

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Sebuah lembaga atau organisasi swasta maupun negeri memerlukan beberapa aspek penunjang untuk menuju keberhasilan atau cita-cita dari visi dan misi ke arah pembangunan daerah yang lebih baik dan salah satunya adalah pegawai. Teknologi yang mumpuni bahkan anggaran dana yang besar sekali pun akan sia-sia tanpa peran pegawai. Bahkan peran pegawai pun di tempatkan pada keahlian di bidangnya masing-masing. Dengan demikian dapat di artikan bahwa berhasilnya sebuah tujuan lembaga atau organisasi bergantung pada proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai.

Tidak aneh apabila masyarakat menginginkan kehidupan yang lebih layak atau ingin meningkatkan status sosial di kehidupannya dan itu merupakan sebuah permasalahan yang besar yang harus di tangani oleh negeri ini. Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu yang diminati oleh masyarakat.

Bahkan tidak dipungkiri ada yang rela dari mereka, demi masuk dan lolos tes dan persyaratan lainnya untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil mengeluarkan dana sebagai penjamin menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Hal inilah yang menjadi sebuah kesempatan oleh beberapa oknum yang sangat kurang profesional untuk mencari celah dengan menjajikan tempat atau posisi untuk para calon pegawai yang bisa membayar lebih guna untuk menutupi sebuah aturan dari Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil pada BKD Kabupaten Sleman dapat dilihat dari wawancara sebagai berikut:

Pernyataan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman mengatakan bahwa:

“Sebenarnya sistem apapun itu ada kelemahan dan kelebihan kalau sistem yang diterapkan sekarang ini mungkin ada sisi kelemahannya maka dari itu sisi kelemahan tersebut dibutuhkan aspek tambahan seperti wawancara, tes psikologi namun untuk melakukan itu membutuhkan anggaran dan waktu, namun untuk keseleluruhannya sudah sesuai dengan yang diharapkan.”

(Hasil wawancara pada tanggal 2 Februari 2017)

Dari hasil wawancara diatas dapat dianalisa bahwa proses rekrutmen dan seleksi CPNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman telah berpedoman pada prosedur yang ada.

Oleh karena itu diperlukan kerjasama dari calon pegawai negeri sipil untuk mengikuti setiap ketentuan yang ada. Karena banyak kendala dari kurangnya pemahan para calon pegawai negeri sipil tentang prosedur proses rekrutmen dan seleksi CPNS.

3.1.1 Proses Rekrutmen

Dari hasil wawancara ada beberapa indikator dalam proses rekrutmen sebagai berikut:

1. Dasar Penarikan

“Rekrutmen kalau dilihat dari kebijakannya masih ada pada pemerintah pusat. Jadi penetapan kebijakan rekrutmen yang membuat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara kemudian daerah tinggal melaksanakan dan yang menjadi indikatornya pertama usulan formasi berapa kebutuhannya, kondisi wilayahnya berapa, kekurangannya berapa, dan ada

dimana saja. Kemudian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mencermati dan mengevaluasi berdasarkan usulan dari pemerintah daerah ataupun provinsi. Selain dari indikator usulan ada juga indikator serapan belanja pegawai dari berapa banyak prosentase belanja pegawai dari seluruh anggaran APBD yang sudah dibiayakan untuk satu daerah atau provinsi.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Kemudian Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng menghimbau bahwa:

“Kalau dasar hukumnya kalau untuk formasi itu di Keputusan Menteri PAN No. 75 Tahun 2004 tentang Penyusunan Formasi, PP No. 98 Tahun 2001. Kalau yang terakhir ada di UU ASN, UU No. 5 Tahun 2014, itu semua adalah aturan bakunya dan untuk petunjuk teknisnya ada surat edaran dari Kementerian PAN.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Pernyataan yang sama juga diutarakan oleh Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH

bahwa:

“Dasar hukum terkait dengan pengadaan pegawai untuk formasinya ada di Keputusan Menteri PAN No.75 Tahun 2004 tentang Penyusunan Formasi dan PP No.98 Tahun 2001.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Diimbuhkan pula oleh Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menyatakan bahwa:

“Yang pertama adalah penyusunan formasi dari situ kemudian bisa diketahui kekurangan dan kelebihan dari pada pegawai yang dijatah. Selain itu dari indikator usulan ada pula serapan belanja pegawai”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

- a. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: 580 Tahun 2014 Tanggal 11 Agustus 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2014 dan juga berdasarkan pengumuman

dari Pemerintah Kabupaten Sleman nomor: 810/01773/BKD menyatakan bahwa akan menyelenggarakan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil membutuhkan pegawai dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1

Rincian Tambahan Alokasi Formasi Pengadaan CPNS

No	Nama Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
A	Guru SD		
1	Guru Kelas SD Pertama	S-1 PGSD	37

Sumber : Pengumuman Tim Pelaksana Pengadaan CPNS nomor: 810/01773/BKD

Tabel 3.2

Rincian Tambahan Alokasi Formasi Pengadaan CPNS

No	Nama Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1	Penyuluh Keluarga Berencana Pertama	S-1 Semua Jurusan Kecuali Pendidikan	2

Sumber : Pengumuman Tim Pelaksana Pengadaan CPNS nomor: 810/01773/BKD

Total dari kebutuhan pegawai yang dibutuhkan Kabupaten Sleman Tahun 2014 adalah 39 orang.

2. Sumber Penarikan

a. Sumber Rekrutmen Internal

“Kalau untuk CPNS itu tidak ada internal mas semua external dan itu sifatnya nasional. Mungkin kalau internal itu perpindahan

pegawai saja” (Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH mengimbuhkan bahwa:

“Kekurangan dari segi pegawai honorer dan mutasi adalah SDM nya hanya seperti itu yang harus di berdaya gunakan. Kalau dari umum segi kelebihannya adalah kita bisa mendapatkan lebih dari itu. Selain itu juga dari umum kita bisa mendapatkan pegawai yang benar-benar masih muda apalagi anak jaman sekarang pintar-pintar.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Kemudian Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menambahkan bahwa:

“CPNS itu hanya berlaku untuk lingkup luar saja atau bisa juga untuk yang baru lulus sekolah atau kuliah, untuk yang ingin merasakan menjadi PNS dan yang pasti untuk orang yang benar-benar ingin mencari pekerjaan menjadi PNS.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

b. Sumber Rekrutmen External

“Rambu-rambu kebijakan umum untuk seluruh Indonesia itu sama karena yang membuat adalah Kementrian PAN. Kebijakan external terkait dengan pengadaan pegawai daerah itu hanya terkait dengan penambahan persyaratan berdasarkan kondisi masing-masing wilayah. contoh dari sumber external yaitu Institusi Pendidikan, Iklan di media masa, website dan sebagainya.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH menambahkan bahwa:

“Kementrian PAN itu memberikan kebijakan untuk nasional. Kebijakan tersebut mengenai pengadaan pegawai hanya terkait dengan penambahan persyaratan.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Kemudian Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menambahkan bahwa:

“Saya kira kelebihan dan kekurangan pasti ada tapi mau tidak mau karena kemajuan teknologi semakin berkembang, kita harus beradaptasi dengan itu. Kalau menggunakan sistem lama tingkat kerawannya sangat tinggi tapi kalau untuk sistem CAT itu bisa di update dimana saja selain itu juga hasil dari ujian bisa dilihat disitu secara langsung itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan atau permainan didalamnya itu kecil bahkan kecil sekali karena begitu mengerjakan akan langsung ada nilai.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

Dengan adanya rekrutmen external dengan sistem Computer

Assisted Test (CAT) pastinya tidak luput dengan adanya kelebihan dan kekurangan, berikut beberapa kelebihan dan kekurangannya antara lain:

1. Kelebihan menggunakan sistem CAT

- a. Pusat benar-benar memiliki wewenang dalam proses ujian dengan menggunakan sistem CAT
- b. Pelaksana (daerah) lebih dimudahkan tanpa harus mempersiapkan setiap lembar kertas ujian karena semuanya sudah ada di dalam masing-masing komputer peserta ujian
- c. Tempat yang digunakan berada di satu tempat dengan fasilitas cctv, kaca satu arah untuk pengawas, ruangan ber-ac, dan sebagainya
- d. Dalam ujian sistem CAT, daerah memiliki tim khusus yang benar-benar kompeten
- e. Daerah hanya menentukan jadwal diadakannya ujian
- f. Hasil ujian lebih praktis karena berupa softfile tanpa harus khawatir dengan kerusakan lembar ujian

- g. Peserta tidak bisa bekerja sama dengan peserta lainnya karena disetiap soal ujian masing-masing peserta berbeda

2. Kekurangan menggunakan sistem CAT

- a. Membutuhkan aspek tambahan seperti tes psikolog dan wawancara
- b. Dampak adanya aspek tambahan adalah penambahan anggaran biaya dan waktu
- c. Jumlah soal harus benar-benar banyak supaya peserta merasa adil dengan peserta lainnya dengan kemudahan dan kesulitan disetiap soalnya

3. Metode Penarikan

a. Metode Tertutup

“Misal ada perpindahan pegawai dari Sleman ke Kulonprogo itu boleh-boleh saja sepanjang kedua belah pihak menyetujui, itu tadi internal pegawai saja.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH mengimbuhkan bahwa:

“Kekurangan dari segi pegawai honorer dan mutasi adalah SDM nya hanya seperti itu yang harus di berdaya gunakan. Kalau dari umum segi kelebihannya adalah kita bisa mendapatkan lebih dari itu. Selain itu juga dari umum kita bisa mendapatkan pegawai yang benar-benar masih muda apalagi anak jaman sekarang pintar-pintar.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Kemudian Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menambahkan bahwa:

“CPNS itu hanya berlaku untuk lingkup luar saja atau bisa juga untuk yang baru lulus sekolah atau kuliah, untuk yang ingin

merasakan menjadi PNS dan yang pasti untuk orang yang benar-benar ingin mencari pekerjaan menjadi PNS.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

b. Metode Terbuka

“Kebijakan external terkait dengan pengadaan pegawai daerah itu hanya terkait dengan penambahan persyaratan berdasarkan kondisi masing-masing wilayah. contoh dari sumber external yaitu Institusi Pendidikan, Iklan di media masa, website dan sebagainya.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH menambahkan bahwa:

“Kalau dari segi kekurangan itu yang daftar banyak sekali mas selain itu juga kalau banyak yang daftar akan memakan dana dan waktu yang banyak juga tapi kalau dari sisi kelebihanannya itu kita bisa memilih kalau pendaftar banyak dan kita seleksi kan kita bisa mencari SDM yang sesuai atau yang diharapkan.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Kemudian Bapak Dakiri, Dakiri, S.Sos, M.Si mengimbuhkan bahwa:

“Kelebihannya yang pasti kita bisa mendapat pegawai yang masih segar atau minim pengalaman namun memiliki kualitas dan untuk kekurangannya adalah jumlah pelamar yang banyak akan membuat besarnya anggaran dan banyaknya waktu yang digunakan untuk proses tersebut.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

3.I.2 Proses Seleksi

Dari hasil wawancara ada beberapa indikator dalam proses rekrutmen sebagai berikut:

1. Seleksi Dokumen

“kalau tahap yang pertama itu administrasi karena itu adalah persyaratan terkait dengan kelengkapan administrasinya lengkap atau tidak, sesuai atau tidak.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

- a. Hasil dari keseluruhan total jumlah pendaftar yang menyerahkan berkas Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun 2014 sebagai berikut:

Tabel 3.3

Rekapitulasi Total Jumlah Pendaftar Pendaftar yang menyerahkan berkas Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun 2014

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Grand Total
		Pria	Wanita	
1	Guru Kelas SD Pertama	113	401	514
2	Penyuluh Keluarga Berencana Pertama	75	223	298
Grand Total		188	624	812

Sumber : <http://bkpp.slemankab.go.id>

Sumber : Keputusan Ketua Tim Pelaksana Pengadaan Calon Pegawai Negeri

Sipil Kabupaten Sleman nomor: 810/01906/BKD

- b. Peserta yang dinyatakan lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Peserta Lulus Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman

Tahun 2014

NO	NAMA	NOMOR PESERTA	TANGGAL LAHIR	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN
1	2	3	4	5	6
1	TRI ISMIYATI	63023000557	05-10-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
2	PUTRI WINDI HAPSARI	63023000080	15-09-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
3	WIKA RATNA APRILIYA WATI	63023000393	23-04-1984	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
4	ARI PUJIASTUTI	63023000286	08-02-1986	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
5	RISNA ISNAENI WARDANI	63023000100	16-03-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
6	HESTI NURHIDAYATI	63023000107	19-07-1983	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
7	PARAMITA DEWI	63023000269	11-01-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
8	IRMA FATAN SETYA DEWI	63023000288	26-06-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
9	SRI WULANDARI	63023000320	11-10-1989	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
10	HIDAYATUL MUSLIMAH	63023000230	10-01-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
11	DEWI NOVIA SARI	63023000487	07-11-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
12	ANGGI ELLISA MURTI	63023000263	15-02-1989	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
13	DELMONDO GILANG NUGRAHA	63023000415	17-06-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
14	TUTUN FINFIN SETIANTI	63023000325	01-10-1989	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
15	ERLITA WINDA KRISTYANTI	63023000239	22-03-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
16	TRI UMI FARIDAH HAYATI	63023000044	04-06-1980	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
17	ANISA SARASWATI	63023000201	19-12-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
18	RISTIYANTO AKHMAD KURNIAWAN	63023000284	08-05-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
19	SRI HARTINI	63023000005	07-04-1988	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
20	MARDIYATUN NISA	63023000223	26-01-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR

1	2	3	4	5	6
21	ASIH FATMA NURMALA	63023000336	03-05-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
22	IMAM ABDUL ROSYID	63023000544	10-04-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
23	ERTOHA TAG	63023000267	16-10-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
24	INDAH AMALIA UMIL MU MININ	63023000260	07-04-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
25	RISA HANDINI	63023000674	20-03-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
26	DINA ETIKAWATI	63023000276	12-01-1980	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
27	DAMARYANTI	63023000249	18-02-1983	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
28	GITA APRILIA HASTARI	63023000438	27-04-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
29	YESI OKTAVIANA	63023000145	29-10-1989	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
30	FITROH PAMUNGKAS	63023000008	31-10-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
31	ARUM NURANI	63023000064	28-02-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
32	DARUJATIN WENANG MANGUNI	63023000154	27-06-1982	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
33	IKA SRIWIGATI	63023000275	22-12-1979	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
34	ALFIAN BUDI PRASETYA	63023000246	30-10-1992	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
35	YOGI HESTUAJI	63023000340	30-06-1990	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
36	GALIH UTAMI	63023000006	15-10-1991	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
37	HENI NURWINDAH	63023000118	23-12-1988	GURU KELAS SD PERTAMA	S1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
38	CHALIMAH CANDRA DEWI	63023000352	08-01-1989	PENYULUH KB PERTAMA	S1 SEMUA JURUSAN KECUALI PENDIDIKAN
39	RONY PRASOJO	63023000535	18-09-1986	PENYULUH KB PERTAMA	S1 SEMUA JURUSAN KECUALI PENDIDIKAN

Sumber : Lampiran Pengumuman Pelamar Umum yang dinyatakan Lulus Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun 2014 nomor: 810/02693/BKD

c. Penyebab peserta Calon Pegawai Negeri Sipil tidak lulus.

Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menyatakan bahwa:

“Itu kan berdasarkan hasil tes administrasi dan CAT, penyebabnya kalau dari tes Administrasi yang jelas kurangnya kelengkapan yang ada kemudian kalau untuk dari tes CAT ya karena mereka gagal dalam menjawab soal-soal yang ada.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

Kemudian Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH menambahkan

bahwa:

“Penyebabnya ya banyak kalau tidak memenuhi kriteria itu kan juga penyebab utama.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

2. Tes Kemampuan Dasar (TKD)

“Tes Kemampuan Dasar melalui ujian Computer Assisted Test (CAT) yang dimana didalamnya terdiri dari Tes Wawasan, Tes Intelegensi, dan Tes Karakteristik Pribadi.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Pernyataan senada juga diutarakan oleh Wakil Kepala Badan

Kepegawaian Nasional (BKN), Bima Haria Wibisana dimuat dalam

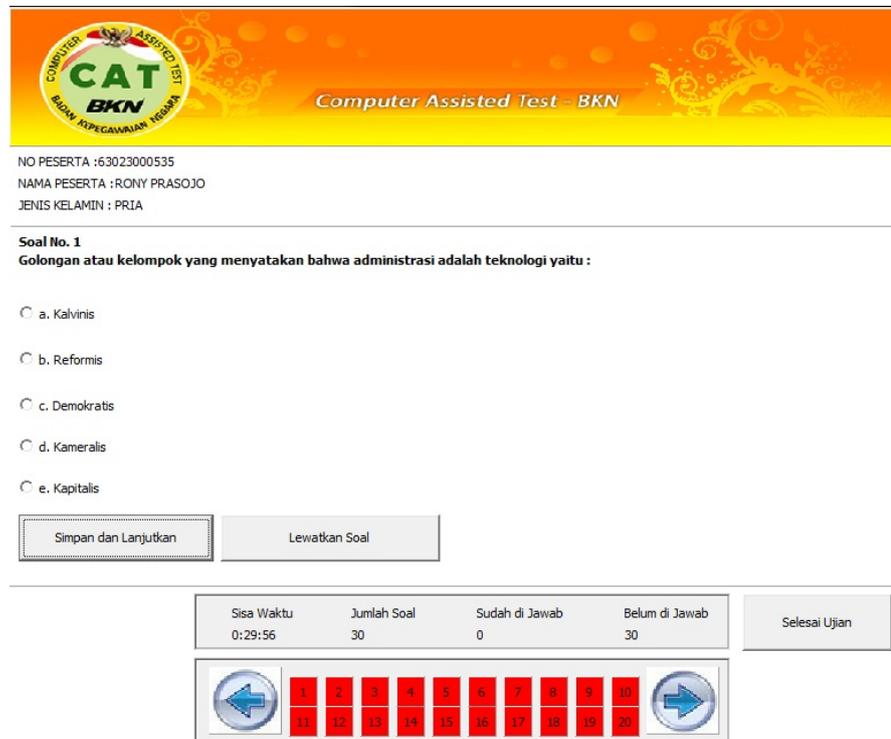
website yang bernama www.liputan6.com sebagai berikut:

“TKD terdiri atas Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP),” ucap dia saat Launching simulasi CAT Seleksi CPNS di Jakarta, Rabu (20/08/2014).

(Sumber www.Liputan6.com diakses pada 22 Februari 2017 pukul 03:40 WIB)

Gambar 3.1

Contoh Soal Ujian Tes Kompetensi Dasar sistem CAT



Sumber : Aplikasi CAT Badan Kepegawaian Negara

3. Tes Kesehatan

“Pemeriksaan kesehatan kerja yang wajib ada 3 yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus. Oleh karena itu tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan kepada pekerja yang baru bekerja di perusahaan tersebut.” Ungkap Letezia Tobing, S.H., M.Kn
(Sumber dalam website www.hukumonline.com diakses pada 22/02/2017 pukul 04:07 WIB)

Di dalam PP No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja beberapa fungsi atau manfaat diadakannya Tes Kesehatan, yaitu:

1. Pasal 2

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/buruh; serta
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktifitas.

Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH menyatakan bahwa:

“Jadi setelah lolos seleksi itu ada uji kesehatan sebelum pengangkatan CPNS.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

Pernyataan yang sama juga diutarakan oleh Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si

bahwa:

“Tes kesehatan itu setelah akan pengangkatan pegawai PNS.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

4. Tes Tambahan

Dijelaskan kembali oleh Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman yang dimana Tes Psikotes dan Wawancara merupakan tes tambahan namun kekurangannya yaitu membutuhkan anggaran besar dan waktu yang tidak sedikit.

“Sistem yang dipakai saat ini mungkin ada sisi kelemahannya dan untuk menutupi sisi kelemahannya juga butuh aspek tambahan seperti wawancara dan pendalaman psikologi tapi kalau untuk melaksanakan itu juga butuh anggaran dan waktu.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si mengungkapkan bahwa:

“Tes tersebut berupa tes wawancara dan pendalaman psikologi, namun itu juga tidak dibutuhkan kalau sudah cukup dengan tes yang sebelumnya, itu tes tambahan tidak perlu karena membutuhkan anggaran dan waktu juga.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

Kemudian Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH menambahkan bahwa:

“Tes itu jarang digunakan karena tes yang sekarang ini sudah cukup untuk mencari pegawai yang berkualitas.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

3.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Dasar Hukum terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi

Implmentasi Kebijakan

“Kalau dasar hukumnya kalau untuk formasi itu di Keputusan Menteri PAN No. 75 Tahun 2004 tentang Penyusunan Formasi, PP No. 98 Tahun 2001. Kalau yang terakhir ada di UU ASN, UU No. 5 Tahun 2014, itu semua adalah aturan bakunya dan untuk petunjuk teknisnya ada surat edaran dari Kementrian PAN.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

1. Komunikasi

“Yang jelas data usulan, data formasi, data kondisi pegawainya dalam tahun tertentu, dan itu semua yang membuat adalah pemerintah pusat kemudian mengkoordinasikan dengan daerah sebagai pelaksana.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017)..
Sosialisasi kepada masyarakat tentang CPNS Mengenai sosialisasi terkait dengan pengadaan pegawai Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menyampaikan bahwa:

“Itu sudah ada kerjasamanya dengan kelurahan, kita memberikan arahan dan diberikan ke kelurahan-kelurahan. Namun setelah itu kembali lagi ke warga masyarakat sejauh mana tingkat keingintahuan mengenai CPNS.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).
Bapak Suharjoko juga sependapat bahwa:

“Tim pelaksana memberikan arahan kepada masyarakat melewati kelurahan-kelurahan yang ada.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Suharjoko selaku staff Subbidang Administrasi Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017.)

2. Sumber Daya

“Prosentase serapan belanja pegawai akan dihitung kemudian dari hasil tersebut akan terlihat bahwa suatu daerah itu masih memungkinkan atau tidak untuk melakukan penambahan pegawai dilihat dari besaran anggaran itu, jika masih memungkinkan kita bisa berharap mendapat persetujuan alokasi tambahan CPNS dari pemerintah pusat, yang dimana pegawai merupakan sumber daya pokok suatu organisasi.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

a. Dana

Anggaran belanja Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2013 dan 2014 sebagai berikut:

Tabel 3.6

Anggaran belanja tahun 2013 dan 2014 Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Sleman

No	Jenis Anggaran	Tahun 2013	Tahun 2014
1	Belanja Tak Langsung	29.179.191.160,-	38.010.808.960,-
2	Belanja Langsung	5.732.684.250,-	6.504.608.430,-
Jumlah		34.911.875.410,-	44.515.417.390,-

Sumber : LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman

Tahun 2014

Terdapat penurunan anggaran pada kegiatan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2013 sebesar Rp. 788.980.000,- sedangkan pada Tahun 2014 sebesar Rp. 617.383.000,-

b. Fasilitas atau Sarana

Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT membutuhkan sarana dan prasarana antara lain:

- a. Ruang registrasi: berfungsi sebagai tempat registrasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.
- b. Ruang verifikasi: berfungsi sebagai tempat pemastian data identitas atau keaslian untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.
- c. Tempat penitipan barang: berfungsi sebagai tempat penitipan barang-barang yang tidak diperkenankan dibawa masuk ruang saat tes sedang berlangsung.

d. Ruang ujian: berfungsi sebagai tempat ujian CAT peserta Calon Pegawai Negeri Sipil.

Ruang monitor: berfungsi sebagai tempat memonitor dan memantau peserta ujian, yang berbentuk kaca satu arah.

c. Sumber Daya Manusia

Sebagai ujung tombak dalam sebuah organisasi, pegawai merupakan aset terpenting di dalamnya. Dikarenakan sebuah organisasi memiliki pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan adalah mencapai titik tertinggi dalam terciptanya visi dan misi di suatu organisasi tersebut.

3. Sikap Birokrasi atau Pelaksana

“Saya sebagai pelaksana merasa diabaikan dengan sistem CAT ini, karena yang membuat soal itu pemerintah pusat, yang mengoreksi pemerintah pusat, daerah itu hanya menerima hasilnya terus mengumumkan. Disamping itu daerah akan terhindar dari penilaian negatif dari masyarakat.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si menyampaikan bahwa:

“Itu sudah ada kerjasamanya dengan kelurahan, kita memberikan arahan dan diberikan ke kelurahan-kelurahan. Namun setelah itu kembali lagi ke warga masyarakat sejauh mana tingkat keingintahuan mengenai CPNS.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Dakiri, S.Sos, M.Si selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017).

Bapak Suharjoko juga sependapat bahwa:

“Tim pelaksana memberikan arahan kepada masyarakat melewati kelurahan-kelurahan yang ada.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Suharjoko selaku staff Subbidang Administrasi Kabupaten Sleman pada tanggal 3 April 2017.)

4. Struktur Organisasi

“Rekrutmen kalau dilihat dari kebijakannya masih ada pada pemerintah pusat. Jadi penetapan kebijakan rekrutmen yang membuat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara kemudian daerah tinggal melaksanakan dan yang menjadi indikatornya pertama usulan formasi berapa kebutuhannya, kondisi wilayahnya berapa, kekurangannya berapa, dan ada dimana saja. Kemudian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mencermati dan mengevaluasi berdasarkan usulan dari pemerintah daerah ataupun provinsi. Selain dari indikator usulan ada juga indikator serapan belanja pegawai dari berapa banyak prosentase belanja pegawai dari seluruh anggaran APBD yang sudah dibiayakan untuk satu daerah atau provinsi.”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Tabel 3.7**Tim Pelaksana Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014**

NO	JABATAN/INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM
1	2	3
1.	Bupati	Penanggungjawab
2.	Wakil Bupati	Wakil Penanggungjawab
3.	Sekretaris Daerah	Ketua
4.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah	Wakil Ketua
5.	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Administrasi	Sekretaris
6.	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah	Wakil Sekretaris
7.	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan	Anggota
8.	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pembangunan	Anggota
9.	Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	Anggota
10.	Inspektur Kabupaten	Anggota
11.	Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Anggota
12.	Kepala Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara	Anggota
13.	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Daerah	Anggota
14.	Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah	Anggota
15.	Kepala Bidang Administrasi dan Dokumentasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah	Anggota
16.	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian Daerah	Anggota
17.	Kepala Bidang Komunikasi dan Informatika Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika	Anggota
18.	Kepala Bagian Hubungan Masyarakat	Anggota
19.	Kepala Bagian Organisasi	Anggota
20.	Kepala Bagian Hukum	Anggota
21.	Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	Anggota
22.	Sekretaris Inspektorat Kabupaten	Anggota
23.	Inspektur Pembantu Bidang Aparatur Inspektorat	Anggota
24.	Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai BKD	Anggota
25.	Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai BKD	Anggota
26.	Kepala Sub Bidang Kepangkatan Pegawai BKD	Anggota
27.	Kepala Sub Bidang Penempatan Pegawai BKD	Anggota
28.	Kepala Sub Bidang Dokumentasi dan Informasi Pegawai BKD	Anggota

29.	Kepala Sub Bidang Pelayanan dan Kesejahteraan Pegawai BKD	Anggota
30.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKD	Anggota
31.	Kepala Sub Bagian Keuangan BKD	Anggota
32.	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi BKD	Anggota
33.	Kepala Sub Bidang Progam Diklat BKD	Anggota
34.	Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan BKD	Anggota
35.	Kepala Sub Bidang Peraturan Perundang-Undangan Pelatihan BKD	Anggota
36.	Kepala Seksi Pembinaan dan Oprasional Ketentraman dan Ketertiban Satpol PP	Anggota
37.	Kepala Seksi Pengembangan Sistem Informasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika	Anggota
38.	Personil Instansi yang ditunjuk oleh Ketua	Anggota

Sumber : Lampiran Keputusan Bupati Sleman nomor: 62.4/Kep.KDH/A/2014

1. Tugas Tim:

a. Penanggung Jawab:

- 1) Memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.
- 2) Memantau proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014.
- 3) Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga kerja honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.

b. Wakil Penanggung Jawab:

- 1) Mewakili penanggung jawab jika berhalangan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.
- 2) Membantu penanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.

c. Ketua:

- 1) Menyusun rencana pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.
- 2) Melaksanakan seleksi pengadaan Calon Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.
- 3) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.
- 4) Membentuk tim pelaksana dan ketugasannya.
- 5) Mengumumkan hasil kelulusan seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014.

d. Wakil Ketua:

- 1) Mewakili ketua jika berhalangan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.
- 2) Membantu ketua dalam pelaksanaan tugas pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.

e. Sekretaris:

- 1) Mengkoordinasikan tugas kesekretariatan Tim Pelaksana pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.
- 2) Menyiapkan dokumen dan kelengkapan administrasi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014.
- 3) Mengkoordinasikan urusan keuangan, dan pengadaan barang dan jasa dalam rangka menunjang pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.

f. Wakil Sekretaris:

- 1) Mewakili sekretaris jika berhalangan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.

2) Membantu sekretaris dalam pelaksanaan tugas pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 dan penyusunan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer kategori II tahun 2013 dan tahun 2014.

g. Anggota:

Ketugasan anggota tim ditetapkan oleh ketua tim pelaksana berdasarkan ketugasan sub tim pelaksana pengadaan.

Mengenai Tim Khusus yang bertugas disaat proses Rekrutmen CPNS dengan sistem CAT terlihat bahwa semua memiliki peran di posisinya masing-masing. Terdapat kurang lebih 38 orang yang menjadi anggota Tim Khusus. Meskipun terlihat banyak, jika dibandingkan dengan peserta yang mengikuti CPNS sangat besar.

3.1.4 Computer Assisted Test (CAT)

1. Computer Assisted Test (CAT)

Sistem Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode yang baru dengan menggunakan komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar ataupun standar kompetensi kepegawaian. Sistem CAT dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan pegawai-pegawai yang kompeten. Sistem tersebut juga

diterapkan karena untuk mengurangi tindak kecurangan karena pada sistem LJK rawan terjadi kecurangan manipulasi nilai. (Febrina, :1).

Untuk Lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test (CAT)* (Perka BKN Nomor 9 Tahun 2010).

Selanjutnya Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng menambahkan bahwa:

“Sistem CAT berlaku secara Nasional, penerapan pertama sebetulnya ada di tahun 2013, namanya pelaksanaan, satu aturan, satu teknologi, itu juga nanti tidak lepas dari namanya anggaran dan pada tahun 2013 Kabupaten Sleman tidak mendapat alokasi CPNS, alokasi CPNS dengan sistem CAT mulai tahun 2014 karena itu sesuai dengan ketentuan pusat pelamar umum wajib menggunakan sistem CAT”

(Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng selaku Kepala Subbidang Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 2 Februari 2017).

Ibu Raden Berta Suti Waryati, SH sependapat bahwa:

“Sistem baru yang kita gunakan ini berlaku untuk nasional sesuai dengan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.”

(Hasil wawancara dengan Ibu Raden Berta Suti Waryani, SH selaku Kepala Subbidang Pengadaan dan Status Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman pada tanggal 4 April 2017).

3. Dasar Hukum CAT

Dasar hukum penerapan CAT terdapat pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 9 Tahun 2010

Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

4. Kelebihan menggunakan sistem CAT
 - a. Pusat benar-benar memiliki wewenang dalam proses ujian dengan menggunakan sistem CAT
 - b. Pelaksana (daerah) lebih dimudahkan tanpa harus mempersiapkan setiap lembar kertas ujian karena semuanya sudah ada di dalam masing-masing komputer peserta ujian
 - c. Tempat yang digunakan berada di satu tempat dengan fasilitas cctv, kaca satu arah untuk pengawas, ruangan ber-ac, dan sebagainya
 - d. Dalam ujian sistem CAT, daerah memiliki tim khusus yang benar-benar kompeten
 - e. Daerah hanya menentukan jadwal diadakannya ujian
 - f. Hasil ujian lebih praktis karena berupa softfile tanpa harus khawatir dengan kerusakan lembar ujian
 - g. Peserta tidak bisa bekerja sama dengan peserta lainnya karena disetiap soal ujian masing-masing peserta berbeda

Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng menyatakan bahwa:

“Ujian CAT membutuhkan suatu fasilitas tertentu selain tidak hanya komputer tapi disitu juga ruangan yang sangat representatif dari segi kenyamanan, dari segi fasilitas, selain itu ruangan harus ada cctvnya, ada ruang pengawas dengan kaca satu dimensi sehingga dengan beberapa persyaratan ruangan itu (kebijakan dari Pemda Sleman) pelaksanaan ujian kita berada di lab komputer kantor regional 1 BKN.”

5. Kekurangan menggunakan sistem CAT

- a. Membutuhkan aspek tambahan seperti tes psikolog dan wawancara
- b. Dampak adanya aspek tambahan adalah penambahan anggaran biaya dan waktu
- c. Jumlah soal harus benar-benar banyak supaya peserta merasa adil dengan peserta lainnya dengan kemudahan dan kesulitan disetiap soalnya

Proses rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem untuk saat ini terlihat lebih baik dari pada menggunakan sistem yang sebelumnya. Karena dengan sistem CAT tersebut instansi yang ingin mencari pegawai benar-benar mengharapkan mendapatkan pegawai yang benar-benar diinginkan. Terlihat antara kekurangan dan kelebihan lebih banyak kelebihannya untuk saat ini.

3.1.5 Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi CPNS dengan Sistem CAT

1. Dasar Hukum

Dasar hukum penerapan CAT terdapat pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

2. Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan dalam rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu metode dari luar (eksternal) yang diantaranya:

a. Institusi Pendidikan

Rekrutmen pegawai bisa juga didapat dari sekolah tinggi misalnya Kementerian Keuangan bisa diambil dari STAN.

Seperti yang diutarakan Bapak Edi Wibowo, S.STP, M.Eng:

“contoh dari sumber external yaitu Institusi Pendidikan, Iklan di media masa, website dan sebagainya.”

b. Iklan

Sesuai dengan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS dari Pelamar Umum mengenai ketentuan pengumuman bahwa pengumuman harus menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat luas, antara lain melalui media elektronik (televisi, radio, internet), media cetak, papan pengumuman dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

3. Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT membutuhkan sarana dan prasarana antara lain:

- a. Ruang registrasi: berfungsi sebagai tempat registrasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.
- b. Ruang verifikasi: berfungsi sebagai tempat pemastian data identitas atau keaslian untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.

- c. Tempat penitipan barang: berfungsi sebagai tempat penitipan barang-barang yang tidak diperkenankan dibawa masuk ruang saat tes sedang berlangsung.
- d. Ruang ujian: berfungsi sebagai tempat ujian CAT peserta Calon Pegawai Negeri Sipil.
- e. Ruang monitor: berfungsi sebagai tempat memonitor dan memantau peserta ujian, yang berbentuk kaca satu arah.

4. Tahap Pendaftaran

Tahap-tahap pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil antara lain:

- a. Pelamar melakukan pendaftaran ke portal panselnas di <http://regpanselnas.menpan.go.id> dengan memasukkan Nomor Induk Kependudukan (NIK), tanggal lahir, instansi yang dipilih dan e-mail yang dimiliki peserta.
- b. Setelah pelamar menerima konfirmasi berupa username dan password melalui e-mail, pelamar melakukan login di <http://sscn.bkn.go.id> dengan username dan password yang telah dikonfirmasi. Registrasi peserta secara online melalui <http://sscn.bkn.go.id> mulai tanggal dan waktu yang ditentukan.
- c. Mengisi formulir registrasi yang tersedia dalam website secara hati-hati dengan memperhatikan petunjuk pengisian secara cermat.
- d. Mencetak formulir pendaftaran online sebanyak 2 (dua) rangkap, menempelkan pas foto terbaru berwarna ukuran 4 x 6

formulir pendaftaran dan menandatangani formulir pendaftaran.

5. Proses Rekrutmen dengan Sistem CAT

Deskripsi pelaksanaan Test Kompetensi Dasar menggunakan CAT dijelaskan sebagai berikut:

a. Persiapan

a) Panitia CAT melakukan rapat koordinasi dengan instansi yang akan melaksanakan seleksi CPNS

b) Panitia CAT melakukan simulasi uji coba tes sebelum ujian yang sebenarnya

b. Verifikasi data peserta

Peserta mengisi daftar hadir, menyerahkan Kartu Peserta Tes, Surat Undangan, dan Kartu Identitas Penduduk

c. Registrasi peserta

Seluruh peserta menitipkan barang bawaan kecuali kartu nomor peserta dan Kartu Identitas (KTP)

d. Petunjuk teknis

Seluruh peserta akan diberikan arahan mengenai petunjuk penggunaan aplikasi CAT

e. Ruang tes CAT

Panitia akan mencocokkan foto peserta di KTP dan Kartu, selain peserta dan panitia petugas maksimal 2 orang

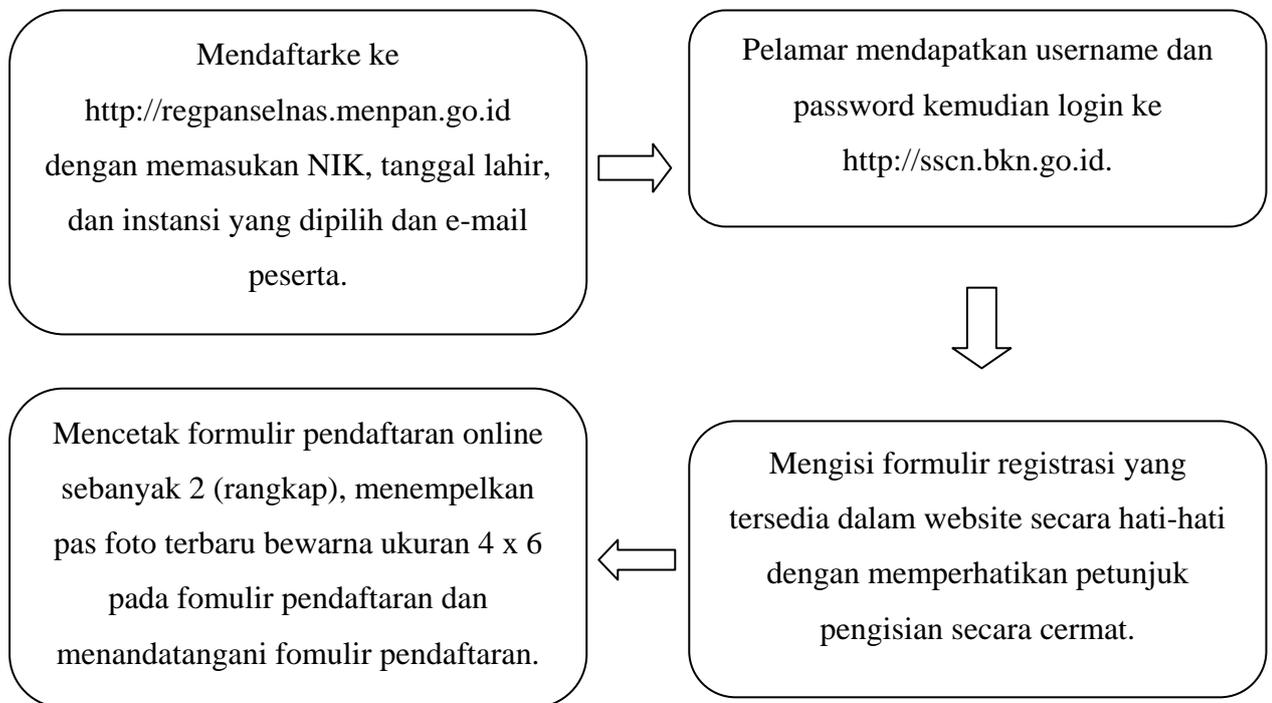
f. Pengumuman hasil

Setelah proses Tes Kompetensi Dasar (TKD) selesai, seluruh peserta bisa langsung melihat hasil tes di papan pengumuman yang telah disediakan.

g. Mekanisme Pendaftaran

Gambar 3.1

Mekanisme Pendaftaran CPNS



Sumber : Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 580 Tahun 2014.