

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu pondasi penting dalam menjalankan suatu sistem pemerintahan baik di pemerintahan pusat maupun di daerah. Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu langkah awal dalam memulai melaksanakan suatu organisasi guna menjamin tenaga kerja yang dihasilkan berada di tempat yang tepat untuk menduduki sebuah jabatan, pangkat, golongan dalam sebuah instansi pemerintahan (the man in the right place).

Perencanaan sumber daya manusia saat ini merupakan langkah penting dari sebuah manajemen sumber daya manusia karena untuk menentukan standar dalam rekrutmen serta melakukan penataan komposisi sumber daya manusia dalam berorganisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Dengan meningkatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan itu menyadarkan kepada semua orang bahwa saat ini membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang yang terampil, cakap, responsif terhadap perubahan. Semua kriteria sumber daya manusia itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan dalam berorganisasi. (Zainnur, 2017).

Rekrutmen CPNS merupakan salah satu proses yang strategis dalam penjaringan para calon penyelenggara negara dalam melaksanakan sistem pelayanan publik terhadap masyarakat. Rekrutmen mempunyai fungsi vital untuk menghasilkan pegawai-pegawai yang kompeten dan mempunyai integritas yang tinggi. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, akuntabel diharapkan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. (Andi Permana, 2014).

Hingga saat ini rekrutmen CPNS yang dilakukan oleh pemerintah dipandang belum mampu mendapatkan kompetensi yang sesuai kompetensi baik secara individu maupun organisasi. Proses perekrutan yang dilakukan oleh pemerintah banyak dinilai oleh masyarakat sering kali diwarnai dengan berbagai kecurangan. Transparansi merupakan salah satu proses rekrutmen CPNS yang harus dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Transparansi yang dilakukan dalam proses rekrutmen ini bermanfaat untuk memberikan informasi yang akurat, cepat, akurat, dan lengkap kepada masyarakat. (Andi Permana, 2014).

Seleksi rekrutmen cpns yang sebelumnya masih menggunakan LJK ( Lembar Jawaban Kompetensi) dinilai masih banyak memiliki kekurangan dalam melaksanakan proses rekrutmen cpns guna mencari bibit bibit potensial tenaga kerja, karena pada prakteknya seleksi menggunakan LJK dinilai tidak efektif dan efisien selama proses seleksi berlangsung. Proses seleksi menggunakan LJK ini memakan waktu yang lebih lama serta mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dalam proses tersebut. Selain itu, proses seleksi cpns dengan menggunakan metode ini juga sangat rawan terjadi praktek KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme). selaras sebagaimana yang diamanatkan pada penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa diperlukan PNS yang mampu menjalankan tugas dengan profesuonal dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan serta bebas praktek dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini juga diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 ayat 1, yang menyatakan bahwa : “Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme”.

Untuk mengatasi lemahnya sistem konvensional yang sangat rawan dengan kecurangan, maka dari itu pemerintahan berniat untuk meningkatkan kualitas dari aparatur sipil negara dalam melakukan proses seleksi penerimaan CPNS yang sebelumnya menggunakan metode konvensional berubah menjadi metode *Computer Assesed Test (CAT)*. Rekrutmen CPNS menurut Prihadi (2004) adalah identifikasi dari kecocokan terbaik antara jabatan dengan individu, baik dalam ruang lingkup internal (promosi dan penempatan) maupun ruang lingkup eksternal (rekrutmen dan seleksi pegawai)

Pada hakikatnya proses perekrutan CPNS memiliki resiko tersendiri terhadap investasi aset di masa depan, mengingat CPNS yang nantinya akan diangkat menjadi PNS tidak hanya sebagai aset penting pada sebuah instansi pemerintahan, melainkan juga merupakan partner organisasi yang perlu dan harus dikelola dengan baik, karena sangat menentukan efektivitas dalam sebuah instansi tersebut. Dengan kata lain proses dalam melakukan perekrutan CPNS banyak sekali terjadi kendala-kendala yang membuat masyarakat/public tidak percaya dengan hasil seleksi dari proses rekrutmen CPNS tersebut (Sumanungkalit. 2008).

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara sudah diwajibkan memiliki kualitas dan kapasitas dalam melaksanakan semua beban pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Di era sekarang ini pemerintah diwajibkan untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam struktur pemerintahan. Reformasi birokrasi wajib dilakukan pemerintah guna menghasilkan kinerja birokrasi yang bersumber berdasarkan sumber daya manusia yang professional dan akuntabel dalam struktur organisasi.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua terhadap PP Nomor 98 Tahun 2000, rekrutmen dan seleksi (pengadaan) CPNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bersama Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB). Proses pengadaan CPNS tidak lagi menjadi monopoli Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur atau Bupati/Walikota). Akan tetapi jumlah, komposisi dan kualifikasi rekrutmen disesuaikan dengan beban tugas dan fungsi daerah. Terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2013 disamping memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi CPNS, juga mempertegas peran Kementerian PAN dan RB. Keterlibatan Kementerian PAN dan RB mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Sebagaimana diketahui bahwa tahapan proses rekrutmen dan seleksi CPNS, menjadi perhatian pemerintah dalam memperoleh sumber daya aparatur yang profesional dan dibutuhkan oleh organisasi publik (instansi pemerintah). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan agar rekrutmen dan seleksi CPNS melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Disamping itu penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CPNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Implementasi.

Di kabupaten Kotabaru seleksi CPNS menggunakan sistem CAT dimulai pada tahun 2014 bersamaan dengan kebijakan dari pemerintah pusat yang menyuruh untuk melakukan seleksi penerimaan CPNS dengan menggunakan sistem CAT serentak dilakukan di daerah daerah yang berada di Indonesia. Kewajiban yang diberikan oleh pemerintahan pusat terkait dengan penggunaan sistem CAT di seluruh daerah di Indonesia tentu saja belum semua daerah di Indonesia berjalan dengan sebagaimana mestinya. Masih banyak UPT dan BKD di seluruh daerah Indonesia yang mengalami masalah terkait dengan sistem CAT ini dalam proses rekrutmen CPNS, terkecuali Kanreg yang memiliki fasilitas yang lumayan lengkap dibandingkan dengan BKD atau UPT yang berada di daerah daerah. Kendala yang dihadapi di daerah daerah biasanya yang terutama ialah karena keterbatasan fasilitas serta terkadang

kondisi *network* yang tidak stabil. Permasalahan yang berada di BKPSDM Kabupaten Kotabaru disini ialah fasilitas yang belum sesuai dengan rules yang dianjurkan oleh BKN pusat. Anjuran yang diberikan oleh BKN pusat salah satunya ialah fasilitas untuk melakukan proses rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT harus memiliki minimal 100 unit dalam pelaksanaannya sedangkan BKPSDM Kabupaten kotabaru hanya memiliki 55 unit saja. Disisi lain BKPSDM Kotabaru juga meminta kebijakan kepada Kanreg VIII BKN Banjarmasin untuk melakukan pelaksanaan rekrutmen CPNS dilakukan di kabupaten Kotabaru saja dan memilih untuk tidak ikut pelaksanaan di Kanreg VIII BKN Banjarmasin dikarenakan kondisi geografis yang sangat jauh dari Kotabaru menuju Banjarmasin yang terpaut sekitar 7-8 jam perjalanan darat. Dan permasalahan terakhir yang berada di BKPSDM Kabupaten Kotabaru ialah yaitu proses tes yang berlangsung sangat lama yaitu sampai 10 hari. Ini semua dikarenakan masalah fasilitas yang disediakan di daerah belum cukup untuk mengikuti protokol yang sudah diberikan oleh BKN pusat.

Berdasarkan ulasan tersebut , maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian lebih lanjut yang tertuang di dalam skripsi ini yang berjudul “**Analisa Penggunaan Sistem Computer Assesed Test (CAT) dalam Pola Rekrutmen Cpns Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan Pada Tahun 2018**”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana analisa penggunaan sistem Computer Assesed test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi penggunaan sistem computer assesed test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru ?

## **C. TUJUAN**

1. Untuk mengetahui bagaimana penggunaan sistem Computer Assesed Test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen cpns dengan menggunakan sistem CAT di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor pendorong dan faktor penghambat dalam penggunaan sistem computer assesed test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru.

## **D. MANFAAT**

### 1. Manfaat Teoritis

- Sebagai pengembangan kajian Tata kelola SDM Pemerintahan guna memecahkan masalah masalah dalam proses rekrutmen CPNS. .
- Memberikan informasi kepada masyarakat luas ketika dibuka lowongan pekerjaan untuk CPNS baru.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan untuk masyarakat mengenai proses rekrutmen cpns dengan sistem CAT di kantor Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru.
- b. Menjadi bahan evaluasi bagi para stakehoulders guna meningkatkan kualitas pelayanan birokrasi dan terciptanya ASN yang berkompeten dan profesional.

## **E. STUDI TERDAHULU**

Pada penelitian ini, penulis mengambil beberapa sumber informasi guna membantu penulisan karya tulis ini yang bertujuan sebagai gambaran awal untuk penulis sekaligus dapat membantu penulis memperdalam analisis dan substansi. Di dalam tinjauan kali ini akan memuat beberapa jurnal terkait ringkasan yang akan dituliskan dalam tinjauan pustaka. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya plagiarisme dalam penulisan karya ilmiah. Berikut ini merupakan tinjauan pustaka yang relevan dengan penelitian yang terkait dengan judul yaitu, Analisa Penggunaan Sistem Computer Assed Test (CAT) dalam Pola Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru sebagai berikut :

**Tabel 1.1****Studi Terdahulu**

No	Penulis	Judul dan Tahun	Ringkasan
1	I Ketut Buwana, Made Gede Wirakusuma.	Pengaruh Penggunaan Sistem Computer Assed Test Pada Efisiensi Biaya dan Akuntabilitas Publikasian Hasil (studi pada tes seleksi penerimaan CPNS di kabupaten Jembrana dan Karangasem (2014)	Titik vital pada proses rekrutmen PNS terletak pada proses seleksi . proses seleksi CPNS sarat dengan praktik KKN yang menggunakan metode konvensional dengan bantuan LJK dinilai memakan biaya yang sangat besar ketika proses seleksi sedang berlangsung. Kemudian jangka waktu yang sangat panjang antara pelaksanaan tes dengan publikasian hasil tes menimbulkan kesan curiga dalam pengumuman data hasil dari tes tersebut.
2	Ansyah Syam, Tuti Bahfiarti	Opini Peserta Terhadap Tingkat Transparansi Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Metode Computer Assed Test (CAT) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. (2016)	Transparansi merupakan sebuah konsep yang menjamin akses dan kebebasan bagi masyarakat umum untuk mengetahui informasi yang diberikan oleh penyelenggaraan pemerintahan (Krina, 2003). Transparansi yang dilakukan oleh penyelenggara pemerintahan termasuk ke dalam konteks pelayanan public yang mudah, terbuka, serta dapat diakses oleh siapapun . berdasarkan hal tersebut disini penulis ingin meneliti opini dari peserta yang lulus dari tes



			seleksi CPNS maupun yang tidak lulus tes terkait dengan tingkat transparansi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3	Andi Permana	Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assed Test (CAT) di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta (2014)	Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur Pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin meneliti hambatan serta permasalahan apakah yang terjadi ketika proses seleksi penerimaan CPNS di kantor BKN regional 1 Yogyakarta.
4	Zainnur M. Rusdi	Pengaruh Sistem Rekrutmen CPNS Berbasis Computer Assed Test (CAT) dan Sistem	Paradigma yang selalu berubah mengikuti zaman membuat manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam bidang organisasi, yang memandang manusia

		<p>Rekrutmen CPNS Konvensional Terhadap Perilaku Kontra Produktif (2017)</p>	<p>sebagai asset untuk mengatasi perkembangan paradigma yang begitu pesat . Rekrutmen mempunyai fungsi vital untuk menghasilkan pegawai-pegawai yang kompeten dan mempunyai integritas tinggi. Oleh karena itu, harus diterapkan sistem rekrutmen CPNS yang profesional dan transparan. Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menerapkan sistem rekrutmen berbasis computer assisted test (CAT). Berdasarkan hasil penelitian penerapan Computer Assisted Test (CAT) berpengaruh signifikan dalam mengurangi perilaku kontra produktif, serta penerapan sistem rekrutmen CPNS dengan metode konvensional secara signifikan akan meningkatkan perilaku kontra produktif.</p>
5	<p>Febriana Wulandari</p>	<p>Implementasi Metode Computer Assed Test (CAT) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional II Badan Kepegawian Negara Surabaya</p>	<p>Profesi sebagai “Civil servant” atau yang biasa disebut Pegawai Negeri Sipil merupakan sebuah profesi yang diidolakan oleh sebagian masyarakat di Indonesia. Meski lapangan pekerjaan di berbagai bidang kini banyak tersedia, namun menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap menjadi idola bagi pencari kerja. Profesi PNS menjadi idola dan diidamkan oleh masyarakat dengan beragam</p>

			<p>alasan, yaitu abdi Negara, kewajiban warga segara untuk menurus negaranya, terhormati diberbagai kalangan dan karena jaminan pensiunnya. Metode Computer Assisted Test merupakan hal baru yang dikeluarkan oleh BKN yang akan diuji coba oleh pemerintah guna menciptakan good and clean government. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian tentang implementasi dari metode CAT yang sudah berjalan. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis penelitian dengan judul “Implementasi Metode Computer Assisted Test (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Regional II BKN Surabaya</p>
6	Reza yasin	Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Rekrutmen dengan Sistem Computer Assed Test (2015)	<p>Berdasarkan Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa negara memerlukan ASN yang memiliki integritas, professional, netral, dan bebas dari integrasi politik, serta bebas dari praktek KKN. Disamping itu , ASN diharapkan mampu menjalankan peran sebagai unsur pemersatu yang berlandaskan Undang Undang dan Pancasila.</p>

7	Maheswara Arviko Gilang	Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Pada Tahun 2014)	Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil menurut opini yang berkembang di masyarakat cenderung kurang baik dikarenakan opini tersebut cenderung ke arah negatif dari pada positif. Diantara opini masyarakat yang berkembang antara lain, masih terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dapat menyebabkan menurunnya kualitas pegawai itu sendiri. Oleh karena itu diharapkan dalam pelaksana rekrutmen PNS pihak Badan Kepegawaian Daerah Sleman dapat lebih transparan, jujur, terbuka, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme dari orang dalam yang dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan daerah setempat serta diharapkan mampu mencari pegawai yang benar-benar dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan bidang yang ingin dicari.
8.	Febby Triandini	Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kota Pekanbaru Dengan Sistem Computer Assed Test (CAT) Pada Tahun 2014	Pemanfaatan teknologi Informasi dalam bidang pemerintahan yang biasa disebut dengan e-government dalam perkembangannya ditujukan agar dengan menggunakan pemanfaatan teknologi dapat membawa manfaat positif dalam pelaksanaan

			<p>penyelenggaraan pemerintahan. Seiring dengan perkembangan zaman dan dengan dibutuhkannya ASN yang memiliki kualitas di bidangnya maka dari itu sistem dalam rekrutmen CPNS tidak lagi menggunakan sistem konvensional tetapi menggunakan sistem Computer Assesed test (CAT).</p>
9	<p>Khusnul Khotimah, Drs. Purwoko, Msi, Budi Setiyono, Ph.D</p>	<p>Evaluasi Pola Rekrutmen Pegawai Negeri Kabupaten Kudus Tahun 2010</p>	<p>Rekrutmen pegawai pada dasarnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bersifat Fair. Rekrutmen yang baik harus terhindar dari praktik KKN, sehingga siapa saja yang memiliki keahlian dapat berpeluang menjadi abdi negara. Kondisi birokrasi yang lamban saat ini bisa diperbaiki dengan cara melakukan birokrasi secara keseluruhan dari hulu sampai ke hilir.</p>
10	<p>Mahatir Muhammad Iqbal</p>	<p>Membangun Sistem Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Era Otonomi Daerah</p>	<p>Masalah yang seringkali muncul dalam rekrutmen CPNS di masa orde baru ialah maraknya praktik perkoncoan, percaloan, dll. Praktik tersebut didasari karena pemahaman bahwa PNS adalah profesi terhormat di tengah-tengah masyarakat pada saat itu pegawai negeri adalah penguasa yang dilayani oleh rakyat. Maka dari itu bila lebih dicermati pada proses rekrutmen CPNS</p>

			biasanya terjadi 2 praktek selama proses rekrutmen tersebut berlangsung yaitu praktek korupsi dan kolusi.
11	Yani nurhadryani	Memahami konsep <i>E-Government</i> serta hubungannya dengan <i>E-Governance</i> dan E-demokrasi (2009).	e-Governance terdiri dari dua elemen penting yaitu 'governance' sebagai konsep utama dan 'electronic' atau ICTs (Information and Communication Technologies) sebagai alat untuk meningkatkan proses governance. Konsep governance berkembang sejak tahun 1980-an (Bevier,2007:364), sedangkan konsep e-Government pertamakali berkembang di Amerika pada tahun 1993 (Gronlund,2007:364), sementara konsep penggunaan internet dalam government mulai diidentifikasi sejak 1970-an (Gronlund,2007:364). Sejalan dengan berkembangannya konsep governance dan perkembangan ICTs berkembang pula konsep e-Governance, seiring dengan itu pula konsep e-Government dan e-Governance menjadi tumpang tindih. e-Governance seringkali didefinisikan sangat sederhana mirip dengan e-Government yaitu bagaimana pemerintah menggunakan ICTs untuk meningkatkan efisien terutama pada

			<p>pelayanan publik. Belakangan konsep e-Government terus berkembang, dengan menambahkan makna meningkatkan proses demokrasi, sehingga pendefinsian eGovernment menjadi tumpang tindih pula dengan konsep e-Demokrasi.</p>
12	Zainuddin Mustapa	<p>Reformasi birokrasi melalui E-Governance : peluang atau tantangan dalam pelayanan publik ? (2011).</p>	<p>Dukungan pemerintah terhadap perkembangan e-government di Indonesia mulai tampak pada periode awal tahun 1990-an, meskipun lembaga-lembaga yang berkompeten bagi pengembangan sistem informasi dalam organisasi publik sebenarnya sudah ada pada beberapa dasawarsa sebelumnya. Terkait dengan pengembangan e-government, pemerintah telah mengeluarkan Inpres No-3 tahun 2003 mengenai Strategi Pengembangan E-government. Namun dengan rumusan rencana pengembangan e•government yang masih abstrak dalam aturan tersebut, tampaknya masih banyak perbedaan pemahaman di antara para pejabat pemerintah sendiri</p>

Berdasarkan tabel di atas yang meliputi dari berbagai referensi yang berbeda beda, tentunya akan ada beberapa persamaan dan perbedaan terhadap sudut pandang terutama mengenai penggunaan sistem CAT dalam pola rekrutmen cpns oleh penulis. Pada penelitian kali ini penting untuk terus dikembangkan dan dilanjutkan karena metode CAT yang baru diwajibkan penggunaan dalam rekrutmen cpns di Indonesia pada tahun 2014 agar dapat dikaji lebih dalam lagi dan juga dapat dikembangkan serta dapat mengikuti arus perkembangan zaman.

Persamaan terdapat pada penelitian I Ketut Buwana, Made Gede Wirakusuma, Ansyah Syam, Tuti Bahfiarti, Andi Permana, Zainnur M. Rusdi, Febriana Wulandari, Reza Yasin, Febby Triandini. Persamaan ini terkait tentang Penggunaan Metode *Computer Assesed Test (CAT)* dalam pola rekrutmen cpns.

Perbedaan terdapat pada penelitian Maheswara Arviko Gilang, Khusnul Khotimah, Drs. Purwoko dkk. Perbedaan terdapat pada implementasi dan evaluasi rekrutmen pegawai negeri. Perbedaan selanjutnya pada penelitian Mahatir Muhammad Iqbal yang membahas tentang rekrutmen calon pegawai negeri sipil pada era otonomi daerah. Dan yang terakhir terdapat perbedaan pada penelitian Yani Nurhadryani dan Zainuddin Mustapa. Penelitian ini membahas tentang konsep mengenai *E-government dan E-governance*.

penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian lainnya karena lebih fokus untuk menitikberatkan kepada beberapa analisa indikator penggunaan sistem CAT dalam pola rekrutmen cpns di BKPSDM kabupaten Kotabaru pada tahun 2018 berdasarkan kerangka dasar teori yang sudah ditentukan



## **F. KERANGKA DASAR TEORI**

### **1) Tata kelola SDM Pemerintahan**

#### **A. Tata kelola SDM pemerintahan**

Tata kelola SDM atau biasanya disebut dengan manajemen SDM sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen tenaga kerja, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Sumber daya organisasi secara garis besar dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu : sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*). Sumberdaya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumberdaya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik, potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seseorang dan potensi non fisik adalah kemampuan seorang yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan dan human relations (Sulistiyani, 2003:9).

Kemudian menurut Flipo (1989), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Simamora, (2001, dalam Sanusi, 2012) mengemukakan bahwa MSDM memfokuskan pembahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). Tugas utama MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) agar diperoleh kinerja SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi.

## 1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan. Sebagai landasan kegiatan dilakukan perencanaan sumber daya manusia, yaitu memprediksi kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan masa yang akan datang, baik jumlahnya maupun keahliannya atau jenisnya (Marihot, 2002:4). Menurut Nurs, (2003:111) menambahkan bahwa Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal (Sanusi, 2012 : 32). Menurut Werther & Davis, (1986, dalam Sanusi, 2012) pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dimasa yang akan datang. Pada saat yang sama, merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja.

### 3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ilyas, (2003 : 90 dalam Ferdian, 2013 :6) penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

#### **B. Tujuan tata kelola SDM pemerintahan**

Menurut (zaenuri, 2015). Manajemen SDM dalam penerapannya terbagi menjadi 2 bentuk, yaitu MSDM dalam bentuk kebijakan, yaitu sebagai salah satu bentuk kebijakan organisasi yang sengaja dirancang untuk memaksimalkan integrasi semua unsur organisasi. Dan yang kedua ialah MSDM dalam bentuk sistem, bertujuan agar memaksimalkan potensi SDM secara efektif dan efisien di dalam organisasi (pemerintah). Tujuan dari dilakukannya manajemen SDM ialah sebagai berikut

- a. Tujuan organisasional, memastikan tujuan dari visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai
- b. Tujuan fungsional, menjaga kebutuhan biro/ departemen/ bagian dari SDM bagi kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan kemasyarakatan, bersikap etis dan bertanggungjawab terhadap tantangan-tantangan masyarakat.
- d. Tujuan personal, membantu karyawan mencapai tujuannya pribadi (jabatan, promosi, gaji, dll).

#### **C. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan *proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan*. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Kemudian Rekrutmen sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap organisasi memerlukan manusia untuk mengoperasikannya. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, diperlukan suatu proses MSDM yang dinamakan dengan rekrutment atau dalam bahasa Inggris disebut dengan Recruitment.

Rekrutmen menurut *Noe, et al. (2011)* adalah praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Rekrutmen merupakan langkah awal untuk menjaga keberlangsungan jumlah pegawai, mengingat fungsi rekrutmen yang vital maka diharapkan pegawai-pegawai yang diterima merupakan pegawai-pegawai yang kompeten dan mempunyai integritas tinggi. Sedangkan Menurut Simamora (2004) Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2002:50) menjelaskan bahwa ada dua metode dalam seleksi untuk melakukan rekrutment, berikut adalah metode-metode yang biasa digunakan dalam seleksi rekrutmen:

1. Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur tersebut meliputi:
  - a. Surat lamaran,
  - b. ijazah terakhir dan transkrip nilai,
  - c. surat keterangan pekerjaan dan pengalaman,
  - d. referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
  - e. *walk interview*,
  - f. penampilan dan keadaan fisik,
  - g. keturuan dari pelamar dan tulisan pelamar.
  
2. Metode ilmiah, yaitu pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Dalam metode ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan tes kepada tes calon karyawan yang mana nilai dan hasil tes tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan diterima atau ditolak. Unsur-unsur tersebut meliputi:
  - a. Metode kerja yang jelas dan sistematis,
  - b. berorientasi kepada prestasi kerja,
  - c. berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan,

Menurut (Hasibuan 2013 ; 41 dalam Dilfitri, 2014 : 7-8) sistem rekrutmen berdasarkan tujuan perusahaan ada 3 indikator yaitu :

## 1. Sumber Penarikan

Sumber penarikan pegawai berasal melalui rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan yaitu sebagai berikut :

- a. Sumber rekrutmen internal, rekrutmen internal yang dimaksud ialah rekrutmen pegawai yang sudah ada dan dapat dicalonkan untuk bisa dipromosikan/dinaikpangkatkan atau bisa juga dirotasi dalam melakukan tugasnya serta bisa juga mantan pegawai yang dipanggil kembali
- b. Sumber rekrutmen eksternal, yaitu dengan membuka lowongan pekerjaan untuk para calon pegawai yang memiliki kualitas dan juga sudah terjaring melalui kualifikasi tertentu.

## 2. Dasar Penarikan

Dasar dari penarikan calon pegawai harus ditetapkan melalui kualifikasi tertentu terlebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan surat lamarannya sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh instansi tersebut dan mendapatkan jabatan serta pangkat yang sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.

## 3. Metode penarikan

Metode penarikan ialah cara yang digunakan untuk mencari pegawai yang potensial ke dalam sebuah instansi / perusahaan tertentu, metode penarikan pegawai terbagi menjadi 2 macam yaitu :

- a. Metode terbuka, yang dimaksud dengan metode terbuka ialah ketika sebuah instansi / perusahaan membutuhkan calon pegawai dalam sebuah jabatan tertentu kemudian diinformasikan secara umum kepada masyarakat luas melalui iklan pada media massa, elektronik, dan media cetak.
- b. Metode tertutup, ialah ketika sebuah instansi / perusahaan membutuhkan calon pegawai dalam jabatan tertentu tetapi menginformasikan kepada para pegawai

terntu saja (hanya internal saja), dampaknya lamaran untuk jabatan tersebut tergolong sedikit sehingga mengakibatkan tidak mendapatkan calon pegawai yang potensial.

## **2) Sistem Computer Assed Test (CAT)**

### **A. Pengertian Sistem Computer Assed test (CAT)**

Penerapan sistem Computer Assed Test diselenggarakan pada tahun 2010 oleh Badan Kepegawaian Negara yang berada di pemerintahan pusat, sedangkan di pemerintahan daerah kantor Badan Kepegawaian Negara berkoordinasi dengan Kantor Badan Kepegawaian Daerah atau dengan kantor BKN regional daerah. Sistem CAT didefinisikan sebagai sebuah metode test/ujian yang menggunakan computer sebagai alat bantu yang bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi dasar ataupun standar kompetensi kepegawaian (BKN, 2014). Peralihan seleksi rekrutmen CPNS yang sebelumnya menggunakan metode konvensional via LJK (Lembar Jawaban Kompetensi) dinilai masih banyak terjadi kecurangan serta maraknya praktek KKN yang terjadi, maka dari itu digantikan dengan metode CAT (Computer Assed Test) yang bertujuan untuk lebih menjamin obyektivitas, akuntabilitas, transparansi dan publikasian hasil yang lebih baik lagi dibandingkan dengan metode konvensional serta dapat menyaring CPNS yang berkompeten serta profesionalitas.

## **B. Tujuan sistem Computer Asses test (CAT)**

Tujuan dari dirilis nya sistem Computer Asses Test (CAT) ini ialah melainkan untuk lebih meningkatkan transparansi dalam hasil pengumuman dan akuntabilitas dalam melakukan penjurangan terhadap penerimaan calon pegawai negeri sipil. Dengan konsep transparansi informasi melalui metode CAT ini diharapkan bisa menggiring opini masyarakat untuk percaya terhadap penyelenggara pemerintahan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan professional. Seiring dengan perkembangan zaman , calon pegawai dituntut untuk memiliki integritas dalam bidang ilmu pengetahuan serta menguasai teknologi guna memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat umum.

Tujuan adanya penerapan TIK di dalam instansi pemerintahan menurut (Sutarman, 2009) ialah untuk meningkatkan efektivitas dan lebih efisien dalam melakukan pekerjaan, ,selain itu menurut Jogiyanto (2003) peran utama untuk meningkatkan efisiensi , efektivitas, komunikasi,dan kompetitif melalui TIK.

## **C. Proses Penggunaan Sistem Computer Asses Test (CAT)**

Menurut BKN (2014) sebagai salah satu metode yang digunakan dalam pelaksanaan tes mempunyai prinsip dasar sebagai berikut :

- a. Metode CAT dirancang semudah mungkin dan seefektif mungkin dalam pengoperasiannya
- b. Cara penggunaannya yang sangat mudah dikarenakan peserta hanya tinggal mengisi jawaban pada soal tes dengan menggunakan mouse. Secara teknis para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara online, kemudian para peserta langsung menjawab



pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke *server* atau *database* pusat dan dikumpulkan di sana. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS.

- c. Soal yang diberikan dalam metode CAT berbeda beda tetapi masih dalam tingkatan yang setara, dengan kata lain soal antar computer satu dengan computer lainnya berbeda-beda dan sudah diacak otomatis melalui server kemudian di salurkan ke computer masing-masing peserta tes.
- d. Pemeriksaan hasil tes dilakukan secara otomatis melalui aplikasi, nilai peserta bisa dilihat melalui ruang monitoring di luar tempat pelaksanaan tes. Bagi peserta tes pun juga dapat langsung melihat score yang mereka dapatkan melalui layar monitor computer mereka masing-masing setelah mereka menyelesaikan soal tes mereka.

#### **D. Transparansi dan publikasian hasil tes melalui sistem CAT**

Terkait transparansi, Indrajit (2002) menjelaskan bahwa transparansi sebuah proyek e-Government sangat erat kaitannya dengan keberadaan stakeholder, dalam arti kata adalah bahwa harus selalu tersedia seluruh data dan informasi mengenai seluk beluk dan status proyek yang sedang berlangsung untuk dapat secara bebas diakses oleh stakeholder yang beragam tersebut. Transparansi dalam pelaksanaan sistem CAT dilihat dari informasi, alokasi anggaran, pemantauan, dan evaluasi terhadap implementasi kebijakan. Suatu implementasi kebijakan dapat dinilai baik dan buruk, dengan melihat sejauh mana keberpihakan pemerintah terhadap kepentingan publik

melalui keterbukaan dan jaminan akses stakeholders terhadap berbagai informasi. Pentingnya transparansi dalam implementasi CAT, harus mampu diwujudkan agar terciptanya good and clean governance dan bebas dari KKN.

Publikasi hasil tes CPNS dengan metode CAT meliputi publikasi hasil secara langsung bersamaan dengan waktu pelaksanaan tes (*realtime*) 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. Selain itu, publikasi hasil tes juga dilakukan melalui papan pengumuman yang disediakan oleh panitia penyelenggara. Hasil tes per sesi dan per hari diumumkan sesaat setelah tes berlangsung. Pada akhir sesi publikasi hasil tes menampilkan urutan total nilai peserta dengan jumlah nilai tertinggi sampai dengan terendah yang mengikuti tes pada sesi tersebut. Pada akhir pelaksanaan tes, juga dipublikasikan keseluruhan nilai peserta dari semua sesi.

### 3) *E-governance*

Konsep governance berkembang sejak tahun 1980-an (Bevier, 2007 : 364), sedangkan konsep e-government pertama kali berkembang di Amerika pada tahun 1993 (Gronlund, 2007 : 364). Sementara konsep penggunaan internet dalam government mulai diidentifikasi sejak 1970-an (Gronlund, 2007 : 364). Sejalan dengan berkembangnya konsep governance dan perkembangan ICTs, berkembang pula konsep e-governance, seiring dengan itu pula konsep e-government dan e-governance menjadi tumpang tindih. E-governance seringkali didefinisikan sangat sederhana mirip dengan e-government yaitu bagaimana pemerintahan menggunakan ICTs untuk meningkatkan efisien terutama pada pelayanan publik.

Pemerintah merupakan pemeran utama yang mempunyai wewenang yang besar dalam pembuatan kebijakan serta merupakan aktor yang dominan dalam pelaksanaan kebijakan (Santosa , 2008 : 16). Namun pada tahun 1990-an terjadi pergeseran wewenang yang disebut dengan pergeseran paradigma era ‘government’ (pemerintah) yang menjadi era ‘governance’ (kepemerintahan). Pergeseran yang dimaksud adalah transfer wewenang dari pemerintah kepada sektor non-pemerintah seperti sektor privat, lembaga swadaya masyarakat maupun masyarakat secara individual sehingga sektor non-pemerintah semakin meningkat dan terbuka aksesnya dalam proses pembuatan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan (Yamamoto, 2007 dalam Antiroiko Pierre , 2000).

pergeseran ini terjadi dikarenakan kapasitas pemerintah yang kurang mampu dalam memenuhi perubahan tatanan organisasi ( misalnya dengan terbentuknya organisasi internasional seperti PBB) dan organisasi regional seperti ASEAN, APEC, EU, dll serta berkembangnya proses globalisasi. dengan demikian pemerintah tidak lagi menjadi faktor yang dominan namun bergantung pada sektor lainnya (Bevier, 2007:364, Antiroiko, 2007:23). transfer wewenang antar level governance terbagi 3 jenis yaitu :

Pertama, transfer wewenang ke level lebih tinggi, misalnya dari pemerintah ke level internasional (PBB). hal ini dikarenakan semakin bertambahnya isu internasional / regional yang tidak bisa dikerjakan oleh pemerintah sendiri tetapi memerlukan koordinasi dengan negara lain atau organisasi internasional/ regional untuk memecahkan masalah seperti isu perdagangan internasional, isu perubahan alam, penyakit endemik, kejahatan yang terorganisasi, dll.

kedua, transfer wewenang ke level yang lebih rendah misalnya transfer wewenang dari pemerintah pusat ke daerah seperti proses desentralisasi. Salah satu

tujuan desentralisasi ialah untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih responsif terhadap kebutuhan lokal.

terakhir, transfer wewenang dari pemerintah ke non-pemerintah (privat, organisasi non-profit), misalnya pemerintah melimpahkan sebagian pekerjaannya dalam pelaksanaan pelayanan publik atau mentransfer sebagian aset pemerintahan kepada sektor privat (privatisasi) dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

*E-governance* terbagi menjadi dua elemen penting yaitu “*governance*” sebagai konsep utama dan “*electronic*” atau *ICTs* sebagai (*information and communication technologies*) sebagai alat untuk meningkatkan proses *governance* (Nurhadrayani, 2009). Secara umum penggunaan *ICTs* yang dimaksud adalah penggunaan aplikasi internet seperti *websites*, *e-mail*, *mailing* yang dapat digunakan untuk menyebarkan informasi kepada sektor-sektor yang terlibat, menyelenggaraan pelayanan publik kepada sektor yang terkait dan berkomunikasi antar sektor secara elektronik. Masyarakat dapat menerima banyak informasi lebih cepat dan efisien serta dapat berinteraksi dengan pemerintahan maupun sektor lainnya yang tidak terbatas oleh waktu dan jarak dibanding dengan sebelumnya. Tanpa *ICTs* proses *governance* sulit atau lamban untuk terwujud. Sehingga *ICTs* berpotensi untuk meningkatkan pelayanan publik yang merupakan fungsi e-Government. Berdasarkan penjelasan konsep *governance* sebelumnya maka e-Governance dapat diartikan sebagai penggunaan *ICTs* dalam proses *governance* dimana terdapat banyak sektor yang terlibat (tidak hanya sektor publik tapi juga sektor privat dan sektor non-pemerintah).

## G. DEFINISI KONSEPSIONAL

Konsep merupakan suatu istilah untuk menggambarkan suatu keadaan yang akan diteliti serta di dalamnya yang meliputi keadaan suatu kelompok ataupun individu yang akan menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Adapun konsep dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Tata kelola SDM pemerintahan atau disebut juga dengan manajemen SDM adalah suatu perencanaan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasional, fungsional, kemasyarakatan, dan personal.
2. Sistem *Computer Assesed Test (CAT)* adalah sebuah metode dalam melakukan rekrutmen calon pegawai negeri sipil dengan menggunakan computer sebagai alat bantu yang bertujuan untuk mengurangi kecurangan kecurangan dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil serta menghindari praktek KKN (Korupsi, Kolusi, dan nepotisme) serta menghasilkan pegawai yang potensial dan professional dalam melakukan kerjanya berdasarkan standar kompetensi kepegawaian.
3. *E-governance* adalah penggunaan teknologi informasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyebarkan informasi yang berbasis *online* melalui *website, mailing, email* dalam mendukung tewujudnya *good governance* .

## H. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional yaitu suatu batasan yang digunakan peneliti agar ruang lingkup penelitian dapat lebih konkrit. Sedangkan (Azwar, 2013) berpendapat bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang berisi tentang variabel yang dirumuskan dengan berdasarkan karakteristik tertentu, sehingga dapat mempermudah hal yang akan diteliti. Tujuan dari adanya definisi operasional sendiri ini yaitu untuk menjadi alat ukur peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut ini merupakan definisi operasional terkait dengan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini :

Indikator Analisa penggunaan sistem *CAT (Computer Assesed Test)* adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas.
2. Efisien.
3. Objektif.
4. Mudah.
5. Transparansi.

## **I. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang berupaya mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, untuk itu peneliti dibatasi hanya mengungkapkan fakta-fakta dan tidak menggunakan hipotesa (Moleong, 2006:11). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu dan keadaan sosial yang timbul dalam masyarakat untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

(Hamidi, 2004) menjelaskan bahwa ketika pengumpulan data melalui metode kualitatif ketika mengalami kejenuhan maka penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini bisa dikatakan cukup atau selesai apabila ketika pengumpulan datanya diawali dari mewawancarai informan awal atau informan kunci dan berhenti sampai pada responden yang kesekian sebagai sumber yang tidak memberikan informasi baru lagi atau tidak berkualitas lagi sebab informasi yang diberikan sudah tidak bervariasi lagi atau sama dengan informan sebelumnya.

### **2. Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian mengenai penggunaan sistem Computer Asses test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru yang dijadikan sumber data ialah kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru. Dalam memperoleh data yang lebih akurat, sumber data bisa dibagi lagi dengan

beberapa bagian yaitu yang pertama adalah data primer, menurut Narimawati (2008;98) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi” bahwa; Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang akan kita jadikan objek penelitian atau orang yang akan kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Kemudian yang kedua ialah data sekunder.

menurut Uma Sekaran (2011) adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet, dan lain sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder karena untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung.

penentuan sumber data dilakukan secara purposif, maksudnya ialah sumber data sangat bergantung pada pertimbangan kelengkapan informasi atau data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi tertentu, sumber data dapat diteruskan sampai tercapainya taraf reduksi, maksudnya ialah apabila tidak ada tambahan informasi yang baru / berarti (Nasution, 1988:32-33).

### **3. Unit Analisis**

Adapun yang menjadi unit analisa dalam penelitian ini antara lain adalah Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru dan peserta tes cpns di BKPSDM Kabupaten Kotabaru pada tahun 2018.

### **4. Lingkup Penelitian**

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlunya dibuat suatu lingkup penelitian. Adapun lingkup penelitian yang akan dibahas dalam proposal ini yaitu Analisa penggunaan sistem



Computer Asses test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru agar berjalan sebagaimana mestinya.

## **5. Teknik Pengumpulan data**

1. Observasi, metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti, baik pengamatan itu dilakukan dalam situasi buatan maupun dalam situasi sebenarnya yang khusus diadakan. Dalam observasi ini peneliti akan mengamati secara langsung Bagaimana cara memaksimalkan penggunaan sistem Computer Asses test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) regional Yogyakarta agar terhindar dari kecurangan serta terbebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Dokumentasi, digunakan untuk memperkuat dan memperjelas bukti fisik saat kegiatan survey berlangsung. Dokumen dalam hal ini dilakukan pada pengambilan data yang mana dapat mendukung pemikiran atau persepsi masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Wawancara, metode pengumpulan data didasarkan pada dokumen-dokumen atau catatan-catatan terakhir yang ada pada daerah penelitian. Data dapat diperoleh melalui catatan-catatan resmi seperti peraturan perundangan, media cetak maupun media elektronik.

## **6. Teknik Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2010) analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan terkait penelitian yang telah dilakukan agar lebih mudah untuk dimengerti masyarakat umum. Tentunya data dalam penelitian ini yaitu berkaitan

dengan penggunaan sistem Computer Asses test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru agar terhindar dari kecurangan serta terbebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Huberman dan Miles dalam (Sugiyono, 2010) menyatakan bahwasannya penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dengan narasumber hingga guna mendapatkan data yang utuh. Menurut (Moleong, 2002) ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam menganalisis data, yaitu sebagai berikut:

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini sendiri dilakukan bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang akan ditanyakan kepada peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya tentu dibarengi dengan data-data yang relevan karena akan langsung melakukan observasi ataupun melakukan wawancara dengan pihak terkait dengan judul penelitian.

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu merupakan pemilihan data yang bersifat umum menjadi data yang khusus ataupun data pokok yang akan digunakan untuk penelitian. Dengan demikian hal ini akan memudahkan peneliti dalam proses pencarian data nantinya untuk penelitian.

c. Penyajian Data

Penyajian data ini sendiri merupakan sebuah pengolahan data sementara ataupun data yang masih dalam tahap pengerjaan dalam bentuk tulisan dan telah memiliki alur tema yang jelas terkait penelitian. Tentu saja hal ini akan memudahkan peneliti dalam menjelaskan bagaimana analisis penggunaan sistem Computer Asses test (CAT) dalam pola rekrutmen CPNS di Kantor Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kotabaru agar terhindar dari kecurangan serta terbebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

d. Penarikan Kesimpulan

Pada dasarnya penarikan kesimpulan ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian berdasarkan data-data yang akurat yang didapatkan peneliti selama proses pengerjaan penelitian.