

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON APARATUR SIPIL  
NEGARA MELALUI SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)  
OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN**

**2019**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Program Studi Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**RIZKA PUTRI LESTARI**  
**157110542**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PEKANBARU**

**2022**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Rizka Putri Lestari  
NPM : 157110542  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.I)  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019

Format Sistematika dan pembahasan masing-masing bab dan sub-sub dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian komprehensif.

Pembimbing 1,



Hendry Andry., S.Sos M.Si

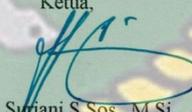
Pekanbaru, 30 Maret 2022

Pembimbing II,



Nummasari., S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Ketua,



Lilis Suriani S.Sos., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Rizka Putri Lestari  
NPM : 157110542  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.I)  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 30 Maret 2022  
Sekretaris,

Ketua,

  
Drs. H. A. Tarmizi Yussa, MA

  
Nurmasari, S.Sos., M.Si  
Anggota

  
Hendry Andry S. Sos., M.Si  
Anggota

  
Andri Kurniawan, B.PM., M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I

  
Indra Safri, S.Sos., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**NOMOR : 1687/UIR-FS/KPTS/2021**  
**TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.  
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional  
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.  
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR  
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :
- Nama : Rizka Putri Lestari  
N P M : 157110542  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
- Struktur Tim :
- |                                  |                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Dr. H. A. Tarmizi Yussa, MA.. | Sebagai Ketua merangkap Penguji      |
| 2. Andri Kurniawan, B.PM., M.Si  | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Hendry Andry, S.Sos., M.Si    | Sebagai Anggota merangkap Penguji    |
| 4. Nurmasari, S.Sos., M.Si       | Sebagai Anggota merangkap Penguji    |
| 5. Herman, S.Sos., M.Si          | Sebagai Anggota merangkap Penguji    |
| 6. Lolita Vfanda, S.Sos, M.Pd    | Sebagai Notulen                      |
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 22 Desember 2021  
Dekan,

  
**Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si**  
NPK. 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi .....
4. A r s i p -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1687/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 22 Desember 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 23 Desember 2021 jam 11.00 – 12.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Rizka Putri Lestari  
NPM : 157110542  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau  
Nilai Ujian : Angka : 82,05 ; Huruf : A-  
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. H. A. Tarmizi Yussa, MA.	Ketua	1
2.	Andri Kumiawan, B.PM., M.Si	Sekretaris	2
3.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si	Anggota	3
4.	Nurmasari, S.Sos., M.Si	Anggota	4
5.	Herman, S.Sos., M.Si	Anggota	5. X
6.	Lolita Vianda, S.Sos, M.Pd	Notulen	6. X

Pekanbaru, 23 Desember 2021  
An. Dekan,

Indra Safri, S.Sos, M.Si  
Wakil Dekan I Bid. Akademik

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019”**

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salut dan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr.H.Syafrinaldi,SH.,M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam

menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

3. Ibu Lilis Suriani S.Sos., M.Si selaku Ketua Progam Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak Hendry Andry S.Sos.,M.Si selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Nurmasari S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini terhadap apa yang telah diarahkan.
6. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah memfasilitasi dan memberi ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini..
7. Kepada Kedua Orang Tua, karena telah memberi semangat dan dukungan yang tiada henti kepada saya baik secara moril dan materil kepada saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu dan hanya Allah SWT lah yang bisa membalas kebaikan kalian, dan Kepada seluruh keluarga besar yang turut membantu baik berupa motivasi, doa, moril dan materil.
8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Fisipol Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat

menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Skripsi ini.

9. Teman-teman Program Studi Administrasi Publik tahun 2015 yang tak bisa saya sebutkan namanya satu persatu. Terimakasih kepada Alfadri untuk suport, motivasi dan doanya yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
10. Sahabat baik penulis : Kepada Yuresha Febrianti Fahmi S.Pd, Rahayu S.E, Dan Risma Yulita. Sahabat baik selama Kuliah Lespina Yahara, Ratih Mitri S.Ap, Kartika Desti S.Ap, Olivia Regita Devinia S.Ap, Nurul Fazilah S.Ap, Kurnia Selamat S.Ip, Mia Triana, Nadiya Padilah dan Adik ku Arfania Khairunisa.
11. Dan kepada seluruh yang terlibat baik dalam mendukung maupun memberi sarannya kepada penulis yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Penulis

Rizka Putri Lestari

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	xvii
<b>ABSTRAK</b> .....	xix
<b>ABSTRACK</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian .....	17
D. Manfaat Penelitian.....	18
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	19
A. Studi Kepustakaan .....	19
1. Konsep Administrasi.....	19
2. Konsep Organisasi .....	22
3. Konsep Manajemen .....	25
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
5. Konsep Manajemen Kepegawaian.....	31
6. Konsep pelaksanaan.....	32
7. Konsep Rekrutmen .....	33

8. Konsep Aparatur Sipil Negara.....	38
B. Kerangka Pikir.....	39
C. Konsep Operasional.....	41
D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	43
E. Operasionalis Variabel .....	44
F. Teknik Pengukuran.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Tipe Penelitian .....	49
B. Lokasi penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Teknik Penarikan Sampel .....	52
E. Jenis dan Sumber Data.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisa Data.....	55
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian .....	56
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Provinsi Riau .....	57
B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	66
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
A. Identitas Responden .....	70
B. Tangapan Responden Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	74
C. Faktor Kendala Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	109

<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	109
A. Kesimpulan .....	109
B. Saran .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	113
<b>LAMPIRAN</b> .....	115



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1.Mekanisme Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara	
Tahun 2019 .....	14
II.I. Kerangka Pikir Tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen	
Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer	
Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah	
Provinsi Riau.....	40
II.2. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil	
Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT)	
Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	44
III.I. Tabel Populasi dan Sampel Tentang Analisis Pelaksanaan	
Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui	
Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan	
Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	52
III.2. Tabel Jadwal Waktu Penelitian Tentang Pelaksanaan	
Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem	
Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan	
Kepegawaian Daerah .....	56
VI.1. Tabel Kabupaten dan kota di Provinsi Riau .....	65
V.1. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
yang Ditujukan Kepada Panitia Pelaksana Rekrutmen.....	70
V.2. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Yang ditujukan Kepada masyarakat.....	71
V.3. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat	
Pendidikan yang Ditujukan Kepada Panitia	

Pelaksana Rekrutmen.....	72
V.4. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditujukan Kepada Masyarakat.....	72
V.5. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Yang Ditujukan Kepada Panitia Pelaksana Rekrutmen.....	73
V.6. Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Yang Ditujukan Kepada Masyarakat.....	74
V.7a. Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	76
V.7b. Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	77
V.8a. Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	79
V.8b. Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen	

Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	81
V.9a. Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	84
V.9b. Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	85
V.10a. Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	87
V.10b. Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	88
V.11a. Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap	

Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	91
V.11b. Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	92
V.12a. Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	94
V.12b. Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	95
V.13a. Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	97
V.13b. Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara	

Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	99
V.14a. Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	101
V.14b. Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	102
V.15. Rekapitulasi Jawaban Reponden Panitia Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	104
V.16. Rekapitulasi Jawaban Masyarakat Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1. Mekanisme Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.....	14
II.1. Kerangka Pikir Tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	40
IV.1. Peta Provinsi Riau .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar Kuesioner Penelitian (Untuk Panitia Pelaksana).....	116
2 : Daftar Kuesioner Penelitian (Untuk Masyarakat).....	121
3 : Daftar wawancara Penelitian (Untuk Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau).....	128
4 : Foto Dokumentasi Hasil Observasi .....	130
5 : Rekapitulasi Telly Kuesioner .....	135
6 : SK Dekan Fisipol Nomor : 22/UIR-Fs/Kpts/2019 .....	143
7 : Surat Rekomendasi Nomor : 128/E-UIR/27-FS/2021 .....	144
8 : Surat Keterangan Nomor : 420/BKD/1.3/XI/2021/3672 .....	145

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizka Putri Lestari  
NPM : 157110542  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019

Atas naskah yang didaftar kan pada ujian Komprehensif Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh fakultas.
3. Bahwa, apabila dikemukakan hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan fakultas dan Universitas serta hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesedaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Tanda Tangan



Rizka Putri Lestari

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON APARTUR SIPIL  
NEGARA MELALUI SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)  
OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN  
2019**

**ABSTRAK**

**RIZKA PUTRI LESTARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Adapun yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah : Penyusunan Strategi, Pencarian pelamar-pelamar kerja, Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok, dan pengumpulan Para Pelamar. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem CAT di Provinsi Riau. Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, yang beralamat di Jalan Cut nyak dien, Jadirejo Kecamatan Sukajadi dengan jumlah Panitia Pelaksana Rekrutmen adalah 38 orang dan responden masyarakat yaitu 20 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui sistem CAT oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pada kategori Terlaksana. Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Rekrutmen ini adalah, Sosialisasi secara langsung yang belum yang belum dilaksanakan kepada masyarakat, belum optimalnya sarana dan prasaranayang disediakan, serta keterbatasan sumber tenaga ahli yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah, dan belum optimalnya standar kelulusan seleksi administrasi.

Kata Kunci : Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara, Sistem CAT

**ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF RECRUITMENT OF  
CANDIDATE CIVIL SERVANTS THROUGH THE COMPUTER ASSISTED  
TEST (CAT) SYSTEM BY THE REGIONAL SERVICE AGENCY OF RIAU  
PROVINCE YEAR 2019**

**ABSTRACT**

**RIZKA PUTRI LESTARI**

*This study aims to determine the implementation of the recruitment of candidates for State Civil Apparatus through the Computer Assisted Test (CAT) System by the Regional Personnel Agency of Riau Province. The benchmarks in this study are: Strategy Formulation, Searching for job applicants, Eliminating unsuitable applicants, and collecting applicants. The formulation of the problem in this study is how to implement the recruitment of Candidates for State Civil Apparatus through the CAT System in Riau Province. The location of this research was conducted at the Regional Personnel Agency office of Riau Province, which is located at Jalan Cut nyak dien, Jadirejo, Sukajadi District with the number of the Recruitment Executing Committee is 38 people and the community respondents are 20 people. The results of this study conclude that the overall Implementation of the Recruitment of Candidates for State Civil Apparatus through the CAT system by the Regional Personnel Board of Riau Province is in the Implemented category. The obstacles in the implementation of this recruitment are, direct socialization that has not been carried out to the community, the facilities and infrastructure provided are not optimal, as well as the limited sources of experts owned by the Regional Personnel Agency, and the standard for passing the administrative selection is not yet optimal.*

*Keywords: Recruitment, State Civil Apparatus, CAT . System*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang berbentuk Republik yang dalam pemerintahannya dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi lagi menjadi daerah Kabupaten dan Kota. Berdasarkan bunyi pasal 18 ayat 7 UUD 1945 susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam Undang-undang. Bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan pemerintah daerah dalam Sistem Kesatuan Republik Indonesia.

Penyelenggaraan Pemerintah tidak terlepas dari Sistem Administrasi, dimana Administrasi sangat dibutuhkan dalam berlangsungnya kegiatan Pemerintahan. Administrasi apabila digambarkan sebagai suatu proses adalah sesuatu yang permulaannya diketahui akan tetapi akhirnya tidak di ketahui. Secara umum kata administrasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk membantu, melayani, mengarahkan dan mengatur semua kegiatan organisasi di dalam mencapai tujuan secara tertib dan efisien (H.M. Daryanto, 2011). Administrasi adalah upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan orang-orang dengan suatu pola kerjasama. Efektif adalah hasil yang dicapai sama dengan tujuan yang ditetapkan, dan efisien berhubungan dengan sumber dan waktu

Administrasi dilakukan dalam sebuah tempat/wadah yang disebut organisasi. Organisasi dapat di artikan sebagai kerja sama orang-orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini yang menjadi Organisasi adalah Pemerintahan. Organisasi yang baik dapat terwujud apabila komponen-komponen didalamnya berfungsi secara maksimal. Suatu organisasi yang baik terdapat fungsi-fungsi manajerial yaitu : *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Masing-masing fungsi saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan.

Setiap organisasi memerlukan pengelolaan yang baik dan benar. Perencanaan dalam suatu organisasi merupakan proses dasar dalam manajemen untuk merumuskan tujuan dan cara mencapainya.

Manajemen adalah seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen juga diartikan sebagai kegiatan memanfaatkan orang lain dalam hal ini adalah Pegawai/karyawan untuk mencapai tujuan. Kegiatan-kegiatan yang di mulai dari proses penerimaan tenaga kerja, pembinaan kerja, produktifitas kerja, pemutusan tenaga kerja sampai pensiun merupakan cakupan dari Manajemen Kepegawaian.

Pasal 18 ayat 1 s/d 6 pasal 18A Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan. Hal tersebut selanjutnya tertuang dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah yang merupakan revisi dari Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Salah satu substansi

dari kandungan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah adalah memberikan Otonomi daerah kepada Daerah otonom. Dijelaskan dalam ketentuan umum Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Otonomi daerah adalah “hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu provinsi di Indonesia yang juga merupakan daerah otonom adalah Pekanbaru. Pekanbaru merupakan ibu kota dan kota terbesar di Provinsi Riau. Kota Pekanbaru secara administratif dipimpin oleh seorang Wali Kota. Kota ini merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di bagian Timur Pulau Sumatra, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Pekanbaru menuju kota metropolitan tentu terus melakukan pembangunan. Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah berupa pembangunan fisik dan non fisik. Dalam pembangunan berupa non fisik salah satunya adalah pembangunan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kota Pekanbaru diperlukan sumber daya manusia yang handal dan tepat pada tugas dan fungsinya masing-masing, keseriusan pemerintah kota Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilihat dari salah satu misi kota Pekanbaru adalah meningkatkan SDM yang memiliki komponen tinggi bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari dedikasi aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, karena dalam

pelaksanaannya dibutuhkan pemerintah yang bersih, berwibawa dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Perwujudan Aparatur Negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, transparan, bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Salah satu bentuk transparansi yang dilakukan Pemerintah adalah diberlakukannya UU Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki dan menyimpan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang berbeda. Keberadaan UU tentang KIP sangat penting sebagai landasan hukum yang berkaitan dengan :

- 1) Hak setiap orang untuk memperoleh informasi
- 2) Kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat, tepat, biaya ringan, dan cara sederhana
- 3) Pengecualian bersifat ketat dan terbatas
- 4) Kewajiban badan publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara merupakan tujuan dalam strategi pemerintahan, sehingga Aparatur Sipil Negara sebagai unsur Aparatur Negara dituntut untuk memainkan peran penting dalam kedudukannya sebagai pemikir, perencana dan pelaksana Pembangunan Nasional. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat

perlu mendapat perhatian yang lebih seksama dan mendesak untuk dilaksanakan karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional sangat tergantung dari Aparatur pemerintah dalam hal ini Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Undang-undang 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang sekarang menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi sebuah Instansi atau pemerintahan (*recruitment*). Menurut Henry Simamora (1997;212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja

dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pekerjaan. Namun kenyataannya dalam proses rekrutmen masih diwarnai saling intervensi dan konflik kepentingan antara pejabat legislatif dan eksekutif dalam mempengaruhi keputusan penerimaan ASN tersebut.

Semenjak terbentuknya Kota Pekanbaru telah beberapa kali mengadakan proses rekrutmen/ pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara. Proses Rekrutmen itu sendiri diadakan guna mengisi jabatan-jabatan lowongan yang tersedia karena adanya Aparatur Sipil Negara yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, atau adanya perluasan Organisasi.

Maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi serta memenuhi kekurangan dan kekosongan jabatan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini sebanyak 513 orang ASN dinyatakan akan memasuki Batas Usia Pensiun di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau pada Tahun 2019, yang terdiri dari eselon II, III, IV. Sedangkan ASN yang mutasi ke luar daerah dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 1.1. Jabatan Administrator Tahun 2015-2018**

No	Tahun	Jumlah Jabatan	Jumlah Terisi	Jabatan Kosong
1	2015	-	-	-
2	2016	1230	1188	42
3	2017	1241	1192	49
4	2018	1243	1138	105

*Sumber Data : BKD Provinsi Riau, 2019*

Adapun yang menjadi syarat-syarat pendaftaran CPNS Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Minimal usia 18 tahun dan maksimal 35 tahun
2. Tidak pernah diberhentikan baik secara hormat maupun tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, TNI, dan Polisi.
3. Tidak memiliki status sebagai CPNS,PNS, TNI atau anggota Kepolisian Rekrutmen Indonesia.
4. Tidak Pernah dipidana Penjara Berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hokum tetap. Dengan catatan pidana penjara tersebut selama dua tahun atau lebih.
5. Bukan anggota atau pengurus partai politik.

6. Bersedia ditempatkan sesuai dengan wilayah yang telah ditentukan instansi pemerintah, baik dalam maupun luar negeri.

Pada umumnya suatu organisasi mempunyai sasaran tertentu yang ingin dicapai yang merupakan syarat mutlak dalam menjamin kelangsungan dan perkembangan organisasi. Agar sasaran tersebut dapat tercapai, maka diperlukan adanya berbagai kerjasama yang teratur dan terintegrasi diantara semua unsur-unsur organisasi yang ada. Dalam menjaga keberlangsungan hidup dan kontinuitas organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh dan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi.

Disini Badan Kepegawaian mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengurus administrasi kepegawaian pemerintah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah Provinsi sesuai dengan undang-undang pemerintah daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai pensiun berada di kabupaten/kota. Prosedur sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara telah ditetapkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya PP No.48 tahun 2005 dan di ubah menjadi PP No. 43 tahun 2007 tentang pengangkatan Pegawai Honorer menjadi ASN.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang terletak di Jalan Cut Nyak Dien Kota Pekanbaru merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dibidang kepegawaian. Sesuai dengan peraturan daeran No. 4 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Provinsi Riau, Peraturan Gubernur

No. 94 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan Fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas pokok membantu kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah dan peraturan Gubernur Riau No. 81 Tahun 2017 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- b. Sekretariat, terdiri atas :
  1. Subbagian perencanaan program
  2. Subbagian keuangan dan perlengkapan
  3. Subbagian kepegawaian dan umum
- c. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri atas :
  1. Subbidang Pengadaan dan Tata Usaha kepegawaian
  2. Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
  3. Subbidang Pensiun

Dalam hal ini Bidang Administrasi Kepegawaian juga mengurus Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara, dimulai dari Pengumuman Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara sampai Pemberkasan. Bidang Administrasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala bidang Adminstrasi Kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang pengadaan dan tata usaha kepegawaian, subbidang sistem informasi manajemen

kepegawaian dan subbidang pensiun. Dalam melaksanakan tugas tersebut didukung oleh fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang Administrasi Kepegawaian.
- 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan bidang Administrasi Kepegawaian.
- 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan pimpinan.

d. Bidang Mutasi, terdiri atas :

1. Subbidang Kepangkatan
2. Subbidang Pimpinan Tinggi dan Administrasi
3. Subbidang Jabatan Fungsional

e. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri atas :

1. Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai
2. Subbidang Pengembangan Pendidikan Kepemimpinan dan Teknis

f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, terdii atas :

1. Subbidang Kedudukan Hukum
2. Subbidang Kesejahteraan Pegawai
3. Subbidang Pembinaan Pegawai

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- 1) Membantu Kepala Daerah menyusun kebijakan teknis pada Sekretariat, Bidang Administrasi Kepegawaian, bidang mutasi, bidang pengembangan pegawai, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.
- 2) Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelapor pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- 3) Melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah pada Sekretariat, bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Mutasi, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- 4) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Sebagaimana disesuaikan dengan Inpres No. 1/2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) dan juga bersama-sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah agar mengembangkan sistem

Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.

Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyingkiran Calon ASN. Metode yang telah dikembangkan oleh BKN dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan menggunakan metode CAT merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan ASN. Jadi, alur sederhana pelaksanaan Rekrutmen yaitu apabila pemerintahan Provinsi membutuhkan pegawai, maka kebutuhan itu akan di susun oleh BKD, BKD kemudian akan mengusulkan kepada BKD dan Kemenpan RB, kemudian apabila usulan diterima maka akan dilakukan pembukaan rekrutmen oleh Kemenpan, diselenggarakan oleh BKN dan difasilitasi oleh BKD masing-masing daerah. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti Renstra (Rencana Strategis) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2019-2024 total anggaran yang dikeluarkan oleh BKD untuk Penyusunan Dokumen Kebutuhan dan Formasi ASN adalah sebesar Rp.654.666.932, sedangkan anggaran untuk pengadaan ASN adalah sebesar Rp.1.750.000.000.

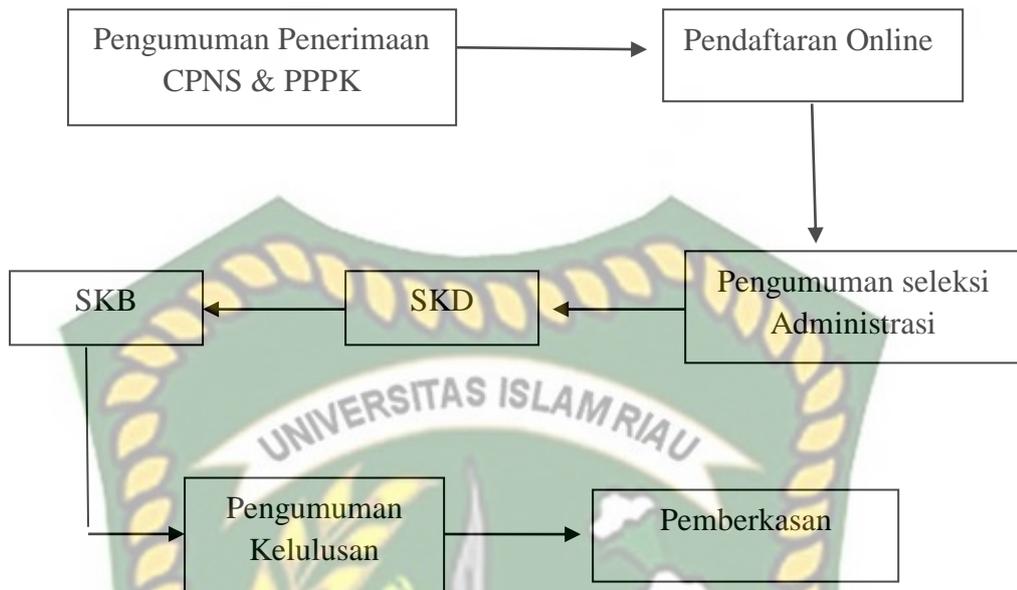
Adapun Alur-alur yang harus dilalui oleh para calon Aparatur Sipil negara adalah sebagai berikut :

1. Akses portal SSCASN <https://sscasn.bkn.go.id>

2. Buat akun SSCN 2019 menggunakan NIK dan Nomor Kartu Keluarga atau NIK kepala keluarga
3. Login berdasarkan nomor NIK dan password yang telah didaftarkan
4. Lengkapi biodata unggah foto diri dengan memegang KTP dan kartu Informasi Akun
5. Pilih formasi dan jabatan sesuai dengan pendidikan
6. Lengkapi data dengan mengunggah dokumen
7. Cetak kartu pendaftaran SSCN 2019
8. Verifikasi pendaftaran dan test seleksi

Mekanisme atau tahapan dalam penerimaan calon Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Negara tahun 2019 adalah sebagai berikut :

- 1) Pengumuman penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara dan PPPK secara umum
- 2) Pendaftaran calon Aparatur Sipil Negara dan PPPK
- 3) Pengumuman seleksi Administrasi
- 4) Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)
- 5) Seleksi Kompetensi Bersama (SKB)
- 6) Pengumuman Kelulusan
- 7) Pemberkasan



Seleksi Rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara pada tahun 2019 memiliki batas nilai ambang minimal yang harus dipenuhi oleh setiap peserta. Permenpan RB mengatur bahwa peserta harus mengikuti tiga macam tes. Adapun tiga macam tes tersebut adalah Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) 100 soal. Adapun rinciannya ialah 35 soal TKP (Tes Karakteristik Pribadi), TIU (Tes Intelegensia Umum) 35 soal dan 30 soal TWK (Test Wawasan Kebangsaan).

Sesuai dengan isi penjelasan dalam permenpan RB Nomor 24 tahun 2019 ketentuan mengenai nilai ambang batas atau passing grade dalam SKD CPNS tahun 2019 pasal 3 adalah sebagai berikut :

1. Nilai ambang batas (Passing Grade) Tes karakteristik pribadi adalah 126.
2. Nilai ambang batas (Passing Grade) Tes intelegensia umum adalah 80.
3. Nilai ambang batas (Passing Grade) Tes wawasan kebangsaan adalah 65.

Pemerintah provinsi Riau menyatakan bahwa peserta yang lulus seleksi administrasi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara tahun 2019 adalah dari 8.046 pelamar dengan 19 Formasi, dan hanya 6.157 yang lulus seleksi

administrasi yang kemudian mengikuti SKD. Setelah dilakukan penyaringan dengan tes SKD yang telah ditetapkan sebanyak 3.423 dinyatakan lulus passing grade Provinsi Riau.

Adapun yang menjadi Masalah atau fenomena yang terjadi di masyarakat pada saat ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Rendahnya tingkat standarisasi kelulusan seleksi administrasi atau pemberkasan, dimana masih banyak calon Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan tidak lulus karena hal yang tidak wajar. Contohnya : tidak lulus administrasi karena pas foto tidak sesuai dengan formasi yang diambil, tidak lulus administrasi karena tidak mencantumkan surat domisili, padahal sejak awal mendaftar hanya diminta Kartu Tanda Penduduk (KTP), ini menandakan ketidak jelasan informasi yang diberikan atau Kurangnya Keterbukaan Informasi Publik (KIP).
- 2) Terbatasnya Fasilitas pendukung Sistem CAT seperti jumlah komputer yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Daerah yaitu sebanyak 50 unit dan 100 unit bantuan komputer dari Badan Kepegawaian Negara, dengan total jumlah pelamar mencapai 8.046 orang.
- 3) Perlengkapan teknis dan terbatasnya Sumber daya Manusia dan tenaga ahli yang disiapkan oleh BKD provinsi Riau juga sangat mempengaruhi jalannya proses Pelaksanaan Rekrutmen. Dimana jumlah panitia hanya 67 orang dari Badan Kepegawaian Daerah

Pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah diatur pada pasal 34A Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok

kepegawaian dan keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000. Pembinaan kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan pendidikan kedinasan, pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara selama ini di atur dalam peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (MSDM-ASN) merupakan konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat di bidang ekonomi, politik dan sosial. Hal ini di tandai dengan berlakunya Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemda tentang antisipasi penetapan UU no. 8 tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan/administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan SDM-ASN dalam perkembangannya. Berdasarkan peraturan pemerintah no. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukannya ASN yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) sehingga dapat mempraktikan tata kelola pemerintahan yang ideal dan terwujudnya *Good Governance*, dan juga diatur oleh UU nomor 5 tahun 2014 yang mengamankan agar rekrutmen dan seleksi Calon

ASN melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.

Dari permasalahan diatas di duga masih terjadi permasalahan diantaranya :

1. Rendahnya Tingkat Standar kelulusan proses seleksi administrasi atau pemberkasan.
2. Fasilitas pendukung sistem CAT seperti jumlah komputer yang masih terbatas yaitu 50 komputer dari BKD dan 100 Unit Komputer dari BKN dan perlengkapan teknis kurang optimal.
3. Terbatasnya tenaga ahli yang disiapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau untuk memantau jalannya ujian atau pengawas yaitu 10 orang saja, sedangkan Tim pelaksana SKD dan SKB 57 orang.

Dari permasalahan yang telah disebutkan di atas makaperlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul analisis **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Tahun 2019”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah Pelaksanaan penelitian serta menginterpretasikan hasil dari penelitian, maka terlebih dahulu dirumuskan masalah yang akan dijadikan arahan dan pedoman penelitian :

Bagaimanakah pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui sistem CAT di Provinsi Riau ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui sistem CAT di Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen Melalui Sistem CAT di Provinsi Riau.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Guna teoritis, bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengacu pada perkembangan ilmu Administrasi Publik minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian di bidang Rekrutmen pada umumnya, dan inventaris ilmu penelitian di bidang Manajemen sumber daya manusia.
2. Guna akademis, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dalam kasus yang sama.
3. Guna praktis, dari hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Walikota Pekanbaru beserta Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan rekrutmen tanpa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Administrasi yang dikemukakan oleh Herbert A. Simon, Donald W. Smithburd dan A. Thomson (dalam Wirman Syafri 2012:8) didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi ialah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2008:2) adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Konsep administrasi yang identik dengan berbagai bentuk keterangan tertulis, dalam studi administrasi dikonsepsikan sebagai administrasi dalam arti sempit. . Pada konteks ini konsep administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketata usahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

Administrasi juga di artikan sebagai sebuah seni. Dimana merupakan suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedangkan akhirnya tidak diketahui. Seni merupakan kemampuan atau kemahiran seseorang untuk menerapkan knowledge yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsi tertentu.

yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsi tertentu. Dengan kata lain proses memanfaatkan potensi orang lain untuk mencapai sebuah tujuan tanpa harus memaksa orang lain atau karna kemauan atau kehendak orang tersebut.

Administrasi apabila di gambarkan sebagai suatu proses menggambarkan berjalannya suatu kegiatan kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Administrasi sebagai sebuah proses adalah sesuatu yang permulaannya diketahui akan tetapi akhirnya tidak di ketahui. Dalam sebuah proses, terdapat rencana-rencana baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang, dan juga kebijakan, strategi, serta upaya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, administrasi sebagai proses merupakan suatu kegiatan yang berkesinambungan mengarah pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai. (wirman syafri: 2012:5).

Administrasi menurut Chester I. Bernard (dalam Sufian Hamim 2005:8) adalah satu sistem tentang aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, sebagian besar mengenal hal hubungan-hubungan.

Sedangkan administrasi menurut Leonard D. White adalah proses yang terdapat pada setiap usaha kelompok, publik atau privat, sipil atau militer, skala besar ataupun kecil. (dalam Syafiie 2006:13). Pendapat ini menunjuk pada 2 hal yaitu :

- 1) Administrasi adalah proses (rangkaiian kegiatan)
- 2) Proses itu terdapat pada setiap usaha kelompok.

Dalam sebuah proses tentu terdapat masukan (input) dan outputnya. Pada kasus ini inputnya adalah UU dan keluarannya adalah program-program atau kebijakan yang diambil pemerintah, sedangkan prosesnya adalah kegiatan. Untuk mencapai tujuan tertentu, suatu organisasi memerlukan seperangkat instrumen yang berwujud unsur-unsur yang mutlak harus ada. Unsur-unsur tersebut adalah organisasi, manajemen, komunikasi, kepegawaian, keuangan, perbekalan, tata usaha dan hubungan masyarakat.

Dalam Administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan yang sebagai pendukung dalam upaya pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan. Prinsip-prinsip administrasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Henry Fayol (dalam Siagian 2008) beliau mengemukakan bahwasanya ada 14 prinsip umum yang terdapat dalam sebuah administrasi antara lain yaitu :

- 1) Pembagian kerja
- 2) Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab
- 3) Disiplin
- 4) Kesatuan perintah
- 5) Kesatuan arah dan tujuan
- 6) Mendahulukan atau mementingkan kepentingan umum
- 7) Pengupahan atau penggajian
- 8) Sentralisasi
- 9) Skala hirarki
- 10) Tata tertib

- 11) Keadilan
- 12) Stabilitas jabatan
- 13) Prakarsa
- 14) Solidaritas kelompok kerja

Dari konsep teori tentang administrasi diatas, dengan begitu dapat disimpulkan administrasi adalah suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok manusia yang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Konsep Organisasi

Administrasi dalam sebuah organisasi saling berkaitan satu sama lain, dimana administrasi membutuhkan wadah atau tempat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, tempat atau wadah inilah yang dimaksud organisasi.

Organisasi dalam Sondang P. Siagian (2014:6) adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Defenisi diatas menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua pandangan yaitu :

1. Organisasi sebagai suatu wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan.
2. Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Sebagai suatu wadah organisasi relatif bersifat statis, sedangkan sebagai suatu rangkaian hierarki dan interaksi manusia, organisasi merupakan suatu proses dan dengan demikian ia bersifat lebih dinamis.

Organisasi menurut syamir torang (2013:25) sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi menurut Viethzal Rivai (2008:188) adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak di capai oleh individu secara sendiri-sendiri.

Menurut Kusdi (2009:5) organisasi adalah suatu intitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat teridentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinue (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama.

James D. Money mengatakan organisasi yaitu bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi menurut Chester I. Bernard adalah suatu sistem kegiatan yang diarahkan pada tujuan yang hendak dicapai.

Menurut chester (dalam syafiee,1997:4) organisasi adalah sebagai sebuah sistem tentang aktifitas kerja sama dua orang atau lebih yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebgayaan besar tentang persoalan silaturahmi.

Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau rangkaian bersama (Robbins 2009;4).

Menurut Thompson pengertian organisasi adalah sebuah integrasi anggota anggota spesial yang sangat rasional dan impersonal (adil) yang bekerja sama (kooperasi) untuk mencapai tujuan tujuan spesifik yang telah diumumkan. Thompson menekankan terhadap anggota anggota yang rasional, berdasarkan pengertian organisasi Thompson bahwa organisasi itu mencapai tujuan yang disuarakan atau diserukan maka kerja pemimpin dalam organisasi sangatlah penting sebagai penyampaian tujuan tujuan organisasi.

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang, pekerjaan untuk menyelesaikan sesuatu itu bukan sesuatu yang mudah, terlebih jikaapa yang harus diselesaikan banyak sekali, dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang (dalam Sule dan Kurniawan Saefullah 2005:6).

Setiap orang di dalam organisasi secara alamiah memiliki tujuan pribadi yang tidaklah sama persis. Tujuan akhir dari sebagian besar orang adalah memperoleh penghasilan.

Tujuan organisasi dan karyawan sering kali seiring. Menurut Simon (1997) bahwa tugas mewujudkan sasaran organisasi berada pada orang orang di tingkat paling bawah dari organisasi. Demikian juga pada seseorang paling dibawah dari struktur organisasi tidak boleh diabaikan karena mereka para anggota level bawahlah yang menentukan keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan atau sasaran akhir organisasi umumnya diformulasikan secara lebih umum dan masih terkesan kurang jelas sedangkan sasaran atau target sebagai tujuan tujuan kecil yang harus dicapai untuk menyelesaikan tujuan akhir secara bertahap lebih jelas dan dapat diukur keberhasilannya. Pada umumnya

tujuan akhir organisasi tercantum dalam visi dan misi organisasi sedangkan sasaran atau tujuan-tujuan kecil dibahas dalam rapat organisasi.

### 3. Konsep Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. (Siagian 2008:5). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana administrasi.

Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Pengertian manajemen adalah sebuah **proses** yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Dalam sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek.

Menurut Stoner Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (dalam Karebet Widjaja Kusuma dan Ismail Yusanto 2002:14).

Menurut Ricky W. Griffin **Manajemen adalah** proses perencanaan / *planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun *goals* yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan

rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisir yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi. Akan tetapi tujuan yang ditentukan pada tingkat manajemen hanya boleh bersifat departemental atau sektoral. Sekaligus dibidang ini penentuan kebijaksanaan tidak pula berarti bahwa pada tingkat manajemen tidak ada proses penentuan policy. Hanya saja kebijaksanaan yang ditentukan pada tingkat manajemen hanya boleh bersifat khusus dan atau pelaksanaan (Operasional).

Menurut G. Terry manajemen adalah "Suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (dalam Hasibuan 2016:2-3).

- 1) Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

- 3) Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
- 4) Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Hakikat dari fungsi manajemen dari Terry adalah apa yang direncanakan, itu yang akan dicapai. Maka itu fungsi perencanaan harus dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik serta segala kekurangan bisa diatasi. Sebelum kita melakukan perencanaan, ada baiknya rumuskan dulu tujuan yang akan dicapai.

The Liang Gie (dalam Zulkifli dan Moris A. Yogja 2014:20) mengemukakan bahwa manajemen suatu sub konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerja samabener-bener terjadi. Dan manajemen memiliki enam fungsi yaitu :

- a. Perencanaan
- b. Pembuatan keputusan
- c. Pengarahan
- d. Pengkoordinasian
- e. Pengontrolan, dan

f. Penyempurnaan

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya –sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (dalam T. Hani Handoko 2012:8).

Menurut Luther Gulick manajemen merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistematis kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan ( dalam Handoko T. Hana 2012:11).

Menurut Soedjadi (1995:3) manajemen yaitu proses-proses dari seorang pemimpin (manager) yang harus dilakukan dengan mempergunakan cara-cara pemikikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan malalui kerja sama melalui kegiatan orang lain sebagai sumber tenaga kerja, serta memanfaatkan sumber-sumber lainnya dan waktu yang tersedia untuk itu dengan cara yang setepat-tepatnya.

Soedjadi (1995:4) membagi fungsi manajemen sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pendorongan (*motivating*)
- d. Pengendalian (*controlling* )

Sedangkan menurut G. R. Terry dalam bukunya berjudul “principles of management” yang diterjemahkan oleh Winardi (1990;11) membagi fungsi-fungsi manajemen itu membagi empat fungsi yang lebih dikenal dengan POAC, yaitu :

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*

#### **4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai seni dan ilmu yang spesifik membahas aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan dan dimiliki oleh suatu organisasi.

Untuk mengarahkan pola pikir pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia maka batasan dari beberapa para pakar dapat memberikan penjelasan apa itu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (dalam Sadarmayanti2013:13) dan dalam buku yang sama menurut perspektif internasional, makro dan mikro yaitu dikemukakan oleh Moses N. Kinggundu, yaitu manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personal bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional.

Menurut Nawawi yang dimaksud sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material* atau *non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia dalam manajemen atau organisasi merupakan hal yang strategis dalam organisasi, karena penaruh (*impact*). Pemberdayaan sumber daya manusia yang sangat signifikan strategis dan komperhensif bagi setiap proses aktifitas organisasi dan manajemen sehingga dapat manajemen kinerja sebagaimana yang diharapkan dalam sebuah organisasi.

### **5. Konsep Manajemen Kepegawaian**

Manajemen personalia atau manajemen kepegawaian, sebenarnya adalah merupakan alih bahasa dari kata : “Personnel Management”. Sebenarnya ada istilah yang sebenarnya ada istilah lain yang sering kali dianggap mempunyai pengertian yang sama atau hampir sama dengan personnel management yaitu *Manpower Management* (manajemen sumber daya manusia), *personil administration*, *labour management*, *industrial relation* dan sebagainya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1982:10) manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling* sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Menurut M. Manullang (2000) dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Manajemen, manajemen kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai.

Menurut Edwin B. Flippo (1980:5) manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kepegawaian merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan berkesinambungan untuk mendapatkan tenaga-tenaga pegawai yang cakap dan mampu bekerja menurut kebutuhan instansi/lembaga, organisasi, menggerakkan mereka untuk tercapainya tujuan, memelihara dan mengembangkan kecakapan serta kemampuan pegawai untukmendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

## **6. Konsep pelaksanaan**

Menurut Stewart (2000) pelaksanaan adalah sebuah tahapan yang dilakukan setelah aturan hukum ditetapkan melalui proses politik. Kalimat

tersebut seolah-olah menunjukkan bahwa implementasi lebih bermakna non politik, yaitu administratif.

Menurut Anderson (1979) menyatakan bahwa implementasi kebijakan program merupakan bagian dari proses administrasi. Proses administrasi sebagaimana diidtilahkan oleh Anderson digunakan untuk menunjukkan desain atau pelaksanaan sistem administrasi yang terjadi pada saat ini. Proses administrasi mempunyai konsekuensi terhadap pelaksanaan, isu dan dampak suatu kebijakan. Implementasi atau pelaksanaan kebijakan dipahami juga sebagai :

- a. *Proses* yaitu karena di dalamnya terjadi beberapa aktifitas berkelanjutan.
- b. *Output* yaitu melihat apakah aktifitas dalam rangka mencapai tujuan program telah sesuai dengan arahan implementasi sebelumnya atau bahkan mengalami penyimpangan-penyimpangan.
- c. *Outcome* yaitu akibat yang ditimbulkan akibat adanya implementasi kebijakan, yaitu apakah implementasi suatu kebijakan mengurangi masalah atau bahkan menambah masalah baru dalam masyarakat (dalam Kusumanegara 2000:98-99).

Menurut Meter dan Horn (1975) mendefinisikan pelaksanaan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan (dalam Leo Agustino 2014;139).

Sedangkan mazmanian dan Sabatier (1979), menjelaskan makna pelaksanaan ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya

terjadi sesudah suatu program, dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian pelaksana kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/ dampak nyata bagi masyarakat atau kejadian-kejadian.

Menurut Wahyu Nurharjadmo studi pelaksanaan merupakan studi untuk mengetahui proses pelaksanaan, tujuan utama proses pelaksanaan itu sendiri untuk memberikan umpan balik pada pelaksanaan kebijakan dan juga untuk mengetahui apakah proses pelaksanaan telah sesuai dengan rencana atau standar yang ditetapkan, selanjutnya untuk mengetahui hambatan dan problem yang muncul dalam proses pelaksanaannya (dalam Mulyadi 2016:50).

### **7. Konsep Rekrutmen**

Rekrutmen adalah suatu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang melamar jabatan yang lowong/kosong, guna untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon atau pelamar yang memenuhi syarat-syarat *job description* dan analisa yang diminta untuk jabatan yang lowong pada suatu organisasi. Untuk dipilih-pilih calon yang terbaik dan cakap diantara mereka (Musaneff, 1996:10).

Menurut Nasution (2005:8) mengungkapkan bahwa rekrutmen adalah suatu keputusan tentang dimana dan bagaimana caranya mencari calon-calon tenaga kerja, yang tepat pada saat yang tepat agar melamar dengan posisi yang dibutuhkan organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi, seperti ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Umar (2003;8) mengungkapkan bahwa rekrutmen adalah upaya mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan organisasi atau dengan kata lain untuk mendapatkan dan menemukan pelamar yang *Qualified* dengan cara mengiklankan penerimaan calon pegawai disuatu organisasi, dapat juga melalui media massa seperti televisi, radio dan lain-lain.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian (2002;148) menjelaskan empat hal yang mendapat perhatian dalam kegiatan rekrutmen:

- 1) Proses rekrutmen
- 2) Pembatasan dan tantangan yang dihadapi oleh para pencari kerja
- 3) Saluran rekrutmen
- 4) Penelitian surat-surat lamaran

Menurut Wasistiono, dkk (2002;13) mengatakan rekrutmen adalah upaya mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan organisasi atau dengan kata lain untuk mendapatkan dan menemukan pelamar yang *Qualified* dengan cara mengiklankan penerimaan penerimaan calon pegawai disuatu organisasi, dapat juga melalui media massa seperti televisi, surat kabar atau koran, papan pengumuman, radio dan lain-lain.

Vietzal Rivai (2009;1) menyatakan rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulaiketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (dalam suwatno dan donni J. Priansa 2011;62-63).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan umum bahwa : “penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon yang memenuhi syarat-syarat dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan suatu organisasi”.

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. Pelamar maupun organisasi saling berkirin sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mendapat tawaran kerja, para pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapatkan sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan (Simamora, 2004;172).

Proses Rekrutmen menurut Simamora (2018:179) meliputi beberapa point penting

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, department sumber daya manusia bertanggung jawab di dalam menentukan kualifikasi- kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya

adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan

Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pengumpulan para pelamar

Terdiri dari individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Sumber-sumber Rekrutmen dilakukan dengan cara ;

1. Internal

Dengan cara internal, calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseksi dari tenaga kerja yang adadalam organisasi saat ini.

➤ Job Posting

Dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi sehingga memberikan peluang kepada pegawai untuk bersaing secara sehat.

➤ Referensi Manajemen

Dilakukan melalui referensi dari karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan.

➤ Serikat Buruh

Dimana organisasi serikat buruh memiliki kekuatan yang solid dan mempunyai hak serta kedudukan yang sama dengan manajemen.

## 2. Eksternal

Dilakukan dengan menggunakan iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar atau universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki.

- Iklan surat kabar dan majalah
- Agen tenaga kerja pemerintah
- Agen tenaga kerja swasta
- Sewa (Leasing)
- Open House
- Nepotisme
- Lembaga pendidikan dan Universitas
- Perekrutan elektronik

## 8. Konsep Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang-undang 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang sekarang menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang aparatur sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai aparatur sipil Negara (pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Jabatan dalam ASN dibagi menjadi tiga kelompok jabatan :

1) Jabatan administrasi

Adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan. Jabatan administrasi terbagi atas : jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan pelaksana.

2) Jabatan fungsional

Adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Jabatan fungsional terbagi atas : jabatan fungsional keahlian, dan jabatan fungsional keterampilan.

3) Jabatan pimpinan tinggi

Adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan, yang terdiri atas :

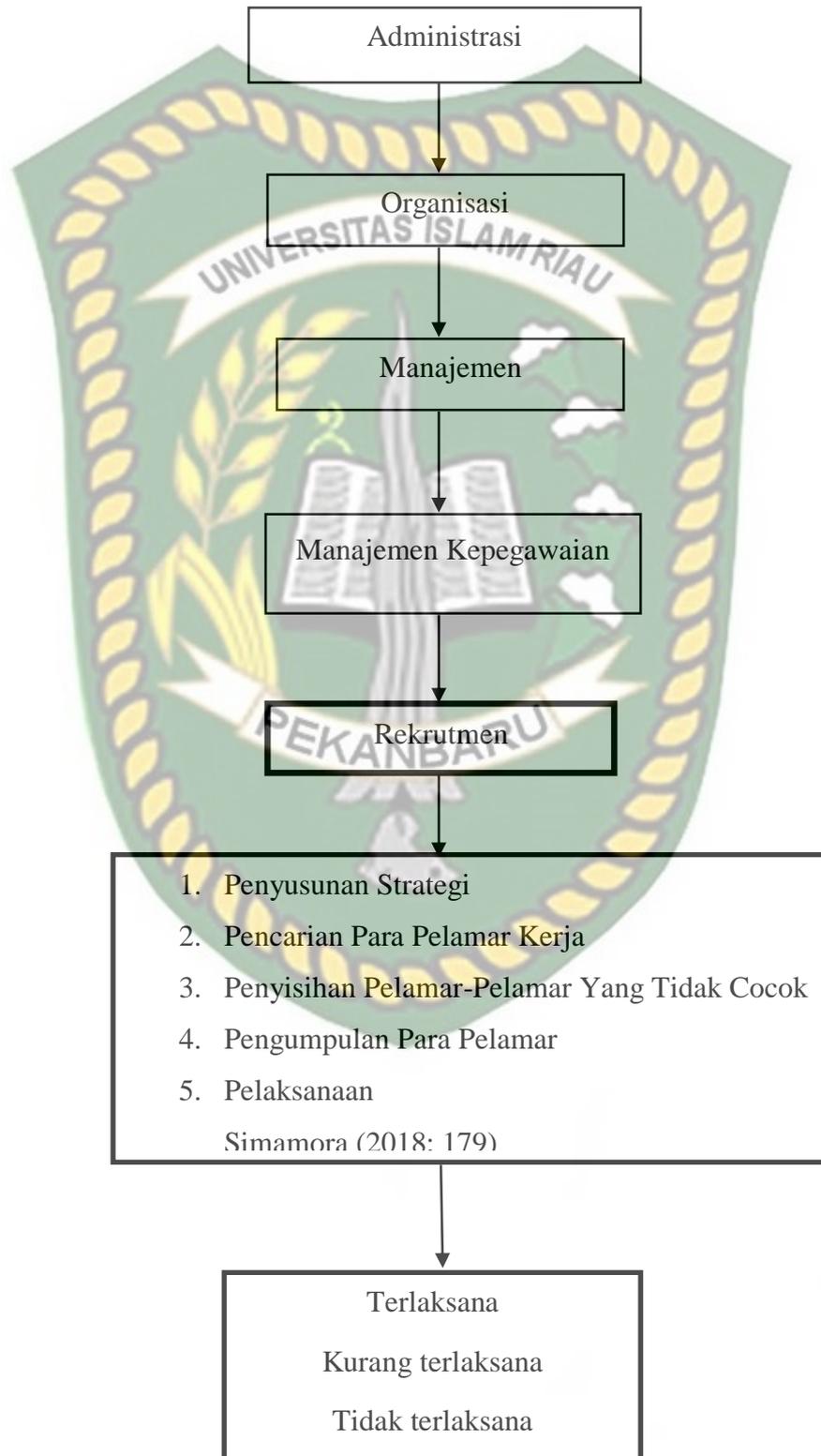
Jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan pimpinan tinggi pratama.

Berdasarkan pendapat diatas, maka Aparatur Sipil Negara adalah warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **B. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah serangkaian konsep kejelasan antar konsep tersebut dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan dari judul penelitian “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”, maka penulis mengukur sesuai dengan teori-teori yang digunakan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna. Maka dapat dilihat sebuah kerangka pikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel II.I: Kerangka pikir tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**



C.  
D.  
E.

### C. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam menganalisa penelitian, menghindari kesalah pemahaman terhadap penelitian, dan menciptakan satu kesatuan pengertian dan keseragaman bahasa maka penulis perlu mengoperasionalkan variabel-variabel yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini. Konsep operasional merupakan batasan yang berpedoman pada teori yang dikemukakan pada konsep berikutnya, dimaksudkan agar memberi arah dalam penulisan selanjutnya yaitu mendefinisikan sebagai berikut:

- 1) Administrasi adalah proses (rangkaiannya) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan secara efisien.
- 2) Organisasi adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama secara formal terikat dalam rangka untuk merealisasikan tujuan bersama yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan, dan sekelompok orang yang disebut bawahan.
- 3) Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasi, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.
- 4) Manajemen Kepegawaian adalah Suatu proses pengolahan pegawai mulai dari perekrutan atau rekrutmen hingga PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) agar pegawai memberikan kontribusi besar pada lembaga dalam mencapai tujuan individu, lembaga dan masyarakat.

5) Rekrutmen adalah prosespenempatan individu untuk mengisi suatu jabatan pada instansi pemerintahan dalam hal ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Proses Rekrutmen menurut Simamora meliputi beberapa point penting :

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi pekerjaan, kriteria karyawan, dimana akan dilaksanakan rekrutmen dan kapan akan dilaksanakan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Usaha Badan Kepegawaian Daerah dalam menginformasikan lowongan, dapat dilakukan dengan kerjasama antara BKD dengan sekolah atau universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan

Badan Kepegawaian Daerah membentuk panitia seleksi untuk mendiskualifikasi calon karyawan yang tidak sesuai kriteria.

4. Pengumpulan para pelamar

Terdiri dari Calon karyawan yang telah lulus seleksi dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

#### D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Jurnal	Perbedaan	Persamaan
1	Ellyta Yullyanti/ Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai/ Vol 16, No.3 Tahun 2009	a. Penelitian Terdahulu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan, penulis bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen ASN melalui Sistem CAT. b. Perbedaan selanjutnya juga terletak pada lokasi penelitian	a. Ruang lingkup penelitian sama-sama tentang Rekrutmen. b. Jenis penelitian yaitu Kuantitatif
2	Anis Fitri Aulia/ Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendang sari Merr Surabaya/ Vol.3 No. 2 Tahun 2009	a. Penelitian terdahulu berfokus pada perbandingan metode rekrutmen menurut Darkoh (2014) dan metode rekrutmen yang dilakukan oleh RSIA Kendangsari Merr Surabaya. b. Selanjutnya perbedaan terletak pada lokasi Pelaksanaan Rekrutmen dimana peneliti mengambil BKD sebagai lokasi Penelitian.	a. Tujuan penelitian sama-sama Tentang pelaksanaan Rekrutmen. b. Jenis penelitian yaitu Kuantitatif.
3	Devira Puspasari/ Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan/ Vol. 4 No. 3 Tahun 2018	a. Pendul menggunakan Teori Hasibuan 2010. Sedangkan peneliti menggunakan teori Simamora. b. Pendul menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.	a. Lokasi pelaksanaan Rekrutmen sama-sama di fasilitasi oleh BKD. b. Fokus penelitian sama-sama ingin mengetahui pelaksanaan Rekrutmen

### E. Operasionalis Variabel

Selanjutnya penulis akan menjelaskan konsep Operasional Variabel tentang “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* Oleh Badan Kepegawaian Provinsi Riau” yang berdasarkan konsep-konsep Operasional yang telah Penulis jelaskan sebelumnya. Adapun operasional variabel penelitian dapat dilihat pada table II.2 **Tabel II.2 Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Tes (CAT) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
<p>Simamora (2018: 170)</p> <p>Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian</p>	Rekrutmen	1. Penyusunan strategi	<p>a. Penentuan lokasi Rekrutmen</p> <p>b. Penetapan besarnya biaya yang diperlukan</p> <p>c. Penentuan posisi yang dibutuhkan</p> <p>a. Sosialisasi Rekrutmen secara Langsung dan sosialisasi melalui media</p> <p>b. Penyandang Disabilitas</p>	<p>Terlaksana</p> <p>Cukup Terlaksana</p> <p>Kurang Terlaksana</p>

1		2. Pencarian Para Pelamar Kerja	<p>c. Memanfaatkan lembaga pendidikan</p> <p>4</p> <p>a. Seleksi Administrasi</p>	<p>Terlaksana</p> <p>Cukup Terlaksana</p> <p>Kurang</p>
	2	3. Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok	<p>b. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)</p> <p>c. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)</p> <p>5</p> <p>a. Sesuai dengan Tingkat Pendidikan</p> <p>b. Sesuai dengan Kualifikasi/ jenis Jabatan</p> <p>c. Sesuai dengan Bidang Keahlian</p> <p>a. Kepemimpinan</p>	<p>Terlaksana</p> <p>5</p> <p>Terlaksana</p> <p>Cukup Terlaksana</p> <p>Kurang Terlaksana</p>

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

		4. Pengumpulan para Pelamar	b. Perintah c. Pengawasan	Terlaksana
				Cukup Terlaksana
				Kurang Terlaksana
		5. Pelaksanaan		Terlaksana
				Cukup Terlaksana
				Kurang Terlaksana

## F. Teknik Pengukuran

Untuk mempermudah menganalisa data, maka penelitian terhadap pelaksanaan variable atau indikator dibagi dalam tiga tingkatan atau variasi, adapun penilaian tersebut adalah : Terlaksana, Kurang Terlaksana, dan Tidak Terlaksana.

Pengukuran yang digunakan dalam penganalisaan adalah dengan menggunakan penelitian secara persentase, yaitu untuk kategori Terlaksana dengan persentase 67-100%, Untuk Kategori Kurang Terlaksana dengan persentasi antara 34-66%, Sedangkan Tidak terlaksana dengan persentase 33%.

Untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Maka dibuatlah table sebagai berikut :

### 1. Penyusunan Strategi

Terlaksana : Apabila Penilaian Terhadap Indikator Penyusunan Strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 67-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Penyusunan Strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 34-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Penyusunan Strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori dibawah 33%.

2. Pencarian Para Pelamar Kerja

Terlaksana : Apabila Penilaian Terhadap Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 67-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 34-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori dibawah 33%.

3. Penyisihan Pelamar-Pelamar yang Tidak Cocok

Terlaksana : Apabila Penilaian Terhadap Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 67-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 34-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori dibawah 33%.

4. Pengumpulan Para Pelamar

Terlaksana : Apabila Penilaian Terhadap Indikator Pengumpulan Para pelamar yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 67-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Pengumpulan Para pelamar yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori 34-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian Terhadap Indikator Pengumpulan Para Pelamar yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada pada kategori dibawah 33%.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penulis menggunakan tipe penelitian survey deskriptif. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yakni deskriptif kuantitatif, dimana penulis berusaha memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian. Dan itu dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan diperoleh penggambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Menurut Silalahi (2010:27) penelitian Deskriptif ialah menyajikan suatu gambaran yang terperinci tentang satu situasi khusus, setting sosial, atau hubungan. Penelitian deskriptif Kuantitatif yaitu dengan mengetahui cara pandang objek penelitian lebih mendalam yang tidak bisa diwakili dengan angka-angka statistik.

Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasannya metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan intervensi yang disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel, dan pengujian hipotesis sehingga memberikan hasil penelitian yang aktual.

Oleh karena itu penulis berusaha menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi yang timbul pada objek sehingga dapat diperoleh sebuah kesimpulan jelas mengenai penelitian yang dimaksud.

### **B. Lokasi penelitian**

Menurut Usman (2009;4) penetapan lokasi penelitian dimaksudkan untuk membatasi daerah dari variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini penulis lakukan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang bertempat di Jalan Cut Nyak Dien, Jadirejo, kecamatan Sukajadi. Alasan memilih tempat penelitian ini karena ingin mengetahui permasalahan apa saja yang terjadi kantor tersebut dalam pelaksanaan tugas rekrutmen masih dinilai perlu ditingkatkan. Seperti Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur penyelenggara rekrutmen serta terbatasnya fasilitas pendukung system CAT seperti jumlah computer dan perlengkapan teknis yang kurang optimal.

Dan alasan utama pemilihan lokasi penelitian ditujukan kepada Instansi tersebut adalah karena Instansi ini merupakan ujung tombak pelaksanaan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara yang ada di Provinsi Riau serta instansi ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan dan mengawasi jalannya Rekrutmen tersebut.

### C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diteapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak terkait yang dinilai terlibat dengan proses keputusan agenda Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara.

Masih menurut Sugiyono (2003:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan jumlah peneliti tidak mungkin semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan penelitian (dalam Narbuko dan Abu Achmadi 2008:107).

Adapun yang menjadi Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sebagai Key Informan, Panitia/SATGAS (Satuan Tugas) Pelaksanaan Rekrutmen Provinsi Riau yang berjumlah 67 orang yang terdiri dari Tim seleksi Administrasi 19 orang, Tim Pengawas Seleksi Administrasi 10 orang, Tim Pelaksana SKD dan SKB 57 Orang (Termasuk 19 orang Tim Seleksi Administrasi) dan Tim Pemantau Ujian 8 orang dan masyarakat yang ikut melaksanakan Pelaksanaan Rekrutmen Melalui sistem CAT.

**Tabel III.1. Tabel Populasi dan Sampel Tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test ( CAT) Oleh Badan Kepegawaian Provinsi Riau**

No	Sub populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	1	1	100%
2	PanitiaPelaksanaan Rekrutmen Provinsi Riau			
	a. Tim Seleksi Administrasi	19	9	47,3%
	b. Tim Pengawas Seleksi Administrasi	10	5	50%
	c. Tim pelaksana SKD & SKB	38	20	35%
	d. Tim Pemantau Ujian	8	4	50%
	Jumlah Tim	76	38	50%
3	Masyarakat yang lulus SKD	3.423	20	0,58%
4	Jumlah	3.499	59	1,68%

Sumber : Modifikasi peneliti 2021

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel atau Teknik penarikan Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang penulis gunakan dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah menggunakan Probability sample dengan menggunakan teknik proportional simple random sampling. Teknik ini merupakan teknik

pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2010;82).

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Guna memperoleh data yang dibutuhkan Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, maka penulis membagi kedalam dua bagian:

- a. Data primer menurut Iskandar (2008:253) adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada responden. Data primer adalah data yang belum jadi dan diperoleh langsung dilapangan yang menggunakan sumber informasi utama guna memperoleh jawaban dari permasalahan, dalam hal ini terkait tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau.
- b. Data sekunder Menurut Iskandar (2008:253) adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan lainnya. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dengan melalui riset kepustakaan, literatur, dokumen yang diperoleh dari organisasi, peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan Peningkatan Kebudayaan daerah.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dan informasi lengkap yang dibutuhkan peneliti sebagai rujukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data secara langsung ataupun tidak langsung terhadap focus penelitian. dalam hal ini pengambilan data yang dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

### a. Observasi

Observasi yaitu kegiatan pengumpulan data yang penulis lakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan.

Yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Dengan observasi penulis dapat mengetahui langsung kejadian sesungguhnya di lapangan.

### b. Wawancara

Menurut Ridwan (2009;29) wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara komunikasi langsung kepada responden/ partisipan mengenai bahan, keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan di selidiki, yaitu kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

### c. Kuesioner

Yaitu suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara sistematis berkaitan dengan Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil

Negara Melalui *Sistem Computer Assisted Test (CAT)* oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terhadap responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

d. Dokumentasi

Yaitu teknik pengambilan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian ini, melalui dokumen-dokumen yang diperlukan. Guna melengkapi data primer di atas dilakukan pula pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini peneliti dapatkan melalui sumber dokumen-dokumen yang berupa peraturan perundang-undangan, peraturan daerah, arsip-arsip dan laporan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

**G. Teknik Analisa Data**

Semua data yang telah diperoleh dalam penelitian lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan untuk dijadikan bahan masukan dalam penelitian ini. Kemudian data tersebut diolah, dipresentasikan untuk di analisa secara deskriptif kuantitatif sesuai dengan data yang ada guna dilakukan analisa kuantitatif. Kemudian ditelaah dengan teori yang terdapat di dalam berbagailiteratur, serta diinterpretasikan dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan dan saran.

## H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

**Tabel III.1. Tabel jadwal waktu penelitian tentang Analisis pelaksanaan rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Jenis Kegiatan	Bulan di Tahun 2021											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sep	Okt	Nov	Des
1	Persiapan dan Penyusunan UP	X											
2	Seminar UP		X										
3	Perbaikan UP			X									
4	Penambahan Informasi wawancara				X								
5	Pengurusan Rekomendasi Penelitian					X							
6	Penelitian Lapangan						X						
7	Penelitian dan Analisa data						X	X					
8	Penyusunan Laporan Penelitian (Skripsi)								X	X	X		
9	Konsultasi Perbaikan Skripsi										X	X	
10	Ujian Skripsi												X



## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Provinsi Riau

Riau merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di bagian Tengah Pulau Sumatera. Provinsi ini terletak di bagian tengah pantai Timur pulau Sumatera, yaitu di sepanjang pesisir Selat Malaka. Nama Riau berasal dari beberapa penafsiran yaitu pertama berasal dari penamaan orang Portugis dengankata “rio” yang berarti sungai, kedua berasal dari tokoh Sinbad Al-Bahar dalam kitab Alfu Laila Wa Laila (Seribu Satu Malam) yang menyebut “riahi” yang berarti air ataulaut, ketiga berasal dari penuturan masyarakat setempat yang diangkat dari kata “rioh” atau “riuh” yang berarti ramai/hiruk pikuk orang bekerja. Nama ini kemungkinan mulai terkenal semenjak Raja Kecil memindahkan pusat kerajaan Melayu dari Johor ke Ulu Riau pada tahun 1719.

Hingga tahun 2004, Provinsi Ini juga meliputi Kepulauan Riau, sekelompok Pulau-pulau Kecil (Pulau-pulau utamanya antara Lain Pulau Batam dan Pulau Bintan) yang terletak di sebelah Timur Sumatera dan Sebelah Selatan Singapura. Kepulauan ini dimekarkan menjadi Provinsi tersendiri pada Juli 2004. Ibu Kota dan Kota besar Riau adalah Pekanbaru.

Provinsi Riau merupakan penggabungan dari sejumlah kerajaan Melayu yang pernah berjaya di wilayah ini yaitu Kerajaan Indragiri (1658-1838), Kerajaan Siak Sri Indrapura (1723-1858), Kerajaan Pelalawan (1530-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913) dan beberapa kerajaan kecil lainnya seperti Tambusai, Rantau

Binuang Sakti, Rambah, Kampar dan Kandis. Pembangunan Provinsi Riau disusun melalui Undang-Undang Darurat No. 19 tahun 1957 yang kemudian disahkan sebagai Undang-Undang No.61 tahun 1958. Provinsi Riau dibangun cukup lama dengan usaha keras dalam kurun waktu hampir 6 tahun sejak 17 November 1952 sampai dengan 5 Maret 1958.

- **Visi Pembangunan Provinsi Riau**

Sebagaimana diamanahkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025, Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Riau 2005-2025 adalah : *"Terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara Tahun 2025"*.

Selanjutnya, visi jangka panjang tersebut diuraikan kedalam 12 Misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Provinsi Riau sebagai Pusat Kegiatan Perekonomian;
2. Mewujudkan Perekonomian yang Berdaya Saing dan Berkelanjutan;
3. Mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah
4. Mewujudkan kerjasama pembangunan antar wilayah
5. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi Pemerintah daerah
6. Mewujudkan dukungan sistem informasi pembangunan yang handal

7. Mewujudkan masyarakat Riau yang mandiri dan sejahtera
8. Mewujudkan kebudayaan Melayu sebagai payung kebudayaan
9. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berakhlak
10. Mewujudkan keamanan dan kenyamanan masyarakat
11. Mewujudkan lingkungan yang lestari
12. Mewujudkan masyarakat madani

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2019-2024 yang merupakan pengejawantahan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Riau saat ini merupakan tahap Keempat RPJPD yang berlandaskan pelaksanaan dan pencapaian. Visi RPJMD Provinsi Riau Tahun 2019-2024 : *"Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)"*.

- **Misi Pembangunan Provinsi Riau**

Adapun misi yang dijalankan untuk mencapai visi jangka menengah tersebut adalah:

1. Mewujudkan Sumberdaya Manusia yang Beriman, Berkualitas dan Berdaya Saing melalui Pembangunan Manusia Seutuhnya,

2. Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur Daerah yang Merata dan Berwawasan Lingkungan.
3. Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang inklusif, Mandiri dan Berdaya Saing,
4. Mewujudkan Budaya Melayu sebagai Payung Negeri dan Mengembangkan Pariwisata yang Berdaya Saing dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Pelayanan Publik yang prima berbasis Teknologi Informasi.

- **Demografi**

Propinsi Riau terdiri dari wilayah daratan dan perairan dengan luas 87023.66 Km<sup>2</sup>. Keberadaanya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai Selat Malaka yang terletak antara 01<sup>0</sup>05<sup>0</sup> 00” Lintang Selatan 02<sup>0</sup>25<sup>0</sup>00<sup>0</sup> Lintang Utara atau antara 100<sup>0</sup>00’-105<sup>0</sup>05’ 00” Bujur Timur. Didaratan terdapat 15 sungai diantaranya 4 sungai besar yang mempunyai arti penting sebagai sarana penghubung yakni Sungai Siak (300 Km) dengan kedalaman 8-12 M, Sungai Rokan (400 Km) dengan kedalaman 6-8 M, Sungai Kampar (400 Km) dengan kedalaman ± 6 M dan Sungai Indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6-8 M. Keempat sungai yang membelah dari daratan tinggi Bukit Barisan bermuara di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan ini dipengaruhi pasang surut laut. Adapun batas-batas wilayah Propinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara: Selat Malaka dan Propinsi Sumatera Utara.
- b) Sebelah Selatan: Propinsi Jambi dan Sumatera Barat.
- c) Sebelah Timur: Propinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka.

d) Sebelah Barat: Propinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara

Sedangkan batas-batas Kabupaten/Kota dalam Provinsi Riau adalah:

1. Kabupaten Kuantan Singingi :  
Sebelah Utara: Kabupaten Kampar dan Kabupaten Palalawan  
Sebelah Selatan : Provinsi Jambi  
Sebelah Barat : Provinsi Sumatra Barat  
Sebelah Timur : Kabupaten Indagiri Hulu
2. Kabupaten Indragili Hulu :  
Sebelah Utara : Kabupaten Palalawan  
Sebelah selatan : Provinsi Jambi  
Sebelah Barat : Kabupaten Kuantan Singingi  
Sebelah Timur : Kabupaten Indragili Hilir
3. Kabupaten Indragili Hilir :  
Sebelah Utara : Kabupaten Palalawan  
Sebelah Selatan : Provinsi Jambi  
Sebelah Barat : Kabupaten Indragiri Hulu  
Sebelah Timur :Provinsi Kepulauan Riau
4. Kabupaten Palalawan :  
Sebelah Utara : Kabupaten Bengkalis  
Sebelah Selatan : Kabupaten Kuansing, Indragili Hulu dan Indragiri Hilir  
Sebelah Barat : Kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru  
Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau

5. Kabupaten Siak :

Sebelah Utara : Kabupaten Bengkalis

Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Palalawan

Sebelah Barat : Kota Pekanbaru

Sebelah Timur : Kabupaten Kepulauan Meranti

6. Kabupaten Kampar :

Sebelah Utara : Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak

Sebelah Selatan : Kabupaten Kuantan Sengingi

Sebelah Barat : Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatra Barat

Sebelah Timur : Kabupaten Palalawan Kabupaten Siak

7. Kabupaten Rokan Hulu :

Sebelah Utara : Kabupaten Rokan Hilir dan Provinsi Sumatra Utara

Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar

Sebelah Barat : Provinsi Sumatra Barat

Sebelah Timur : Kabupaten Kampar

8. Kabupaten Bengkalis :

Sebelah Utara : Selat Malaka

Sebelah Selatan : Kabupaten Siak

Sebelah Barat : Kabupaten Rokan Hilir dan Kota Dumai

Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau

9. Kabupaen Rokan Hilir :

Sebelah Utara : Provinsi Sumatra Utara dan Selat Malaka

Sebelah Selatan : Kabupaten Bengkalis

Sebelah Barat : Provinsi Sumatra Utara

Sebelah Timur : Kota Dumai

10. Kabupaten Kepulauan Meranti :

Sebelah Utara : Selat Malaka dan Kabupeten Bengkalis

Sebelah Selatan : Kabupaten Siak

Sebelah Barat : Kabupaten Siak

Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau

11. Kota Pekanbaru :

Sebelah Utara : Kabupaten Siak

Sebelah Selatan : Kabupaten Palalawan

Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Sebelah Timur : Kabupaten Palalawan

12. Kota Dumai :

Sebelah Utara : Kabupaten Bengkalis

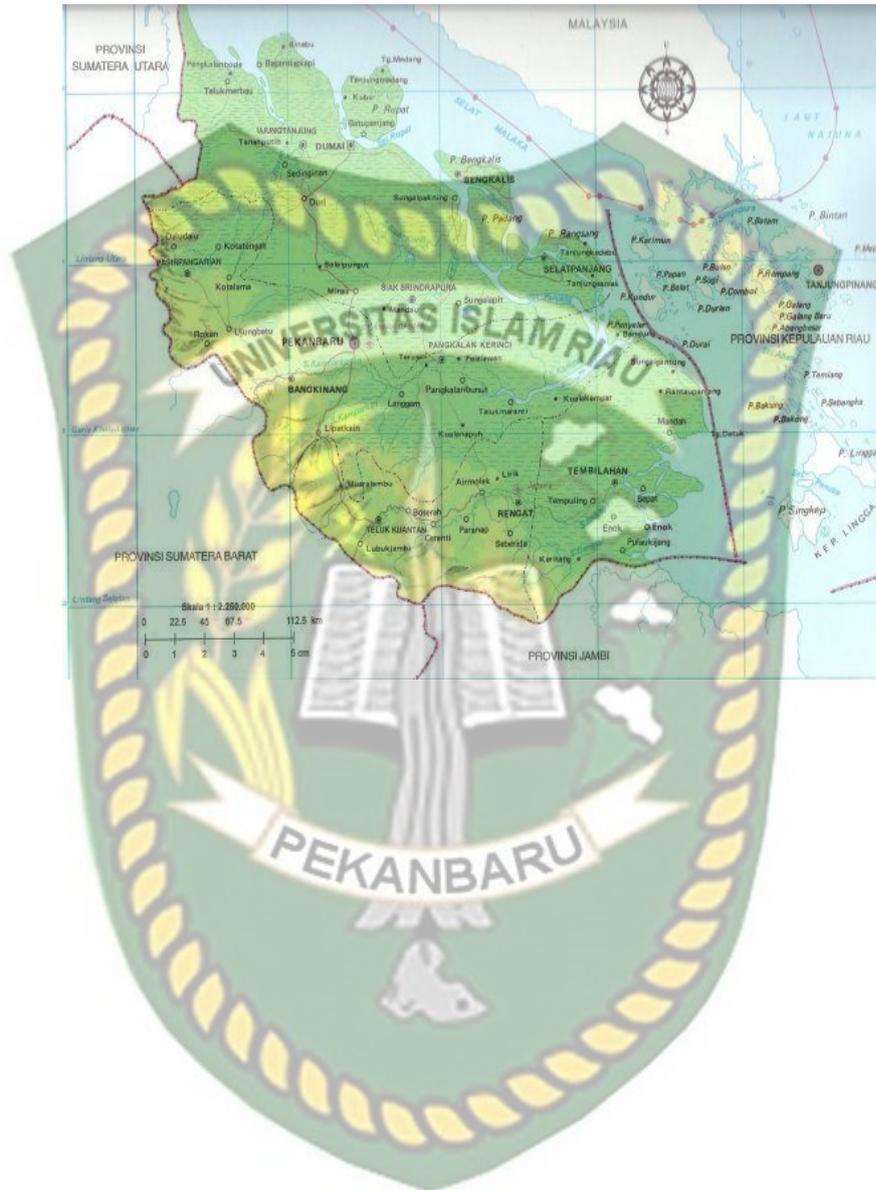
Sebelah Selatan : Kabupaten Bengkalis

Sebelah Barat : Kabupaten Rokan Hilir

Sebelah Timur : Kabupaten Bengkalis



## Peta Provinsi Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Table IV.1. Daftar Kabupaten dan/atau Kota Di Provinsi Riau

No	Kabupaten/Kota	Pusat Pemerintahan	Luas Wilayah (KM <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk	Jumlah Kecamatan	Jumlah Kelurahan / Desa
1	Kabupaten Kuantan Singingi	Teluk Kuantan	5.259,36	326.266	15	11/218
2	Kabupaten Indragiri Hulu	Rengat	7.723,80	421.922	14	16/178
3	Kabupaten Indragiri Hilir	Tembilahan	12.614,78	616.347	20	39/197
4	Kabupaten Pelelawan	Pangkalan Kerinci	12.758,45	365.817	12	14/104
5	Kabupaten Siak	Siak Sri Indrapura	8.275,18	415.128	14	9/122
6	Kabupaten Kampar	Bangkinang	10,983,47	740.839	21	8/242
7	Kabupaten Rokan Hulu	Pasir Pengaraian	7.588,13	553.095	16	6/139
8	Kabupaten Bengkalis	Bengkalis	6.975,41	537.142	11	19/136
9	Kabupaten Rokan Hilir	Bagan siapiapi	8.881,59	631.238	15	25/159
10	Kabupaten Kepulauan Meranti	Selat Panjang	3.707,84	206.611	9	5/96
11	Kota Pekanbaru	Pekanbaru	632,27	886.226	12	83/-
12	Kota Dumai	Dumai	1.623,38	280.174	7	33/-

Pertumbuhan penduduk di Provinsi Riau secara umum dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu kelahiran, kematian dan migrasi. Kebijakan pemerintah dalam upaya menekan laju pertumbuhan penduduk berorientasi pada penurunan tingkat kelahiran dan kematian serta mengendalikan mobilitas penduduk. Upaya

untuk menurunkan tingkat kelahiran dengan mendorong kegiatan seperti penundaan usia perkawinan, penggunaan alat kontrasepsi dan kampanye program Keluarga Berencana (KB). Sementara upaya menurunkan kematian dengan peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Jumlah penduduk Provinsi Riau di tahun 2019 sebanyak 6,84 juta jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari 3,5 juta jiwa laki-laki dan 3,34 juta jiwa perempuan. Kota Pekanbaru merupakan daerah yang memiliki kepadatan penduduk yang paling tinggi yaitu 1.883,64 jiwa per  $\text{KM}^2$  dengan luas 632,27  $\text{KM}^2$ .

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan salah satu indikator kesejahteraan sosial yang diukur dengan angka harapan hidup, angka melek huruf, rata-rata lama sekolah dan pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan. Angka IPM Provinsi Riau merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kualitas penduduk Riau.

## **B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten pemerintah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang kepegawaian. Sedangkan tugas pokoknya yaitu membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi

penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, BKD berfungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD.
- b) Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin, serta pemberhentian pegawai.
- c) Penyusunan formasi pegawai.
- d) Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai.
- e) Penyelenggaraan Penempatan dan mutasi pegawai.
- f) Penyusunan kebijakan pengembangan pegawai termasuk dalam rangka pendidikan dan pelatihan pegawai.
- g) Penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi pegawai.
- h) Penyelenggaraan konseling kepegawaian.
- i) Pembinaan kinerja, disiplin, dan mental spiritual pegawai.
- j) Pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan pegawai.
- k) Penyusunan petunjuk teknis administrasi kepegawaian.
- l) Penyusunan dan evaluasi peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian.
- m) Penyelenggaraan administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 BKD mempunyai tugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Pemerintah Provinsi Riau melalui Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2010 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menjelaskan mengenai Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau beserta susunan organisasinya sebagai berikut :

- g. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- h. Sekretariat, terdiri atas :
  - 4. Subbagian perencanaan program
  - 5. Subbagian keuangan dan perlengkapan
  - 6. Subbagian kepegawaian dan umum
- i. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri atas :
  - 4. Subbidang Pengadaan dan Tata Usaha kepegawaian
  - 5. Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
  - 6. Subbidang Pensiun
- j. Bidang Mutasi, terdiri atas :
  - 4. Subbidang Kepangkatan
  - 5. Subbidang Pimpinan Tinggi dan Administrasi
  - 6. Subbidang Jabatan Fungsional
- k. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri atas :

3. Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai
4. Subbidang Pengembangan Pendidikan Kepemimpinan dan Teknis
- l. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, terdiri atas :
  4. Subbidang Kedudukan Hukum
  5. Subbidang Kesejahteraan Pegawai
  6. Subbidang Pembinaan Pegawai
- m. Unit pelaksana Teknis Penilaian Kompetensi, terdiri dari :
  1. Sub Bagian Tata Usaha
  2. Seksi Penyelenggaraan Kompetensi
  3. Seksi Pengembangan Kompetensi
- n. Jabatan Fungsional
  - **Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

“Terwujudnya pusat pembinaan dan pengembangan aparatur yang Profesional Untuk Mendukung Visi Riau 2020”.
  - **Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**
    - 1) Meningkatkan mutu SDM Aparatur melalui lembaga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
    - 2) Meningkatkan mutu dan jumlah sarana dan prasarana Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
    - 3) Menyusun pedoman pembinaan dan pengembangan aparatur sesuai otonomi daerah
    - 4) Melaksanakan koordinasi tingkat Provinsi dan regional secara bertahap

- 5) Melaksanakan pengawasan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karirpegawai di Provinsi Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN

#### A. Identitas Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 59 orang Responden yang terdiri dari 1 orang Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, 38 orang Panitia Pelaksanaan Rekrutmen dan 20 orang Responden masyarakat yang mengikuti rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara. Serta 1 orang Kepala Badan Kepegawaian Daerah provinsi Riau sebagai key informan. Adapun identitas responden yang penulis paparkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta umur Responden.

##### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian untuk menilai Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, dan identitas menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel V.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin yang di Tujukan kepada Panitia Pelaksanaan Rekrutmen**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	18
2	Perempuan	21
	Jumlah	39

*Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin Laki-laki sebanyak 7 orang atau setara dengan 35%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sama dengan 65% responden. Untuk menilai Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

**Tabel V.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin yang di Tujukan kepada Masyarakat**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	7
2	Perempuan	13
	Jumlah	20

*Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

Dari tabel V.2 Dapat kita lihat bahwa responden masyarakat tentang Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebanyak 13 orang responden Perempuan atau 65% dan 7 orang Laki-laki dengan persentase 35%.

## 2. Tingkat Pendidikan

Kemudian dalam identitas responden yang berada pada penelitian ini terdapat juga identitas Tingkat Pendidikan Terakhir. Data responden berdasarkan pengelompokan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel V.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang di Tujukan kepada Panitia Pelaksanaan Rekrutmen**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	-
4	D3	9
5	S1	24
6	S2	6
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

*Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan responden Panitia Pelaksanaan Rekrutmen, yakni sebanyak 9 orang dengan persentase 23,07% lulusan D3, 24 Orang responden atau 61,53% lulusan Strata Satu (S1) dan sebanyak 6 orang responden lulusan Stata Dua (2) dengan persentase 15,38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat pendidikan terakhir Panitia Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Provinsi Riau didominasi oleh lulusan Strata Satu (S1).

**Tabel V.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang di Tujukan kepada Masyarakat**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	-
2	SMP	-

3	SMA	8
4	D3	3
5	S1	9
6	S2	-
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden berdasarkan data yang berhasil diperoleh oleh peneliti adalah sebanyak 8 orang responden masyarakat yang mengikuti Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara atau setara dengan 40% adalah lulusan SMA, sebanyak 3 orang responden masyarakat dengan lulusan D3 atau 15%, dan sebanyak 9 orang responden masyarakat dengan lulusan Starata Satu (S1) atau sama dengan 45%. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat pendidikan terakhir masyarakat yang mengikuti Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara didominasi oleh lulusan Strata Satu (S1).

### 3. Kelompok Umur Responden

Peneliti akan menjelaskan mengenai pembagian identitas responden berdasarkan kelompok umur. Berdasarkan hasil penelitian identitas responden berdasarkan latar belakang usia dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Umur yang di Tujukan kepada Panitia Pelaksanaan Rekrutmen**

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)
1	17 – 26	4
2	27 – 36	25

3	37 – 46	7
4	47 – 56	2
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan kelompok umur didominasi oleh umur 27 - 36 Tahun yaitu berjumlah 25 orang dengan persentase 64,10%, dan kemudian diikuti dengan umur 37 - 46 Tahun sebanyak 7 orang atau 17,94%, sebanyak 4 orang responden panitia pelaksana rekrutmen berada pada kelompok umur 17 – 26 Tahun atau 10,25% dan terakhir sebabanyak 2 orang responden dengan umur 47 – 56 Tahun atau sama dengan 5,12%.

**Tabel V.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Umur yang di Tujukan kepada Masyarakat**

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)
1	17 – 26	16
2	27 – 36	4
3	37 – 46	-
4	47 – 56	-
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

Dari tabel V.6 dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan kelompok umur didominasi oleh 17 – 26 Tahun dengan jumlah 16 orang responden atau setara dengan 80%, selanjutnya pada golongan umur 27 – 36 Tahun sebanyak 4 orang responden atau 20%. Sedangkan untuk klasifikasi umur

37 – 46 Tahun sebanyak 0 Orang dan pada tingkatan 47 - 56 Tahun juga sebanyak 0 Orang responden.

### **B. Tanggapan Responden Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

Pada pelaksanaan pengadaan ASN tahun sebelumnya, pengadaan dilakukan secara konvensional dengan menggunakan LJK. Proses pengadaan secara konvensional masih dijumpai beberapa permasalahan. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur birokrasi merupakan salah satu penyebab di bentuknya sistem Computer Assisted Test (CAT) oleh BKN.

Maksud dari pada pedoman penilaian Pelaksanaan ini adalah sebagai acuan lembaga dan pemerintah daerah dalam menilai sebuah pelaksanaan dari suatu kebijakan. Sedangkan tujuannya adalah agar pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara dapat dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Sehingga dapat terwujud Pelaksanaan kebijakan secara efektif.

Dalam bagian ini penulis akan menjelaskan analisis jawaban responden yang diambil dari sampel Panitia Pelaksanaan Rekrutmen dan sampel dari Masyarakat yang ikut melaksanakan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara. Dilakukan dengan Pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Indikator Penyusunan Strategi
- 2) Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja
- 3) Indikator Penyisihan Pelamar-Pelamar yang Tidak Cocok

#### 4) Indikator Pengumpulan Para Pelamar

Dalam penelitian ini dilakukan pembahasan terperinci satu persatu dari setiap penilaian yang diberikan responden terhadap pertimbangan yang telah disajikan agar data yang dihasilkan dapat dipahami secara mudah.

##### 1) **Indikator Penyusunan Strategi**

Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat diukur salah satunya dengan Indikator Penyusunan Strategi. Persyaratan utama bagi penyusunan strategi yang efektif adalah departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab. Penyusunan strategi merupakan langkah awal yang harus dilakukan secara akurat dilaksanakan oleh para tim panitia. Perencanaan perekrutan ini dimulai dengan dikeluarkannya surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Panitia Pelaksana Rekrutmen yang berjumlah 38 orang dan 20 orang responden masyarakat terhadap indikator Penyusunan Strategi yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Penentuan Lokasi Rekrutmen, Penetapan Besarnya Biaya yang di Perlukan, dan penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.7a Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyusunan Strategi	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang terlaksana	
1	Penentuan Lokasi Rekrutmen	33	5	-	38
2	Penetapan Besarnya Biaya yang Diperlukan	26	12	-	38
3	Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan	38	-	-	38
<b>Jumlah</b>		97	17	-	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari Tabel V.7a dapat dilihat bahwa dari total keseluruhan responden 38 orang, untuk item penilaian Penentuan Lokasi Rekrutmen yang menjawab terlaksana adalah sebanyak 33 orang Terlaksana. Yang menjawab Cukup Terlaksana sebanyak 5 orang, dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang terlaksana.

Selanjutnya item penilaian yang kedua yaitu Penetapan besarnya biaya yang diperlukan adalah sebanyak 26 responden panitia pelaksana menjawab Terlaksana, 12 orang responden menjawab Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

Kemudian untuk item penilaian terakhir dalam indikator Penyusunan Strategi yaitu penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan, dari total keseluruhan responden yaitu sebanyak 38 orang, seluruhnya menjawab Terlaksana. Dan tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana dan Cukup terlaksana.

**Tabel V.7b Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyusunan Strategi	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	
1	Penentuan Lokasi Rekrutmen	99	10	-	109
2	Penetapan Besarnya Biaya yang Diperlukan	78	24	-	102
3	Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan	114	-	-	114
<b>Jumlah</b>		291	34	-	325

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021*

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Responden} \times \text{Kategori Tertinggi} \\
 &= 38 \times 3 \\
 &= 114
 \end{aligned}$$

$$\text{Skor Tertinggi Indikator} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah item yang dinilai}$$

$$= 114 \times 3$$

$$= 342$$

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{325}{342} \times 100$$

$$= 92,32\% \text{ (Terlaksana)}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden panitia pelaksana rekrutmen mengenai Indikator Penyusunan Strategi dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 92,32% yang menunjukkan pada Interval “Terlaksana”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakilkan oleh Ibu Ade Sherly selaku Panitia dan merupakan bagian dari Subid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, beliau menjawab :

*“ Jadi penentuan Lokasi Rekrutmen itu sudah ada ya, sudah kita cantumkan juga di website, pas kita dinyatakan lulus seleksi administrasi kalau kita masuk ke akun kita nih langsung ada penjelasan kita akan mengikuti ujian dimana, sama halnya dengan penentuan Formasi, dari sebelum pendaftaran dibuka juga sudah tau apa-apa saja lowongan yang akan dibuka dan berapa jumlahnya tiap daerah, saya rasa semua sudah jelas. Kalau untuk biaya yang diperlukan BKD itu untuk pengurusan Dokumen dan pengadaan ASN nya, jadi itu relatif ya, makin banyak ASN yang akan direkrut maka akan semakin banyak biaya yang akan dikeluarkan. Tapi kalau untuk pesertanya tidak dipungut biaya apapun”.*  
(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 10.30 Wib, Senin 20 September 2021)

Berdasarkan jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer

Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, tanggapan dari Panitia pelaksana mengenai Indikaor Penyusunan Strategi adalah “Terlaksana” dimana BKD selaku pejabat yang menangani kegiatan rekrutmen ini telah melakukan tugasnya dalam hal penyampaian informasi kepada masyarakat.

**Tabel V.8a Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyusunan Strategi	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang terlaksana	
1	Penentuan Lokasi Rekrutmen	16	4	-	20
2	Penetapan Besarnya Biaya yang Diperlukan	7	8	5	20
3	Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan	18	2	-	20
<b>Jumlah</b>		41	14	5	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021*

Dari tabel V.8a dapat kita lihat bahwa dari item penilaian pertama yaitu Penentuan Lokasi Rekrutmen daritotal 20 orang responden yang menjawab terlaksana sebanyak 16 orang. Selanjutnya sebanyak 4 orang responden

Masyarakat menjawab Kurang Terlaksana. Dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab kurang terlaksana.

Pada item penilaian yang ke dua yaitu Penetapan Besarnya Biaya yang Diperlukan dari 20 orang responden, sebanyak 7 orang responden masyarakat menanggapi Terlaksana. Kemudian ada 8 orang responden masyarakat yang menanggapi Cukup terlaksana. Dan sisanya 5 orang menanggapi Kurang terlaksana.

Item penilaian ketiga yaitu Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan dari total keseluruhan 20 orang responden masyarakat ada sebanyak 18 orang menanggapi Terlaksana. Selanjutnya sebanyak 2 orang responden masyarakat menanggapi Cukup Terlaksana. Dan 0 orang atau tidak ada yang menanggapi Kurang Terlaksana.

**Tabel V.8b Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyusunan Strategi Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyusunan Strategi	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	
1	Penentuan Lokasi Rekrutmen	48	8	-	56
2	Penetapan Besarnya Biaya yang	21	16	5	42

	Diperlukan				
3	Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan	54	4	-	58
<b>Jumlah</b>		123	28	5	156

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Responden} \times \text{Kategori Tertinggi} \\ &= 20 \times 3 \\ &= 60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi Indikator} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah item yang dinilai} \\ &= 60 \times 3 \\ &= 180 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100 \\ &= \frac{156}{180} \times 100 \\ &= 86,67\% \text{ (Terlaksana)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden masyarakat mengenai indikator Penyusunan Strategi dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 86,67% yang menunjukkan pada Interval “Terlaksana”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan pada indikator Penyusunan Strategi sudah cukup baik, hal ini dikarenakan tidak adanya keluhan dar masyarakat mengenai Rekrutmen melalui Sistem CAT. Hal ini ditandai juga

adanya kesamaan tanggapan antara responden Panitia Pelaksana dan masyarakat yang sama-sama menggapai Terlaksana.

Kemudian dari hasil wawancara dengan responden masyarakat, mengenai indikator penyusunan strategi dengan pertanyaan yaitu Apakah penentuan Lokasi ujian, dan Formasi sudah jelas disampaikan oleh BKD ? dan adakah penjelasan mengenai biaya yang diperlukan ?

*“Untuk lokasi tempat ujian akan dilaksanakan sudah jelas, kalau kita buka akun kita masing-masing juga udah disebutkan, pada hari apa jam berapa dan lokasinya dimana. Untuk formasi juga sama sudah lengkap di Google jauh-jauh hari sebelum pendaftaran. Nah kalau biaya saya kurang tau ya, kalau untuk saat ini saya tidak tau ada biayanya atau tidaknya”.*  
(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 14.30 Wib, Senin 20 September 2021)

Dari wawancara dengan responden masyarakat diatas, dapat dijelaskan bahwa pada indikator penyusunan strategi yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Penentuan Lokasi Rekrutmen, Penetapan Besarnya Biaya yang di Perlukan, dan penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan, sangat dibutuhkan dalam kesuksesan pelaksanaan Rekrutmen. Pelaksanaan akan efektif apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui hal apa saja yang harus dikerjakan dan dikomunikasikan kepada bawahan.

## **2). Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja**

Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara dapat diukur salah satunya dengan Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja. Meskipun Strategi atau perencanaannya sudah baik namun apabila dalam proses pencarian pelamar kerja tidak tepat sasaran maka Perekrutan tidak akan membuahkan hasil secara optimal.

Dalam hal ini pentingnya sebuah Organisasi menjalin kerjasama dengan pihak luar seperti Sekolah atau Universitas.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Panitia yang berjumlah 38 orang dan 20 orang responden masyarakat terhadap Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui media, Penyandang Disabilitas, dan Memanfaatkan Lembaga Pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel V.9a Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pencarian Para Pelamar Kerja	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang terlaksana	
1	Sosialisasi Rekrutmen secara Langsung dan Sosialisasi melalui Media	28	10	-	38
2	Penyandang Disabilitas	26	12	-	38
3	Memanfaatkan lembaga Pendidikan	34	4	-	38
<b>Jumlah</b>		88	26	-	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada indikator Pencarian Para pelamar kerja mengenai item penilaian Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui Media dalam proses Pelaksanaan Rekrutmen dari jumlah keseluruhan responden Panitia yang berjumlah 38 orang, sebanyak 28 orang menanggapi Terlaksana, 10 orang responden menjawab Cukup terlaksana dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

Item penilaian kedua yaitumengenai Penyandang Disabilitas, dimana dari keseluruhan jumlah responden, sebanyak 26 orang responden Panitia Pelaksana menjawab Terlaksana, 12 orang lainnya menjawab Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

Sedangkan untuk item penilaian terakhir pada Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja yaitu Memanfaatkan Lembaga Pendidikan dari total 38 orang responden, sebanyak 34 orang responden Panitia Pelaksana menjawab Terlaksana, 4 orang menjawab Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

**Tabel V.9b Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pencarian Para Pelamar Kerja	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	

1	Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui Media	84	20	-	104
2	Penyandang Disabilitas	78	24	-	102
3	Memanfaatkan lembaga Pendidikan	102	8	-	110
<b>Jumlah</b>		264	52	-	316

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Responden} \times \text{Kategori Tertinggi} \\ &= 38 \times 3 \\ &= 114 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi Indikator} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah item yang dinilai} \\ &= 114 \times 3 \\ &= 342 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100 \\ &= \frac{316}{342} \times 100 \\ &= 92,39\% \text{ (Terlaksana)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban Responden Panitia Pelaksana Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 92,39% yaitu berada pada Interval “Terlaksana”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakilkan oleh Ibu Ade Sherly selaku

Panitia dan merupakan bagian dari Subid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, dengan pertanyaan Apakah BKD sudah melakukan Sosialisasi baik langsung maupun melalui media, dan Apakah BKD juga mengikut sertakan Penyandang Disabilitas dan Lembaga pendidikan dalam rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara ?

*“Mengenai sosialisasi melalui media sudah kita lakukan, boleh dilihat di website resmi kami di <https://bkd.riau.go.id> kami sudah memasukan semua informasi mengenai Pelaksanaan Rekrutmen disitu dan itu bisa diakses oleh siapapun, sedangkan kalau untuk sosialisasi langsung memang kita belum melaksanakannya karena keterbatasan Sumber Daya yang kita miliki. Untuk Penyandang Disabilitas juga tetap dibuka karena memang diwajibkan dari pusat, kita mengambil 1-2% dari total keseluruhan Calon ASN. Nah mengenai lembaga pendidikan, itu tetap dibuka bahkan setiap tahun ya kalau itu di ambilnya, seperti IPDN, STAN, STIS, SSN, itu sudah jelas langsung diangkat menjadi ASN dengan prosedur yang sudah ditetapkan, tapi untuk lembaga Pendidikan tidak dipegang oleh BKD, melainkan BKN langsung”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 10.30 Wib, Senin 20 September 2021)*

Berdasarkan jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, tanggapan dari Panitia pelaksana Rekrutmen mengenai indikator Pencarian Para Pelamar Kerja adalah “Terlaksana”.

**Tabel V.10a Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pencarian Para Pelamar Kerja	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang terlaksana	

1	Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui Media	8	8	4	20
2	Penyandang Disabilitas	7	8	5	20
3	Memfaatkan lembaga Pendidikan	17	3	-	20
<b>Jumlah</b>		34	19	7	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan tabel yang peneliti sajikan diatas dapat kita lihat bahwa untuk penilaian mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar kerja, dengan item penilaian yang pertama yaitu Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui Media dari total keseluruhan responden 20 orang, sebanyak 8 orang responden masyarakat menjawab Terlaksana, 8 orang lainnya menjawab Cukup Terlaksana dan 4 orang sisanya menjawab Kurang Terlaksana.

Pada item penilaian kedua yaitu mengenai Penyandang disabilitas, dimana dari jumlah total responden masyarakat yang berjumlah 20 orang, sebanyak 7 orang menjawab Terlaksana, ada 8 orang responden masyarakat yang menjawab Cukup Terlaksana, dan 5 orang lainnya menjawab Kurang Terlaksana.

Item penilaian terakhir pada indikator Pencarian para pelamar kerja yaitu Memfaatkan Lembaga Pendidikan, sebanyak 17 orang responden masyarakat menjawab Terlaksana, dan ada 3 orang lainnya menjawab Cukup Terlaksana. Sedangkan yang menjawab Kurang terlaksana adalah 0 atau tidak ada.

**Tabel V.10b Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pencarian Para Pelamar Kerja	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	
1	Sosialisasi Rekrutmen secara Langsung dan melalui Media	24	16	4	44
2	Penyandang Disabilitas	21	16	5	42
3	Memanfaatkan lembaga Pendidikan	51	6	-	57
<b>Jumlah</b>		96	38	9	143

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Responden} \times \text{Kategori Tertinggi} \\ &= 20 \times 3 \\ &= 60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi Indikator} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah item yang dinilai} \\ &= 60 \times 3 \\ &= 180 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100 \\ &= \frac{143}{180} \times 100 \end{aligned}$$

= 79,44% (Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden masyarakat mengenai indikator Pencarian Para Pelamar Kerja dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 79,44%. Berada pada Interval “Terlaksana”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan mengenai Pelaksanaan Rekrutmen melalui sistem CAT yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian sudah Terlaksana dengan baik, mengingat tidak adanya keluhan yang berarti dari masyarakat yang mengikuti seleksi Calon Aparatur Negara. Dipertegas dengan adanya jawaban dari responden masyarakat saat diwawancarai dengan pertanyaan Apakah BKD sudah melakukan Sosialisasi Rekrutmen secara Langsung maupun melalui Media kemasyarakatan, dan apakah penyandang disabilitas serta Lembaga Pendidikan juga diikuti sertakan dalam rekrutmen ini ? masyarakat menjawab :

*“Sosialisasi melalui media menurut saya sudah dilakukan, mengingat kemudahan mengakses berita dan contoh-contoh soal untuk seleksi CPNS ini, tapi mengenai sosialisasi secara langsung saya rasa tidak ada ya, saya juga belum pernah dengar jadi kurang tau. Untuk penyandang disabilitas kalau kita mau daftar akun dan memilih formasinya disitu ada sih kuota untuk penyandang disabilitas, tapi untuk realisasinya saya juga kurang tau, saat seleksi juga tidak nampak mungkin dilokasi yang berbeda. Kalau untuk lembaga pendidikan sudah jelas ada ya, setiap lulusan pasti diambil kalau untuk sekolah pemerintahan gitu, tapi untuk pelaksanaannya saya juga tidak tau jelas”.* (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 14.30 Wib, Senin 20 September 2021)

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari analisis jawaban baik menurut Panitia Pelaksana Rekrutmen dan masyarakat mengenai Indikator Pencarian para Pelamar kerja yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Sosialisasi Secara Langsung dan Sosialisasi melalui media, Penyandang Disabilitas, dan Memanfaatkan Lembaga Pendidikan sama-sama menjawab “Terlaksana”.

### **3). Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok**

Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat diukur salah satunya dengan Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok. Dalam Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok memerlukan perhatian yang cukup besar khusus untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring. Dalam proses ini memiliki pengaruh yang cukup signifikan.

Untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Panitia Pelaksana Rekrutmen yang berjumlah 38 orang dan responden masyarakat yang berjumlah 20 orang, terhadap Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok, dimana dalam Indikator ini terdapat Tiga Item Penilaian yaitu seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel V.11a. Tabel Skor Responden Panitia Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara**

**Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Seleksi Administrasi	34	4	-	38
2	Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)	36	2	-	38
3	Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)	37	1	-	38
<b>Jumlah</b>		111	3	-	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021*

Dari tabel V.11a dapat kita lihat bahwa dari total 38 orang responden panitia, pada item penilaian pertama yaitu tentang Seleksi Administrasi ada sebanyak 34 orang menanggapi Terlaksana, 4 orang responden lainnya menanggapi Cukup Terlaksana. Dan 0 orang atau tidak ada yang menanggapi Kurang Terlaksana.

Pada item penilaian Kedua yaitu Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dalam Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok. dari total responden 38 orang, sebanyak 36 jawaban responden mengatakan Terlaksana. Ada 2 orang responden menyatakan Cukup Terlaksana dan tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

Item penilaian Ketiga Yaitu Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) terhadap Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok. Dari jumlah total 38 orang responden, sebanyak 37 orang menjawab Terlaksana. Lalu ada 1 orang yang menjawab Cukup terlaksana dan 0 orang yang menanggapi Kurang Terlaksana.

**Tabel V.11b. Analisis Jawaban Responden Panitia Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang Terlaksana (1)	
1	Seleksi Administrasi	102	8	-	110
2	Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)	108	4	-	112
3	Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)	111	2	-	113
<b>Jumlah</b>		<b>321</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>335</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Skor Tertinggi = Jumlah Responden x Kategori Tertinggi

$$= 38 \times 3$$

$$= 114$$

Skor Tertinggi Indikator = Skor Tertinggi x Jumlah Item Yang Dinilai

$$= 114 \times 3$$

$$= 342$$

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{335}{342} \times 100$$

$$= 97,95\% \text{ ( Terlaksana)}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden Panitia Pelaksana Rekrutmen mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak Cocok dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 97,95% dan berada pada Interval “Terlaksana”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakilkan oleh Ibu Ade Sherly selaku Panitia dan merupakan bagian dari Subid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, dengan pertanyaan Apakah Seleksi Administrasi, SKD dan SKB sudah dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) ? beliau menjawab :

*“Sebisa mungkin kami melakukan semua tahapan Proses seleksi Rekrutmen Calon Aparatur Negara sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku, dimulai dari pemberkasan, penyiapan materi SKD, pelaksanaan SKD, dan hasil dari SKD sudah sesuai dengan arahan dari BKN, karena disini kami hanya sebagai fasilitator dan koordinator daerah jadi yang berhak menyusun hal-hal yang berkaitan dengan penyaringan adalah BKN dan MENPAN. Begitu juga dengan SKB, tes kemampuan Bidang ini dilakukan untuk melihat apakah para calon pegawai mampu menguasai bidang yang mereka ambil, semisal guru mereka akan di tes mengajar, dan ini tidak dilakukan secara tatap muka untuk menghindari kecurangan”.*  
(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 10.30 Wib, Senin 20 September 2021)

Berdasarkan jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, tanggapan

dari Panitia pelaksana Rekrutmen mengenai indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok adalah “Terlaksana”.

**Tabel V.12a. Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Seleksi Administrasi	13	4	3	20
2	Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)	16	4	-	20
3	Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)	15	5	-	20
<b>Jumlah</b>		44	13	3	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan tabel 14.a dapat kita lihat bahwa pada indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok pada item penilaian pertama yaitu Seleksi Administrasi dari total 20 orang responden masyarakat, sebanyak 13 orang responden menanggapi Terlaksana. 4 orang responden lainnya menanggapi Cukup Terlaksana dan 3 Orang responden menanggapi Kurang Terlaksana.

Pada indikator berikutnya yaitu Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dari total 20 orang responden, 16 orang responden masyarakat menanggapi Terlaksana. Dan 4 orang lainnya menanggapi Cukup Terlaksana. Sedangkan 0 orang atau tidak ada yang menanggapi Kurang Terlaksana.

Item penilaian terakhir pada indikator penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok yaitu Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sebanyak 15 orang menanggapi Terlaksana. Sedangkan 5 orang lainnya menanggapi Cukup Terlaksana, dan 0 orang atau tidak ada yang menanggapi Kurang Terlaksana.

**Tabel V.12b. Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok Terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang Terlaksana (1)	
1	Seleksi Administrasi	39	8	3	50
2	Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)	48	8	-	56
3	Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)	45	10	-	55
<b>Jumlah</b>		132	26	3	161

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Responden} \times \text{Kategori Tertinggi} \\
 &= 20 \times 3 \\
 &= 60
 \end{aligned}$$

Skor Tertinggi Indikator = Skor Tertinggi x Jumlah item yang dinilai

$$= 60 \times 3$$

$$= 180$$

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{161}{180} \times 100$$

$$= 89,44\% \text{ (Terlaksana)}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden Masyarakat yang mengikuti Rekrutmen mengenai Indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak Cocok dalam Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 89,44% dan berada pada Interval “Terlaksana”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan mengenai Pelaksanaan Rekrutmen melalui sistem CAT yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian sudah Terlaksana dengan baik, namun ada juga item penilaian yang standarisasi kelulusannya tidak diinformasikan secara jelas yaitu seleksi administrasi. Adapun hasil wawancara dari masyarakat dengan pertanyaan Apakah Seleksi Administrasi, SKD dan SKB sudah dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) ? beliau menjawab :

*“Menurut saya pelaksanaan Rekrutmen dengan metode online cukup memudahkan kita sebagai calon Aparatur Sipil Negara untuk mengakses atau mendapatkan informasi yang jelas mengenai pelaksanaan rekrutmen, karena hasil yang diberikan secara transparan, namun dalam hal pelaksanaan seleksi administrasi saya anggap masih rancu untuk*

*penilaian kelulusannya, karena ada juga yang tidak lulus seleksi Cuma dikarenakan pas foto yang menggunakan jas, yang dianggap tidak sesuai dengan formasi yang diambil, jadi selain seleksi administrasi semuanya menurut saya sudah sesuai". (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 14.30 Wib, Senin 20 September 2021)*

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari analisis jawaban menurut panitia Pelaksana Rekrutmen dan masyarakat yang mengikuti seleksi Rekrutmen mengenai Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sama-sama menjawab "Terlaksana".

#### **4). Pengumpulan Para Pelamar**

Pengumpulan para pelamar adalah proses terakhir dalam proses pelaksanaan Rekrutmen. Dimana pengumpulan para pelamar ini panitia melakukan berupa pengolahan data dan penginformasian kepada para kandidat yang sudah memenuhi syarat, yang terdiri dari individu-individu yang sesuai dengan kualifikasi dan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut yang layak untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Panitia Pelaksana Rekrutmen yang berjumlah 38 orang dan responden masyarakat yang berjumlah 20 orang terhadap indikator Pengumpulan Para pelamar yang

terdiri dari tiga item penilaian yaitu Sesuai dengan tingkat Pendidikan, Sesuai dengan Kualifikasi/jenis jabatan dan Sesuai dengan Bidang Keahlian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.13a Tabel Skor Responden Panitia Pelaksana Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pengumpulan Para Pelamar	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang terlaksana	
1	Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan	35	3	-	38
2	Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan	32	6	-	38
3	Sesuai Dengan Bidang Keahlian	34	4	-	38
<b>Jumlah</b>		101	13	-	

Dari tabel 13.a dapat kita lihat bahwa pada indikator penilaian Pengumpulan para pelamar dengan item penilaian yang pertama yaitu Sesuai dengan Tingkat Pendidikan, dari total keseluruhan responden 38 orang panitia Pelaksana, sebanyak 35 orang menggapi Terlaksana, 3 orang lainnya menanggapi Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada yang menjawab Kurang Terlaksana.

Berikutnya untuk item penilaian yang kedua yaitu Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan. Dari 38 orang responden Panitia Pelaksana, 32 orang

responden Panitia menanggapi Terlaksana, 6 orang responden lainnya menganggapi Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada responden yang menanggapi Kurang Terlaksana.

Item penilaian terakhir pada indikator pengumpulan para pelamar yaitu tentang Sesuai dengan bidang keahlian adalah sebanyak 34 orang responden Panitia Pelaksana menanggapi Terlaksana, dan 4 orang responden lainnya menganggapi Cukup Terlaksana. Sedangkan yang menanggapi Kurang Terlaksana adalah 0 orang atau tidak ada.

**Tabel V.13b Analisis Jawaban Responden Panitia Pelaksana Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pengumpulan Para Pelamar	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	
1	Sesuai Dengan	105	6	-	111

	Tingkat Pendidikan				
2	Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan	96	12	-	108
3	Sesuai Dengan Bidang Keahlian	102	8	-	110
<b>Jumlah</b>		303	26	-	329

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Skor Tertinggi = Jumlah Responden x Kategori Tertinggi

$$= 38 \times 3$$

$$= 114$$

Skor Tertinggi Indikator = Skor Tertinggi x Jumlah item yang dinilai

$$= 114 \times 3$$

$$= 342$$

Persentase =  $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$

$$= \frac{329}{342} \times 100$$

$$= 96,19\% \text{ (Terlaksana)}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden Panitia Pelaksana mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar dalam bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 96,19%. Berada pada interval “Terlaksana”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang dalam hal ini diwakilkan oleh Ibu Ade Sherly selaku

Panitia dan merupakan bagian dari Subid Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, dengan pertanyaan Apakah BKD melaksanakan Rekrutemen sesuai dengan Tingkat Pendidikan, Kualifikasi Jabatan dan Keahlian Bidang masing-masing ? beliau menjawab :

*“ apabila pertanyaannya seperti itu saya rasa semua sudah sesuai dengan ketentuan, yang artinya apabila seseorang lulus dalam proses Rekrutmen Tingkat Pendidikannya, Jabatannya dan Keahlian Bidangnya sudah sesuai, karena saat kita mendaftar juga langsung ada pilihan dan syarat-syaratnya, apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka tidak akan lolos dan mengikuti Proses Rekrutmen itu sendiri, Jadi saat seseorang dinyatakan lulus seleksi maka semua kriteria sudah lulus”.* (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 10.30 Wib, Senin 20 September 2021)

Berdasarkan jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, tanggapan dari Panitia pelaksana Rekrutmen mengenai indikator Pengumpulan Para Pelamar adalah “Terlaksana”.

**Tabel V.14a Tabel Skor Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pengumpulan Para Pelamar	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana	Cukup	Kurang	

			<b>Terlaksana</b>	<b>terlaksana</b>	
1	Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan	17	3	-	20
2	Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan	14	6	-	20
3	Sesuai Dengan Bidang Keahlian	15	5	-	20
<b>Jumlah</b>		46	14	-	

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021*

Dari Tabel 14.a dapat kita lihat bahwa pada indikator pengumpulan para pelamar pada item penilaian yang pertama Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan, dari total keseluruhan responden yang berjumlah 20 orang responden masyarakat, sebanyak 17 orang diantaranya menanggapi Terlaksana. 3 orang responden menanggapi Cukup Terlaksana dan 0 orang responden atau tidak ada yang menjawab Tidak Terlaksana.

Selanjutnya pada item penilaian yang kedua yaitu Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan. Dari seluruh jumlah responden masyarakat, 14 orang responden menanggapi Terlaksana, lalu 6 orang responden lainnya menanggapi Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada responden yang menanggapi Kurang Terlaksana.

Kemudian untuk item penilaian terakhir pada indikator ini adalah Sesuaidengan Bidang keahlian. Dari jumlah total responden masyarakat 20 orang,

15 orang responden masyarakat menjawab Terlaksana. Lalu ada 5 orang responden menjawab Cukup Terlaksana dan 0 orang atau tidak ada responden yang menjawab Kurang Terlaksana.

**Tabel V.14b Analisis Jawaban Responden Masyarakat Mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Pengumpulan Para Pelamar	Tolak Ukur			Total
		Terlaksana (3)	Cukup Terlaksana (2)	Kurang terlaksana (1)	
1	Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan	51	6	-	57
2	Sesuai Dengan Kualifikasi/jenis Jabatan	42	12	-	54
3	Sesuai Dengan Bidang Keahlian	45	10	-	55
<b>Jumlah</b>		138	28	-	166

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Skor Tertinggi = Jumlah Responden x Kategori Tertinggi

$$= 20 \times 3$$

$$= 60$$

Skor Tertinggi Indikator = Skor Tertinggi x Jumlah item yang dinilai

$$= 60 \times 3$$

$$= 180$$

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{166}{180} \times 100$$
$$= 92,22\% \text{ (Terlaksana)}$$

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden Masyarakat mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar dalam bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 92,22%. Berada pada interval “Terlaksana”.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan mengenai Indikator Pengumpulan Para Pelamar, melalui hasil wawancara kepada masyarakat dengan pertanyaan yaitu Apakah BKD melaksanakan Rekrutmen kepada masyarakat sesuai dengan Tingkat Pendidikan, Kualifikasi Jabatan dan Keahlian Bidang masing-masing ? masyarakat menjawab :

*“Menurut saya Badan Kepegawaian Daerah sudah melakukan dengan baik, semua pelaksanaan rekrutmen sudah dilakukan dengan semestinya. Dari awal juga sudah di sebutkan pendidikannya dan formasinya apa saja, misalnya kayak saya lulusan SMA saya mengambil bagian Kemenkum HAM, memang kalau sesuai dengan bidang keahlian saya jawab belum, tapi kita kan akan dilatih lagi ya sepertinya, jadi dengan pilihan formasi yang banyak sebenarnya kita sudah dimudahkan untuk mengambil bidang yang mana”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal : 14.30 Wib, Senin 20 September 2021)*

Pada indikator Pengumpulan Para Pelamar yang terdiri dari tiga item penilaian Sesuai dengan tingkat Pendidikan, Sesuai dengan Kualifikasi/jenis jabatan dan Sesuai dengan Bidang Keahlian dalam pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara. Jadi, berdasarkan hasil analisis responden Panitia

Pelaksana dan masyarakat mengenai indikator Pengumpulan Para Pelamar sama-sama menjawab Terlaksana.

Pengumpulan Para pelamar berperan sangat penting dimana pada tahap ini merupakan proses atau tahap terakhir yang menentukan seseorang untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Semua tahapan dari pelaksanaan Rekrutmen dari proses perancangan dan penerapan program rekrutmen guna memenuhi kebutuhan Sumber daya manusia namun tetap mematuhi segala bentuk aturan hukum. Pada tahap ini terdiri dari individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan kerja dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi tersebut.

**Tabel V.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Panitia Pelaksana Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Rekrutmen	Penyusunan Strategi	92,32%
2		Pencarian Para Pelamar Kerja	92,39%
3		Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	97,95%
4		Pengumpulan Para Pelamar	96,19%
<b>Total</b>			378,85%
<b>Rata-rata</b>			94,71%

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan Tabel 15a, yang menjelaskan hasil Rekapitulasi jawaban dari responden Panitia Pelaksana Rekrutmen terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berjumlah 94,71% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 67-100% berada pada Interval Terlaksana, yang artinya semua penilaian mengenai indikator tersebut terlaksana dengan sangat baik.

Pada Indikator Penyusunan Strategi, berdasarkan hasil analisis jawaban responden Panitia Pelaksana Rekrutmen item penilaian yang Terlaksana yaitu Penentuan Lokasi dan Formasi dalam Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara. Sedangkan yang Kurang Terlaksana adalah Penetapan Besarnya Biaya yang diperlukan.

Selanjutnya untuk Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja, pada indikator ini item penilaian yang Terlaksana adalah memanfaatkan Lembaga pendidikan. Sedangkan item penilaian yang Kurang Terlaksana yaitu Sosialisasi Rekrutmen secara langsung dan Sosialisasi melalui media.

Sedangkan untuk indikator ketiga yaitu Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pada item penilaian yang Terlaksana adalah Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Dan untuk item penilaian yang kurang Terlaksana adalah Seleksi Administrasi.

Kemudian untuk indikator penilaian yang terakhir yaitu Pengumpulan Para Pelamar, berdasarkan hasil analisis responden Panitia Pelaksana yang Terlaksana adalah Sesuai dengan tingkat pendidikan. Sedangkan untuk item penilaian yang

Kurang Terlaksana adalah Sesuai dengan Kualifikasi jabatan dalam proses Pelaksanaan Rekrutmen.



**Tabel V.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Masyarakat Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Rekrutmen	Penyusunan Strategi	86,67%
2		Pencarian Para Pelamar Kerja	81,67%
3		Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok	89,44%
4		Pengumpulan Para Pelamar	92,22%
<b>Total</b>			350%
<b>Rata-rata</b>			87,85%

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan Tabel V.16 yang menjelaskan hasil rekapitulasi jawaban dari responden masyarakat terhadap Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berjumlah 87,85% sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 67-100% berada pada Interval Terlaksana, yang

artinya semua penilaian mengenai indikator tersebut diatas terlaksana dengan sangat baik.

Pada Indikator Penyusunan Strategi, berdasarkan hasil analisis jawaban responden Masyarakat mengenai item penilaian yang Terlaksana yaitu Penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan dalam Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara. Sedangkan yang Kurang Terlaksana adalah Penetapan Besarnya Biaya yang diperlukan.

Selanjutnya untuk Indikator Pencarian Para Pelamar Kerja, pada indikator ini item penilaian yang Terlaksana menurut responden masyarakat adalah memanfaatkan Lembaga pendidikan. Sedangkan item penilaian yang Kurang Terlaksana adalah mengikut sertakan Penyandang Disabilitas.

Sedangkan untuk indikator ketiga yaitu Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pada item penilaian yang Terlaksana adalah Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Dan untuk item penilaian yang kurang Terlaksana adalah Seleksi Administrasi.

Kemudian untuk indikator penilaian yang terakhir yaitu Pengumpulan Para Pelamar, berdasarkan hasil analisis responden Masyarakat yang Terlaksana adalah Sesuai dengan tingkat pendidikan. Sedangkan untuk item penilaian yang Kurang Terlaksana adalah Sesuai dengan Kualifikasi jabatan dalam proses Pelaksanaan Rekrutmen.

Pada indikator Penyusunan Strategi, berdasarkan observasi dilapangan “Terlaksana” karena tidak adanya keluhan dari masyarakat. Proses yang dilakukan dalam penyusunan strategi juga dilaksanakan dengan sangat baik. Dimulai dengan

Penentuan Lokasi dimana tempat merekrut, penentuan Posisi (Formasi) yang dibutuhkan, serta biaya yang diperlukan dikeluarkan oleh BKN melalui APBN instansi pusat.

Untuk indikator selanjutnya Pencarian para pelamar kerja yaitu “Cukup Terlaksana”. Karena pada indikator ini Pada item penilaian Sosialisasi secara langsung tidak dilaksanakan oleh BKD dikarenakan keterbatasan Sumber Daya manusia. Menurut peneliti pada item penilaian Peyandang Disabilitas dengan kuota 1-2% dari jumlah total Calon Aparatur Sipil negara belum optimal ditunjukkan dengan kuota formasi disabilitas di daerah kerap kali tidak terpenuhi, serta masih terbatasnya fasilitas, seperti sarana dan prasarana yang ramah bagi ASN disabilitas, dan dalam hal ini perlu ketegasan dalam penentuan standar kelulusan yang masih rancu.

Kemudian indikator ketiga yaitu penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pada indikator ini peneliti menilai “Terlaksana” dimana dilihat dari proses atau tahapan yang dilaksanakan oleh BKD seperti Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Namun dalam hal seleksi administrasi atau pemberkasan standar kelulusan juga belum optimal karena kurangnya penjelasan, seperti tidak disebutkannya salah satu syarat dokumen bagi yang bukan warga daerah tempat mengambil formasi adalah surat domisili, dimana saat kita melakukan pemberkasan hanya diminta identitas diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Selanjutnya untuk Indikator yang terakhir yaitu pengumpulan para pelamar dinilai “Terlaksana”. Karena item penilaian Sesuai dengan Tingkat Pendidikan, Sesuai dengan Kualifikasi/jenis Jabatan dan sesuai dengan Bidang keahlian sudah dilaksanakan sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku untuk ASN yang dinyatakan lulus pada setiap instansi masing-masing.

Dari penjelasan mengenai observasi peneliti dilapangan berdasarkan perindikator, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dinilai “Terlaksana”.

### **C. Faktor Kendala Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**

Dari analisa data yang dilakukan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai beberapa hambatan terkait Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau antara lain sebagai berikut :

1. Sosialisasi secara Langsung belum dilaksanakan kepada masyarakat, sehingga masyarakat masih belum paham betul tentang tata cara mengikuti seleksi Rekrutmen dengan menggunakan metode Computer Assisted Test. Hal ini di akibatkan oleh keterbatasan Sumber Daya manusia yang dimiliki.

2. Belum optimalnya pelaksanaan Rekrutmen untuk Penyandang Disabilitas, ditandai dengan tidak terpenuhinya kuota untuk penyandang disabilitas. Serta keterbatasan sarana dan prasarana yang disediakan oleh BKD Provinsi Riau untuk penyandang disabilitas.
3. Belum optimalnya standar kelulusan dalam Seleksi Administrasi atau pemberkasan, dimana kurangnya penjelasan atau informasi yang disediakan untuk para Calon Aparatur Sipil Negara.
4. Keterbatasan sarana dan prasarana yang disediakan seperti Jumlah Komputer, gedung dan Jumlah Panitia yang belum memadai yaitu hanya 67 orang, hal ini tentu tidak sebanding dengan jumlah pelamar Calon Aparatur Sipil Negara.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang peneliti lakukan maka dapat Di simpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yaitu untuk mengukur keberhasilan dalam Pelaksanaan Rekrutmen dalam penelitian ini menggunakan empat Indikator yaitu Penyusunan Strategi, Pencarian para pelamar Kerja, Penyisihan Pelamar-pelamar Yang Tidak Cocok, dan Pengumpulan Para Pelamar.

1. Pada indikator Penyusunan Strategi kategori penilaian responden panitia pelaksana Rekrutmen oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada dalam kategori Terlaksana. Pada kategori penilaian responden masyarakat juga sama berada dalam kategori Terlaksana. Dari observasi peneliti di lapangan berdasarkan perindikator dalam kategori Terlaksana.
2. Untuk indikator kedua yaitu Pencarian para pelamar Kerja menurut responden panitia pelaksana Rekrutmen oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau berada dalam kategori Terlaksana. Hal sama juga ditunjukkan dalam kategori penilaian masyarakat yaitu Terlaksana. Dari observasi peneliti di lapangan berdasarkan perindikator dalam kategori Terlaksana.
3. Untuk Indikator selanjutnya yaitu Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok pada Pelaksanaan Rekrutmen menurut hasil penilaian Panitia

pelaksana berada pada kategori Terlaksana. Pada kategori penilaian menurut responden masyarakat juga sama yaitu Terlaksana. Dari observasi peneliti di lapangan berdasarkan perindikator dalam kategori Terlaksana.

4. Indikator Yang ke empat yaitu Pengumpulan Para Pelamar dalam Pelaksanaan Rekrutmen menurut Panitia berada pada kategori Terlaksana. Kategori penilaian yang sama juga disampaikan oleh responden masyarakat yaitu Terlaksana. Dari observasi peneliti di lapangan berdasarkan perindikator dalam kategori Terlaksana.
5. Indikator yang terakhir yaitu Pelaksanaan dalam Pelaksanaan Rekrutmen menurut Panitia berada pada kategori Terlaksana. Sedangkan menurut responden masyarakat yaitu Kurang Terlaksana. Dari Observasi Peneliti di lapangan berdasarkan perindikator Pelaksanaan dalam kategori Kurang Terlaksana.

Kemudian kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Provinsi Riau dalam pelaksanaan Rekrutmen adalah pada indikator Pencarian para Pelamar Kerja yaitu pada Sosialisasi secara Langsung yang belum dilaksanakan kepada masyarakat, Hal ini di akibatkan oleh keterbatasan Sumber Daya manusia yang dimiliki. Selanjutnya belum optimalnya pelaksanaan Rekrutmen bagi penyandang disabilitas ditandai dengan kurangnya sarana dan prasana yang ramah bagi para penyandang disabilitas. Selanjutnya pada indikator Penyisihan Pelamar-pelamar yang tidak cocok yaitu Belum optimalnya standar kelulusan dalam Seleksi

Administrasi atau pemberkasan, dimana kurangnya penjelasan atau informasi yang disediakan untuk para Calon Aparatur Sipil Negara.

Dari penjelasan mengenai observasi peneliti dilapangan berdasarkan perindikator, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah “Terlaksana”.

### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian yaitu antara lain :

1. Sosialisasi baik melalui media maupun sosialisasi yang dilakukan secara langsung dapat disampaikan dengan baik kepada masyarakat, agar masyarakat dapat memahami betul langkah-langkah tahapan pelaksanaan Rekrutmen melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) ini. Dan hendaknya masyarakat juga diberikan pelatihan khusus dalam pelaksanaan rekrutmen melalui sistem CAT.
2. Penambahan kuota bagi penyandang disabilitas, dan penjelasan se jelas-jelasnya tentang standar kelulusan bagi para penyandang disabilitas. Dan juga penambahan
3. sarana dan prasarana yang memadai serta ramah terhadap penyandang disabilitas, seperti pemberian pendamping khusus.
4. Penjelasan mengenai standar kelulusan dalam Seleksi administrasi perlu ditingkatkan lagi, dengan memberikan informasi tertulis yang dicantumkan saat akan melakukan registrasi atau pemberkasan, sehingga

tidak ada lagi masyarakat yang tidak lulus administrasi karena masalah yang sepele, misalnya karena pas foto menggunakan jas.

Meminta bantuan dan mendiskusikan mengenai keterbatasan jumlah panitia atau kurangnya sumber daya manusia yang disediakan oleh pemerintah daerah dalam pelaksanaan rekrutmen ini. Serta penambahan jumlah komputer yang disediakan dan gedung tempat pelaksanaan seleksi mengingat pelaksanaan rekrutmen ini dengan jumlah kuota masyarakat yang besar.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta : Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*.BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husaini, Usman. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar.2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*.Jakarta : GP Press.
- Kusdi.2009. *Teori Administrasi dan Organisasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Kusuma, Karabet Widjaja & Ismail Yusanto. 2002. *Pengantar Manajemen Syariah*. Khairul Bayan: Jakarta.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Nasution, M. 2005. *Management Terhadap Kinerja Managerial*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Narbuko, Cholid & Abu Achmadi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal,.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.Jakarta : Raja grafindo persada.
- Saefullah, Kurniawan & Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Refika Aditama : Bandung.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Prilaku Administrasi*. Gunung Agung : Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ketiga*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta

Suwatno & Priansa, Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Suwatno, & Donni J. Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Kencana : Jakarta.

Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Erlangga: Jakarta.

Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Rineke cipta: Jakarta..

Torang, Syamsir. 2013. *Filsafat Ilmu Administrasi Manajemen dan Organisasi*. Alfabeta : Bandung.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka : Jakarta.

Wasistiono, Sado. 2002. *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Fokus Media* : Bandung.

**Journal :**

Anis Okviana. 2018. *Proses Rekrutmen dan Seleksi CPNS Berbasis CAT (Computer Assisted Test) Dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Semarang.*

Faria Ruhana. 2018. *Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Pada Badan Kepegawaian Negara.*

Andi Permana. 2014. *Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Di Badan Kepegawaian Negara kantor Regional 1 Yogyakarta*

**Dokumentasi**

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Undang-undang No. 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah no. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.