

**PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST TAHUN 2018
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH KOTA PONTIANAK**

Oleh :

AYATULLAH. M. IMAMUDIN ^{*1}

NIM E21112108

DR. Zulkarnaen, M.Si ², Drs. H. Agus Eka, M.Si ²

*Email: Udini4282@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Tanjungpura
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Tanjungpura

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang proses pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dengan sistem CAT tahun 2018 pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang. Permasalahan yang ada dalam pelaksanaan penerimaan CPNS dengan menggunakan sistem online cukup menarik untuk diteliti mengingat masih ada beberapa syarat yang bisa membuat tes CPNS di lapangan menjadi baik diantaranya keandalan, Praktibilitas, Kegunaan. Hasil Penelitian ini keandalan sistem CAT ini memberi penilaian dan soal kepada peserta tes dan kemampuan sistem ini bekerja dalam kondisi apapun, Praktibilitas dimana struktur dan operasinya dapat mudah dimengerti dan prosedurnya mudah diikuti, Kegunaan Suatu sistem informasi harus menghasilkan informasi yang tepat waktu dan relevan bagi pengambilan keputusan manajemen dan personil operasi didalam suatu organisasi. Peneliti memberikan saran perlunya perencanaan yang matang terhadap pelaksanaan penerimaan CPNS melalui sistem CAT, agar memberikan pelatihan dalam pengenalan tes secara online kepada para peserta tes CPNS yang mengikuti penerimaan kedepannya.

Kata Kunci (Key Word): Rekrutmen, tes, Calon Pegawai Negeri Sipil, Syarat.

Abstract

This research is intended to provide an explanation of the process of implementing the recruitment of Civil Servants with the 2018 CAT system at the Regional Civil Service Agency of Pontianak City Government. The research method used in this research is to use a qualitative descriptive method. Descriptive method is research conducted by explaining or describing the past and present variables. The problems that exist in the implementation of acceptance of CPNS by using an online system are quite interesting to study considering there are still some conditions that can make CPNS tests in the field to be good including reliability, reliability, usefulness. The results of this study the reliability of this CAT system provides assessment and questions to test takers and the ability of this system to work in any condition, the prerequisite where the structure and operation can be easily understood and the procedure is easy to follow, the usefulness of an information system must produce information that is timely and relevant for retrieval management decisions and operating personnel within an organization. Researchers suggest the need for careful planning for the implementation of the acceptance of CPNS through the CAT system, in order to provide training in the introduction of online tests to CPNS test participants who take the future admissions.

Keywords (Key Word): Recruitment, tests, Prospective Civil Servants, Requirements.



A. Pendahuluan

Pembangunan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh bangsa tanggung jawab bangsa Indonesia untuk mewujudkan cita-cita pembangunan Indonesia. Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju, dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak terlepas dari dedikasi aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, karena dalam pelaksanaannya dibutuhkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Perwujudan aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Namun realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih untuk dilayani oleh masyarakat. Bahkan yang lebih parah lagi para aparatur pemerintah kurang memperhatikan

kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan karena aparatur pemerintah memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja yang profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintah di zaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik.

Salah satu unsur pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintahan yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya Pegawai Negeri Sipil. Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan

proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, remunerasi, disiplin, dan pensiun. Proses kegiatan ini dilakukan oleh berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan maupun peraturan pemerintah.

Kebijakan dalam proses rekrutmen PNS antara lain terdapat dalam Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun

1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang memuat mengenai formasi dan pengangkatan, sedangkan peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil. Adapun peraturan pelaksanaan mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan implementasi peraturan pengadaan dituangkan dalam Keputusan Presiden No. 71 Tahun 2004 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2004 sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa Pengadaan PNS Pusat dan Daerah untuk Tahun 2004 pelaksanaannya dikoordinasikan oleh

Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat, sedangkan ayat (2) menyatakan bahwa Pedoman Penyelenggaraan pengadaan PNS untuk Pusat dan Daerah pada Tahun 2004 ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

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. Sebagaimana disesuaikan dengan Inpres No. 1/2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) dan juga bersama-sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah agar mengembangkan sistem Seleksi CPNS dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT). Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian seleksi CPNS.

Metode yang telah dikembangkan oleh BKN dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS.

Hal ini sesuai dengan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT). Sistem CAT dalam perekrutan PNS berbeda dengan tata cara pengerjaan soal-soal CPNS menggunakan LJK. Metode baru ini diklaim dapat mempersempit peluang terjadinya KKN. Sistem CAT mempunyai aturan tersendiri yang perlu untuk diketahui oleh para pelamar dalam proses pendaftaran penerimaan seleksi CPNS.

Kelebihan sistem CAT ini ialah sebagai berikut:

1. Peserta tes dapat mendaftar melalui internet.
2. Peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh.
3. Penilaian dilakukan secara objektif.
4. Membantu pemerintah dalam menciptakan standarisasi hasil

ujian dan mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian.

Kelemahan sistem CAT ini sebagai berikut:

1. Lisrik mati, aplikasi bermasalah dan kecurangan dengan adanya joki.
2. Memakan waktu cukup lama terkait giliran tes.
3. Kesiapan yang dimiliki oleh bank data serta bank soal atau kesiapan dari pendaftarnya itu sendiri karena tidak semua pendaftar mampu dan mengerti untuk mengoperasikan teknologi yang berhubungan dengan komputer.

Maka dikemukakan rumusan masalah yaitu bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT tahun 2018 Pemerintah Kota Pontianak. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dengan sistem CAT Pemerintah Kota Pontianak tahun 2018. Identifikasi Masalah diantaranya:

1. Terbatasnya jumlah komputer yang digunakan ketika tes CPNS diadakan di Badan Kepegawaian Daerah
2. Pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT berjalan dengan lancar.

B. Kajian Teori

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian rekrutmen adalah pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status (kedudukan), seperti suku, kelahiran, kedudukan sosial dan prestasi atau kombinasi dari kesemuanya. Veithal Rivai Zainal (2014: 118) mengatakan rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Wirawan (2015: 133) mengatakan rekrutmen adalah proses menarik pelamar pekerjaan dengan mempergunakan metode perekrutan untuk mengumpulkan para pelamar pekerjaan untuk diseleksi dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Sedangkan Burhanuddin Yusuf (2015: 93) mengatakan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Adapun tujuan dari rekrutmen menurut Veithal Rivai Zainal (2014: 120) adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika

sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Adapun tujuan dari rekrutmen menurut Ambar dan Rosidah (2003: 101) adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.

Veithal Rivai Zainal (2014: 120) menjelaskan prinsip rekrutmen karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat :

- 1). Analisis pekerjaan
- 2). Deskripsi pekerjaan
- 3). Spesifikasi pekerjaan

b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:

- 1). Peramalan kebutuhan tenaga kerja

- 2). Analisa terhadap kebutuhan tenaga kerja
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Veithal Rivai Zainal (2014: 120) menjelaskan sumber rekrutmen karyawan adalah:

a. Dari Sumber internal

Sumber internal adalah Sumber daya manusia yang ditarik berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan

- Dapat meningkatkan perasaan puas diri
Rekrutmen dalam perusahaan dapat dilakukan melalui:

1). Penawaran terbuka untuk suatu jabatan.

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem pencari pekerja yang

2). Perbantuan pekerja. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit yang diperbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat

b. Dari Sumber eksternal di dalam negeri perekrutan melalui:

1). *Walk-ins* dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran

yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu.

Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan:

- Tidak terlalu mahal
- Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar setara pada karyawan perusahaan
- Sudah terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri.

Kelemahan merekrut dari dalam perusahaan:

- Pembatasan terhadap bakat-bakat
- Mengurangi peluang

berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

kerja yang lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

sendiri, *walk-ins* yaitu seseorang yang datang ke departemen sumber daya manusia untuk mengetahui lowongan pekerjaan yang sedang

dicari, sedangkan *write-ins* yaitu pelamar menulis blanko pertanyaan yang disediakan perusahaan.

- 2). Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri atau karyawan-karyawan perusahaan lain). Para karyawan perusahaan dari perusahaan bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen sumber daya manusia. Metode ini mempunyai beberapa kebaikan: pertama, karyawan yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan penyaringan pendahuluan; kedua, perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar; ketiga, karyawan akan cenderung merekomendasikan teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama dan; keempat, pelamar telah mengetahui karakteristik perusahaan dari karyawan pemberi rekomendasi. Meskipun teknik ini legal dan baik, perusahaan harus berhati-hati dalam penggunaannya karena masalah utamanya adalah kecenderungan diskriminasi berdasarkan kesamaan agama,

suku, agama, ras, almarhum dan lain sebagainya.

- 3). Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya). Pengiklanan sebagai suatu metode efektif yang cukup untuk penarikan. Ada dua jenis penarikan yaitu pertama, menguraikan pekerjaan dan keuntungan, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar. Jenis ini adalah bentuk iklan penarikan yang paling umum, baik dipasang pada majalah-majalah profesional maupun koran-koran lokal dan nasional. Cara melamar ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya akan menyebabkan perusahaan banjir pelamar atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik. Sedangkan yang kedua adalah kebalikan dari cara melamar yaitu pelamar berminat diminta untuk mengirimkan lamaran mereka ke PO Box dengan nomor tertentu pada kantor pos atau pada email atau pada perusahaan surat kabar. Bentuk iklan menjaga kerahasiaan, mencegah telepon yang berlebihan dan menghindari masalah-masalah

hubungan masyarakat yang tidak perlu. Pengiklanan untuk penarikan melalui media-media lain seperti papan pengumuman, televisi, dan radio jarang digunakan karena hasil-hasilnya kurang memuaskan dibandingkan dengan pengeluaran-pengeluarannya.

4). Agen-agen keamanan tenaga kerja negara. Melalui cara ini perekrutan untuk posisi tertentu cukup efektif terutama untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu dan langka terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang berisiko tinggi dan pelamar memerlukan keahlian tertentu yang sangat spesifik.

5). Agen-agen penempatan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja dapat juga dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja sebagai kantor penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Di samping itu, agen penempatan biasanya menyediakan

pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman, penerbitan-penerbitan secara periodik, *website*, *email* yang berisi daftar lowongan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pasar kerja.

6). Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.

7). Departemen tenaga kerja selalu menampung sumber daya manusia yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

8). Tenaga-tenaga kerja profesional mencari perusahaan. Cara ini dilakukan biasanya hanya untuk menarik para pelamar yang profesional untuk jabatan-jabatan eksekutif atau pekerjaan khusus yang memerlukan kemampuan tinggi.

9). Organisasi-organisasi profesi/keahlian. Organisasi ini terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga profesional seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan dan profesional lainnya.

Dari sumber eksternal di luar negeri/internasional perekrutan melalui:

- 1). *Profesional search firm*
- 2). *Educational institution*
- 3). *Profesional association*
- 4). *Labour organization*

5). *Military operation*

Veithal Rivai Zainal (2014: 144) menjelaskan peranan rekrutmen karyawan adalah strategi dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kegiatan tersebut wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik akan dapat mencegah suatu organisasi akan mengalami surplus pegawai kecuali karena adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri.

Burhanuddin Yusuf (2015: 97) menjelaskan prinsip-prinsip rekrutmen karyawan adalah:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Oleh karenanya perlu disusun analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.

- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

Pegawai Negeri Sipil

Wirawan (2015: 151) mengatakan menurut pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pokok kepegawaian yang termasuk Pegawai Negeri adalah Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Indonesia dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia. Sedangkan yang termasuk Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil pusat dan Pegawai Negeri Sipil daerah. Disamping itu pejabat yang berwenang juga dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Widjaja A.W (2006: 113) mengatakan pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal

pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengembangkan konsep Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan istilah Aparatur Sipil Negara yang merupakan profesi untuk Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Jadi menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ada dua jenis Pegawai Negeri Sipil:

- a. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu untuk diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara untuk diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan mendapat Nomor Induk Pegawai secara nasional.
- b. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya digolongkan adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja

untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang digolongkan sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian dengan kebutuhan instansi pemerintah dan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Pejabat pemerintah perjanjian kerja tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon Pegawai Negeri Sipil dengan ketentuan perundang-undangan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyamakan pegawai negeri yang bekerja di lembaga pemerintah dengan pegawai perusahaan swasta yang terdiri dari pegawai tetap, Pegawai Negeri Sipil, pegawai honorer, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pegawai perusahaan swasta juga terdiri dari pegawai tetap dan pegawai honor. Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi sebagai berikut:

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

Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan republik Indonesia.

Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan

publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Aparatur Sipil Negara melaksanakan jabatan yang terdiri dari:

a. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pejabat administrasi adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan administrasi pada instansi pemerintah yang terdiri atas:

publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

1). Jabatan administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan kepada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat fungsional adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah. Jabatan fungsional terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian terdiri atas:

- 2). Jabatan pengawas bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- 3). Jabatan pelaksana bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan

- 1). Ahli utama
- 2). Ahli madya
- 3). Ahli muda
- 4). Ahli pratama

Jabatan fungsional keterampilan terdiri atas:

- 1). Penyelia
- 2). Mahir
- 3). Terampil
- 4). Pemula

c. Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Pejabat pimpinan tinggi adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan pimpinan tinggi yang terdiri atas:

- 1). Jabatan tinggi utama
- 2). Jabatan tinggi madya
- 3). Jabatan tinggi pratama

Proses Rekrutmen

Menurut pasal 2 PP98/2000 pengadaan Pegawai Negeri Sipil, perencanaan, pengumuman, pelamaran, seleksi, pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Sedangkan yang dimaksud dengan pembina kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan

Pengadaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indo⁸ nor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PP98/2000) juncto Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Harbani Pasolong (2002: 155) mengatakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati/Walikota.

Teori tentang tes

Tes berasal dari bahasa Latin testum yang berarti alat untuk mengukur tanah. Dalam bahasa Prancis kuno, kata tes berarti ukuran yang dipergunakan untuk membedakan antara emas dengan perak serta logam lainnya. Testing adalah saat pengambilan tes, testee adalah responden yang sedang mengerjakan tes sedangkan tester adalah subjek evaluasi. Suharsimi Arikunto (2010: 53) mengatakan tes

adalah alat atau prosedur yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur sesuatu dalam suasana, dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan. Sedangkan Djaali & Pudji Mulyono (2008: 7) Secara umum ada dua fungsi tes antara lain:

1). Tes sebagai alat pengukur terhadap peserta didik. Dalam hubungan ini tes berfungsi mengukur tingkat perkembangan atau kemajuan yang telah dicapai oleh peserta didik setelah mereka menempuh proses belajar mengajar dalam jangka waktu tertentu.

Ada beberapa jenis tes yang sering digunakan dalam proses pendidikan, yaitu:

1). Tes penempatan

Tes yang dilaksanakan untuk keperluan penempatan bertujuan agar setiap siswa yang mengikuti kegiatan pembelajaran di kelas atau pada jenjang pendidikan tertentu dapat mengikuti kegiatan pembelajaran secara efektif, karena dengan bakat dan kemampuannya masing-masing. Contohnya tes bakat, tes kecerdasan dan tes minat.

2). Tes Diagnostik

Tes diagnostik dilaksanakan untuk mengidentifikasi kesulitan belajar yang

mengatakan tes adalah salah satu prosedur evaluasi yang komprehensif, sistematis, dan objektif yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

2). Tes sebagai alat pengukur keberhasilan program mengajar di sekolah. Sebab melalui tes akan dapat diketahui sudah berapa jauh program pengajaran yang telah ditentukan atau dicapai.

dialami siswa, menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kesulitan belajar dan menetapkan cara mengatasi kesulitan belajar tersebut. Dengan demikian jelas ada kaitan yang erat antara tes penempatan dan diagnostik. Bahkan dapat dikatakan keduanya saling melengkapi dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kegiatan pendidikan pada suatu jenis atau jenjang pendidikan tertentu.

3). Tes Formatif

Tes formatif pada dasarnya adalah tes yang bertujuan untuk mendapatkan umpan balik bagi usaha perbaikan kualitas pembelajaran dalam konteks kelas. Kualitas pembelajaran dikelas ditentukan oleh intensitas proses belajar (proses intern) dalam diri setiap siswa sebagai subjek belajar sekaligus peserta didik.

4). Tes Sumatif

Hasil tes sumatif berguna untuk (a) menentukan kedudukan atau ranking masing-masing siswa dalam kelompoknya (b) menentukan dapat atau tidaknya siswa melanjutkan program pembelajaran berikutnya, dan (c) menginformasikan kemajuan siswa untuk disampaikan kepada pihak lain seperti orang tua, sekolah, masyarakat, dan lapangan kerja. Jika tes sumatif dilaksanakan pada setiap akhir semester, maka setiap akhir jenjang pendidikan dilaksanakan tes akhir atau biasa disebut evaluasi belajar tahap akhir.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Teori tentang tes

Tes berasal dari bahasa Latin *testum* yang berarti alat untuk mengukur tanah. Dalam bahasa Prancis kuno, kata tes berarti ukuran yang dipergunakan untuk

membedakan antara emas dengan perak serta logam lainnya. Testing adalah saat pengambilan tes, testee adalah responden yang sedang mengerjakan tes sedangkan tester adalah subjek evaluasi. Suharsimi Arikunto (2010: 53) mengatakan tes adalah alat atau prosedur yang digunakan untuk

mengetahui atau mengukur sesuatu dalam suasana, dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan. Suatu tes dapat dikatakan baik sebagai alat pengukur jika dapat memenuhi syarat-syarat tes yang baik, di antara syarat-syarat tes tersebut adalah:

a. Reliabilitas.

Reliabilitas juga dapat diartikan sama dengan konsistensi. Suatu instrument evaluasi, dikatakan memenuhi nilai reliabilitas tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.

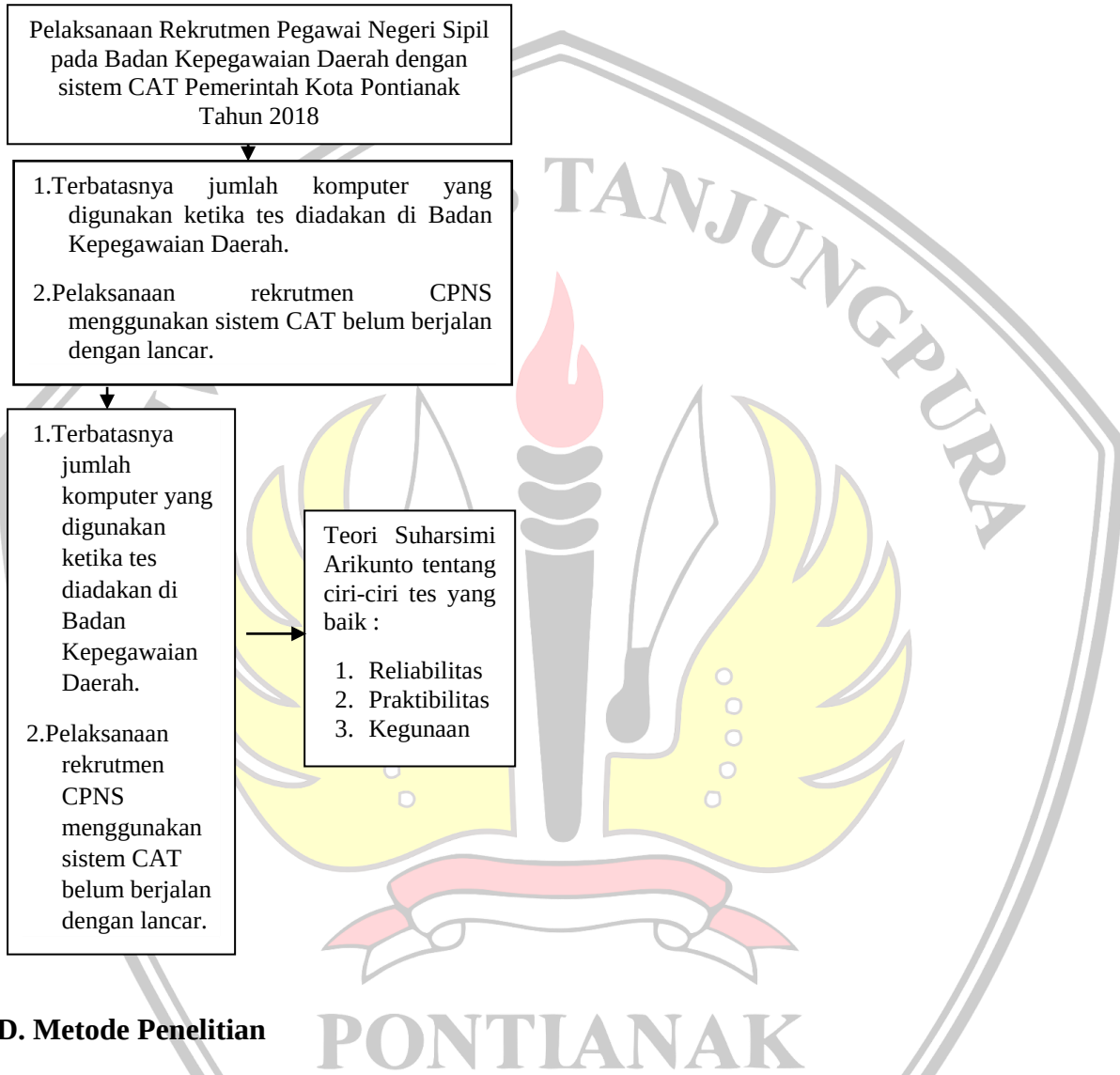
b. Praktibilitas.

Sebuah tes dikatakan memiliki praktibilitas yang tinggi apabila tes tersebut bersifat praktis, mudah mengadministrasikannya, praktis disini juga termasuk dalam pelaksanaan, pemeriksaan dan juga pemberian petunjuk-petunjuk yang jelas sehingga dapat diberikan/diwakili oleh orang lain.

c. Kegunaan

Artinya suatu sistem informasi harus memiliki kegunaan yang tepat bagi organisasi tersebut maka dalam penerapannya sistem CAT harus

dipastikan memiliki kegunaan yang tepat untuk organisasi maupun kegunaannya.



D. Metode Penelitian

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang. Metode deskriptif dimaksudkan agar memperoleh gambaran

dan data secara sistematis tentang berbagai hal untuk mengetahui bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak. 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 argumentasi penelitian ini tidak diragukan lagi kebenarannya.

E. Pembahasan

Dalam pembahasan peneliti melakukan hasil penelitian. Hasil penelitian merupakan penafsiran terhadap hasil akhir dalam melakukan pengujian data dengan teori dan konsep para ahli sehingga bisa mengembangkan teori atau bahkan menemukan teori baru. Peneliti dalam hal ini menghubungkan temuan hasil penelitian di lapangan dengan dasar operasional yang telah ditetapkan sejak awal. Dalam hal ini ciri-ciri tes yang baik yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, diantaranya adalah Reliabilitas (keandalan), Praktibilitas, Kegunaan.

Pertama, Reliabilitas sistem CAT dapat dilihat dari cara sistem ini

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak.

Waktu penelitian ini dimulai dengan melakukan perumusan masalah, pengumpulan data, pengolahan data, datang langsung ke lokasi untuk melaksanakan penelitian dan hingga penulisan penelitian. Ada waktu penelitian ini penulis perlu merancang sebuah jadwal dalam waktu penulisan penelitian yang dimulai hingga berakhirnya penelitian.

memberikan penilaian dan soal kepada peserta. Penilaian yang dilakukan oleh sistem CAT merupakan penilaian dan soal kepada peserta. Penilaian yang dilakukan oleh Sistem CAT merupakan penilaian otomatis, dapat meminimalisir kecurangan dalam hal penilaian seperti kerap terjadi pada sistem seleksi menggunakan lembar jawaban kerja.

Kedua, Praktibilitas sistem CAT dapat dilihat pelaksanaan sistem CAT oleh Badan Kepegawaian Negara. Praktis dari sistem CAT dapat dilihat dari pendaftaran hingga selesai tes yang dilakukan oleh peserta. Kesederhanaan lainnya dapat dilihat pada operasi yang dilakukan peserta pada aplikasi CAT, mulai dari Log in

peserta hingga selesai ujian. Instruksi yang diberikan dalam aplikasi ini juga telah dirancang sedemikian rupa agar peserta cepat memahami cara kerja aplikasi ini.

Ketiga, Kegunaan sistem informasi harus dapat menghasilkan informasi yang tepat waktu dan relevan bagi pengambilan keputusan manajemen dan personil operasi didalam suatu organisasi. Artinya suatu sistem informasi harus memiliki kegunaan yang tepat bagi organisasi tersebut maka dalam penerapannya sistem CAT harus dipastikan memiliki kegunaan yang tepat untuk organisasi maupun kegunaannya.

F. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak tahun 2018 sudah berhasil. Keberhasilan sistem ini dapat dilihat dari beberapa aspek.

1. Aspek Reliabilitas, sistem ini dapat diandalkan dalam hal penilaian maupun pemberian soal. Meskipun penerapan sistem CAT telah berhasil namun masih terdapat kendala diantaranya jumlah komputer tempat lokasi tes masih kurang memadai, sehingga jadwal pelaksanaan seleksi menggunakan CAT panjang dan padat. .

2. Aspek Praktibilitas, sistem ini mudah digunakan peserta dan instruksinya jelas.

3. Aspek Kegunaan, sistem ini telah berhasil digunakan sebagai metode seleksi CPNS di Badan Kepegawaian Daerah.

G. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, peneliti akan memberikan 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 penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui sistem CAT, dan juga pihak Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak sebagai badan pelaksana 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 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 bagi para pelaksana oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak, 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 Daerah Pemerintah Kota Pontianak.

H. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ada beberapa kendala yang dirasakan peneliti sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan penelitian. Keterbatasan yang dialami peneliti dalam pelaksanaan penelitian diantaranya:

1. Kurangnya keterbukaan informan dalam memberikan informasi terkait permasalahan yang ada hal ini dikarenakan adanya perasaan takut kepada atasan apabila memberikan penilaian yang

negatif. Serta adanya kecurigaan karena khawatir penulis akan menulis mengenai kejelekan instansi sehingga penulis harus lebih keras menggali informasi tentang permasalahan yang diteliti.

2. Kurangnya keterampilan peneliti dalam merangkai kalimat menyebabkan peneliti mengalami kesulitan untuk menuangkan pemikiran ke bentuk tulisan.

I. Daftar Pustaka

- Ambar T, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- AW Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Bandung: PT. Rajawali.
- Djaali & Mulyono, Pudji. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Harbani Pasolong. 2002. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta: Alfabeta.

Rivai, Veithal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Instruksi Presiden Republik Indonesia
Nomor 1 Tahun 2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013.

Keputusan Presiden Republik Indonesia
Nomor 71 Tahun 2004 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Dokumen Pemerintah:

