

**ANALISIS PELAKSANAAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI
SIPIIL (CPNS) MENGGUNAKAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST*
(CAT) TAHUN 2014 DI KOTA METRO**

Skripsi

**Oleh
PUTRI CIPTA SASMI**



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018**

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF PROCUREMENT OF CANDIDATE CIVIL SERVANTS (CPNS) BY USING COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) 2014 IN KOTA METRO

By

PUTRI CIPTA SASMI

Procurement of candidate civil servants using Computer Assisted Test (CAT) system which organized by Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro is the process of procurement based on Undang undang No. 5 tahun 2014 about civilian state apparatus that need professional Civil servants. The steps of this procurement includes recruitment and selection. This research analyzed implementation of Procurement of candidate civil servants using Computer Assisted Test (CAT) system in Kota Metro. The research used descriptive research type with qualitative research approach. Data collecting techniques in this research are (1) Analyzing process of Procurement of candidate civil servants using Computer Assisted Test (CAT) system in Kota Metro on recruitment and selection steps, (2) supporting and obstacle factors in process of Procurement of candidate civil servants using Computer Assisted Test (CAT) system in Kota Metro.

The result of this research showed that Procurement CPNS through CAT system ran well and corresponding with Standar Operational Procedures (SOP). The supporting factor is found in CAT system itself that ease the working process, while the obstacles are the computers do not belong committee, lack internet connection and location of TKD selection is far. Therefore, BKD Kota Metro should has computer facilities, provide easy information access so it could be reached by isolated society, and determine more strategic test place near downtown so it is easy to be accessed

Keyword : CPNS Procurement, CAT System, Civilian State Apparatus

ABSTRAK

ANALISIS PELAKSANAAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) MENGGUNAKAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) TAHUN 2014 DI KOTA METRO

Oleh

PUTRI CIPTA SASMI

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang di selenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro merupakan proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional. Tahap pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT meliputi rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menganalisis pelaksanaan pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT di Kota Metro. Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus dalam penelitian ini adalah (1) Analisis proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro pada tahap rekrutmen dan seleksi, (2) Faktor pendukung dan penghambat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan CPNS melalui sistem CAT sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Faktor pendukung terletak pada sistem CAT itu sendiri yang mempermudah proses kerja, sedangkan faktor penghambat yang dihadapi dalam pengadaan CPNS melalui sistem CAT yaitu pengadaan komputer bukan milik sendiri, akses internet dan lokasi seleksi TKD. Oleh karena itu, BKD Kota Metro harus memiliki sarana komputer sendiri, menyediakan akses informasi yang mudah sehingga dapat dijangkau oleh masyarakat di daerah terpencil, dan menentukan lokasi yang lebih strategis dekat pusat kota agar mudah di akses.

Kata Kunci : Pengadaan CPNS, Sistem CAT, Aparatur Sipil Negara

**ANALISIS PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(CPNS) MENGGUNAKAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED
TEST (CAT)* TAHUN 2014 DI KOTA METRO**

**Oleh
PUTRI CIPTA SASMI**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung
2018**

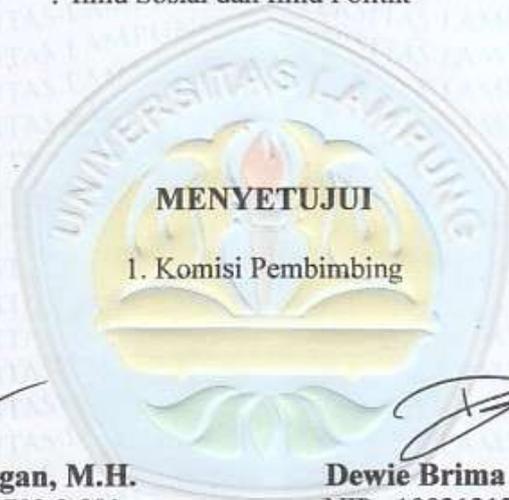
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGADAAN CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL (CPNS) MENGGUNAKAN SISTEM
COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) TAHUN 2014
DI KOTA METRO**

Nama Mahasiswa : **Putri Cipta Samsi**

No. Pokok Mahasiswa : 1116041077

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Dian Kagungan, M.H.
NIP 19690815 199703 2 001

Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.
NIP 19821212 200801 2 017

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

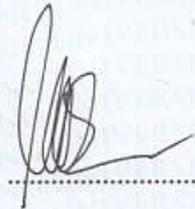
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Noverman Duadji', is written over a faint, larger version of the Universitas Lampung seal.

Dr. Noverman Duadji, M.Si.
NIP 19691103 200112 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

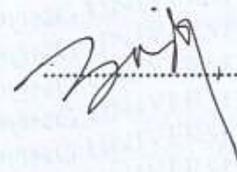
Ketua : **Dra. Dian Kagungan, M.H.**



Sekretaris : **Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.**



Penguji Utama : **Eko Budi Sulistio, S.Sos, M.AP.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **23 April 2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 23 April 2018

Meterai pernyataan,



6000
ENAM RIBU RUPIAH

Putri Cipta Sasmi
NPM. 1116041077

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Putri Cipta Sasmi, lahir di Trimurjo pada tanggal 14 Januari 1994, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sasmita dan Ibu Sukarti.

Penulis merasa sangat beruntung dan bersyukur karena dilahirkan dan dibesarkan dalam keluarga yang harmonis, kebahagiaan selalu tercurah untuk keluarga ini. Karena do'a, dukungan dan semangat dari keluargalah penulis bisa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal inilah yang mendasari penulis untuk selalu berbakti dan mengutamakan keluarga.

Pendidikan yang telah penulis tempuh adalah Taman Kanak-kanak Aisyiyah Bustanul Athfal Trimurjo pada tahun 1998-1999, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Trimurjo pada tahun 1999-2005, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah pertama di SMP Kartikatama Metro pada tahun 2005-2008, pendidikan jenjang menengah atas penulis lanjutkan di SMA Kartikatama Metro pada tahun 2008-2011. Pada tahun 2011 penulis diterima sebagai mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Undangan. Penulis pada tahun 2011 tergabung dalam Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (Himagara). Pada tahun 2014 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik di desa Marga Kencana Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.

Motto

Sebuah tantangan akan selalu menjadi beban, jika itu hanya dipikirkan. Begitu juga dengan cita-cita adalah sebuah beban, jika itu hanya angan-angan.

(Whisper)

Pendidikan merupakan perlengkapan terbaik untuk hari tua.

(Aristoteles)

Do the best for your future!

(Putri Cipta Sasmi)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT

Dengan segala kerendahan hati kuucapkan syukur atas karunia Mu kepadaku

Aku persembahkan karya kecil ini untuk yang menyayangiku :

Ayahku tercinta Sasmita

Ibuku tercinta Sukarti

Mamas tersayang Taufik Sasmita

Kakak tersayang Lia Rahmani

Adik kesayangan Dedi Ridho Ramadhan

Yang Terkasih Fajar Prayoga, S. Pd.

Terima kasih atas semua dukungannya

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillahirrabil'alamin segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Atas segala kehendak dan kuasa Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Analisis Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (SAP) pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini antara lain :

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Noverman Duadji, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.

3. Ibu Intan Fitri Muetia, M.A., Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Ibu Dra. Dian Kagungan, M.H selaku dosen pembimbing utama penulis. Terimakasih ibu atas arahan, saran, masukan,waktu dan bimbingannya yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP, M.Si selaku dosen pembimbing kedua penulis. Terimakasih ibu atas arahan, saran, masukan,waktu dan bimbingannya yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP selaku dosen penguji penulis. Terimakasih bapak atas saran dan masukannya yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Simon Sumanjoyo Hutagalung S.AN., M.P.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, nasehat, ilmu dan waktu selama proses pendidikan berakhir.
8. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara, terimakasih atas segala ilmu yang telah peneliti peroleh selama proses perkuliahan semoga dapat menjadi bekal yang berharga dalam kehidupan peneliti ke depannya.
9. Pihak Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
10. Pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu kepada penulis untuk diwawancarai. Trimakasih kepada Bapak Supratman, S. Sos., M.M dan Bapak Suprpto,

S. IP., MIP. Serta pihak yang terkait atas kerjasamanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

11. Peserta lolos dan tidak lolos seleksi CPNS di Kota Metro tahun 2014 yang telah bersedia menjadi informan peneliti.
12. Keluargaku tercinta yang selalu mendo'akan dan mendukungku. Ibu dan Ayah yang selalu mendo'akan siang dan malam dan memberi semangat. Mas Taufik dan Mbak Lia yang selalu membantu dalam setiap keadaan. Ridho, adik sholeh yang selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Nenek yang selalu mendo'akan setiap hari. Terimakasih keluargaku tersayang.
13. Gadis cantik yang menggemaskan, Shaista Adonia Orlin Poli tersayang, si mungil yang menyenangkan.
14. Terimakasih Fajar Prayoga, yang selalu mengingatkan untuk menyelesaikan tugas akhir ini dan selalu membantu dalam segala hal, mau mengantar mengaurus segala keperluan yang berkaitan dengan skripsi.
15. Terimakasih untuk teman KKN terbaik, Frian Daniel Panjaitan dan Astrid Andriani yang selalu memberi semangat dan mengingatkan untuk cepat menyelesaikan skripsi.
16. Terimakasih untuk teman-teman Tanjung Wulandari, Nurhayati, Nur Amalia Ulfa, Elsy Yetti Frida dan Dwi Esti Kusumandari yang selalu mendukung dan memberi semangat.
17. Terimakasih untuk teman-teman angkatan 2011, Alisa, Eka, Kristi, Bulan, Iis, Chiko, Tiwi, Iid, Okta Casabella, Octavia Ratna Sari, Yori, Fredy, Raras, Ninda, Popo, Yana, Rinanda, Rendi, Vike, Farah, Ria, Juzna, Kiyu,

Amanda, Fitri, Toto, Ratu, Pebie, Febby, Farrah Mardhatilla, Novia, Silvi, Deni, Fredy, Mut Mulyani, Rere, David, Rio, Oswari, Andi, Rano, Jenny, atas dukungan dan bantuannya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan akan tetapi sedikit harapan semoga karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin

Bandar Lampung, 23 April 2018

Penulis

Putri Cipta Sasmi

NPM. 1116041077

DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan 1. Kerangka Pikir	26
Bagan 2. Analisis Data Model Interaktif	34

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

DAFTAR BAGAN

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Pengadaan Tenaga Kerja	
1. Pengertian Pengadaan Tenaga Kerja	11
2. Pengertian Penarikan Calon Pegawai	12
3. Maksud dan Tujuan Rekrutmen	13
4. Kriteria Rekrutmen yang Baik	16
B. Tinjauan Tentang Seleksi dan Penempatan	
1. Pengertian Seleksi dan Penempatan	16
2. Tahap-Tahap dalam Proses Seleksi	19
C. Tinjauan Tentang Sistem CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	
1. Pengertian Sistem CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	20
2. Tujuan Sistem CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	20
3. Sistem Penilaian CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	21
4. Manfaat Sistem CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	22
5. Langkah-langkah Rekrutmen dengan Sistem CAT	23
6. Langkah-langkah Seleksi dengan Sistem CAT	23
D. Kerangka Pikir	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian	27
B. Fokus Penelitian	28
C. Lokasi Penelitian	29
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Teknik Analisis Data	32
F. Teknik Keabsahan Data	35

BAB IV. GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum Kota Metro	
1. Kondisi Geografis Wilayah Kota Metro	38
2. Kondisi Demografi Kota Metro	40
3. Visi, Misi Kota Metro	40
4. Motto Kota Metro	41
B. Gambaran Umum BKD Kota Metro	
1. Profil BKD Kota Metro	41
2. Visi dan Misi Kota Metro	43
3. Struktur Organisasi BKD Kota Metro	44
C. Gambaran Umum Sistem CAT (<i>Computer Assisted Test</i>)	45
1. Standar Operasional Prosedur (SOP)	45
2. Alur Surat Lamaran CPNSD Daerah Kota Metro dari Formasi Umum Tahun 2014	48
3. Pengumuman tentang Jadwal Pelaksanaan Seleksi Test CPNSD Kota Metro (Surat Keputusan Pemerintah Kota Metro Nomor : 811.1/1578/LTD-3/02/2014)	53

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Pelaksanaan Pengadaan CPNS Menggunakan Sistem CAT	
a. Rekrutmen	57
b. Seleksi	60
2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Pengadaan CPNS Menggunakan Sistem CAT di Kota Metro	64
B. Pembahasan	68
1. Pengadaan CPNS Menggunakan Sistem CAT	
a. Rekrutmen	69
b. Seleksi	75
2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Pengadaan CPNS Menggunakan Sistem CAT di Kota Metro	79

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Prosedur dalam Proses Seleksi	18
Tabel 2. Daftar Dokumen-Dokumen Yang Berkaitan Dengan Penelitian	32

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi BKD Kota Metro	44
Gambar 2. Jumlah Peserta CPNS Tahun 2014 di Kota Metro	63

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, disiplin, serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi publik hanya didapatkan melalui proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan yang tepat.

Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Diantaranya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan yang jelas lowongan tersebut harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses pengadaan pegawai. Maka dari itu sebuah instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia.

Organisasi publik sangat perlu mempertimbangkan masalah pengadaan pegawai, karena pengadaan pegawai merupakan salah satu langkah awal untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dan membantu sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Rosidah (2009:170) rekrutmen penting dalam sebuah organisasi karena upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effect*), yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal tetap memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produknya.

Pengadaan pegawai yang terdiri dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena akan menentukan keberhasilan dan eksistensi suatu organisasi maupun instansi pemerintahan. Menurut Siagian dalam Rosidah (2009:169-171) pentingnya diselenggarakannya rekrutmen adalah :

1. Untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Menarik minat sebanyak-banyaknya pelamar dengan menggunakan iklan yang luas, informasi tentang jumlah lowongan, analisis jabatan, serta formasi jabatan.
3. Memiliki fokus dan nilai yang berbeda. Khususnya tujuan keadilan sosial dengan tujuan efisiensi merupakan tujuan yang tidak dapat dipersatukan, karena satu dengan yang lainnya bertolak belakang.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan pada instansi pemerintah yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Sumber daya manusia pegawai negeri sipil selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.

Yullyanti (2009:131) mengatakan bahwa meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjaring PNS yang kompeten namun dalam implementasinya belum mempunyai kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme PNS. Kondisi sumber daya manusia PNS demikian ini antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Proses rekrutmen PNS selama ini cenderung diwarnai praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, daerahisme, yang mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya PNS. Adanya kecurangan dalam pengadaan pegawai tersebut, membuat pegawai yang diterima menjadi pegawai tetap berusaha untuk mengembalikan

uang yang mereka keluarkan saat mendaftarkan diri sebagai CPNS. Hal tersebut yang memotivasi adanya KKN di Indonesia dan kinerja mereka yang buruk. Kinerja yang buruk tercemin dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik dan berbelit-belit, masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu saat jam kerja. Selain itu masih ditemukan pegawai yang menduduki posisi tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menjadikan kinerja organisasi tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional. Hal ini dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS). Satu hal yang terpenting dan harus diperhatikan dalam mewujudkan kualitas SDM-PNS diawali dari rekrutmen yang objektif, transparan, dan akuntabel.

Guna mengatasi permasalahan yang terjadi pada sistem rekrutmen CPNS secara konvensional, maka Badan Kepegawaian Nasional (BKN) bersama Kemenpan mengeluarkan seleksi CPNS dengan menggunakan pemanfaatan *Computer Assisted Test*. *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode seleksi menggunakan alat bantu komputer yang dapat digunakan untuk tes rekrutmen CPNS. Penerapan kebijakan dengan sistem baru tersebut diharapkan dalam proses seleksi bisa lebih transparan, akuntabilitas, obyektif, tidak diskriminatif serta bebas dari KKN, dan juga bisa memperoleh pegawai yang profesional, jujur dan bertanggung jawab.

Guna mendukung obyektifitas, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana tersebut di atas, mulai tahun 2004 Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai

BKN melakukan pengkajian dan penelitian tentang system rekrutmen berbasis kompetensi, tahun 2006 membuat kajian penilaian Kompetensi Dasar PNS, tahun 2007 melakukan *study literature* dan studi banding baik di dalam maupun di luar negeri. Pada tahun 2008 Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai merekrut pegawai pengelola bank soal, sedangkan untuk aplikasi *Computer Assisted Test/CAT* dan uji coba sistem tersebut dilakukan pada tahun yang sama. Dan pada tahun 2014 akan dibangun jalur komunikasi data dari BKN Pusat dengan 4 Kanreg berbasis *Virtual Private Network* (VPN).

Sesuai dengan Perka Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 tahun 2013 struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang membidangi CAT mengalami perubahan antara lain semula Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai menjadi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR)PNS. PPSR PNS dalam memfasilitasi tes dengan CAT tidak hanya melibatkan dari internal unit di BKN terutama SDM di bidang Teknologi Informasi.

Perlu diketahui bahwa *Computer Assisted Test/CAT* merupakan suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Sistem CAT dalam rekrutmen CPNS ini merupakan metode seleksi yang menggunakan software dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Untuk mengetahui standar kompetensi dasar CPNS dilakukan tes kompetensi dasar (TKD) dengan menggunakan sistem CAT. Menurut BKN, TKD dengan sistem CAT mempunyai banyak kelebihan dan bisa meminimalisir adanya kecurangan karena nilainya bisa

langsung diketahui sehingga lebih objektif, disamping itu proses pelaksanaan tes kompetensi dasar lebih cepat, praktis, dan efisien yang akan lebih menghemat biaya.

Tujuan penerapan CAT itu sendiri adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai. Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen berbasis CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh pada saat tes selesai, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes intelegensia umum dan tes karakteristik pribadi), penilaian dilakukan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, serta peserta ujian dapat mengakses pencapaian hasil (skor) yang diperoleh secara mudah.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro menyelenggarakan proses pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT berdasarkan :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2012 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2013 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2013.
3. Peraturan pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.

4. Peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
5. Peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP No. 63 Tahun 2009.
6. Peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
7. Keputusan MenPAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 170 Tahun 2014 tentang Formasi Aparatur Sipil Negara Secara Nasional Tahun Anggaran 2014.
8. Surat keputusan Pemerintah Kota Metro Nomor 813/KPTS/LTD-3/02/2014 tentang standar operasional prosedur pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD formasi umum kota Metro tahun 2014 menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dengan pendaftaran on-line secara terintegrasi dalam sistem seleksi CPNS Nasional (SSCN).

Dengan keterbatasan komputer yang terdapat di tiap-tiap daerah, maka sistem seleksi CAT dilakukan tidak serentak dalam satu hari, melainkan dibagi dalam beberapa kategori demi terlaksananya ujian tes CPNS menggunakan sistem CAT. Di Kota Metro sendiri saat pelaksanaan tes/seleksi hanya dapat menyediakan 100 buah komputer dan memiliki 3 buah komputer cadangan guna mengantisipasi terjadinya kerusakan pada komputer yang telah disediakan. Hal ini pula yang menjadi salah satu masalah, karena jika biasanya proses tes hanya berlangsung sehari atau bahkan beberapa jam saja, dengan 100 buah komputer yang tersedia

dan peserta tes CPNSD yang berjumlah 2.799 orang, pelaksanaan tes CPNSD dilaksanakan selama 5 hari berturut-turut. Lokasi yang dapat digunakan saat pelaksanaan tes yaitu hanya di SMKN 3 Metro. (Sumber: Sekretaris Badan Kepegawaian Kota Metro, bagian Pengadaan).

Menurut staf Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bagian pengadaan di kota Metro secara garis besar pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT di nilai lebih efektif dibanding sistem LJK. Hal ini dikarenakan sistem LJK kurang efektif dalam segi waktu, seperti saat pengerjaan pada lembar LJK yang membutuhkan waktu untuk mengisi lingkaran pada lembar jawaban, tidak bisa mengetahui nilai dari hasil jawaban secara langsung karena harus menunggu pengumuman yang membutuhkan waktu berbulan-bulan. Selain itu, media yang digunakan adalah lembar kertas untuk mengisi jawaban, seperti yang diketahui bahwa lembar kerja berupa kertas lebih rawan eror apabila tidak diisi dengan benar. Hal itu tentu saja merugikan peserta, bisa saja peserta menjawab dengan jawaban yang benar dan bisa saja nilai yang didapat memenuhi syarat lolos tes ujian CPNS, tetapi karena tidak di isi dengan cara yang benar maka lembar jawaban eror dan peserta tidak lolos ujian. Ada pula hal-hal yang bersifat curang yang sangat mungkin terjadi dalam seleksi menggunakan LJK, hal ini berupa manipulasi jawaban lembar jawaban peserta yang dilakukan oleh pihak tertentu. Hal-hal tersebut yang mendasari adanya perbaikan sistem pengadaan CPNS dari sistem manual menjadi sistem CAT.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di**

Kota Metro”. Masalah ini dipilih karena kota Metro termasuk ke dalam daerah-daerah yang wajib melaksanakan pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT yang berbasis pada Teknik Kompetensi Dasar (TKD). Selain itu, kota Metro juga termasuk Daerah yang baru melaksanakan pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT untuk pertama kalinya pada tahun 2014. Dengan alasan tersebut, maka peneliti berminat untuk menganalisis bagaimana jalannya pengadaan CPNS di kota Metro, dan menganalisis mengenai faktor-faktor yang mendukung serta menghambat jalannya proses pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan menjadi pedoman dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan pada sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan analisis proses pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro.

2. Teridentifikasinya faktor pendukung dan penghambat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam kajian Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam bidang implementasi kebijakan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi instansi terkait terutama dalam implementasi kebijakan.
3. Sebagai salah satu acuan atau referensi penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ide para peneliti dalam melakukan penelitian dengan tema atau masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Pengadaan Tenaga Kerja

1. Pengertian Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:9) pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan menurut Sirait (2006:44) di dalam perusahaan besar, *procurement* merupakan fungsi yang berdiri sendiri dan dilimpahkan kepada ahli personalia. Departemen ini kemudian mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia. Pada perusahaan kecil, fungsi *procurement* ini dipegang oleh pimpinan perusahaan sendiri, sebab pada perusahaan kecil ruang lingkungannya masih sempit.

Dalam melaksanakan fungsi pengadaan (*procurement*), perlu diperhatikan kualitas yang dimiliki tenaga kerja. Fungsi pertama yang harus dioperasikan oleh bagian kepegawaian, yaitu yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh pegawai yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktunya yang tepat, sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan organisasi yang baik.

Kegiatan-kegiatan ini mencakup : penarikan (*recruitment*), pemilihan (*selection*), dan penempatan (*placement*).

2. Pengertian Penarikan Calon Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan pengadaan pegawai. Rachmawati (2008:84) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Sedangkan menurut Simamora (1997:212) rekrutmen (*recruitment*) juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu rekrutmen yaitu menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah dan skala besar. Dalam organisasi ini, manajer dan karyawan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang semakin kompleks. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Sirait (2006:56) penarikan calon pegawai adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai. Sedangkan Flippo dalam Sirait (2006:56) mendefinisikan rekrutmen sebagai penarikan calon pegawai atau tenaga kerja adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu

yang ditawarkan oleh organisasi. Musselman dan Hughes dalam *Introduction to Modern Business* mengatakan bahwa penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu. Proses rekrutmen itu sendiri menurut Sirait (2006:57) dimulai sejak mencari pelamar-pelamar dan di akhiri dengan diterimanya surat lamaran. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Rosidah (2009:168) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan pencarian tenaga kerja berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini juga menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi. Organisasi publik sangat perlu mempertimbangkan masalah rekrutmen, mengingat rekrutmen juga merupakan sebuah pertimbangan penting dalam kaitannya dengan pengembangan karir pegawai.

3. Maksud dan Tujuan Rekrutmen

Menurut Siagian dalam Rosidah (2009:169) diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi

organisasi. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk memprosesnya. Adapun tujuan rekrutmen yaitu :

a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial.

Rekrutmen yang bertujuan pencapaian keadilan sosial lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh suatu organisasi. Dalam hal ini rekrutmen dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat rekrutmen, apabila dibiarkan.

b. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi.

Rekrutmen yang bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi merupakan sebuah rekrutmen yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan rekrutmen dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi, pegawai yang diterima melalui testing sangat serius.

c. Rekrutmen sebagai strategi reponsivitas politik.

Rekrutmen yang bertujuan untuk reponsivitas politik, hal ini disesuaikan dengan gejolak disuatu negara, masalah-masalah diperbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan SDM secara sektoral berubah-ubah pula.

Rachmawati (2008:84) tujuan dari rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki

peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, dimana hanya sedikit jumlah karyawan yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, yaitu:

1. Adanya perluasan kegiatan organisasi.
2. Berdirinya organisasi baru.
3. Terciptanya kegiatan dan perincian pekerjaan baru.
4. Promosi.
5. Mutasi.
6. Transfer ke bagian lain atau berhenti.
7. Karyawan meninggal.
8. Karyawan mengundurkan diri atau pension dini, dsb.

Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja adalah :

- a. Agar sesuai dengan program dan strategi.
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang.
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
- e. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.

- f. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- g. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
- h. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Berdasarkan pemaparan diatas maka tujuan dari rekrutmen menekankan pada kualitas yang dimiliki para pelamar serta mencari pegawai dengan keahlian dan bakat untuk membantu mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

4. Kriteria Rekrutmen yang baik

Upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik. Menurut Rosidah (2009:172) Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.

B. Tinjauan Tentang Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Sebagai sebuah proses yang berjalan terus menerus, maka rekrutmen pegawai belum mengakhiri penyelenggaraan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Proses selanjutnya setelah rekrutmen pegawai yaitu seleksi dan penempatan pegawai. Pelamar yang telah direkrut selanjutnya akan menjalani proses seleksi pegawai. Sudut pandang *definitif* menyatakan seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Menurut Rosidah (2009:189) seleksi (*selection*) merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima. Sedangkan menurut Sirait (2006:69) seleksi (*selection*) adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa-siapa yang seharusnya ditolak untuk diterima menjadi pegawai.

Menurut Handoko (dalam Rachmawati (2008:99) seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul.

Tabel 1. Prosedur dalam Proses Seleksi

Prosedur	Tujuan	Tindakan dan Kecenderungan
Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar	Meminta hanya informasi yang perlu untuk menduga keberhasilan pegawai
Wawancara penyaringan awal	Membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan pelamar	Mengemukakan pernyataan tentang pengalaman, gaji yang diharapkan, kesediaan untuk dipindahkan, dan sebagainya
Testing	Mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar bagi pegawai	Bisa mencakup perangkat lunak testing computer, analisis tulisan tangan, test <i>lie detector</i> (poligrafi) dan analisis rutin
Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran.	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan ijin) dan mengkonfirmasi informasi pelamar
Wawancara untuk seleksi mendalam	Mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan	
Penawaran pegawai	Mengisi lowongan pegawai atau jabatan	Menawarkan gaji beserta tunjangan

Sumber: Wendell L. French, 1992.

Apa yang tertera dalam tabel tersebut merupakan proses terstandar dalam seleksi pegawai. Namun biasanya dalam praktik di instansi-instansi sering berbeda-beda, perbedaan tersebut didasarkan pada focus yang dipentingkan untuk setiap unsure tes.

Menurut Sirait (2006:85) penempatan pegawai (*placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai pada

suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Menurut Simamora (1997:255), seleksi sumber daya manusia sangat penting karena tiga sebab, yaitu :

- a. Kinerja para manajer akan senantiasa tergantung sebagian pada kinerja bawahan-bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya-biaya merekrut dan mengangkat pegawai.
- c. Seleksi yang baik penting karena implikasi-implikasi legal dari pelaksanaannya secara serampangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang definisi seleksi, maka peneliti memahami bahwa seleksi merupakan fungsi yang penting karena keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya diperoleh melalui proses seleksi yang efektif.

2. Tahap – Tahap dalam Proses Seleksi

Menurut Simamora (1997:308-314) apabila tujuan rekrutmen adalah menciptakan sekelompok besar orang yang tersedia dan mau bekerja bagi suatu organisasi, maka proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyortir atau menghilangkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot guna memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi dan urutan-urutannya bervariasi tidak hanya pada organisasi, tetapi juga pada tipe dan tingkat pekerjaan yang akan diisi, biaya pelaksanaan fungsi tertentu pada setiap tahap, dan efektifitas setiap tahap dalam menyeleksi pegawai yang tidak memenuhi syarat. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasanya digunakan terdiri atas :

- a. Pengisian formulir lamaran
- b. Tes seleksi

- c. Pemeriksaan referensi dan latar belakang
- d. Pemeriksaan fisik
- e. Wawancara dengan penyelia
- f. Keputusan pengangkatan

C. Tinjauan Tentang Sistem CAT (*Computer Assisted Test*)

1. Pengertian Sistem CAT (*Computer Assisted Test*)

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dimaksud dengan Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu computer yang digunakan untuk mendapatkan standard minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standard kompetensi dasar pelamar CPNS (Pegawai Negeri Sipil) diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan CAT dipercaya bisa menjamin standar kompetensi dasar CPNS dalam TKD (Tes Kompetensi Dasar). Dengan system computer, peserta langsung mengerjakan soal ujiannya dilayar monitor computer. Pengoperasiannya cukup mudah dan waktu yang tersisa dalam pengerjaan sudah terpampang jelas di monitor. Soal dengan bentuk pilihan ganda membuat peserta cukup menggunakan mouse untuk mengklik pilihan yang benar.

2. Tujuan Sistem CAT (*Computer Assisted Test*)

Tujuan dari penggunaan metode CAT CPNS di berbagai instansi adalah sebagai berikut:

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

- d. Meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi.

3. Sistem Penilaian CAT (*Computer Assisted Test*)

Komposisi soal ujian CPNS dengan basis Computer Assisted Test terdiri dari 35 butir soal tes karakteristik pribadi, 30 butir soal tes intelegensi umum, dan 35 butir soal tes wawasan kebangsaan. Sedangkan standar penilaian ujian CAT CPNS berdasarkan pada syarat berikut:

- a. 72 % dari nilai maksimal Tes Karakteristik Pribadi atau sebesar 126. Nilai maksimal TKP adalah 175
- b. 50 % dari nilai maksimal Tes Intelegensia Umum. Nilai maksimal TIU adalah 150
- c. 40 % dari nilai maksimal Tes Wawasan Kebangsaan. Nilai maksimal TWK adalah 175

Nilai maksimal yang bisa diraih oleh peserta tes berbasis CAT adalah “500” sedangkan nilai minimum adalah “35”. CAT CPNS tidak menggunakan sistem pengurangan nilai jika jawaban salah. Waktu pengerjaan yang diberikan untuk mengerjakan semua soal CAT CPNS adalah 90 menit untuk 100 soal. Dan untuk penilaian hasil ujian CAT adalah berdasarkan pada Passing Grade yang telah ditentukan. Untuk nilai ambang batas kelulusan dari pengerjaan CAT adalah berlandaskan Permenpan RB No 29 Tahun 2014 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Nilai Passing Grade tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- a. 72 % dari nilai maksimal (175) Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 35

- b. 50 % dari nilai maksimal (150) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 30
- c. 40 % dari nilai maksimal (175) Tes Wawasan Kebangsaan dengan jumlah soal 35

(Sumber : <http://www.asncpns.com/2015/03/komposisi-soal-tingkat-kesulitan-dan.html?m=o> (ASNC PNS) (di akses pada hari Kamis, 13 Agustus 2015 pukul 14.34 WIB))

4. Manfaat Sistem CAT (*Computer Assisted Test*)

Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen berbasis CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh pada saat tes selesai, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes intelegensia umum dan tes karakteristik pribadi), penilaian dilakukan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, serta peserta ujian dapat mengakses pencapaian hasil (skor) yang diperoleh secara mudah.

Soal TKD CAT CPNS dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan 3 jenis bidang pengujian, yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Untuk ujian TKD berbasis computer atau yang lebih sering disebut Computer Assisted Test waktunya adalah 90 menit. Sedangkan kisi-kisi materi Tes Kompetensi Bidang (TKB) disusun dan ditetapkan masing-masing instansi pembina jabatan fungsional. (Sumber: <http://www.cpn-indonesia.com/2014/06/pengertian-computer-assisted-test-cat.html> (diakses pada hari Rabu, 22 April 2015 pukul 13.17))

5. Langkah-langkah Rekrutmen dengan Sistem CAT

- a. Pelamar mendaftar ke situs <http://www.panselnas.menpan.go.id> dengan mengisi NIK, nama, tempat tanggal lahir, alamat email, dan memilih instansi yang dituju.
- b. Pelamar akan mendapatkan user name dan password yang akan dikirim melalui email masing-masing peserta untuk melanjutkan pendaftaran ke portal SSCN.
- c. Pelamar melakukan login ke portal SSCN untuk melakukan pengisian biodata dan memilih jabatan formasi yang akan dilamar.
- d. Cetak kartu registrasi pada portal SSCN sebagai bukti pendaftaran secara on-line ke portal BKN.
- e. Setelah itu kirimkan berkas persyaratan lamaran ke instansi terkait/Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui akses yang sudah ditentukan.

6. Langkah-langkah Seleksi dengan Sistem CAT

- a. Pengiriman berkas persyaratan lamaran pada masing-masing daerah.
- b. Berkas yang sudah masuk akan diperiksa dan diseleksi oleh tim panitia pengadaan berdasarkan persetujuan formasi CPNS dan harus memenuhi ketentuan persyaratan dalam pengumuman pengadaan CPNS.
- c. Pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan nomor tanda peserta tes setelah administrator computer CPNSD menceklis pendaftaran on-line ke portal BKN.
- d. Pelamar yang memenuhi syarat akan diberikan nomor peserta tes yang akan dikirimkan melalui akses yang telah ditentukan.

- e. Peserta wajib hadir pada saat pelaksanaan ujian/tes pada hari, tanggal dan waktu yang telah ditentukan oleh panitia pelaksanaan pengadaan CPNS pada daerah masing-masing.
- f. Nilai hasil ujian/tes dapat diketahui langsung setelah selesai mengerjakan soal ujian.
- g. Pengumuman lolos atau tidaknya peserta yang telah mengikuti ujian akan diumumkan melalui media online dan media cetak.

D. Kerangka Pikir

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia masih mengalami banyak masalah, salah satunya adanya isu mengenai *money politik* dan formasi pegawai. Dalam perkembangannya, Kota Metro sendiri merupakan daerah yang baru melaksanakan pengadaan CPNS menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) untuk pertama kali yang pelaksanaan testnya di selenggarakan pada hari Selasa sampai Sabtu tanggal 28 Oktober 2014 sampai dengan 01 September 2014.

Sesuai amanat Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional. Hal ini dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS). Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam mewujudkan kualitas SDM-PNS diawali dari rekrutmen yang objektif, transparan dan akuntabel.

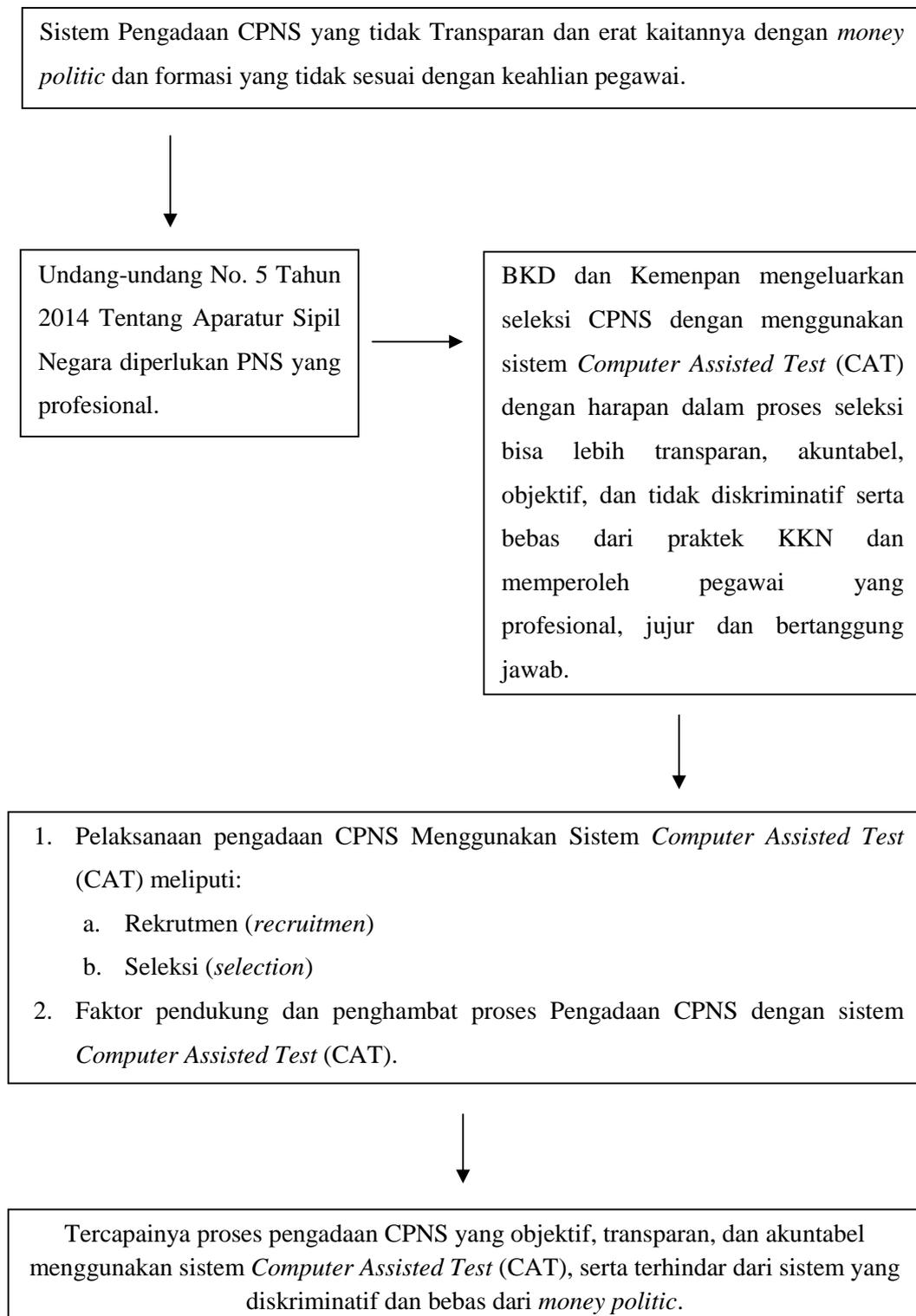
Guna mendukung pengadaan CPNS yang objektif, transparan dan akuntabel, maka Badan Kepegawaian Nasional (BKN) bersama Kemenpan mengeluarkan seleksi CPNS dengan menggunakan pemanfaatan *Computer Assisted Test*.

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan analisis proses pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro pada tahap :
 - a. Rekrutmen (*recruitment*)
 - b. Seleksi (*selection*)
2. Teridentifikasinya faktor pendukung dan penghambat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro.

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka diharapkan dapat dihasilkan analisis mengenai deskripsi pengadaan CPNS dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) serta faktor pendukung dan penghambat proses pengadaan CPNS menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang berlangsung di kota Metro pada tahun 2014.

Bagan 1. Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dipilih karena metode tersebut sesuai dengan jenis penelitian yang akan dilakukan peneliti mengenai pelaksanaan pengadaan CPNS menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Metro, sesuai atau tidak dengan ketentuan/standar yang telah ditetapkan, yaitu dengan cara mengungkap fakta, keadaan, serta menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, pertentangan dua keadaan atau lebih, perbedaan antar fakta dan pengaruh terhadap suatu kondisi yang sedang berjalan. Tipe penelitian ini menurut Bodgan dan Taylor dalam Basrowi (2008:21) merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).

Menurut Kirk dan Miller dalam Basrowi (2008:21) penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam

peristilahannya. Sedangkan Usman dan Setiady (2008:78) mengatakan penelitian kualitatif dilakukan dalam situasi yang wajar dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif.

Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti bermaksud untuk memaparkan mengenai proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Tahun 2014 pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada dasarnya merupakan masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya. Fokus penelitian sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena dapat memberikan batasan dalam studi dan pengumpulan data, sehingga peneliti dapat lebih fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian dan data yang diperolehkan lebih spesifik. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009:9) pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka hal-hal yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro pada tahap:
 - a. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen yang baik yaitu usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan

tertentu yang masih kosong dan mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.

b. Seleksi (*Selection*)

Seleksi yang baik yaitu seleksi yang obyektif, transparan, akuntabel, bebas dari unsur KKN.

2. Kendala yang dihadapi dalam Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini ditentukan dengan sengaja yaitu dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro. Pemilihan lokasi ini didasarkan dengan alasan, yaitu Kota Metro merupakan salah satu daerah yang turut melaksanakan proses penarikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) untuk pertama kalinya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Proses Memasuki Lokasi Penelitian

Peneliti mendatangi lokasi utama penelitian yang berhubungan dengan penelitian yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro untuk memperoleh berbagai informasi dan gambaran tentang pelaksanaan

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Tahun 2014.

2. Ketika Berada di Lokasi Penelitian (*Getting Along*)

Peneliti berusaha melakukan hubungan secara pribadi yang akrab dengan subjek penelitian, mencari informasi dan berbagai sumber data yang lengkap dan berusaha menangkap makna inti dari berbagai informasi yang diterima serta fenomena yang diamati.

3. Pengumpulan Data (*Logging In Data*)

Peneliti melakukan proses pengumpulan data yang telah ditetapkan berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara mendalam (*indepht interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) atau informan yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Teknik ini digunakan untuk menjangkau data-data primer yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara (*interview guide*). Dalam penelitian ini informan yang diwawancarai adalah para *stakeholder* yang terlibat dalam pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro meliputi :

1. Bapak Supratman, S. Sos., M.M., selaku Kepala Bagian Pengadaan dan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Metro.
2. Deiky Sasfebrinogi, peserta lolos seleksi CPNS kota Metro yang menjabat di BKD Metro pada bagian Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian. (Formasi Calon Pranata Komputer)
3. Linda Dewi Mastuti, peserta lolos seleksi CPNS kota Metro yang menjabat sebagai Perancang Peraturan Perundang-undangan Pertama di kantor walikota Metro. (Formasi P2UPD Pertama)
4. Lampita Hodmaida Silaban, peserta lolos seleksi CPNS kota Metro yang menjabat di BKD Metro sebagai Sekretaris di kantor walikota Metro. (Formasi Pengadministrasi Umum)
5. Merisa Nurhayani, peserta tidak lolos seleksi CPNS di kota Metro yang mendaftar dengan formasi Bidan Pelaksana.
6. Irene Marta Siahaan, peserta tidak lolos seleksi CPNS di kota Metro yang mendaftar dengan formasi Verifikatur Keuangan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik ini digunakan untuk menghimpun berbagai data sekunder yang memuat informasi tertentu yang bersumber dari dokumen-dokumen tertulis seperti surat-menyurat, notulensi rapat, beritaacara, dan dokumen yang berupa foto-foto. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian dan dapat dijadikan bahan

triangulasi untuk mengecek kesesuaian data. Beberapa dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Dokumen-Dokumen yang Berkaitan dengan Penelitian

No	Dokumen-Dokumen	Substansi
1.	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014	tentang Aparatur Sipil Negara
2.	Keputusan MenPAN dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 252 Tahun 2014	tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
3.	Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000	tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
4.	Surat Keputusan Sekretariat Daerah Kota Metro Nomor 813/KPTS/LTD-3/02/2014	tentang standar operasional prosedur pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD formasi umum Kota Metro Tahun 2014 menggunakan Computer Assisted Test (CAT) dengan pendaftaran On-Line secara terintegritas dalam sistem seleksi CPNS Nasional (SSCN)
5.	Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2012	tentang anggaran pendapatan dan belanja negara tahun anggaran 2013
6.	Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000	Berisi tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
7.	Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dari Reformasi Birokrasi Nomor 170 Tahun 2014	tentang Formasi Aparatur Sipil Negara Secara Nasional Tahun Anggaran 2014
8.	Surat Keputusan Sekretariat Daerah Kota Metro Nomor 811.1/1578/LTD-3/02/2014	tentang jadwal pelaksanaan seleksi test CPNSD Kota Metro formasi umum Tahun 2014 dengan Computer Assisted Test (CAT)

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, gambar, foto dan sebagainya dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, kemudian membuat

kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010:244). Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

1. Reduksi Data (*reduction data*).

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lokasi penelitian kemudian dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan selanjutnya direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Pada tahapan ini, peneliti memilah-milah mana data yang berkaitan dan dibutuhkan dalam penelitian dan mana yang bukan. Kemudian peneliti memisahkan data yang tidak perlu dan memfokuskan data yang benar-benar berhubungan dengan permasalahan penelitian.

2. Penyajian Data (*Data Display*).

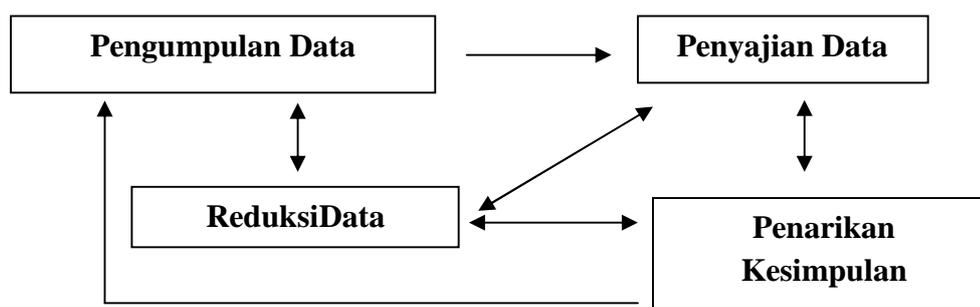
Penyajian data berguna untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Batasan yang diberikan dalam penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian ini, penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan foto atau gambar sejenisnya. Namun penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk teks naratif.

3. Penarikan Kesimpulan (*concluting drawing*).

Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Peneliti menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, kemudian dituangkan dalam kesimpulan. Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan wawancara serta dokumentasi hasil penelitian.

Berikut ini adalah gambar dari analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman. Gambar tersebut akan memberikan gambaran bahwa dalam melakukan analisis data kualitatif dapat dilakukan bersamaan dengan pengambilan data, proses tersebut akan berlangsung secara terus menerus sampai data yang ditemukan sudah jenuh.

Bagan 2. Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010:247)

Gambar mengenai komponen analisis data model interaktif Miles dan Huberman tersebut menjelaskan bahwa dalam melakukan analisis data kualitatif dapat dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Proses yang bersamaan tersebut meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

F. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (*validitas*) atas keandalan (*realibilitas*). Derajat kepercayaan atau kebenaran suatu penilaian akan ditentukan oleh standar apa yang digunakan. Peneliti kualitatif menyebut standar tersebut dengan keabsahan data. Menurut Moleong (2007:324) ada beberapa kriteria yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu:

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*)

Penerapan derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dan nonkualitatif. Fungsi dari derajat kepercayaan: pertama, penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Kriteria derajat kepercayaan diperiksa dengan beberapa teknik pemeriksaan, yaitu :

a. Triangulasi

Triangulasi yaitu memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh. Menurut Tresiana (2013:86) triangulasi menyangkut empat hal pokok, yaitu :

1) Triangulasi data yaitu memanfaatkan berbagai sumber data.

- 2) Triangulasi peneliti yaitu melibatkan berbagai peneliti yang berbeda latar belakang keilmuannya.
- 3) Triangulasi teori yaitu menggunakan perspektif yang berbeda untuk menginterpretasikan serangkaian data yang terkumpul.
- 4) Triangulasi metode yaitu penggunaan berbagai metode untuk mempelajari suatu persoalan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi data dengan melakukan pengumpulan data melalui beberapa sumber dengan melakukan wawancara ke beberapa informan yang terkait dengan fokus penelitian. Selain itu peneliti membandingkan data yang diperoleh melalui sumber wawancara, dokumentasi, dan observasi di lapangan.

b. Pengecekan sejawat

Yaitu dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

c. Kecukupan referensial

Kecukupan referensial adalah mengumpulkan berbagai bahan-bahan, catatan-catatan, atau rekaman-rekaman yang dapat digunakan sebagai referensi dan patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada pengamatan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut

seorang peneliti perlu mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian kualitatif, uji kebergantungan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan penelitian di lapangan, tetapi bias memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji *dependability*-nya, dan untuk mengecek apakah hasil penelitian ini benar atau tidak, maka peneliti selalu mendiskusikannya dengan pembimbing.

4. Kepastian (*confirmability*)

Dalam penelitian kualitatif uji kepastian mirip dengan uji kebergantungan, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji kepastian (*confirmability*) berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada. Derajat ini dapat dicapai melalui audit atau pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponendan proses penelitian serta hasil penelitiannya. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pembimbing menyangkut kepastian asal-usul data, logika penarikan kesimpulan dari data dan penilaian derajat ketelitian serta telaah terhadap kegiatan peneliti tentang keabsahan data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum Kota Metro

1. Kondisi Geografis Wilayah Kota Metro

Kota Metro terdiri dari 5 kecamatan yaitu Kecamatan Metro Pusat, Metro Utara, metro Barat, Metro Timur, dan Metro Selatan seluas 68,74 km² dengan jumlah penduduk keseluruhan sejumlah 118.448 jiwa. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu Kecamatan Metro Utara (19,64 km²) sedangkan kecamatan dengan luas terkecil yaitu Kecamatan Metro Barat (11,28 km²).

Pertanian merupakan salah satu potensi wilayah yang terdapat di Kota Metro. Pertanian tanaman pangan dan peternakan menjadi penyumbang kegiatan ekonomi pertanian, di samping perdagangan besar dan eceran. Laju pertumbuhan bidang pertanian untuk tahun 2002 negatif hampir 4 %, terutama karena pertumbuhan negatif pertanian tanaman pangan. Tanaman perkebunan, peternakan, dan perikanan justru tumbuh di atas 20 %. Hingga saat ini terdapat 3.519 hektar sawah yang dipanen. Rata-rata produksinya mencapai 5 ton/Ha dengan total produksi mencapai 17,3 ribu ton. Selain itu, komoditas lain yang menonjol adalah jagung yang mencapai total produksi 5.000 ton lebih pada tahun 2002.

Secara geografis wilayah Kota Metro mempunyai luas wilayah 68,74 km² dengan batas-batas sebagai berikut :

- a. Batas Utara : Kabupaten Lampung Tengah dan Kabupaten Lampung Timur
- b. Batas Selatan : Kabupaten Lampung Timur
- c. Batas Timur : Kabupaten Lampung Timur
- d. Batas Barat : Kabupaten Lampung Tengah

Kecamatan dengan tingkat kepadatan tertinggi yaitu Metro Pusat (3.719 jiwa/km²), sedangkan kecamatan dengan tingkat kepadatan terendah yaitu Kecamatan Metro Selatan (782 jiwa/ km²).

Bentang alam Kota Metro relatif datar (bergelombang lemah) melandai dari arah barat daya ke arah timur laut dengan ketinggian 25-60 meter dari permukaan laut (dpl). Di daerah aliran sungai umumnya lebar dan dangkal dengan dinding relatif landai. Pada dasar daerah lembah mengalir 4 sungai yaitu bagian utara sungai Way Bunut dan Way Raman, serta bagian selatan Way Sekampung dan Way Batanghari.

Kota Metro beriklim humid tropis dan kecepatan angin laut bertiup dari Samudera Indonesia dengan kecepatan rata-rata 70 km/hari atau 5,83 km/jam. Bulan November sampai dengan Maret angin bertiup dari arah barat laut, arah timur dan tenggara. Temperatur pada daerah dataran berkisar antara 27°-30° C dan suhu rata-rata berkisar 28° C. Kelembaban udara ± 80%-88% dan akan lebih rendah pada tempat-tempat yang lebih rendah. Musim hujan berkisar antara bulan September-Mei dengan curah hujan tertinggi pada bulan Januari sedangkan bulan kering terjadi pada bulan Juni-Agustus.

Pola penggunaan lahan pada wilayah Kota Metro didominasi oleh kawasan pertanian yang berupa persawahan dan ladang campuran/tegalan. Luas lahan

wilayah Kota Metro terdiri dari pekarangan/perumahan (40,8%), sawah (43,9%) dan sisanya penggunaan lahan lainnya (15,3%).

2. Kondisi Demografi Kota Metro

Jumlah penduduk seluruh kota metro saat ini sebanyak 118.448 jiwa. Jumlah penduduk terbanyak di Kota Metro terdapat di Kecamatan Metro Pusat, yaitu sejumlah 42.361 jiwa, sedangkan penduduk terkecil terdapat di Kecamatan Metro Selatan, yaitu sebanyak 11.199 jiwa.

3. Visi dan Misi Kota Metro

VISI :

”Mewujudkan Kota Metro sebagai kota Pendidikan yang unggul dan masyarakatnya yang sejatera”

MISI :

- a. Membangun sumber daya manusia yang bertaqwa, berkualitas, profesional, unggul, berdaya saing dan berakhlak mulia melalui sistem pendidikan yang terarah dan komperhensif.
- b. Menciptakan keseimbangan pembangunan kota dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan mutu lingkungan hidup menuju pembangunan yang berkelanjutan.
- c. Mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi yang berbasis perdagangan dan agroindustri, memperbaiki iklim usaha, menarik investasi dan penyediaan lapangan kerja.

- d. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab.
- e. Mewujudkan kehidupan demokrasi dalam segala aspek kehidupan, menjunjung tinggi hak azasi manusia, menjunjung tinggi hukum dan menjamin tegaknya supremasi hukum.
- f. Membangun serta meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur guna mendukung pembangunan daerah.
- g. Mewujudkan kemandirian rakyat melalui prinsip-prinsip otonomi.

MOTTO :

“BUMI SAI WAWAI” yaitu Tanah yang Indah.

B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro

1. Profil Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro

Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro merupakan Lembaga Teknis Daerah (Lemtekda) yang bertugas untuk melaksanakan urusan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Awalnya, ketika Kota Metro baru terbentuk sebagai daerah otonom pada tahun 1999, urusan kepegawaian masih ditangani oleh Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Metro yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian.

Seiring dengan adanya perubahan peraturan, Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Metro berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro melalui Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 01 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro pada saat itu

terdiri dari:

1. Kepala Badan.
2. Sekretaris.
3. Kepala Bidang Mutasi Pegawai.
4. Kepala Bidang Diklat Penjurangan.
5. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah (Perda) Nomor 07 Tahun 2008 maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berubah nama menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan.
2. Sekretaris.
3. Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai.
4. Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai.
5. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai.
6. Kepala Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian.

Kemudian pada tahun 2012, sesuai dengan penerapan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 12 Tahun 2010, BKPPD kembali berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Dengan struktur masih sama dengan nomenklatur sebelumnya. Tujuan dari perubahan kembali nama BKD untuk efektivitas dan peningkatan kinerja pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Metro

Dari awal terbentuknya, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Metro sudah mengalami beberapa pergantian pimpinan. Pejabat yang pernah menduduki jabatan kepala di BKD Kota Metro antara lain:

1. Drs. M. Fauzi Madjid (2001 - 2002).
2. Kamsimar, SH. (2002 - 2003).
3. Drs. Abdullah Soebing (2003 - 2006).
4. Drs. Mu'ammal Sampurna (2006 - 2007)
5. ABP. Herjuno, S.Sos. (Plt. April s/d Agustus 2007).
6. Yusup Kota Alam, SH., MM.(Agustus 2007 s/d Januari 2012).
7. ABP. Herjuno, S.Sos. (Januari 2012 s/d sekarang).

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro

a. Visi

“APARATUR YANG PROFESIONAL, NETRAL DAN BERTANGGUNG JAWAB”

Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi, yaitu:

PROFESIONAL

Istilah “profesional” dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja.

NETRAL

Istilah “netral” dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras dan agama.

BERTANGGUNG JAWAB

Istilah tanggung jawab dimaksudkan sebagai kejelasan wewenang dan kewajiban Aparatur sebagai penyelenggara pelayanan dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia PNS Kota Metro.
2. Meningkatkan pembinaan Aparatur Kota Metro.
3. Meningkatkan pelayanan informasi PNS Kota Metro.

3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pringsewu

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro



Sumber : BKD Kota Metro

C. Gambaran Umum Sistem CAT (*Computer Assisted Test*)

1. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Sekretariat daerah kota metro selaku ketua umum tim pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) kota Metro formasi umum tahun 2014.

Menimbang :

- a. bahwa dengan ditetapkannya Keputusan Walikota Metro Nomor : 813/588/KPTS/LTD-3/02/2014 TANGGAL 18 Agustus 2014 tentang pembentukan Tim Pengadaan CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014 dan Keputusan Walikota Metro Nomor : 813/569/KPTS/LTD-3/02/2014 tanggal 29 Agustus 2014 tentang Tim Pelaksana Tes CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014, agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik, perlu adanya mekanisme kerja atau tata kerja yang dapat menjamin kelancaran pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD Kota Metro Tahun 2014;
- b. bahwa atas dasar pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, dipandang perlu ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah Kota Metro Selaku Ketua Tim Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) dari Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur, dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro;

2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah Kota Metro Nomor 12 Tahun 2010;
11. Pengumuman bersama Pengadaan CPNSD Pemerintah Provinsi Lampung dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung tanggal 9 September 2014, Pemerintah Kota Metro dengan Nomor : 871/1408/LTD-3/02/2014 tanggal 9 September 2014;

12. Keputusan Walikota Metro Nomor : 813/569/KPTS/LTD-3/02/2014 tanggal 18 Agustus 2014 tentang Pembentukan Tim Pengadaan CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014;
13. Keputusan Walikota Metro Nomor : 813/569/KPTS/LTD-3/02/2014 tanggal 29 Agustus 2014 tentang Tim Pelaksana Tes CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014;

Memperhatikan :

1. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B-2156/M.PAN..RB/5/2014 tanggal 30 Mei 2014 perihal Penerapan Sistem e-Formasi;
2. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B-2550/M.PAN-RB/06/2014 tanggal 30 Juni 2014 perihal Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi ASN Tahun 2014;
3. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/2645/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 perihal Kebijakan Pengadaan Formasi ASN Tahun 2014;
4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 252 Tahun 2014 tanggal 25 Juli 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kota Metro Tahun Anggaran 2014.

Memutuskan :

1. Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak

terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Daerah Kota Metro Selaku Ketua Tim Pengadaan CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014.

2. Keputusan ini adalah merupakan petunjuk teknis dalam pelaksanaan seleksi Penerimaan CPNSD Formasi Umum Kota Metro Tahun 2014.
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

2. Alur Surat Lamaran CPNSD Dearah Kota Metro dari Formasi Umum Tahun 2014

Catatan yang harus diperhatikan :

1. Penerimaan Berkas dari Kantor Pos
 - a. Jumlah yang diterima harus sama dengan jumlah yang dikirim pada berita acara
 - b. Lihat apakah lamaran ditujukan kepada Ketua Panitia Penerimaan CPNSD Kota Metro, apabila tidak maka akan langsung dikembalikan kepada kantor Pos
 - c. Berkas tidak perlu dibuka
 - d. Pemisahan berkas berdasarkan jabatan yang dilamar (tertera pada amplop coklat/luar) :
 - 1) Tenaga Guru : Warna Hijau
 - 2) Tenaga Kesehatan : Warna Kuning
 - 3) Tenaga Teknis : Warna Merah
 - 4) Tidak ada Jabatan

2. Penerimaan Berkas Oleh Submit Penomoran Peserta

- a. Subtim Penomoran Peserta menerima berkas dari Subtim Penerimaan Berkas
- b. Subtim Penomoran Peserta membuka amplop coklat/luar dan stopmap folio ditaruh (*di-stapless*) diatas amplop coklat/luar
- c. Perekaman data (*entry data*) dilakukan sesuai dengan kolom yang disediakan tanpa melihat apakah memenuhi syarat atau tidak
- d. *Cek list* dicetak dengan menggunakan data yang telah direkam dan diberi nomor registrasi yang bersifat unik (tidak sama) pada kolom yang disediakan
- e. *Cek liat* *di-stapless* diatas stopmap folio.

3. Proses Seleksi Berkas

- a. Pengiriman berkas mulai tanggal 14 s.d. 28 September 2014 (Cap Pos), apabila tidak sesuai maka **TMS**.
- b. Kelengkapan berkas :
 - 1) Lihat surat lamaran, harus ditulis tangan dengan menggunakan tinta hitam, ditandatangani, dan ditujukan kepada Ketua Panitia Penerimaan CPNSD Kota Metro,
 - 2) Foto kopi ijazah dan transkrip nilai (dilegalisir)
 - a) Lihat usia, serendah-rendahnya 18 tahun dan paling tinggi :
 - 35 tahun pada 13-26 September 2014 (**13-26 September 1979 s.d 13-26 September 1996**)
 - Lahir sebelum 13 September 1979, **TMS**
 - Lahir sesudah 26 September 1996, **TMS**

- 40 tahun pada 13-26 September 2014 (**13-26 September 1974 s.d. 13-26 September 1996**) bagi yang bekerja pada instansi pemerintah/swasta secara terus menerus sampai dengan sekarang, paling kurang 5 tahun pada tanggal 17 April 2002 (**minimal sudah bekerja pada 17 April 1997**)
 - Lahir sebelum 13 September 1974, **TMS**
 - Lahir sesudah 26 September 1996, **TMS**
 - Masa kerja pada 17 April 2002 kurang dari 5 tahun, **TMS**
 - b) Lihat jurusan, sesuaikan dengan formasi, apabila tidak sesuai **TMS**
 - c) Lihat pejabat yang melegalisir dan cap, sesuaikan dengan ketentuan, apabial tidak sesuai dapat ditolerir
 - d) Apabila hanya melampirkan surat keterangan lulus, **TMS**
- 3) Foto kopi KTP yang masih berlaku
- a) Apabial tidak ada, **TMS**
 - b) Apabila ada tapi tidak berlaku, **TMS**
 - c) Apabila melampirkan Surat Keterangan Domisili, ada Nomor Induk Kependudukan (NIK), terdaftar dan ditandatangani oleh **DUKCAPIL, MS**
- 4) Pas foto terbaru berwarna 4x6cm sebanyak 4 lembar
- a) Lihat nama dibelakang foto, jika belum ada mohon dituliskan nama
 - b) Apabila foto tidak berukuran 4x6 atau tidak berwarna, dapat ditolerir
 - c) Jumlah foto 4 lembar, apabila kurang (minimal 2) dapat ditolerir
- 5) Amplop/Sampul Putih

- a) Apabila tidak ditulis nama, alamat, nomor telepon, mohon dituliskan
 - b) Apabila tidak ditempel perangko, dapat ditolerir karena sudah menggunakan jasa perlaksus via pos
 - c) Apabila tidak ada amplop, dapat ditolerir (disipakan oleh panitia)
- 6) Surat Pernyataan Tidak Menggunakan Joki
- a) Apabila tidak sesuai contoh, yang terpenting substansi :
 - Ada identitas
 - Ada pernyataan tidak akan mempergunakan joki
 - Ada pernyataan untuk digugurkan
 - Ada tanda tangan diatas materai Rp. 6.000,-
 - b) Apabila tidak ada, **TMS**
- 7) Stpmap tidak sesuai waran atau apabila tidak ada, dapat ditolerir
- c. Setelah selesai diperiksa, berkas diagenda dan dipajak/diikat maksimal 25 berkas berdasarkan jabatan, yaitu :
- 1) Guru (dikelompokkan menurut formasi)
 - 2) Kesehatan (dikelompokkan menurut formasi)
 - 3) Teknis lainnya (dikelompokkan menurut formasi)
 - 4) TMS
- d. Buatlah laporan sesuai dengan blanko yang tersedia untuk permintaan cetak nomor peserta dan tanda terima pengiriman kepada Subtim Penomoran Peserta
- e. Setelah mendapatkan nomor Subtim Penerimaan Berkas dan Pengiriman Tanda Peserta Ujian

4. Penomoran Peserta

- a. Subtim Penomoran Peserta menerima laporan dari Subtim Seleksi Administrasi yang berisi nomor registrasi berkas yang MS atau TMS sesuai dengan jabatannya
- b. Subtim penomoran memisakan data MS dan TMS pada data hasil perekaman awal
- c. Data yang MS diberi nomor peserta yang telah ditentukan oleh PANSELNAS sesuai dengan jabatan dan pendidikannya kemudian dicetak
- d. Data yang TMS dicetak dengan melampirkan alasannya
- e. Nomor peserta dan surat balasan bagi yang TMS diserahkan kepada Subtim Seleksi Administrasi dan dikelompokkan sesuai dengan laporan Subtim Seleksi Administrasi

5. Pengiriman Nomor Peserta

- a. Subtim Penerimaan Berkas dan Pengiriman Tanda Peserta Ujian menerima tanda peserta ujian, tanda terima pengiriman dan berkasnya dari Subtim Seleksi Administrasi baik yang MS maupun TMS
- b. Foto ditempel pada tanda peserta ujian dan arsipnya
- c. Perhatikan untuk selalu melihat nama pada foto dan nama pada berkas agar tidak ada kesalahan penempelan foto
- d. Tanda peserta yang telah ditempel foto, ditandatangani dan dicap serta dimasukkan kedalam amplop
- e. Surat balasan bagi TMS dimasukkan kedalam amplop
- f. Amplop tanda peserta ujian dan surat balasan bagi yang TMS dikirim ke kantor pos dengan disertai tanda terima pengiriman.

6. Pendokumentasian yang Terkait dengan Alur Surat Lamaran terdiri dari :
 - a. Berkas lamaran asli
 - b. Salinan tanda peserta ujian
 - c. Salinan surat balasan bagi yang TMS
 - d. Berita acara / tanda terima / laporan pengiriman atau penerimaan dari masing-masing Subtim dan kantor pos
 - e. Arsip-arsip lain yang terkait dengan alur surat lamaran

3. Pengumuman tentang Jadwal Pelaksanaan Seleksi Test CPNSD Kota Metro (Surat Keputusan Pemerintah Kota Metro Nomor : 811.1/1578/LTD-3/02/2014)

Diumumkan kepada para peserta tes CPNSD Kota Metro Formasi Umum Tahun 2014 bahwa pelaksanaan seleksi test dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dilaksanakan mulai hari selasa s.d. sabtu, tanggal 28 Oktober 2014 s.d. 01 November 2014 2014, lokasi test di SMK Negeri 3 Metro.

Peserta test diharapkan hadir 60 menit sebelum pelaksanaan test dimulai untuk diberikan pengarahan tata cara penggunaan system CAT, dengan membawa asli kartu peserta ujian CPNSD dan asli KTP/Kartu Keluarga yang NIK-nya harus sama dengan surat registrasi pendaftaran *on-line* (jadwal terlampir).

Tata tertib peserta dalam pelaksanaan test Kompetensi Dasar dengan CAT, sebagai berikut :

- a. Peserta hadir paling lambat 60 menit sebelum tes dimulai
- b. Peserta harus melakukan registrasi sebelum TKD dimulai
- c. Tidak ada toleransi keterlambatan untuk mengikuti TKD
- d. Peserta wajib mengisi daftar hadir yang telah disediakan oleh panitia

- e. Peserta wajib membawa KTP dan kartu peserta tes serta menunjukkan kepada panitia.
- f. Peserta harus sesuai dengan foto yang ada di kartu peserta.
- g. Peserta menggunakan pakaian rapih dan sopan (kaos, celana jeans dan sandal tidak diperkenankan).
- h. Peserta duduk pada tempat yang telah ditentukan.
- i. Peserta yang terlambat tidak diperkenankan masuk untuk mengikuti tes (dianggap gugur).
- j. Peserta hanya diperbolehkan membawa kartu peserta dan KTP ke dalam ruang tes.
- k. Peserta yang telah selesai ujian dapat meninggalkan tempat ujian secara tertib.
- l. Peserta di dalam ruang tes dilarang membawa :
 - 1) Buku-buku dan catatan lainnya.
 - 2) Kalkulator, telepon genggam (HP), kamera dalam bentuk apapun, jam tangan, baolpoint.
 - 3) Makanan dan minuman.
 - 4) Sebjata api/tajam atau sejenisnya.
- m. Peserta dilarang :
 - 1) Bertanya/berbicara dengan sesama peserta test
 - 2) Menerima/memberikan sesuatu dari/kepada peserta lain tanpa seijin panitia selama ujian
 - 3) Keluar ruangan (kecuali memperoleh ijin dari panitia
 - 4) Merokok dalam ruangan tes.
- n. Peserta dilarang menggunakan komputer selain untuk aplikasi CAT.

Sanksi :

Sanksi yang diberikan bagi pelanggar tata tertib huruf (i) berupa teguran lisan oleh panitia sampai dibatalkan sebagai peserta tes.

Peserta yang kedapatan membawa alat komunikasi (HP), kamera dalam bentuk apapun serta melanggar tata tertib dianggap gugur dan dikeluarkan dari ruangan tes.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan pada sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di kota Metro
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro meliputi:
 - a. Faktor Pendukung
 1. Sarana dan prasarana memadai.
 2. peserta CPNS yang kooperatif dan tertib dalam mengikuti jalannya proses rekrutmen hingga seleksi.
 - b. Faktor Penghambat
 1. Akses internet yang sulit dijangkau oleh para peserta CPNS yang bertempat tinggal di pedesaan yang tidak memiliki akses internet yang baik sehingga mengharuskan peserta CPNS untuk pergi ke pusat kota untuk mendapatkan akses internet yang baik guna terus mengikuti

perkembangan proses rekrutmen hingga seleksi CPNS menggunakan system CAT.

2. Halaman website BKN terkadang tidak aktif dan sulit di akses.
3. Sistem komputer yang sempat rusak beberapa menit sebelum ujian tes dimulai.
4. Lokasi yang jauh dari pusat kota metro dan akses menuju lokasi yang sulit.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran atau masukan dari peneliti sebagai sumbangan pemikiran untuk perbaikan selanjutnya yaitu :

1. Pemerintah Kota Metro harus menyediakan akses informasi yang mudah sehingga dapat dijangkau oleh masyarakat pada daerah yang sulit untuk mengakses internet.
2. Pengadaan lokasi harus strategis dan dekat dengan pusat kota metro sehingga peserta tidak kesulitan untuk menuju lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda karya Offset.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja edisi kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi dan Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tresiana, Novita. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandar Lampung : Lembaga Penelitian Universitas Lampung.
- Usman dan Setiady. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial edisi kedua*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sumber lain :

Badan Kepegawaian Daerah Kota Metro

Keputusan MenPAN dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 252 Tahun 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dari Reformasi Birokrasi Nomor 170 Tahun 2014 tentang Formasi Aparatur Sipil Negara Secara Nasional Tahun Anggaran 2014.

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Surat Keputusan Sekretariat Daerah Kota Metro Nomor 811.1/1578/LTD-3/02/2014 tentang jadwal pelaksanaan seleksi test CPNSD Kota Metro formasi umum Tahun 2014 dengan Computer Assisted Test (CAT).

Surat Keputusan Sekretariat Daerah Kota Metro Nomor 813/KPTS/LTD-3/02/2014 tentang standar operasional prosedur pelaksanaan seleksi penerimaan CPNSD formasi umum Kota Metro Tahun 2014 menggunakan Computer Assisted Test (CAT) dengan pendaftaran On-Line secara terintegritas dalam sistem seleksi CPNS Nasional (SSCN).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2012 tentang anggaran pendapatan dan belanja negara tahun anggaran 2013.

www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/zppd_Buku_CAT-BKN.pdf

diakses pada tanggal 29 Januari 2015 pukul 17.08 wib

<http://www.abdimadrasah.com/2014/08/rekrutmen-cpns-dengan-cat-system.html?m=1>

diakses pada tanggal 29 Januari 2015 pukul 18.02 wib

<http://www.cpns-indonesia.com/2014/06/pengertian-computer-assisted-test-cat-html>

diakses pada hari Rabu, 22 April 2015 pukul 13.17

<http://www.asncpns.com/2015/03/komposisi-soal-tingkat-kesulitan-dan.html?m=o>

(ASNC PNS)

di akses pada hari Kamis, 13 Agustus 2015 pukul 14.34 WIB