

IMPLEMENTASI SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* TAHUN 2014 DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN LANDAK

Oleh
BONIFASIUS PRIHARTIN
NIM. E21112055

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura 2016

Email: bonifart3@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai proses implementasi Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak. Permasalahan yang ada dalam pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat berkaitan dengan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan menggunakan sistem online cukup menarik untuk diteliti mengingat masih ada beberapa masalah yang menyebabkan kurang efektifnya dari kebijakan tersebut yang akan berdampak pada pelaksanaan teknis kebijakan dilapangan yaitu pada masyarakat umum sebagai peserta tes Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal-hal yang menyebabkannya adalah kurang efektifnya pelaksanaan kebijakan ini adalah standar dan kebijakan yang dilaksanakan oleh pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak yang dirasakan cukup sulit dilaksanakan, kondisi sumber daya yang semakin banyak memasuki masa pensiun, lingkungan sosial yang berbeda pada partisipasi masyarakat sehingga pelaksanaan dilapangan mengalami hambatan. Selain itu juga faktor dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di daerah dengan menggunakan *CAT* mengalami kesulitan dari masyarakat yang menjadi calon tes. Hal ini disebabkan karena kurang kesadaran masyarakat akan pentingnya penggunaan teknologi informasi. Teori dalam penelitian ini mengacu pada proses-proses implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dalam Abdul Wahab Solichin (2004:79) : Ukurandan Tujuan Kebijakan, Sumber Daya, Karakteristik Organisasi Pelaksana, Sikap Para Pelaksana, Komunikasi Antar Anggota, Terkait Dengan Kegiatan Pelaksana, Lingkungan Sosial. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dalam bentuk deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dan tujuan kebijakan tidak terlaksana dengan baik dilapangan, kemudian sumber daya finansial menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kebijakan, selain itu karakterik organisasi pelaksana seperti disiplin, tanggung jawab organisasi pelaksana dan ketegasan organisasi pelaksana menjadi pendorong para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan yang lebih baik, selanjutnya komunikasi antar anggota terjalin baik dengan adanya kerjasama antar organisasi pendidikan dan pemerintah, dan sikap para pelaksana yang menjalankan kebijakan serta lingkungan sosial yang terdiri dari peserta calon pegawai negeri sipil yang cenderung belum mengerti teknologi informasi

Kata-kata Kunci: Implementasi, Sistem, *Computer Assisted Test*, Calon Pegawai Negeri Sipil

Abstract

The purpose of this is intended to provide and understanding of the process of implementation of *Computer Assisted Test (CAT)* System in the recruitment of probationary Civil Servants by the Agency of Personnel, Education and Training of Landak Regency. The problems are related to the implementation of policies that have been made regarding the recruitment of Probationary Civil Servants (CPNS) by using the online system which is quite interesting to study considering there are still some problems that causes a lack of effectiveness of the policy which will have an impact on the technical implementation of such policies in the field, namely in the community as participants of the test. The problems that cause the lack of effective implementation of this policy are among others the standard and the policies implemented by the Agency of personnel, Education And Training of Landak Regency quite difficult to implement, the human resources at the office are approaching

retirement, a different social environment in community participation so that the implementation had many obstacles. In addition, there is also another factor in the recruitment by using CAT which causes a lot of difficulties to the test takers. This is because of the lack of awareness among the community about the importance of using information technology. The theory in this study refers to the processes of policy implementation according to Van Meter and Van Horn in Abdul Wahab Solichin (2004: 79): Size and Policy Objectives, Resources, characteristic Implementing Organization, Attitude The Executor, Communication Between Members, Related Activities Implementing, Social Environment. In this study used qualitative research methods in descriptive form. The results showed that the size and purpose of the policy is not performing well in the field, then the financial resources be a contributing factor in the implementation of the policy, in addition karakteristik implementing organizations such as discipline, responsibility of the implementing organization and assertiveness of implementing organizations be driving the implementers to implement more policies well, then communication between members of well established with the cooperation between educational and government organizations, and the attitude of the implementers that operating policies and social environment consisting of participants of civil service candidates who tend to not understand the information technology

Keywords: Implementation, Information Sistem, Computer Assisted Test, Probationary Civil Servant

A. PENDAHULUAN

Mengingat system CAT baru diterapkan di seluruh instansi pemerintah, sehingga banyak calon pendaftar yang belum memahami proses penerimaan CPNS menggunakan system CAT. Kewajiban penggunaan system CAT untuk tahun 2014 dan seterusnya dalam rekrutmen CPNS yang sudah ditetapkan oleh Menteri ini ternyata masih belum bias dilaksanakan di seluruh instansi. Hal ini dikarenakan di daerah masih belum melaksanakan instruksi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mengenai penggunaan system CAT dalam rekrutmen CPNS. Maka bisa dikatakan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan system CAT belum berjalan dengan lancar.

Secara teknis, para peserta yang mengikuti Test CPNS tersebut menerima soal secara online kemudian yang bersangkutan langsung menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jawaban yang diberikan oleh peserta Test CPNS tersebut akan langsung masuk ke server atau data base pusat dan dikumpulkan. Setiap peserta pun akan langsung mengetahui skor atau nilai hasil ujian mereka setelah mereka selesai mengerjakan soal-soal CPNS. Sistem CAT juga tidak bias direkayasa sebab system komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta. Masyarakat seharusnya mengetahui tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan.

Kurangnya buku referensi yang menjelaskan mengenai pelaksanaan CPNS

dengan sistem CAT mempengaruhi kelancaran prosedur pelaksanaan rekrutmen tersebut sehingga perlu diperbanyak penjelasan mengenai pelaksanaan CPNS dengan sistem CAT melalui media cetak. Sosialisasi prosedur rekrutmen menjadikan masyarakat memahami sistem CAT yang dipergunakan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS sehingga semakin banyak peminat yang ingin mengikuti rekrutmen CPNS. Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah seperti dibawah ini: 1. Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem CAT belum berjalan dengan lancar. 2. Masih kurangnya referensi cetak yang menjelaskan mengenai sistem CAT dalam pengadaan CPNS. 3. Masih banyaknya calon pelamar Pegawai Negeri Sipil yang belum mengerti dengan sistem CAT. Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diuraikan sebelumnya, maka penelitian difokuskan pada proses implementasi sistem Computer Assisted Test Tahun 2014 dalam rekrutmen CPNS yang belum berjalan dengan lancar. Rumusan masalah yaitu bagaimana proses implementasi sistem Computer Assisted Test Tahun 2014 dalam rekrutmen CPNS oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk

Mengetahui dan mendeskripsikan proses implementasi sistem Computer Assisted Test Tahun 2014 dalam rekrutmen CPNS oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Landak. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat teoritis diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang proses implementasi sistem Computer Assisted Test Tahun 2014 dalam Rekrutmen CPNS yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak. dan sebagai acuan serta bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis Bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak adalah sebagai bahan publikasi penggunaan sistem Computer Assisted Test Tahun 2014 bagi kalangan akademik dan masyarakat umum atau calon CPNS serta bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sistem rekrutmen CPNS di Kabupaten Landak.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Thomas R. Dye (Subarson 2010:2), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah “apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan” Dye mengatakan bahwa

pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya dan kebijakan publik itu meliputi semua tindakan Pemerintah, jadi bukan semata-mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja.

William N. Dunn (Subarsono 2005:9) mengatakan proses kebijakan public adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut nampak dalam serangkaian kegiatan yang mencakup penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Menurut Harold Laswell (dalam Erwin Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyatuti, 2012:17) mendefinisikan bahwa implementasi kebijakan adalah merupakan siklus yang hanyalah bagian atau salah satu tahap dari proses besar bagaimana suatu kebijakan publik dirumuskan.

Salah satu model yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan proses implementasi kebijakan adalah model Van Meter dan Van Horn, model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas yang saling berkaitan, variabel tersebut yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik badan pelaksanaan, komunikasi antar badan pelaksana, dan lingkungan sosial. Enam

variabel Van Meter dan Van Horn dalam Abdul Wahab Solichin (2004:79) yang mempengaruhi kinerja kebijakan yaitu :

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan. Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur keberhasilannya jika hanya ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan.
2. Sumber Daya. Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya, kejelasan sumber daya baik sumberdaya manusia, sarana dan prasarana pendukung, sumber dana yang ada maka, inilah merupakan sebuah keberhasilan akan terselenggaranya yang tersedia. Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang kehandalan sumber daya manusia, implementasi kebijakan akan berjalan lambat.
3. Karakteristik Organisasi Pelaksana Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi

organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta sesuai dengan para agen pelaksana. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana. Semakin luas cakupan implementasi kebijakan, maka seharusnya semakin besar pula agen yang dilibatkan.

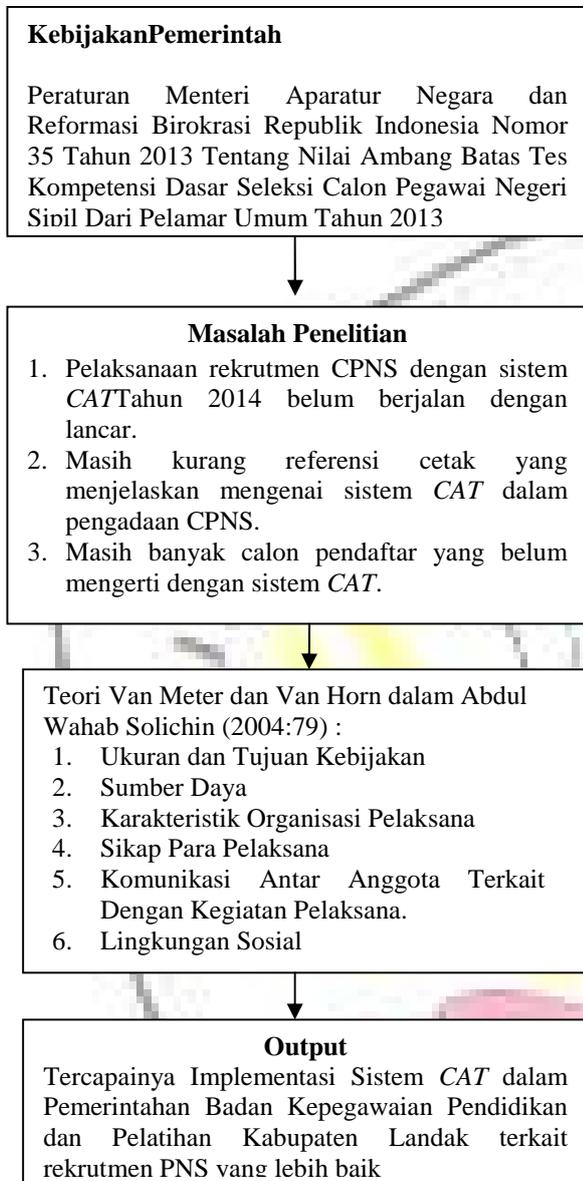
2. Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana. Sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi orang-orang yang terkait langsung terhadap kebijakan yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan.

5. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana. Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi, maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.

6. Lingkungan Sosial Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja

implementasi publik dalam persepektif yang ditawarkan oleh Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Oleh karena itu, upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kondusifitas kondisi lingkungan eksternal. Setiap organisasi memerlukan perencanaan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perencanaan tersebut diwujudkan mulai dari kegiatan rekrutmen sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai sehingga setiap anggota organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan bersama.

C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN



alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan cara melibatkan berbagai metode yang ada (wawancara yang mendalam, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen). yang bertujuan untuk menggambarkan dan menggali informasi secara mendalam mengenai proses implementasi sistem Computer Assisted Test (CAT) Tahun 2014 dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak. Untuk melaksanakan penelitian ini penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut: 1. Tinjauan Kepustakaan, adalah suatu langkah untuk mencari dan menelaah literatur-literatur yang menunjang terhadap penelitian ini sebagai data sekunder yang berguna dalam melakukan analisis kualitatif sebagai bahan memperkuat analisis penulis. 2. Penelitian lapangan, suatu langkah dimana penulis langsung meneliti lokasi penelitian untuk mendapatkan jawaban langsung tentang permasalahan diatas sehingga arugementasi penelitian ini tidak diragukan lagi kebenarannya.

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dalam bentuk deskriptif. Denzin dan Lincoln (dalam Moleong, 2007) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar

E. HASIL PEMBAHASAN

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Ukuran dan Tujuan Kebijakan berkaitan dengan berbagai kepentingan

yang dapat diukur keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Dan kinerja implementasi dapat diukur kebijakan yang ada di level pelaksana kebijakan. Seperti pada pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Landak ukuran dan tujuan kebijakan memang sudah dilaksanakan secara teknis, tetapi dalam teknis dilapangan kebijakan tersebut mengalami kendala yang berkaitan dengan edukasi dalam pengenalan atau penggunaan sistem *Computer Assisted Test(CAT)*.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara tentang standar dan tujuan kebijakan sudah ada dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Hanya saja dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil mengalami kendala secara teknis dilapangan yang berkaitan dengan peserta tes yang berkaitan dengan teknis edukasi dalam pengenalan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.

2. Sumber Daya

Sumber daya yang dapat menjadi modal penting dalam suatu organisasi adalah organisasi itu sendiri. Organisasi sebagai suatu entitas, dengan kemampuan sumber daya yang memiliki kualitas komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai loyalitas kerja dan mumpuni dalam hal teknis akan menentukan suatu keberhasilan

implementasi yang tergantung pada kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Hal ini dapat disederhanakan dengan semakin banyak sumber daya yang berkualitas maka sedikit pula sumber daya yang diperlukan.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak, melalui Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, terdiri dari dua sumber daya, yaitu sumber daya finansial, berupa anggaran dana yang diberikan Pemerintah Pusat yang cukup besar dan dana ini mencukupi pelaksanaan sistem CAT serta sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan staf. Namun dalam hal sumber daya manusia sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak akan pensiun, maka dari itu perlunya pengadaan pegawai negeri sipil untuk formasi yang dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak. Apabila tidak ada moratorium Pegawai Negeri Sipil.

3. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak memiliki karakteristik organisasi yang tertata dengan rapi dan terorganisir. Hal ini dapat dilihat dari struktur organisasi yang

dimiliki dan secara tugas dan fungsi pokok yang ditelah ditetapkan oleh Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Landak. Karakteristik Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak terdiri dari: 1. Disiplin. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap profesionalisme kerja pegawai. 2. Tanggung Jawab Organisasi Pelaksana. Tanggung jawab merupakan suatu bentuk realisasi kepatuhan terhadap suatu komitmen yang telah dibuat sebelumnya. Dalam konteks pelaksanaan kebijakan penerapan teknologi informasi dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil melalui sistem CAT, tanggung jawab organisasi pelaksana dapat direalisasikan dalam bentuk pelaksanaan kegiatan yang mencakup pelaksanaan kebijakan,

pengawasan kebijakan serta memberikan informasi yang dibutuhkan oleh intern organisasi maupun ekstern organisasi dengan batasan-batasan informasi tertentu. 3. Ketegasan Organisasi Pelaksana. Ketegasan adalah sikap dimana berani menentukan dan memutuskan status suatu persoalan. Ketegasan bukanlah kewenangan, melainkan suatu tindakan yang didasari oleh rasionalisasi yang konkrit dan atau berdasarkan aturan-aturan yang telah disepakati bersama. Ketegasan juga bisa dibidang sikap independen untuk mencapai suatu tujuan atau keputusan. Dari sekian susunan organisasi yang ada di Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak, yang melaksanakan kebijakan pengadaan tes penerimaan calon pegawai negeri sipil dengan sistem CAT adalah Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, Namun setiap bagian organisasi pelaksanaan yang ada saling bekerja sama dan berkoordinasi dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan. Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pada pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena implementasi kinerja implementasi kebijakan publik akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksanaannya.

Hasil wawancara menunjukkan harus ada suatu prosedur yang menjadi standar pelaksanaannya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sudah memiliki SOP (standar operational system) yang menjadi patokan dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan, dan karakteristik agen pelaksana yang demokratis serta mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan.

4. Sikap Para Pelaksana

Sikap para pelaksana menjadi perihal penting dalam implementasi sebuah kebijakan. Hal ini berpengaruh pada kinerja dalam melaksanakan kebijakan, sikap para pelaksana yang saling mendukung satu sama lain akan berdampak pada tercapainya kebijakan yang telah ditentukan. Serta memberikan dampak pada proses pelaksanaan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak.

Hasil wawancara mengenai sikap para pelaksana, peneliti dapat menganalisis bahwa sikap para pelaksana kebijakan memberikan pengaruh besar didalam organisasi maupun di luar organisasi, jika suatu organisasi dapat bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik. sehingga terciptanya kerja sama yang baik dalam

melaksanakan kebijakan tes Calon Pegawai Negeri Sipil serta sikap responsif terhadap Pemerintah Pusat khususnya Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan kebijakan. Hal ini memberikan kejelasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan kebijakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui sistem online.

5. Komunikasi Antar Organisasi

Komunikasi sangat penting terhadap suatu kinerja pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh Badan atau Organisasi. Dengan komunikasi setiap hubungan antar organisasi yang terkait dapat saling berkoordinasi dan saling melengkapi satu sama lain. Komunikasi juga memberikan petunjuk kepada mekanisme prosedur yang direncanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan program atau kebijakan. Komunikasi antar organisasi juga menunjuk adanya tuntutan saling mendukung antar institusi yang berkaitan dengan kebijakan yang akan dilaksanakan.

Disamping komunikasi mempunyai ambil membangun iklim organisasi juga berdampak pada membangun budaya organisasi, yaitu nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara

mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau dioperasikan.

Hasil penelitian dalam wawancara menunjukkan komunikasi yang dijalankan sudah tertata dengan rapi dan jelas arah dan tujuan dari kebijakan yang diperintahkan dari atasan menuju bawahan. Dari hali ini komunikasi yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak sudah baik dan terorganisir.

6. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial memberikan dampak pada proses pelaksanaan kebijakan yang dijalankan oleh lembaga atau badan. Dukungan serta partisipasi lingkungan sosial dalam lingkup implementasi kebijakan menentukan berhasil atau tidaknya kebijakan tersebut dilaksanakan. Demikian halnya juga dalam implementasi kebijakan pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini, lingkungan sosial berperan penting dalam pelaksanaan dari kebijakan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak.

Partisipasi masyarakat yang banyak akan keikutsertaan dalam tes Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *CAT*, harus menuntut peserta mengerti akan teknologi informasi. Teknologi informasi memberikan pengaruh yang sangat besar

disetiap bidang, terutama dalam bidang organisasi maupun Pemerintah dan juga masyarakat. Dengan adanya teknologi informasi memudahkan masyarakat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pelaksanaan kebijakan tes Calon Pegawai Negeri Sipil secara online menuntut masyarakat untuk mengetahui teknologi informasi dan juga menuntut untuk bisa menggunakannya.

Hasil wawancara dalam penelitian lingkungan sosial sudah memberikan dampak yang besar terhadap pelaksanaan kebijakan tes penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui sistem online, yang dipengaruhi oleh dampak partisipasi masyarakat yang sangat tinggi. Tetapi tetap tidak lepas dari kendala yakni beberapa peserta yang kebingungan dengan sistem online dikarenakan juga sistem online ini sering mengalami gangguan.

F. KESIMPULAN

Sebagai hasil akhir dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan beberapa hasil dari temuan dilapangan yang telah dianalisa untuk memproyeksikan penelitian yang berjudul *Implementasi Sistem Computer Assisted Test Tahun 2014* dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak dengan kajian teori dari Van Meter dan Van Horn (Tahun 2004) dengan enam variabel, dengan kesimpulan dari enam variabel sebagai berikut:

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan yang digunakan oleh pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak mengacu pada Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2013 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Tahun 2013, namun dalam hal pelaksanaan teknis dilapangan pelaksanaan kebijakan mengalami kendala pada pendaftaran calon peserta tes yang belum banyak mengetahui cara penggunaan teknologi informasi.
2. Sumber daya yang dimiliki oleh pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak adalah sumber daya finansial yang anggarannya merupakan anggaran yang telah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, kemudian sumber daya manusia yang dimiliki seperti pegawai dan staf, namun sumber daya manusia seperti pegawai yang ada pada

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak sudah akan memasuki masa pensiun dan ini akan berpengaruh pada kinerja pelaksanaan kebijakan yang akan dijalankan.

3. Karakteristik Organisasi Pelaksana pada kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak memiliki struktur organisasi yang tertata rapi dan telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak dan dalam pelaksanaan kebijakan sesuai dengan SOP (*standar operational prosedure*) yang ada dan karakteristik agen pelaksana yang demokratis serta mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan.
4. Sikap para pelaksana dalam pelaksanaan kebijakan tes penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* sudah terjalin dengan baik, adanya keterbukaan dan saling mendukung dari setiap bidang yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan

dan Pelatihan Kabupaten Landak dalam melaksanakan kebijakan.

5. Komunikasi antar organisasi yang digunakan adalah yang mana komunikasi berlangsung dari atasan menuju bawahan untuk dilaksanakan dan begitu juga organisasi yang dijalankan menggunakan komunikasi dari atasan menuju bawahan. Serta komunikasi yang dijalankan cukup baik dan saling berkoordinasi dari instansi yang terkait.
6. Lingkungan sosial berdampak sangat besar pada proses pelaksanaan kebijakan yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak dengan pengaruh partisipasi masyarakat yang sangat tinggi sehingga mendukung kebijakan yang dilaksanakan. Tetapi tetap terlepas dari kendala yakni beberapa peserta yang kebingungan dengan sistem online dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, dikarenakan juga sistem online ini sering mengalami gangguan.

G. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, peneliti akan memberikan beberapa saran agar pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui sistem *CAT* menjadi lebih baik lagi kedepan, adapun sarannya sebagai berikut:

1. Perlunya perencanaan yang matang terhadap pelaksanaan kebijakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui sistem *CAT*, dan juga pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak sebagai badan pelaksana atau sebagai implementor kebijakan agar memberikan pelatihan dan edukasi dalam pengenalan tes secara online kepada para peserta tes yang mengikuti penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil kedepannya.
2. Bagi lembaga atau badan yang melaksanakan kebijakan untuk dapat memberikan informasi kepada masyarakat yang akan mengikuti tes penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk belajar dan lebih mengerti akan pentingnya teknologi informasi agar mengetahui tentang tata cara mendaftar online maupun tes secara online, sehingga tidak ada lagi bagi calon peserta kedepannya yang akan kebingungan tentang teknologi informasi.

3. Tingkat partisipasi masyarakat yang sangat tinggi dalam mengikuti proses pelaksanaan kebijakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tentunya akan memberikan tuntutan kinerja yang lebih baik lagi dari para pelaksana oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak, karena sebagian dari pegawai yang ada akan memasuki masa pensiun, maka dari itu perlunya sumber daya yang mencukupi serta memadai dari sektor sumber daya manusia guna memperlancar proses kebijakan kedepan dan perlunya membuka formasi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di bidang Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Landak.

Van Meter dan Van Horn dalam wahab 2004. *Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

H. REFERENSI

Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Rosdakarya.

Purwanto, Agus Erwin & Dyah Ratih S. *Implementasi Kebijakan: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: MAP-JIAN and Gava Media. 2012.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : BONIFASius PRIHARTIN
 NIM / Periode lulus : E.21112055 / 1 (SATU) TAHUN 2016 / 2017
 Tanggal Lulus : 23 AGUSTUS 2016
 Fakultas/ Jurusan : FISIPOL / ILMU ADMINISTRASI
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/ HP : bonifart3@gmail.com / 082255753234

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa ... PUBLIKA*) pada Program Studi ... ILMU ADMINISTRASI NEGARA Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

IMPLEMENTASI SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST TAHUN 2014 DALAM
 REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN KEPEGAWAIAN
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN LANDAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal : 4 SEPTEMBER 2016

BONIFASius PRIHARTIN
 NIM. E 21112055

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)