Struktur Organisasi Kantor BKN Regional XIII Aceh.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sesuai amanat Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang sekarang diganti dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional. Hal ini dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS).¹ Satu hal yang terpenting dan harus diperhatikan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil diawali dari rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel.²

Dalam kaitannya dengan rekrutmen pegawai diperlukan peningkatan sumber daya manusia yang memadai dan berkarakter, sumber daya Manusia (SDM) adalah faktor penggerak utama dalam organisasi. Sumber daya yang berkualitas dapat menyukseskan tujuan suatu organisasi, sebaliknya jika Sumber Daya yang tidak berkualitas akan memunculkan sisi negatif kepada organisasi tersebut. Karena itu pengelolaan sumber daya menjadi sangat penting dilakukan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara tepat

¹Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

²Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur

akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Proses inilah yang dinamakan rekrutmen dan seleksi.³

Manajemen sumber daya manusia merupakan program atau aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuan. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti: analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, dan penempatan. Salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah mendapatkan sumber daya manusia yakni melalui rekrutmen. Untuk mendapatkan individu yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan suatu sistem rekrutmen yang dapat memilah tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Menurut Prihadi rekrutmen adalah proses mengidentifikasi kecocokan terbaik diantara jabatan dan orang, baik pelamar internal (penempatan dan promosi) maupun pelamar eksternal (rekrutmen dan seleksi pegawai baru). Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dalam sistem rekrutmen ialah melakukan seleksi berdasarkan kompetensi. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan secara spesifik terstandar dan diterapkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen adalah

³ Hariandja, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Grafindo

⁴ Prihadi, Syaiful F. *Assesment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004

kegiatan yang sangat vital dalam suatu organisasi karena dari proses rekrutmen nantinya diperoleh aparatur-aparatur yang menduduki suatu jabatan tertentu.

Hampir setiap tahun terjadi indikasi penyimpangan pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan sistem rekrutmen konvensional. Yang melibatkan oknum-oknum pejabat, perantara, hingga oknum panitia seleksi. Salah satu bentuk kecurangan dan penyimpangan tersebut terjadi dalam proses rekrutmen di Kota Batu, kecurangan yang terjadi dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan cara (1) mengadakan perjanjian dengan pihak ketiga sebagai pembuat soal yakni Universitas Negeri Jakarta (UNJ) tanpa sepengetahuan sekretaris Kota Batu, (2) semua jawaban yang dikirimkan ke UNJ tidak tersegel, dan (3) meloloskan mereka yang sudah membayar Rp 80 juta sampai Rp 125 juta untuk setiap posisi CPNS.⁵

Tidak adanya kapabilitas atau kompetensi pada bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawab pada oknum Pegawai Negeri Sipil hasil nepotisme. Dan percaloan dapat mengakibatkan organisasi tempatnya bernaung tidak akan bisa mencapai tujuan. Dewasa ini beberapa organisasi pemerintah menggunakan tes kompetensi dalam proses seleksi untuk calon pegawai, tes kompetensi ini untuk mewujudkan profesionalisme, memperoleh gambaran potensi serta menempatkan orang yang benar pada tempat yang benar, guna terwujudnya kualitas dari calon pegawai. Tanpa proses seleksi yang murni dan bebas dari kecurangan, mustahil didapatkan sumber daya masyarakat yang berkualitas dan kompeten di bidangnya,

⁵(www.nasional.kompas.com)

yang nantinya akan berdampak langsung pada kinerja dan produktifitas pemerintah dalam melayani masyarakat.⁶

Jadi benar, berdasarkan fakta di lapangan salah satu hal yang paling penting dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil terletak pada proses seleksi. Dengan banyaknya pesaing dalam pendaftaran CPNS, membuat beberapa oknum pelamar CPNS menghalalkan segala cara dengan melakukan praktik-praktik kecurangan. Kecurangan yang terjadi tidak hanya karena oknum pejabat yang bersangkutan, tapi juga karena sistem manual atau yang disebut dengan metode konvensional. Sistem manual juga dikenal dengan sistem yang dilakukan dengan lembar jawaban komputer (LJK) terpusat. Sistem perekrutan dengan metode manual membuat perekrutan CPNS rawan kecurangan, oleh sebab itu guna mengatasi lemahnya sistem manual yang minim akan transparansi, permasalahan ini kerap selalu yang dingeluh-ngeluhkan oleh pelamar sebab data atau permasalahan sistem LJK masih kurang mengedepankan prinsip transparansi dalam metode rekrutmen tersebut, karena hasil LJK adalah hasil yang dikoreksi manual oleh pemerintah langsung maka hasil pelamar akan ditunda sampai pengumuman kelulusan diberitahu oleh pusat, hasil penundaan tersebutlah merupakan salah satu hal titik rawan kecurangan, titik rawan kecurangan yang dimaksud ialah panitia yang bertanggung jawab dalam koreksi hasil ujian melakukan kecurangan dengan meloloskan pelamar yang sebenarnya tidak lolos pada tahap tersebut, mulai dari diberi komisi dari pihak pelamar untuk meloloskan pelamar sehingga panitia penyelenggara tersebut menerima tawaran tersebut

⁶ (www.kompas.com)

untuk meloloskan pelamar dengan imbalan berupa nominal dari pihak pelamar, permasalahan inilah terus menerus muncul sehingga pada akhirnya pemerintah merubah pola birokrasi menjadi reformasi birokrasi guna menciptakan aparatur yang profesional dan menjunjung tinggi nilai transparansi sehingga dapat tercegahnya praktik KKN.

Dengan demikian instansi pemerintah harus dan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui penggunaan alat bantu komputer atau disebut *Computer Assisted Test* (CAT). CAT adalah sistem atau metode ujian dengan menggunakan aplikasi komputer dimana dalam aplikasi tersebut tersedia soal-soal ujian Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang terdiri dari Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Maka dari itu keefektifan dalam penyelenggaraan tersebut harus dengan diberlakukannya sistem CAT tersebut, karena selama ini kita sangat menyayangkan dan menyesali proses seleksi sebelum adanya sistem CAT, mereka (peserta) yang mempunyai kompetensi di bidangnya harus kalah dengan peserta yang menggunakan praktik kecuranagn atau disebut (KKN), seharusnya calon pegawai tersebut harus ditempatkan sesuai keahliannya bukan dengan yang tidak memiliki keahlian sama sekali yang bisa atau pantas menjadi seorang PNS, mau jadi apa negara ini jika isinya para aparatur-aparatur yang tidak bertanggung jawab dan tidak transparan, karena masyarakat membutuhkan seseorang yang dapat melayaninya dan juga dapat menampung dan menerima aspirasi masyarakat, maka seiring berjalannya waktu diterapkan proses rekrutmen dengan menggunakan sistem CAT guna bertujuan

keefektifan dalam menjalani proses penyelenggaraan kebijakan-kebijakan pemerintah dengan melahirkan para aparatur yang bersih dan bertanggung jawab melalui sistem CAT tersebut.

Sebagai wujud komitmen, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam rekrutmen yang obyektif, akuntabel, dan transparan. Pada tahun 2012 untuk pertama kalinya BKN menggunakan sistem CAT, CAT merupakan salah satu program strategi BKN untuk rekrutmen PNS berbasis kompetensi dan informasi teknologi, untuk seleksi CPNS dengan metode rangking, sistem passing grade yang diterapkan BKN untuk test CPNS dengan sistem CAT. Sebagai dasar hukumnya Perka BKN Nomor 14 Tahun 2018. Perka BKN Nomor 14 tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa materi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) terdiri dari : Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Karakteristik Pribadi (TKP) .⁷ Dengan dikeluarkan surat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil dalam seleksi CPNS dengan menggunakan Sistem CAT Tahun 2018. BKN telah memperkenalkan sistem CAT sejak tahun 2012. Namun secara nasional sistem CAT sudah wajib digunakan pada tes seleksi penerimaan CPNS 2014. Adapun Penerapan sistem CAT, merupakan salah satu target sembilan percepatan reformasi birokrasi untuk bidang SDM aparatur. Ada yang hal yang difokuskan dalam reformasi bidang SDM, yaitu kinerja pegawai, promosi secara terbuka,

⁷ Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur

dan rekrutmen, agar tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat sasaran.⁸ Sistem tes seperti ini secara otomatis tidak bisa direayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta.

Tes CPNS dengan metode CAT meliputi publikasi hasil secara langsung bersamaan dengan waktu pelaksanaan tes melalui layar monitor yang disediakan di ruang monitoring dan ruang tunggu peserta. Selanjutnya publikasi hasil yang diterima oleh peserta pada layar monitor masing-masing komputer peserta. Maka dengan menggunakan sistem tersebut setiap peserta test CPNS akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal test tersebut. Selain itu, publikasi hasil tes juga dilakukan melalui papan pengumuman yang disediakan oleh panitia penyelenggara. Hasil tes persesi dan hari itu juga diumumkan sesaat setelah tes berlangsung, maka dengan diberlakukan sistem seperti ini kecurangan-kecurangan proses rekrutmen akan ternetralisir dengan baik.

Tujuan penerapan CAT itu sendiri adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparan dan menetapkan standar nilai. Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen berbasis CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh pada saat tes selesai, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes intelegensi umum dan tes

⁸ Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007

karakteristik pribadi), penilaian dilakukan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, serta peserta ujian dapat mengakses pencapaian hasil (skor) yang diperoleh secara mudah.⁹

B. RUMUSAN MASALAH

Setelah melihat latar belakang yang ada dan agar dalam penelitian ini tidak terjadi kerancuan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini.

Adapun rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di (BKN) Regional XIII Aceh?
2. Faktor apa saja yang menghambat proses Rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di (BKN) Regional XIII Aceh ?

C. TUJUAN PENELITIAN

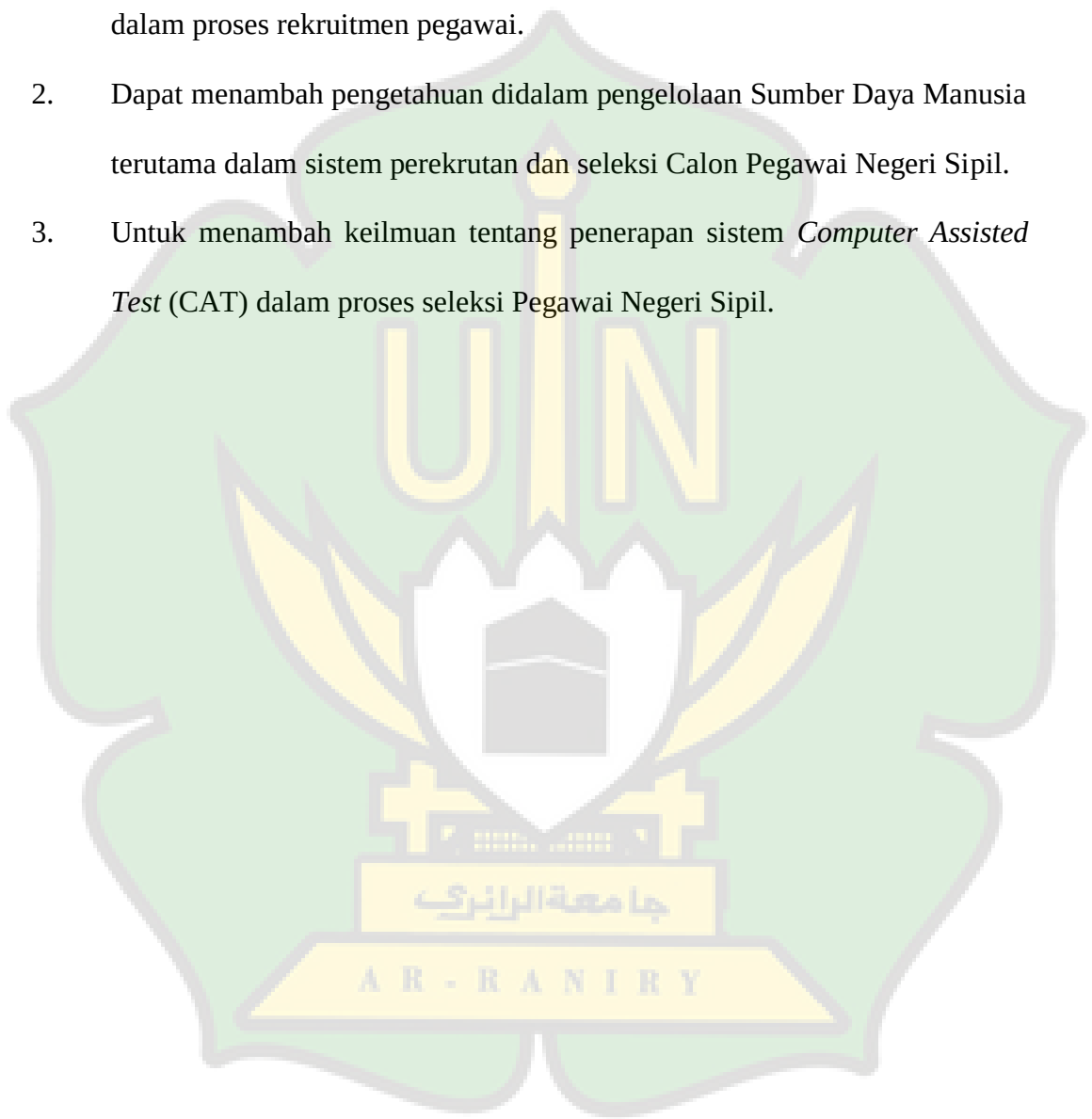
Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem *Computer Assited Test* (CAT) dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

⁹Endah Setyowati. 2008. *Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 3 November 2009).

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian adalah :

1. Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi instansi yang bersangkutan dalam proses rekrutmen pegawai.
2. Dapat menambah pengetahuan didalam pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama dalam sistem perekrutan dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk menambah keilmuan tentang penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam proses seleksi Pegawai Negeri Sipil.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Secara keseluruhan, peneliti memilih beberapa rujukan yang relevan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu tersebut :

Penelitian pertama Bhaswari (2013) judul meneliti mengenai Pelaksanaan Sistem CAT dalam Penerimaan CPNS Tahun 2013 (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur). Kesimpulan dari penelitian ini, penggunaan sistem CAT oleh BKD Kabupaten Sidoarjo masih perlu adanya perbaikan seperti anggaran yang tersedia terbatas, kurang efisiennya waktu, dan komposisi panitia yang dinilai belum ramping.

Penelitian kedua yng dilakukan oleh Achmad Faizin yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak.” Skripsi ini membahas untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi PPNS, program pengembangan PPNS, dan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu proses rekrutmen dan seleksi PPNS di lingkungan DJP menjadi dua kelompok, yaitu sebelum terbentuknya Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan dengan penunjukan langsung oleh pimpinan, tanpa proses seleksi yang jelas. Setelah menjadi Dit Inteldik, rekrutmen

dilakukan lebih terbuka dengan memanfaatkan media internal dan seleksi dilakukan dengan berbagai tahapan, namun belum berdasarkan kriteria yang terukur artinya belum dilakukan analisis yang menyeluruh tentang kualifikasi yang ideal untuk PPNS dan jumlah yang paling tepat untuk kebutuhan PPNS. Pengembangan PPNS telah dilakukan sejak awal adanya PPNS di lingkungan DJP, namun hanya diklat yang mendasar untuk membekali PPNS dengan pengetahuan berkaitan dengan wewenangnya. Pengembangan yang dilakukan belum didahului dengan analisis kebutuhan pengembangan, kebutuhan organisasi DJP dan juga pengembangan individu PPNS. Permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS berawal dari belum adanya perencanaan dan analisis yang matang tentang pengelolaan kegiatan manajemen SDM, sehingga cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk rekrutmen dan seleksi PPNS.¹⁰

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama ingin mengetahui proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil. Perbedaan antara penelitian Achmad Faizin dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu beda lokasi studi kasus, peneliti studi kasus di Badan Kepegawaian Negara XIII Regional Aceh dan Achmad Faizin studi kasus penelitian di Direktorat Jenderal Pajak.

¹⁰ Faizi, Achmad. 2009. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis FISIP Universitas Indonesia

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Siti Hardiyanthi (2011) yang berjudul “Efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara”. Skripsi ini membahas mengenai hasil analisis efektivitas penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini untuk memaparkan penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyebutkan penerapan metode CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di BKN efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai perkiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis. Dengan melihat hasil yang didapat, maka saran bagi BKN adalah agar segera membuat kebijakan yang mengatur tentang standarisasi hasil ujian secara nasional.¹¹

B. PENGERTIAN COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang standar operasional prosedur pelaksanaan tes kompetensi dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) untuk seleksi calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum tahun 2018 menyebutkan:

¹¹Hardiyanthi, siti. 2011. Efektivitas Penerapan Metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi
<http://lontar.ui.ac.id/file=digital/20297219-S-Siti%20Hardiyanthi.pdf>

“Computer Assisted Test yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya”.

Bertujuan untuk mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dari masing-masing instansi dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara dan Instansi yang difasilitasi. Disamping itu juga memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari instansi terkait. Apabila dilihat dari fungsinya bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) mempunyai fungsi antara lain sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mempermudah pelakakannya serta sebagai pedoman dalam melaksanakan fasilitasi pelaksanaan sistem CAT. Secara garis besar Standar operasional prosedur sistem CAT terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yang tidak dapat terpisahkan yaitu persiapan, pelaksanaan dan pasca ujian.

CAT suatu metode pelaksanaan seleksi ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Sistem CAT dalam rekrutmen CPNS ini merupakan metode seleksi yang menggunakan software, aplikasi menggunakan platform windows atau *open source* yang berbasis *website*, adanya narasi yang berisi petunjuk yang disajikan pada layar monitor komputer, aplikasi disertai video gerakan *mouse* untuk memudahkan pengguna dalam mengoperasikannya, dan dilengkapi tutorial

dan teks yang berisi petunjuk pada layar monitor komputer agar semua peserta tes mudah dalam mengoperasikannya.¹²

Dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi. *Computer Assisted Test (CAT)* merupakan inovasi dari pelaksanaan ujian yang biasanya menggunakan lembar jawaban dan tumpukan kertas soal yang memakan banyak biaya untuk tiap seleksi menjadi murah dan efisien. Berdasarkan pengertian CAT, CAT juga memiliki beberapa keunggulan dalam penerapannya, diantaranya efisien biaya, mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, Menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparan. Mewujudkan transparansi, obyektifitas, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme”¹³

C. PENGERTIAN EFEKTIVITAS

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Robbins mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Beberapa teori dan hasil

¹² Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur

¹³ Humas BKN. 2010. *Computer Assisted Test Sebuah Penantian dan Harapan dalam Rekrutmen PNS*. Buletin BKN XII

penelitian telah menawarkan beberapa model untuk menguji efektivitas organisasi. Pendekatan tradisional digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi individu dalam rangka untuk mempertemukan kemampuan dan tujuan organisasi tersebut dalam setiap bidang yang khusus.

Menurut Quinn and Roughbaugh dalam Kasim, menunjukkan bahwa kriteria efektivitas organisasi dalam pendekatan nilai-nilai yang bersaing mendapat penekanan yang bergeser selagi organisasi yang baru bergerak melalui siklus kehidupan organisasi. Diklasifikasikan bahwa konstruksi efektivitas suatu organisasi dapat dibedakan menjadi 4 model yaitu: (1) model sistem terbuka, yaitu menganggap bahwa suatu organisasi, swasta atau publik, tidak bisa bebas dari lingkungan, maksudnya perubahan pesat yang terjadi di lingkungan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengubah kebutuhan, pola dan gaya hidup, selera, harapan, dan aspirasi masyarakat, yang pada gilirannya turut mempengaruhi dan mengubah tuntutan terhadap mutu pelayanan dari suatu organisasi publik. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila memiliki *fleksibilitas, produktivitas, dan adaptabilitas*, dan. (2) model proses internal, yaitu model proses internal menganggap bahwa dalam suatu organisasi ada dua faktor determinan yang amat menentukan pencapaian tujuan, yaitu informasi dan komunikasi. (3) model tujuan rasional, yaitu model ini menganggap bahwa organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan secara rasional. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan aturan-aturan, prosedur, dan birokrasi dengan memperhatikan keahlian setiap orang untuk menjalankan tugas masing-masing sesuai tata kerja, lingkup wewenang, dan tanggung jawab baik fungsional maupun

struktural. Dengan penekanan dimensi rasionalitas dalam pencapaian tujuan, maka model ini menekankan perumusan tujuan, penjabaran kegiatan, dan evaluasi sebagai komponen organisasi yang strategis. (4) model hubungan manusia, yaitu dalam model hubungan manusia, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, tidak dilihat pada tata kerja atau birokrasi yang rasional melainkan kepada segi-segi yang melatari hubungan manusia dalam organisasi itu, seperti kebutuhan, dorongan, keinginan, harapan, kepuasan, serta aneka faktor sosial-psikologis yang menjadi kekuatan ataupun kendala bagi terjalannya hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sistem terbuka, metode sistem terbuka itu sendiri yaitu menganggap bahwa suatu organisasi, swasta atau publik, tidak bisa bebas dari lingkungan, maksudnya perubahan pesat yang terjadi di lingkungan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengubah kebutuhan, pola dan gaya hidup, selera, harapan, dan aspirasi masyarakat, yang pada gilirannya turut mempengaruhi dan mengubah tuntutan terhadap mutu pelayanan dari suatu organisasi publik.

Metode sistem terbuka mempunyai indikator dikatakan efektif apabila memiliki *fleksibilitas* yaitu kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, *produktivitas* yaitu efisiennya organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa dengan biaya pengeluaran yang minimum. yang terakhir yaitu *adaptabilitas* yaitu sebuah sistem dalam organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan

¹⁴ Kasim, Azhar. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989

dapat mengikuti perkembangan zaman serta dapat diterima dengan baik oleh orang banyak.

D. PENGERTIAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rekrutmen CPNS yang diatur dengan Peraturan Kepala BKN No 14 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses kegiatan pengisian formasi yang kosong, dimulai dari adanya proses perencanaan, kemudian pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, kemudian permintaan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.¹⁵ Sesuai kebijakan pemerintah, rekrutmen CPNS dari pelamar umum disyaratkan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi kebutuhan formasi yang kosong. Rekrutmen CPNS dilakukan secara transparan dan obyektif dengan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan dan tidak diskriminatif terhadap suku, ras, agama, daerah atau golongan tertentu.

Pengadaan atau rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.¹⁶

¹⁵Simanungkalit, Janry Haposan U. P. 2008. *Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 2 juni 2008).

¹⁶Cardoso, Faustino. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Malayu Hasibuan dan Harvey D. dan Robert Bruce Bowin memberikan definisi tentang pengertian rekrutmen:

“Malayu Hasibuan, menjelaskan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.¹⁷

“Harvey D. dan Robert Bruce Bowin, memberikan definisi bahwa Merekrut dapat didefinisikan sebagai proses mencari, menarik, dan mengidentifikasi kelompok kandidat yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan.”

Gary Dessler, memberikan definisi tentang pengertian rekrutmen:

“Employee recruiting means finding and or attracting applicants for the employer’s open positions. (Merekrut pegawai berarti mencari dan atau menarik pelamar untuk posisi terbuka majikan).”

Rekrutmen dimaksudkan untuk mencari pelamar untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai pekerjaan di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.¹⁸

Menurut Amirullah dan Rindiyah Hanafi:

“Tujuan rekrutmen adalah menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan.”¹⁹

¹⁷Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

¹⁸ Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks

¹⁹Amirullah dan Rindiyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha. Ilmu. Asrori

Berdasarkan beberapa definisi mengenai rekrutmen tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, mempengaruhi, menemukan, dan menarik sebanyak mungkin calon pegawai yang memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang.

Selain itu calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Rekrutmen juga mempunyai prosedur, berikut deskripsinya berdasarkan penjelasan Nitisemito dan Alex S:

1. Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan.
2. Setelah lamaran diajukan selanjutnya diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas Instansi yang berwenang.
3. Selanjutnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan dan dimana akan dilaksanakan berdasarkan keputusan instansi tersebut.
4. Metode pada saat ujian diadakan dapat berupa :
 - a. Menjawab soal dengan uraian.
 - b. *Check points*, pilih satu jawaban yang dianggap paling benar dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya.
 - c. Metode wawancara.
 - d. Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi oleh instansi tersebut.

- e. Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.²⁰

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang pegawai di instansi tersebut harus mengikuti prosedur seperti: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar dan terverifikasi, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, dan pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan.

E. KERANGKA BERFIKIR

Pegawai yang berkualitas menjadi masalah utama sekaligus menjadi permasalahan yang sangat kompleks yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Berdasarkan permasalahan tersebut maka diadakan rekrutmen CPNS.²¹ Para peserta CPNS mengikuti berbagai syarat-syarat untuk dapat termasuk mengerjakan ujian tertulis dan wawancara. Namun dengan hal seperti itu ujian tertulis yang masih menggunakan sistem manual dan wawancara ditempat dengan menggunakan lembar ujian masih terdapat praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), sehingga dari pihak Badan Kepegawaian Negara itu sendiri melaksanakan ujian CPNS melalui sistem komputer atau sistem CAT.

²⁰Alex S. nitisemito. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia

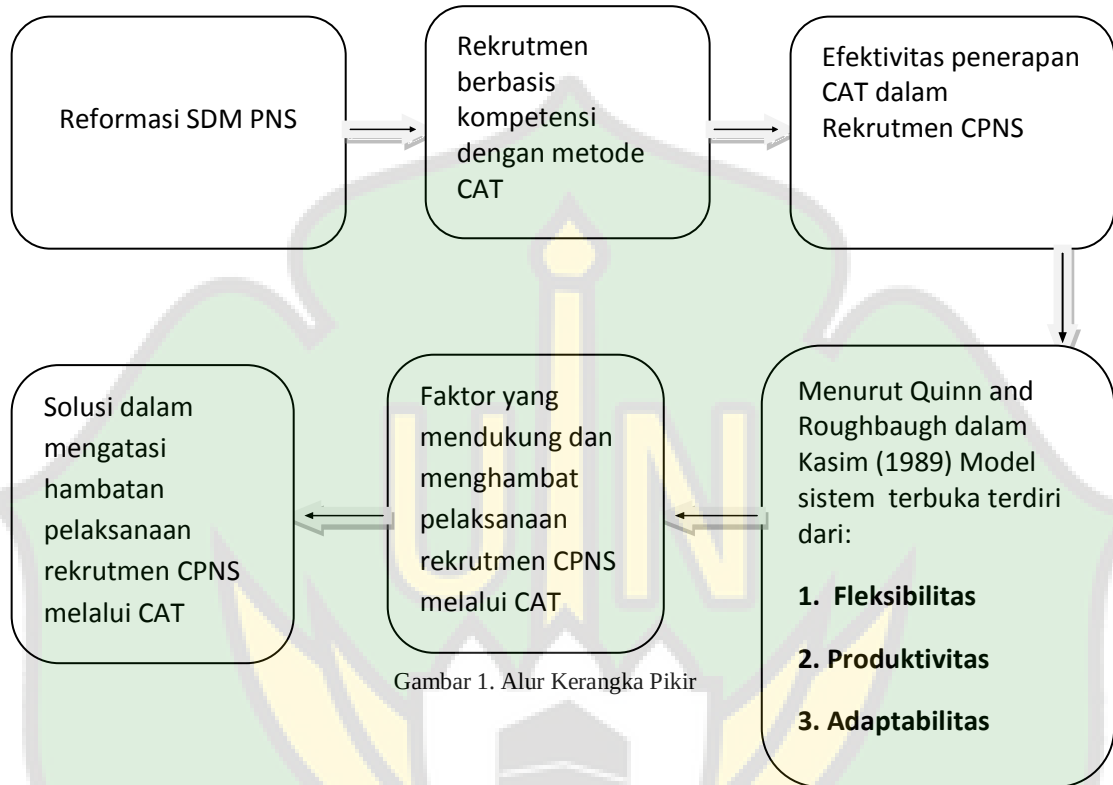
²¹ Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia Jilid II*. Jakarta:PT Toko Gunung Agung, 1996

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Maka salah satu kegiatan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan fungsinya yaitu kegiatan proses rekrutmen pegawai.²²

Dalam proses rekrutmen dan seleksi BKN mengembangkan metode sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode atau sistem CAT ini merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku atau sistem rekrutmen yang menggunakan sistem manual yang masih menggunakan LJK. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang rekrutmen PNS. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengamatan atas pelaksanaan dari sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT. Pelaksanaan rekrutmen ini sendiri diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

²² Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007

Berikut ini alur penelitian yang akan dilaksanakan berupa kerangka pikir :



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong pada penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif berupa mencari data di lapangan, suatu data yang diperoleh dari lapangan kemudian di proses untuk diambil konsep dan maknanya dengan cara memaparkan secara deskriptif analitik tentang efektivitas sistem CAT dalam proses rekrutmen PNS.²³

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah BKN REGIONAL XIII Aceh, Jalan Bandara Sultan Iskandar Muda KM 11 Gampong Gani Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Studi pustaka adalah suatu cara untuk memperoleh informasi data penelitian berkaitan dengan efektivitas sistem CAT dalam perekrutan PNS.

Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai literasi baik dari

²³ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005

buku, artikel tentang berbagai teori dan pendapat, maupun jurnal penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.²⁴

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan metode bebas, peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak yang diwawancarai dengan susunan pertanyaan yang sesuai dengan poin-poin yang telah dirumuskan dalam suasana yang akrab dan kekeluargaan, tetapi tidak menyimpang dari tujuan-tujuan awal wawancara. Dalam penelitian ini wawancara bertujuan untuk menggali data dan informasi tentang penerapan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS.²⁵

Adapun yang menjadi narasumber adalah Bapak kepala Seksi Pemanfaatan Teknologi Informasi di bidang informasi BKN Regional XIII Aceh, dengan alasan memilih beliau karena Bapak kepala BKN Regional XIII Aceh tidak bisa memenuhi permintaan peneliti untuk mewawancarai beliau karena dalam keadaan sibuk maka peneliti langsung dialihkan kepada Bapak Kepala Seksi Pemanfaatan Teknologi Informasi di Bidang Informasi untuk melakukan pendataan atau mencari data kepada beliau. Selain itu adapula narasumber lain yaitu peserta yang menggunakan sistem *Computer Assisted test* (CAT) dalam rekrutmen PNS.

²⁴ Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

²⁵ Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

3. Observasi

Dalam penelitian ini, observasi bertujuan untuk mengumpulkan data yang tidak dapat diperoleh dari metode pengumpulan lain. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan berjarak atau pengamatan secara tidak langsung.

D. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis atau pengolahan data dapat dilakukan melalui beberapa langkah, antara lain:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi meliputi merangkum dan memilih data pokok yang sesuai dengan penelitian. Reduksi data digunakan untuk mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya. Proses ini dilakukan selama proses penelitian dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya terlebih dahulu baru kemudian diseleksi sedemikian rupa untuk menemukan benang merah penelitian. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa dalam mengumpulkan data, peneliti menemukan banyak sekali data. Semua data tersebut sama bersifat pentingnya. Namun untuk menyusun penelitian ini dan agar pembahasan tidak melebar terlalu jauh maka dibutuhkan seleksi atas data-data yang telah dihimpun sebelumnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data yang saya lakukan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan. Dalam penelitian kualitatif, dimana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.²⁶

“Menurut **Miles** dan **Huberman**, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.”

c. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

²⁶ Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau bahkan gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, maupun hipotesis atau teori.²⁷

²⁷Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara adalah instansi BKN di daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala BKN. Kantor Regional BKN mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian/beberapa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) BKN dalam bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya, yang dimana kewenangannya masih tunduk dan patuh kepada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Untuk menjalankan serta melaksanakan Tupoksi tersebut, maka kemudian dijelaskan didalam visi, misi, dan strategi di kantor BKN Regional XIII Aceh.

a. Sejarah Kantor BKN Regional XIII Aceh

Dalam perkembangan terbentuknya BKN Kantor Regional I Yogyakarta tidak terlepas dari perkembangan Pemerintahan Indonesia dari periode ke periode yang diawali dengan dibentuknya Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948 Tanggal 30 Mei 1948. Hal tersebut merupakan titik awal perjalanan pengabdian BKN yang ditetapkan sebagai institusi yang disertai kewenangan dalam pembinaan PNS.

Pada saat terbentuknya, KUP berkedudukan di Ibu kota Pemerintahan (pada waktu itu di Yogyakarta). KUP berada di bawah dan bertanggung jawab pada Presiden. Tugas Kantor Urusan Pegawai adalah:

- 1) Mengurusi segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 2) Mengawasi pelaksanaan peraturan kepegawaian
- 3) Memberi petunjuk dan melakukan koreksi terhadap pelaksanaan peraturan kepegawaian
- 4) Mengusulkan perubahan-perubahan peraturan kepegawaian

Sebelum terbentuk KUP telah ada suatu lembaga yang mengurus masalah kepegawaian yang dibentuk dengan keputusan Letnan Gubernur Jenderal di Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 20 Februari 1946 yang bernama Kantor Urusan Umum Pegawai di bawah Departemen Sosial. Dengan Keputusan Pejabat yang sama Nomor 13 Tahun 1948, dan dengan membatalkan keputusan sebelumnya dibentuk Djawatan Urusan Umum Pegawai (DUUP) yang berkedudukan langsung dibawah Gubernur Jenderal. Antara KUP dan DUUP melaksanakan kegiatannya sendiri-sendiri. Sehingga pada masa itu terjadi dualisme dalam pembinaan pegawai. Satu dibawah Pemerintah Republik Indonesia dan dipihak lain pembinaannya berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda bagi para Pegawai Pemerintah Federal.

Sejak Republik Indonesia Serikat dibubarkan dan kembali ke negara kesatuan, pemerintah memusatkan urusan kepegawaian yang sebelumnya

diselenggarakan oleh KUP di Yogyakarta dan DUUP di Jakarta. Dengan hal tersebut maka dikeluarkan peraturan pemerintah No 32 Tahun 1950 pada tanggal 15 Desember 1950. Dengan peraturan tersebut kedudukan KUP dan DUUP menjadi satu kedalam kantor urusan pegawai (KUP) yang terletak di Jakarta. Setelah itu KUP makin diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok Kepegawaian. Hal tersebut terus berlanjut hingga sampai dibentuknya Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Untuk memperkuat hal tersebut juga maka ditetapkanlah ke dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dalam perkembangannya dan untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada PNS, dibentuklah kantor wilayah BAKN di tingkat Provinsi berdasarkan Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 53 Tahun 1980. Kemudian Kepres tersebut direalisasikan dengan Keputusan Kepala BAKN Nomor 2035/Kep/1981 Tanggal 6 Agustus 1981 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil BAKN. Berdasarkan Keputusan Kepala BAKN Nomor 211/KEP/84 Tanggal 10 Juli 1984, sehingga pada akhir Sejarah BAKN tersebut dibentuklah kantor wilayah I BAKN yang berkedudukan di Yogyakarta, dengan wilayah kerja Provinsi Jawa Tengah.

Seiring berjalannya waktu dan proses pemerintahan, pelaksanaan otonomi daerah terus berlanjut hingga dimana kewenangan pembinaan kepegawaian diserahkan kepada masing-masing daerah. Selanjutnya terjadi

perubahan nama dari BAKN menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan sebagai konsekuensinya dari perubahan nama tersebut maka berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 02/KEP/2000 nama Kantor wilayah BKN berubah menjadi Kantor Regional BKN. Dan Aceh sendiri termasuk Kantor BKN Regional yang ke XIII dari keseluruhan kantor BKN yang lainnya di Indonesia.

b. Visi dan Misi Kantor BKN Regional XIII Aceh

1) Visi

Mewujudkan kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara sebagai Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

2) Misi

a) Menyelenggarakan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian.

b) Menyelenggarakan koordinasi sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan pemeliharaan data kepegawaian PNS.

c) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis bidang kepegawaian.

d) Menyelenggarakan koordinasi perencanaan program dan kegiatan, pengelolaan sumber daya dan administrasi serta manajemen internal.

c. Unit Kerja BKN Regional XIII Aceh

1) Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai Tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kantor Regional (Kanreg) BKN.

Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan rencana dan program.
- b) Pengelolaan administrasi keuangan.
- c) Pengelolaan administrasi kepegawaian.
- d) Pelaksanaan ketatausahaan.
- e) Pengelolaan barang milik negara dan rumah tangga.
- f) Pelaksanaan dokumentasi dan hubungan masyarakat.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a) Sub-bagian perencanaan dan keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyusunan rencana, program dan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, pembayaran serta pembukuan dan verifikasi.
 - b) Sub-bagian kepegawaian, mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha kepegawaian serta kesejahteraan pegawai.
 - c) Sub-bagian umum melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kantor Regional BKN.
- 2) Bidang Pengangkatan dan Pensiun

Bidang pengangkatan dan pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil, penetapan kenaikan pangkat pengabdian, pemberhentian dan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya yang telah mencapai batas usia pensiun

dan/atau meninggal dunia, serta pengelolaan tata naskah pensiun di wilayah kerjanya.

Bidang pengangkatan dan pensiun menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyiapan penetapan Nomor Induk Pegawai untuk Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil Instansi daerah di wilayah kerjanya
- b) Penyiapan penetapan dan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil pada instansi pusat yang berpangkat pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya.
- c) Penyiapan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil pada instansi Daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya.
- d) Penyiapan pemberian persetujuan teknis pengangkatan menjadi Pegawai negeri Sipil bagi calon Pegawai Negeri Sipil pada instansi daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2(dua) tahun.
- e) Penyiapan pemberian persetujuan teknis pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi Calon Pegawai Negeri Sipil pada instansi pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2(dua) tahun.
- f) Penetapan kenaikan pangkat pengabdian Pegawai Negeri Sipil pada instansi pusat dan instansi daerah.

Bidang Pengangkatan dan Pensiun Terdiri atas :

- a) Seksi verifikasi dan pelaporan pengangkatan dan pensiun
- b) Seksi pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi vertikal dan provinsi.
- c) Seksi pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Kabupaten /Kota.
- d) Seksi pengangkatan Aparatur Sipil Negara.

3) Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian

Bidang mutasi dan status kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pemberian persetujuan kenaikan pangkat dan mutasi lainnya, serta pertimbangan teknis mutasi antar kabupaten/ kota dalam provinsi, dan penetapan mutasi dari instansi pusat ke instansi daerah, serta penyiapan pertimbangan status kepegawaian di wilayah kerjanya.

Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian berfungsi :

- a) Pemberian persetujuan teknis kepada pejabat pembina kepegawaian daerah untuk penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pada instansi daerah Juru Muda tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.
- b) Pemberian persetujuan teknis kepada pejabat instansi pusat yang berwenang di daerah untuk penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pada instansi Pusat dari Juru Muda tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b di wilayah kerjanya.
- c) Pemberian persetujuan teknis peninjauan masa kerja.

- d) Penetapan mutasi pegawai negeri sipil dari instansi pusat ke instansi daerah.
- e) Penyiapan penetapan kartu identitas pegawai dan keluarganya dan.
- f) Penyiapan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan negara bagi pegawai negeri sipil instansi pusat dan instansi daerah sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b di wilayah kerjanya.

Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian terdiri atas :

- a) Seksi verifikasi dan pelaporan mutasi dan status kepegawaian.
- b) Seksi mutasi instansi vertikal dan provinsi.
- c) Seksi mutasi instansi Kabupaten/Kota.
- d) Seksi status kepegawaian.

4) Bidang Informasi Kepegawaian

Bidang informasi kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada Instansi di wilayah kerjanya.

Bidang Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengelolaan dan pemeliharaan basis data kepegawaian.
- b) Pengelolaan dan pemeliharaan basis data penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
- c) Pelaksanaan pengelolaan data kepegawaian.
- d) Pengelolaan dan pemeliharaan arsip kepegawaian.

- e) Pelaksanaan penyuntingan dan penyandian data kepegawaian.
- f) Pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi sistem penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
- g) Penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi.
- h) Pelaksanaan fasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian.

Bidang Informasi Kepegawaian terdiri dari :

- 1) Seksi pengelolaan arsip kepegawaian instansi vertikal dan provinsi.
 - 2) Seksi pengelolaan arsip kepegawaian instansi Kabupaten/Kota.
 - 3) Seksi pengolahan data dan diseminasi informasi kepegawaian.
 - 4) Seksi pemanfaatan teknologi informasi.
- 5) Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian

Bidang pengembangan dan supervisi kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kepegawaian dan supervisi pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara instansi di wilayahnya.

Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian terdiri dari :

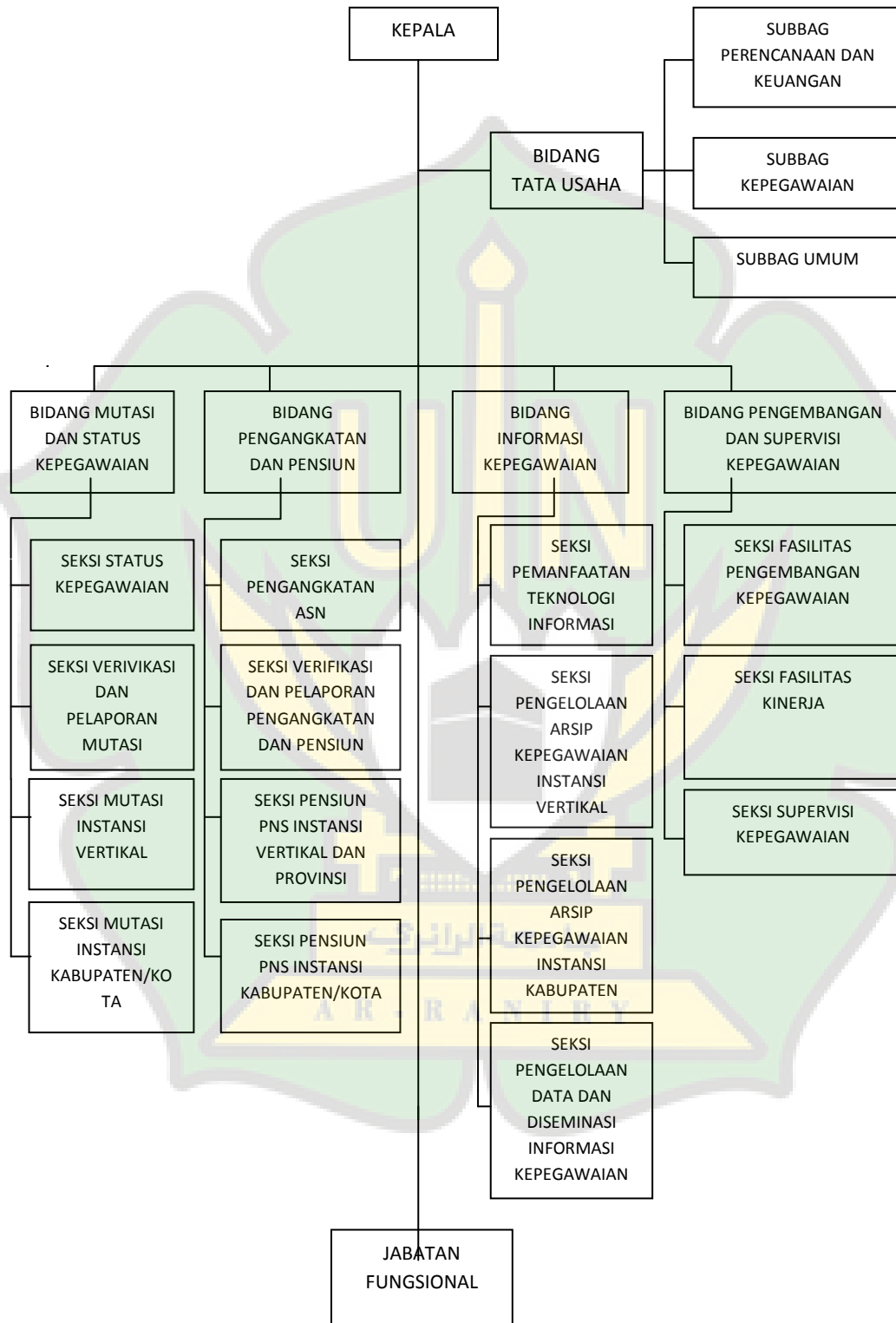
- a) Pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepegawaian.
- b) Penyiapan pengembangan dan pengawasan standar kompetensi jabatan, serta pengendalian pemanfaatan lulusan pendidikan dan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya.
- c) Koordinasi dengan aparat pengawasan fungsional bidang kepegawaian.

- d) Pelaksanaan supervisi kinerja dan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kanreg BKN.
- e) Asistensi pengukuran standar kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
- f) Asistensi pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
- g) Pengintegrasian sistem aplikasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan unit pengguna di wilayah kerjanya.
- h) Pelaksanaan monitoring penempatan dalam jabatan dan pasca pengembangan kompetensi.

Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian terdiri dari :

- a) Seksi fasilitasi pengembangan kepegawaian.
- b) Seksi fasilitasi kinerja.
- c) Seksi supervisi kepegawai.

d. Struktur Organisasi Kantor BKN Regional XIII Aceh



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Aceh

2. Analisis Data Penelitian

A. Sistem Rekrutmen CPNS dengan Menggunakan Sistem CAT di kantor BKN Regional XIII Aceh

1. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu UU No 5 Tahun 2014 dan PP 11 Tahun 2017 dan Perka BKN No 14 Tahun 2018 tentang Aparatur Sipil Negara dan tentang penerapan Sistem CAT dalam seleksi atau rekrutmen CPNS Tahun 2017 dan 2018.²⁸

2. Metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara Regional XIII Aceh

Proses rekrutmen secara nasional diatur di dalam Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 14 Tahun 2018 Tentang pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS baik dari tenaga honorer maupun dari pelamar umum. Dalam perka BKN tersebut dikatakan bahwa pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilaksanakan secara netral, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, dan daerah. Untuk lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka ujian penyaringan Calon

²⁸ Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test (CAT)*.²⁹

Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standar Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

CAT tidak lepas dari buah pikir dari Bapak Murgiono mantan Direktur Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2002, beliau mulai terfikir untuk mengimplementasikan CAT di Badan kepegawaian Negara seperti di Filipina. Meskipun pemikiran tentang CAT sudah ada sejak tahun 2002 namun implementasi CAT untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara baru berjalan dua tahun yaitu tahun 2009 dan 2010. Sebelum diimplementasikan, pada tahun 2008 Badan Kepegawaian Negara terlebih dulu melakukan simulasi tentang CAT yang diikuti oleh 28 peserta terdiri dari Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2009 proses/tahapan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) :

²⁹ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2007

- a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - c. Tes Skala Kematangan (TSK)
2. Ujian tahap kedua meliputi :
- a. Tes Kompetensi Bidang (TKB)
 - b. Wawancara

Sedikit ada perbedaan dengan tahun 2010, pada tahun 2010 Badan Kepegawaian Negara menambahkan tes potensi sebelum tes wawancara pada proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga pada tahun 2010 tahapan seleksinya juga menambahkan atau menetapkan standar minimal kelulusan untuk Tes Kompetensi Dasar (TKD) yaitu 275 dari total nilai 500.

Seiring perjalanan waktu sistem CAT terus melakukan perubahan pada tahun 2018 proses/tahapan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara meliputi :

1. Ujian tahap pertama Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) :
 - a. Tes Intelegensi Umum (TIU) dengan Passing Grade 80.
 - b. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dengan Passing Grade 75.
 - c. Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dengan Passing Grade 143.
 - d. Dengan catatan, formasi Khusus (cumlaude dan diaspora) dengan skor untuk lulus SKD 298 paling sedikit dan formasi umum

(lulusan SMA, penyandang disabilitas, dan putra/putri Papua) skor 260 paling sedikit.

2. Ujian tahap kedua meliputi :

- a. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
- b. Wawancara
- c. Bagi peserta ujian SKD yang memperoleh nilai 260 ke atas pada formasi umum dan melewati setiap SKD passing grade yang telah ditentukan dapat mengikuti ujian SKB.

Untuk mengetahui skor yang diperoleh sangat mudah, (1) peserta terlebih dahulu *login* berdasarkan nomor tes masing-masing peserta, (2) melengkapi biodata yang sudah tersedia pada layar komputer, (3) mengerjakan soal tes yang sudah tersedia pada layar komputer (SKD maupun SKB) yaitu dengan cara mengklik jawaban yang dianggap benar, (4) setelah selesai mengerjakan soal, klik *finish*. Dan skor peserta akan otomatis muncul dilayar monitor peserta.

Dalam penerapannya, *Computer Assisted Test* (CAT) memiliki tujuan dan manfaat yaitu :

a. Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT)

- a. Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian.
- b. Menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparan.
- c. Menetapkan standar nilai.

b. Manfaat/Keunggulan Penggunaan *Computer Assisted Test (CAT)*

1. Peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet.
2. Peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh.
3. Peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh.
4. Komputer menyediakan keseluruhan materi soal Kompetensi Dasar (TIU, TWK, dan TKP).³⁰
5. Penilaian dilakukan secara obyektif dan transparan.
6. Peserta ujian dapat mengakses dengan mudah terhadap pencapaian hasil (skor) yang diperoleh.

3. Sistem Seleksi Dapat Mengetahui dari Sekumpulan Pelamar, Pelamar yang Paling Berhak dan Tepat Untuk CPNS

Seleksi dan rekrutmen adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen sumber daya manusia, seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Sama halnya dengan rekrutmen, seleksi memiliki tugas yang sangat penting karena seleksi sangat menentukan keberlangsungan organisasi melalui orang-orang yang terpilih dan dinyatakan lulus seleksi. Keberhasilan tersebut salah satunya ditentukan oleh sistem yang digunakan, sistem tersebut harus dapat mengetahui dari sekumpulan pelamar orang yang paling tepat untuk menduduki jabatan tertentu.³¹

³⁰ Rahmawati Sudomo. 2013. *Software CAT CPNS*. Yogyakarta: Media Pressindo

³¹ Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998

a. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Tahun 2018

Penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara tahun 2018 melalui proses/tahapan seleksi sebagai berikut :

1. Ujian tahap pertama Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) :
 - a. Tes Intelegensi Umum (TIU)
 - b. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
 - c. Tes Karakteristik Pribadi (TKP)³²
2. Ujian tahap kedua meliputi :
 - a. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
 - b. Wawancara

Dari proses seleksi di atas, tes seleksi yang menggunakan alat bantu komputer hanya Seleksi kompetensi Dasar (TIU, TWK, dan TKP). Dalam Perka BKN No 8 Tahun 2018 dijelaskan bahwa kompetensi dasar adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki bagi pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tahun 2018 total pelamar di instansi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang melaksanakan seleksi di Kanreg BKN XII Aceh yang dinyatakan lulus seleksi administrasi khusus Provinsi Aceh berjumlah 1608. Ke 1608 pelamar yang lulus seleksi administrasi akan

³² Rahmawati Sudomo. 2013. *Software CAT CPNS*. Yogyakarta: Media Pressindo

mengikuti ujian tahap pertama yaitu Seleksi Kompetensi Dasar yang terdiri dari, TIU, TWK, dan TKP.

Dari 1608 peserta yang mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 982 peserta berdasarkan rangking yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi.

Sehingga diketahui bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring peserta Seleksi Kompetensi Dasar dari total awal yang berjumlah 1608 peserta menjadi 982 peserta, ke 982 peserta yang lulus SKD dapat mengikuti tes tahap kedua yaitu SKB dan wawancara. Dengan demikian hal ini dapat memudahkan Badan Kepegawaian Negara untuk melakukan seleksi tahap selanjutnya yaitu Seleksi Kompetensi Bidang dan wawancara.

b. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa kompetensi bidang adalah kemampuan dan atau keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Informasi BKN Regional XIII Aceh tentang Seleksi Kompetensi Bidang :

“SKB adalah ujian untuk menilai pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat yang terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan secara optimal. Jadi peserta yang mengikuti SKB mendapatkan soal sesuai dengan formasi yang dilamar peserta. Seperti misalnya yang auditor soalnya tentang audit, yang bidangnya tentang komputer ya soalnya

*tentang komputer. Jadi masing masing bidang inilah adalah untuk mencari kemampuan bidang dari masing-masing pelamar itu.*³³

Seleksi Kompetensi Bidang Calon Pegawai Negeri Sipil di BKN Regional XIII Aceh tahun 2018 dan formasi seleksi yang dilaksanakan oleh BKN adalah seleksi IPDN, yang diikuti 982 peserta, ke 982 peserta tersebut yang mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang adalah peserta yang lulus ujian tahap pertama yaitu Seleksi Kompetensi Dasar. Dan dari 982 peserta kemudian disaring lagi sesuai kuota permintaan formasi tersebut menjadi 71 total keseluruhan peserta yang lulus SKD dan SKB.

B. Analisis Sistem CAT Dapat Mencapai Tujuan yang Efektif

Sistem seleksi yang efektif adalah sistem seleksi yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dari sistem seleksi tersebut, mengingat seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) maka tujuan yang harus dicapai adalah tujuan *Computer Assisted Test* (CAT).

Keefektifan CAT dapat diukur dengan indikator yaitu fleksibilitas, produktivitas, dan adaptabilitas.

a) Fleksibilitas Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen PNS

Berkenaan dengan tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) secara fleksibilitas yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparansi yang didefinisikan sebagai usaha dari Badan Kepegawaian Negara untuk

³³ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Bapak Nazaruddin tentang seleksi kompetensi bidang (SKB)

menciptakan sebuah kesepakatan-kesepakatan mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan atau petunjuk dalam hal hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil yang berlaku secara fleksibel, transparan dan obyektif.

Standar adalah kesepakatan-kesepakatan yang telah didokumentasikan yang didalamnya terdiri antara lain mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan, petunjuk, atau definisi-definisi tertentu untuk menjamin suatu barang, produk, proses, atau jasa.³⁴

Bentuk standarisasi hasil ujian secara transparansi Calon Pegawai Negeri Sipil berupa menggunakan suatu sistem dimana apabila kita mengerjakan soal dan benar maka skor akan terpublikasi dan langsung terkirim ke operator, monitor operator akan langsung terhubung ke monitor di lobby kantor tempat berlangsungnya ujian. Jadi semuanya bersifat transparansi dan meminimalisir terjadinya kecurangan atau bersifat KKN. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Informasi tentang maksud dari tujuan CAT dalam standarisasi hasil ujian secara transparan :

“Jadi gini dek, standarisasi hasil ujian yang transparan ini berupa skor yang mampu dilalui peserta dengan ambang batas skor tersebut yaitu 260 pada formasi umum dan ini skor yang disetujui pada tahun 2018, karena pada tahun sebelumnya skornya itu mencapai 275, memang sedikit ada penurunan itu disebabkan banyak peserta yang tidak mampu melewati ambang batas tersebut, jadi sesuai perka BKN kita turunkan skor ambang batasnya agar standarisasi penilaian menjadi efektif , itu skor total dari pelaksanaan ujian SKD yaa, yang

³⁴(www.dephut.go.id)

terdiri dari TIU, TWK ,dan TKP. Dan skor tersebut setelah peserta selesai melaksanakan ujian hasil akan langsung terpublikasi dimonitor operator dan monitor kantor, jadi kita bisa sama-sama menyaksikan perolehan skor kita masing-masing peserta secara langsung, dan hasil tersebut dapat mengetahui peserta lulus gak lulusnya secara langsung'' (hasil wawancara tanggal 13 januari 2020).³⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Fonna Adhara, S.STP sebagai peserta lulusan IPDN tentang tujuan standarisasi hasil ujian yang transparan dalam Sistem CAT :

''Ya metode seleksi seperti ini memang sangat fleksibel membantu para calon pelamar untuk bersaing mendapatkan kursi menjadi seorang pegawai, jadi dek CAT memang sangat cocok untuk digunakan dalam waktu jangka panjang dalam melakukan penyeleksian, karena yang kakak alami dalam seleksi sistem CAT sangat efektif dalam menerapkan standarisasi hasil ujian yang transparan ini misalnya seperti adanya skor ambang batas dan juga hasil yang terpublikasi langsung, oleh karena itu kakak puas bisa mengetahui hasil kakak sendiri secara langsung, tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menunggu hasil pengumuman yang konvensional, jadi lebih kurangnya dapat meminimalisir kecurangan'' (Hasil wawancara tanggal 13 januari 2020).³⁶

Dari dua pernyataan di atas, diketahui bahwa standarisasi hasil ujian secara transparan ini dianggap baik dan didukung oleh pelamar ataupun peserta untuk mewujudkan metode seleksi yang efektif, jadi seleksi menggunakan CAT bertujuan untuk menetapkan standarisasi hasil ujian secara tranpasran sudah efektif meskipun sedikit ada perubahan-perubahan dalam peraturan tetapi hal tersebut dapat dilalui dan dilaksanakan dengan baik.

³⁵ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Bapak Nazaruddin tentang fleksibilitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

³⁶ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Fonna Adhara tentang fleksibilitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

b) Produktivitas Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen PNS

Computer Assisted Test (CAT) memiliki produktivitas dalam tujuannya untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, maksudnya adalah dengan adanya *Computer Assisted Test (CAT)* diharapkan dapat menghemat atau mempersingkat waktu dalam proses pemeriksaan dan pembuatan laporan hasil ujian (Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang). Proses pemeriksaan hasil ujian dengan menggunakan CAT sangat cepat dan juga sangat singkat, setelah peserta selesai mengerjakan soal, dan peserta dihari itu juga dan didetik itu juga dapat langsung mengetahui hasilnya dimonitor peserta itu sendiri. Berbeda dengan proses pemeriksaan hasil ujian yang dilakukan secara manual, dan itu banyak memakan waktu, untuk 1 peserta contohnya dapat menghabiskan waktu 7 menit dalam melakukan proses pemeriksaan yang dilakukan secara manual oleh panitia. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Informasi BKN Regional XIII Aceh :

‘‘Inilah salah satu kelebihan dalam seleksi yang menggunakan sistem CAT, yaitu proses pemeriksaannya ini tidak memakan waktu dan efisien dalam sumber daya, melainkan hasilnya dapat secara langsung kita ketahui setelah kita menyelesaikan ujian pada monitor tiap peserta, jadi Kalau kita bandingkan dengan tes tertulis otomatis, seperti yang saya katakan sebelumnya kalau di CAT, kita tes langsung memakai komputer jadi tidak perlu memakai lembar jawaban komputer. Jadi pemeriksaan sebelum adanya CAT ini secara tertulis minimal memakan waktu tiap orangnya 5 menit. Dan metode seperti ini mengindikasikan akan timbulnya praktik-praktik kecurangan, tapi setelah keluar metode CAT kecurangan tersebut dapat ter minimalisir karena langsung dari peserta sendiri langsung di komputer itu sendiri dilakukan secara computerisasi semua, jadi tidak bisa dicampur tangani oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, hasilnya mutlak disaat itu

dinyatakan lulus atau tidaknya. (Hasil Wawancara tanggal 13 Januari 2020).³⁷

Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Ibu Devi Armita Jamal, S.E. selaku Pegawai BPSDM beserta peserta yang lulus seleksi Pegawai menggunakan Sistem CAT :

“Untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian , sistem seleksi CAT ini berhasil dan sangat efektif karena proses pemeriksaan yang cepat dan laporan hasil ujian yang tepat. Menurut saya sih ini berhasil dan juga efektif dan efisien dalam sumber daya , kalau pakai CAT kita langsung taukan hasilnya pada saat itu juga, nilainya langsung terlihat, dan skornya berapa juga langsung terlihat, jadi gak butuh waktu lama bahkan sampai berbulan-bulan hasil tersebut baru dipublish. Kalau menurut saya sih lebih fair pakai metode seleksi seperti ini dengan menggunakan CAT dibandingkan dengan Sistem Konvensional yang masih manual” (Hasil Wawancara Tanggal 13 Januari 2020).³⁸

Hal serupa juga disampaikan oleh Fonna Adhara, S.STP selaku peserta yang menggunakan sistem CAT dalam seleksi PNS :

“Iya, menurut kakak tujuan CAT dalam pemeriksaan hasil, hasilnya lebih cepat karna kan saat itu juga bisa langsung tau hasilnya, kita tau nilai kita berapa dan kita juga tau kita lulus apa tidak” (Hasil Wawancara Tanggal 13 Januari 2020).³⁹

Dari tiga pernyataan diatas, semua sepakat bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) sangat membantu dalam proses pemeriksaan hasil ujian, bahkan salah seorang narasumber mengatakan bahwa dengan adanya tes seleksi menggunakan alat bantu komputer (CAT), peserta dapat mengetahui

³⁷ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Bapak Nazaruddin tentang produktivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

³⁸ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Ibu Devi Armita Jamal tentang produktivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

³⁹ Hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020 dengan Fonna Adhara tentang produktivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

langsung hasilnya tidak demikian menggunakan sistem manual, peserta harus menunggu berbulan-bulan untuk mengetahui hasilnya.

Terbukti bahwa CAT juga dapat menghemat atau mempersingkat waktu dalam proses pemeriksaan hasil ujian yang jika dilakukan secara manual pada tahun 2011 misalnya, yg menghabiskan waktu selama berminggu-minggu bahkan berbulan-bulan.

c) Adaptabilitas Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen PNS

Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang yang terakhir yaitu menetapkan standar nilai. Maksud dari menetapkan standar nilai yaitu dengan adanya CAT diharapkan ada keseragaman dalam hal standar penilaian dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional dapat beradaptasi dengan cepat dan diterima masyarakat luas. Bentuk dari penetapan standar nilai berupa penetapan skor minimal kelulusan untuk tes tahap pertama (Seleksi Kompetensi Dasar) yaitu 260 bagi formasi umum untuk tahun 2018 yang telah diterapkan di Badan Kepegawaian Negara Pusat dan Kanreg XIII Aceh. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Informasi BKN Regional XIII Aceh :

“Penetapan standar nilai dalam hal seleksi menggunakan sistem CAT sangat perlu ditetapkan sebagai nilai minimal kelulusan setiap peserta, karena andai saja penetapan standar nilai tersebut tidak ditetapkan oleh BKN, pelaksanaan seleksi tidak menjadi efektif, itu karena tidak ada nya penetapan nilai ambang batas yang ditentukan, jadi pelaksanaan seleksi tidak menjadi transparan karena peserta tidak mengetahui nilai minimal berapa yang harus mereka dapatkan, yang hanya mengetahui lulus atau tidak lulusnya hanya panitia penyelenggara saja, jadi jika seperti itu sistem seleksi tidak sangat efektif menggunakan sistem CAT, maka dari itu BKN sangat baik dan

efektif menetapkan standar nilai minimum peserta guna menjaga sistem seleksi yang transparan dan obyektif'' (hasil wawancara tanggal 13 Januari 2020).⁴⁰

Menurut Ibu Devi Armita Jamal, S.E. Selaku peserta seleksi PNS yang menggunakan sistem CAT penetapan standar nilai adalah :

''Penetapan standar nilai dimasa ibu jelas berbeda dek dengan penetapan standar nilai pada tahun 2018, tapi perbedaan itu sedikit menuai kontra dari kalangan peserta, makanya pada tahun 2018 nilai minimum itu diturunkan sedikit angkanya, pada masa ibu mengikuti seleksi CPNS menggunakan sistem CAT pada tahun 2013 nilai standar itu mencapai 275 untuk menjadi lulus, dibawah itu peserta dinyatakan tidak lulus, nilai 275 menuai polemik dimana diantaranya banyak peserta yang gugur pada SKD, sedikit berbeda dengan tahun 2018 yang nilai standarnya itu 260 setelah dilakukan perubahan oleh pusat, jadi diperlukannya adaptasi terhadap perubahan tersebut,tetapi keseluruhan penurunan ini menurut saya sangat efektif karena dapat menumbuhkan kepercayaan diri peserta dan daya saing semakin ketat dan peserta yang lulus SKD akan banyak dan dapat bersaing ditahap selanjutnya yaitu tahap SKB''(hasil wawancara tanggal 14 Januari 2020).⁴¹

Hal senada juga disampaikan oleh Fonna adhara, S.STP. selaku peserta yang lulus seleksi PNS menggunakan sistem CAT :

''Menurut kakak penetapan standar nilai dengan nilai minimum 260 sangat efektif untuk dilanjutkan dalam sistem seleksi yang menggunakan sistem CAT ke depannya, jadi pelamar tau batas minimum yang harus dicapai jadi mereka bisa mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan sematang-matangnya''(hasil wawancara tanggal 14 Januari 2020).⁴²

Berdasarkan pernyataan ketiga informan di atas, diketahui bahwa untuk tujuan *Computer Assisted Test (CAT)* yang terakhir yaitu menetapkan

⁴⁰ Hasil wawancara tanggal 6 Desember 2019 dengan Bapak Nazaruddin tentang adaptabilitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

⁴¹ Hasil wawancara tanggal 14 Januari 2020 dengan Ibu Devi Armita Jamal tentang adaptabilitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

⁴² Hasil wawancara tanggal 14 Januari 2020 dengan Fonna Adhara tentang adaptabilitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen PNS

standar nilai hingga saat ini berlaku di lingkungan Badan Kepegawaian Negara secara nasional efektif dalam penerapannya. Penetapan standar nilai ini diatur di dalam Perka BKN Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, dalam Perka tersebut dikatakan bahwa peserta Seleksi Kompetensi Dasar dinyatakan lulus apabila mempunyai skor nilai paling rendah 260.

Berdasarkan analisis secara keseluruhan diketahui bahwa penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif karena pertama, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat mengetahui dari sekumpulan pelamar orang yang paling tepat untuk suatu pekerjaan dengan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang yang terbukti dapat menyaring pelamar yang jumlahnya ratusan bahkan ribuan menjadi puluhan pelamar yang diterima menjadi CPNS. Kedua, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya terbukti dengan tercapainya percepatan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian yang pada saat belum menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) baik proses pemeriksaan maupun laporan hasil ujian dapat memakan waktu sehari-hari bahkan berminggu-minggu, namun setelah menggunakan *Computer Assisted test* (CAT) proses pemeriksaan tidak memakan waktu sedikit pun karena pelamar dapat langsung mengetahui hasilnya setelah tes selesai. Dan ketiga, penetapan standar nilai minimum sudah efektif dilaksanakan mengingat sebelumnya penetapan standar nilai

ini menuai polemik yang ada karena standar nilai yang tinggi dan sulit untuk dicapai para peserta.

C. Hambatan dalam Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen CPNS di Kantor BKN Regional XIII Aceh

Kantor BKN Kantor Regional XIII Aceh dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT terdapat beberapa hambatan, antara lain :

1. Instansi daerah tidak siap

Ada beberapa instansi daerah yang menyatakan kesiapan untuk pelaksanaan SKD dengan menggunakan sistem CAT pada tahun 2018, mereka bersedia menyediakan sarana/prasarana, akan tetapi dalam hal tersebut mereka masih sangat keberatan apabila jika harus menyiapkan komputer dan database.

2. Peserta tidak hadir

Sejak diterapkan sistem CAT di Kantor BKN Regional XIII Aceh, masih ada juga permasalahan peserta yang tidak hadir atau tidak dapat mengikuti SKD, sehingga hal ini dapat dimanfaatkan untuk modus perjokian.

D. Solusi untuk Menghadapi Hambatan dalam Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen CPNS di Kantor BKN Regional XIII Aceh

Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT telah mengalami berbagai hambatan yang dilalui dengan baik oleh Kantor BKN Regional XIII Aceh dengan berbagai upaya yang telah dilakukan. Sehingga dengan hal tersebut BKN Regional XIII Aceh dalam pelaksanaan rekrutmen

CPNS menggunakan sistem CAT membuat solusi untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut. Dengan cara :

1. Instansi tidak siap

Ada beberapa instansi daerah yang menyatakan kesiapan untuk pelaksanaan SKD dengan menggunakan sistem CAT pada tahun 2018, mereka bersedia menyediakan sarana/prasarana, akan tetapi dalam hal tersebut mereka masih sangat keberatan apabila jika harus menyiapkan komputer dan *database*.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi Pemanfaatan Sumber Informasi BKN Regional XIII Aceh :

“bagi instansi yang ingin menggunakan sistem CAT tetapi fasilitas yang dimiliki dirasa kurang memadai dapat memberitahu dan meminta kepada Kantor Regional BKN sebagai fasilitator dan jika instansi tidak bisa mempersiapkan komputer dan databasenya maka BKN dapat membantu hal tersebut, BKN akan mempersiapkan segala jenis keluhan dari instansi daerah agar dapat melaksanakan SKD di daerah instansi tersebut. Jika beberapa instansi daerah berada di wilayah yang jauh dari Kantor Regional BKN, BKN akan mempersiapkan hal tersebut. Jadi instansi hanya mempersiapkan lokasi dan tempat atau ruang ujian untuk peserta, kalau hal aplikasi, komputer dan database, kami akan mempersiapkan hal itu semua” (hasil wawancara tanggal 6 Desember 2019).⁴³

2. Peserta tidak hadir

Sejak diterapkannya sistem CAT di Kantor BKN Regional XIII Aceh, masih ada juga permasalahan peserta yang tidak hadir atau tidak dapat mengikuti SKD, sehingga hal ini dapat dimanfaatkan untuk modus perjokian.

⁴³ Hasil wawancara tanggal 6 Desember 2019 dengan Bapak Nazaruddin tentang solusi dari hambatan penerapan sistem CAT dalam Rekrutmen CPNS

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku Kepala Seksi

Pemanfaatan Sumber Informasi BKN Regional XIII Aceh :

‘Maka solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan mengubah aplikasi itu kembali dengan membuat aplikasi tersebut mampu membaca tanggal peserta tes sebagai parameter saat login, jadi kalau tanggal tidak sesuai secara otomatis peserta tidak bisa melaksanakan tes’ (hasil wawancara tanggal 6 Desember 2019).⁴⁴



⁴⁴ Hasil wawancara tanggal 6 Desember 2019 dengan Bapak Nazaruddin tentang solusi dari hambatan penerapan sistem CAT dalam Rekrutmen CPNS

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penelitian tentang efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di BKN Regional XIII Aceh menghasilkan kesimpulan yaitu penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi sudah efektif berdasarkan analisis *fleksibilitas, produktivitas dan adaptabilitas*.
2. Terdapat beberapa hambatan yaitu, ada Instansi daerah merasa keberatan jika menyiapkan komputer dan *database*, instansi hanya ingin menyediakan lokasi dan ruangan ujian, solusinya dapat dikaji ulang sesuai kesepakatan instansi. Dan hambatan selanjutnya Peserta tidak hadir pada saat tes memungkinkan dapat disalah gunakan oknum yang tidak bertanggung jawab, solusi mengatasi hambatan tersebut dengan memprogram ulang aplikasi agar mampu membaca tanggal peserta tes parameter saat *login*, agar tidak disalah gunakan sebagai perjokian.

B. Saran

1. Dipertahankan terus sistem rekrutmen PNS ini dengan menggunakan CAT agar dapat melahirkan PNS yang profesional dan bertanggung jawab yang dapat melayani masyarakat dan bukan minta dilayani oleh masyarakat.
2. Sesuai adanya hambatan maka instansi yang terkait dapat menjadikan evaluasi dan melakukan perubahan untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur
- Humas BKN. 2010. *Computer Assisted Test Sebuah Penantian dan Harapan dalam Rekrutmen PNS*. Buletin BKN XII
- Hariandja, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cardoso, Faustino. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati Sudomo. 2013. *Software CAT CPNS*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Gary Dessler. 2008. *Human Resource Management eleventh edition*. Pearson Education Inc: New Jersey
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ambar T, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suharismi. Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Harvey D., Robert Bruce Bowin. 1996. *Human Resource Management An Experiential Approach*. A Simon & Schuster Company: New Jersey
- Sucipto. 2012. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Tren Teknologi dan Informasi*. Serang: Cahaya Minolta
- Prihadi, Syaiful F. *Assesment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia Jilid II*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996

Kasim, Azhar. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1993

Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2007

JURNAL:

Endah Setyowati. 2008. *Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 3 November 2009).

Ariany, Leni. 2011. *Penerapan Sistem Informasi Kesehatan di Kabupaten Pandeglang*. <http://repository.fisip-untirta.ac.id/34/>

Hardiyanthi, siti. 2011. *Efektivitas Penerapan Metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi Pegawai Negeri Sipil Berbasis kompetensi*. <http://lontar.ui.ac.id/file=digital/20297219-S-Siti%20Hardiyanthi.pdf>

Simanungkalit, Janry Haposan U. P. 2008. *Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 2 juni 2008).

Faizi, Achmad. 2009. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis FISIP Universitas Indonesia

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No.5 Tahun 2018 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 *Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Kepala BKN No. 8 Tahun 2018 *Tentang Prosedur Penyelaksanaan
Seleksi Pegawai Negeri Sipil*

INTERNET :

Suap CPNS Sarjana Rp 100 Juta, Diploma Rp 60 juta.

www.regional.kompas.com

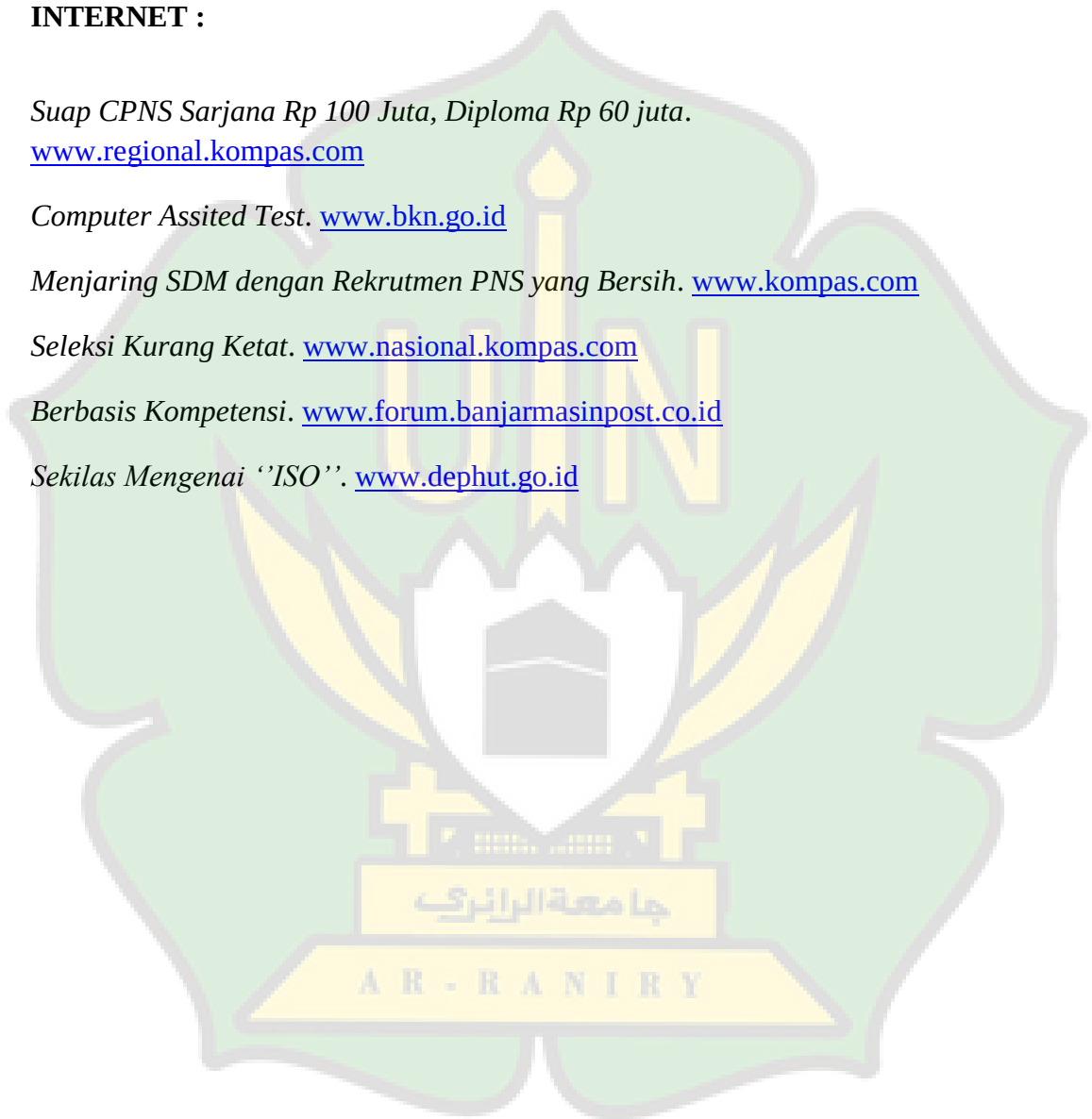
Computer Assited Test. www.bkn.go.id

Menjaring SDM dengan Rekrutmen PNS yang Bersih. www.kompas.com

Seleksi Kurang Ketat. www.nasional.kompas.com

Berbasis Kompetensi. www.forum.banjarmasinpost.co.id

Sekilas Mengenai ‘ISO’. www.dephut.go.id



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 520/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2019

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **12 Desember 2018**
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :
- PERTAMA** : Menunjuk Saudara :
1. Dr. Mahmuddin, M.Si. : Sebagai pembimbing pertama
2. Muazzinah, B.Sc., MPA : Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi :
- Nama : Andri Saputra
- NIM : 150802116
- Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
- Judul : Analisis Efektifitas Penerapan Sistem CAT Dalam Rekrutmen PNS
- KEDUA** : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28/02/2019
An. Rektor



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
4. Yang bersangkutan.



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL XIII**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 213/Kanreg-XIII/XII/2019

Kepala Bidang Informasi Kepegawaian Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara
Banda Aceh menerangkan bahwa :

Nama : Andri Saputra
NIM : 150802116
Fakultas/Prodi : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh / Ilmu Administrasi Negara

Benar yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian berupa wawancara dan pengambilan data di Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dengan judul Analisis Efektifitas Penerapan Sistem CAT dalam Rekrutmen PNS.

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 12 Desember 2019

Kepala Bidang Informasi Kepegawaian
Kantor Regional XIII BKN



[Signature]
TRI WANTORO, S.E., M.M
NIP. 196504281986031001

DOKUMENTASI PENELITIAN DI KANTOR BKN REGIONAL XIII ACEH









RIWAYAT HIDUP PENULIS

Identitas Pribadi

Nama : Andri Saputra
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 22 September 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
NIM : 150802116
Alamat : Komp. Geunaseh Indah, Desa Ulee Tuy

Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Jamaluddin
Nama Ibu : Fitriani
Alamat : Komp. Geunaseh Indah, Desa Ulee Tuy

Riwayat Pendidikan

Tk : Pertiwi
SD : Sekolah Dasar Negeri 26 Banda Aceh
SMP : Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Banda Aceh
SMA (2015) : Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Banda Aceh
S-1 : Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Banda Aceh, 27 Desember 2019

Andri Saputra
NIM. 150802116