

**EFEKTIVITAS PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST(CAT)
DI KABUPATEN DELI SERDANG
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**FAISAL RAHMAN
NPM. 231801012**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

**EFEKTIVITAS PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST(CAT)
DI KABUPATEN DELI SERDANG
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Administrasi Publik pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**FAISAL RAHMAN
231801012**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN)
Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten
Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara**

**Nama : Faisal Rahman
NPM : 231801012**

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Adam, MAP

Pembimbing II



Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Yanhar Jamaluddin, M.AP

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan,
Yang menyatakan,



Faisal Rahman
231801012

Telah diuji pada 11 April 2025

Nama : Faisal Rahman

NPM : 231801012



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA
Sekretaris : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP
Pembimbing I : Dr. Adam, MAP
Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP
Penguji Tamu : Prof. Drs. Heri Kusmanto, MA, Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faisal Rahman
NPM : 231801012
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyetujui



Faisal Rahman

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara Sistem Computer Assisted Test di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara”**, Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritik yang konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan dan pemerintah.

Medan, April 2025
penulis



Faisal Rahman

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA(ASN) SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST(CAT) DI KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama : Faisal Rahman
NPM : 231801012
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Adam, M.AP
Pembimbing II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, MAP

Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak terlepas dari permasalahan diantaranya sumber daya yang belum memadai, prasarana yang belum memadai, anggaran yang terbatas. Penelitian ini untuk menganalisis efektivitas penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas penerimaan ASN sistem CAT, dan apa saja faktor penghambat dan pendukung penerimaan ASN sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang? Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan diskriptif, untuk mengukur efektivitas digunakan teori P. Siagian yaitu Standar waktu yang telah ditentukan, indikator hasil pekerjaan yang dicapai, dan biaya pengeluaran sesuai rencana. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden dalam penelitian ini meliputi panitia seleksi, peserta ujian, dan pihakpihak terkait yang terlibat dalam proses penerimaan ASN. Hasil penelitian Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana dengan efektif, namun belum memberikan hasil yang optimal. Hal ini dilihat dari indikator Standar waktu yang telah ditentukan sudah terlaksana dengan cukup efektif, indikator hasil pekerjaan yang dicapai sudah terlaksana tetapi belum merikan hasil yang optimal, dari segi indikator biaya pengeluaran sesuai rencana secara umum sudah terlaksana seuai rencana tetapi masih terjadi pengeluaran yang tidak terduga, juga terjadi biaya yang menambah beban bagi peserta tes yang domisilinya jauh dari lokasi Tes CAT. Faktor penghambat Keterbatasan Infrastruktur Teknologi dan Keterbatasan Jaringan Internet, ketersediaan Perangkat Komputer belum memadai, Tingkat Literasi Teknologi Peserta yang Rendah, kesenjangan Digital. Saran: Peningkatan Infrastruktur Teknologi, Pendidikan dan Pelatihan Teknologi, Peningkatan Sosialisasi, dan penyediaan sarana prasarana.

Kata Kunci: Efektivitas, Penerimaan ASN, Sistem Computer Assisted Test (CAT).

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF ASN RECEPTION USING CAT SYSTEM IN DELI SERDANG DISTRICT, NORTH SUMATERA PROVINCE

Name : Faisal Rahman
NPM : 231801012
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Adam, M.AP
Supervisor II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

The recruitment of State Civil Apparatus (ASN) is inseparable from problems including inadequate resources, inadequate infrastructure, and limited budget. This study is to analyze the effectiveness of recruitment of State Civil Apparatus (ASN) using the Computer Assisted Test (CAT) system in Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. The formulation of the problem in this study is how effective is the recruitment of ASN using the CAT system, and what are the inhibiting and supporting factors for recruitment of ASN using the CAT system in Deli Serdang Regency? This study uses a qualitative method with a descriptive approach, to measure effectiveness, P. Siagian's theory is used, namely the predetermined time standard, indicators of work results achieved, and costs according to plan. Data collection through interviews, observations, and documentation studies. Respondents in this study include the selection committee, exam participants, and related parties involved in the ASN recruitment process. The results of the research on the recruitment of State Civil Apparatus (ASN) using the Computer Assisted Test (CAT) system in Deli Serdang Regency have been implemented effectively, but have not provided optimal results. This can be seen from the indicators of the predetermined time standards that have been implemented quite effectively, the indicators of the work results achieved have been implemented but have not provided optimal results, in terms of the cost indicators, expenditures according to the plan have generally been implemented according to plan but there are still unexpected expenses, there are also costs that add to the burden for test participants who live far from the CAT Test location. Inhibiting factors Limited Technology Infrastructure and Limited Internet Networks, inadequate availability of Computer Devices, Low Level of Technological Literacy of Participants, Digital divide. Suggestions: Improving Technology Infrastructure, Technology Education and Training, Improving Socialization, and Provision of Facilities and Infrastructure.

Keywords: *Effectiveness, ASN Acceptance, Computer Assisted Test (CAT) System.*

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Efektivitas	7
2.2. Indikator Efektivitas	9
2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	14
2.4. Pendekatan Efektivitas.....	15
2.5. Aparatur Sipil Negara (ASN)	17
2.6. Pengertian Sistem CAT.....	19
2.7. Efektifitas Pelaksanaan Sistem CAT.....	31
2.8. Sosialisasi Mengenai Sistem CAT	33
2.9. Ketersediaan Sumber Daya.....	33
2.10. Kerangka Konseptual/Berpikir	36
2.11. Penelitian Terdahulu	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Bentuk Penelitian.....	42
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.3. Informan Penelitian.....	43
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5. Teknik Analisis Data	45
3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara	69
4.3. Faktor Penghambat Efektivitas Penerimaan ASN Sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara	79
4.4. Keterkaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka fikir.....	39
Gambar 3. 1 Komponen Dalam Analisis Data.....	47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	58



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era globalisasi menginginkan segala pelayanan serba cepat dan *up to date* ini membuat organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses digitalisasi dalam berbagai pelayanan dilakukan oleh banyak organisasi untuk memenuhi tuntutan *customer*. Demikian pula pada organisasi sektor publik, dalam berbagai hal masyarakat cenderung menyukai pelayanan yang simpel, transparan dan dengan waktu yang terukur serta berbasis digital. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia aparatur dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan sesuai dengan kriteria dalam menjalankan peran serta fungsinya. Aparatur dalam hal ini tidak hanya menjalankan rutinitas pekerjaan sehari-hari, akan tetapi harus kreatif dengan meningkatkan kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya.

Pada rantai dalam manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memegang peranan yang penting untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten. Berangkat dari rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi kemudian calon pegawai dipilih melalui proses seleksi dari sekelompok calon pelamar untuk mendapatkan pegawai yang betul-betul sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Jika seleksi ini dilakukan dengan benar, maka organisasi akan diuntungkan karena pegawai dapat dididik dan dikembangkan hingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar, demikian pula jika sebaliknya. Pegawai dengan persyaratan serta kompetensi yang tepat dalam menduduki

jabatan tertentu, di masa yang akan datang akan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi di masa yang akan datang.

Rekrutmen dan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) hingga saat ini memiliki peminat yang cukup tinggi. Walaupun berbagai bidang pekerjaan di era digital ini sangat bervariasi, namun bagi sekelompok masyarakat profesi ASN masih dianggap cukup terhormat dengan gaji yang memadai, sehingga menarik minat masyarakat untuk menjadi ASN. Setiap pembukaan pendaftaran ASN dibuka, masyarakat berbondong-bondong untuk melakukan pendaftaran.

Pelaksanaan sistem seleksi CASN berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara – Reformasi Birokrasi (PAN RB) bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dimulai sejak tahun 2013. Sistem seleksi yang sebelumnya dilaksanakan secara konvensional dinilai

Sumber daya aparatur ialah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintah serta menjadi kunci yang menentukan perkembangan organisasi tersebut. Pada dasarnya, sumber daya aparatur dalam sebuah organisasi pemerintahan digunakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang baik guna mencapai tujuan daripada instansi tersebut. Pemerintah Indonesia dalam menjalankan proses penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional membutuhkan aparatur sipil Negara yang kompeten, akuntabel berintegritas, professional, dan bersih dari praktik KKN. Untuk memperoleh dan mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas diperlukan proses seleksi dan rekrutmen yang transparan dan objektif. Pada rantai dalam manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi merupakan

proses awal yang memegang peranan penting untuk mendapatkan pegawai yang berkompoten. Perekrutan Aparatur Sipil Negara sangat penting dilaksanakan untuk mendapatkan pegawai yang handal, memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam organisasi. *Good Governance* adalah suatu penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan menjunjung tinggi keinginan rakyatnya sehingga seluruh Lembaga pemerintah mampu mengambil keputusan dalam rangka pemecahan masalah pemerintahan dan kehidupan bermasyarakat secara efektif dan efisien. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa metode yang cukup tepat dan perlu diterapkan dalam proses Perekrutan dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu penyaringan peserta Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menyelenggarakan tes atau seleksi berupa Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) dan Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) dengan selektif, transparan, objektif, dan akuntabel.

Untuk menghindari kecurangan, BKN sebagai lembaga penyelenggara seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) mengeluarkan Peraturan BKN Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2019 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa perekrutan dan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) diselenggarakan menggunakan sistem CAT. Pelaksanaan seleksi dan rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan system CAT di Kabupaten Deli Serdang sudah dilaksanakan sejak tahun 2018. Jumlah pelamar Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Sipil di Kabupaten Deli

Serdang pada penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) formasi Tahun 2021 – 2022 berjumlah 9.248. Kemudian pada penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) 2021-2022 diterima sebanyak 1.812 orang yang terdiri dari 59 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 1.753 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pelamar. Perekrutan dan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT pada saat ini merupakan hal baru bagi masyarakat sehingga menimbulkan berbagai tanggapan dan opini dari masyarakat.

Seleksi menurut Marwansyah (2012 : 128) adalah upaya mencari kesesuaian optimal antar pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dsb). Misalnya untuk pekerjaan tertentu, kita tidak mencari pelamar yang paling tinggi kecerdasan intelektualnya, melainkan pelamar yang keterampilan sosialnya paling baik. Kemudian hariandja dalam subekhi dan jaubar (2012 : 140) menyatakan seleksi merupakan proses untuk pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan internal maupun eksternal.

Dalam pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang pihak panitia pelaksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi kendala dalam hal sumber daya manusia. Selain permasalahan di atas, permasalahan lainnya yang menjadi kendala dalam proses penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yaitu tidak memadainya sarana prasana yang digunakan oleh panitia penyelenggara seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dalam menyelenggarakan seleksi. Berdasarkan kondisi dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, untuk mengetahui implementasi dan permasalahan

yang lebih mendalam mengenai penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS PENERIMAAN APARATUR SIPIL NEGARA SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST DI KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) berbasis komputer, dimana nilai dapat dimonitor langsung oleh masyarakat umum saat peserta Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) mengerjakan soal maupun pada saat usai tes. Dalam penelitian ini dibuat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana efektivitas penerimaan ASN sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung penerimaan ASN sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini kiranya dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai seberapa efisien pengaruh sistem Computer Assisted Test dalam penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

2. Bagi Pemerintah dan Pegawai ASN

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemimpin instansi dan ASN untuk dapat mengetahui baik dan kurang khususnya dalam rangka pelaksanaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT yang telah berjalan di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera utara.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan atau referensi guna melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Efektivitas

Menurut Siagian (2008) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Sejathi (2011), efektivitas merupakan “ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.” Soewarno Handyaningrat (1983) dalam Ade Gunawan (2003:2) menyatakan bahwa : “Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Ali Muhidin (2009) juga menjelaskan bahwa: Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Konsep efektivitas organisasi yang disajikan dalam buku ini bergantung pada

teori sistem namun kami yakin bahwa konsep yang lain, yakni dimensi waktu. Dua kesimpulan utama dari teori sistem adalah (1) kriteria efektivitas harus merefleksikan keseluruhan siklus input-proses output, bukan hanya output, dan (2) kriteria fektivitas harus merefleksikan hubungan antara organisasi dan lingkungan luarnya.

Berdasarkan teori sistem, suatu organisasi merupakan elemen sebuah sistem yang lebih besar yaitu lingkungan. Dengan berlalunya waktu, setiap organisasi mengambil, memproses dan mengembalikan sumber daya ke lingkungan. Kriteria utama dari efektivitas organisasi adalah apakah organisasi tersebut bertahan dalam lingkungannya. Keberlangsungan organisasi memerlukan adaptasi, dan adaptasi sering kali melibatkan tahapan yang terprediksi. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar ontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan spending wisely. Dari kriteria efektivitas berdasarkan waktu munculah istilah kriteria jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kriteria jangka pendek adalah kriteria yang merujuk pada hasil tindakan yang dilakukan dalam waktu satu tahun atau kurang. Kriteria jangka menengah dapat diterapkan ketika mempertimbangkan efektivitas dari suatu kelompok individu atau organisasi untuk suatu periode waktu yang lebih lama, mungkin lima tahun. Kriteria jangka panjang adalah kriteria di mana masa depan yang tidak

pasti diterapkan. Kita akan membahas enam kategori umum dari kriteria efektivitas, dimulai dengan yang memiliki sifat jangka pendek.

Menurut Siagian (1986:152) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Effendy efektivitas adalah "Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan" (Effendy, 2003:14). Siswanto (2007 : 55) dalam bukunya "Pengantar Manajemen" mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2005:109).

2.2. Indikator Efektivitas

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Indikator-indikator efektivitas kerja menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

a. Standar waktu yang telah ditentukan

Proses pencapaian tujuan yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Karena baik atau tidaknya pekerjaan sangat tergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan.

b. Hasil pekerjaan yang dicapai

Berarti pelaksanaan pekerjaan harus dilaksanakan dengan waktu yang telah direncanakan, sehingga hasil pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan baik itu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

c. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya tercantum secara terstruktur dan jelas agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan Indikator efektivitas kerja menurut Ulfah (2016) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan

Yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.

b. Keterampilan

Yaitu keterampilan karyawan berhubungan dengan pendidikan yang didapat saat proses pembelajaran seperti kursus komputer dan kursus bahasa.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sesuatu yang didapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang dialami atas suatu objek.

d. Sikap

Pernyataan evaluative terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu).

e. Motivasi

Yaitu proses meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.

f. Stres

Yaitu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, prosesberpikir dan kondisi seorang karyawan.

Kurniawan (2005) mengatakan indikator efektivitas kerja diantaranya ialah sebagai berikut:

a. Transparansi tujuan yang ingin diperoleh

Tujuannya supaya para pegawai tersebut memiliki tugas yang terarah untuk dapat menjangkau target serta juga tujuan perusahaan tersebut terpenuhi.

b. Transparansi strategi memperoleh tujuan

Hal ini meliputi keputusan cara atau juga usaha untuk dapat encapaitujuan yang telah atau sudah diputuskan supaya digunakan yakni sebagai petunjuk bagi para pekerja seperti pada penentuan pandangan waktu, dampak serta

juga penekanan usaha.

c. Mekanisme analisa serta perumusan kebijakan yang kukuh

Hal ini berhubungan dengan tujuan yang ingin diraih serta juga strategi yang sudah atau telah diputuskan. Kebijakan yang dibuat harus bisa atau dapat menyambungkan tujuan itu dengan usaha pelaksanaan aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan.

d. Perencanaan yang mendetail

Rencana yang matang kemudian diperlukan untuk dapat mengambil keputusan yang akan dipilih perusahaan untuk dapat mengembangkan program dimasa yang akan datang.

e. Pembuatan program yang sesuai

Rencana yang telah atau sudah ditetapkan dijabarkan didalam program agar pegawai tersebut dapat atau bisa memiliki pedoman.

f. Adanya sarana serta prasarana

Hal ini digunakan untuk dapat menyokong program supaya dapat terlaksana dengan baik.

g. Implementasi yang efektif serta efisien

Apabila pengimplementasian program tidak efektif dan efisien maka perusahaan tersebut tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

h. Penerapan sistem pengawasan serta pengendalian

Hal tersebut dilakukan yakni sebagai upaya pengaturan serta pencegahan kemungkinan terjadinya penyimpangan saat program dilaksanakan sehingga kedepannya tujuan perusahaan tersebut bisa dicapai.

Sedangkan Duncan yang dikutip Richard M. Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam artipentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja. Dari sejumlah definisi-definisi pengukur tingkat efektivitas yang telah dikemukakan diatas, perlu peneliti tegaskan bahwa dalam rencana penelitian ini digunakan teori pengukuran efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian yaitu Standar waktu yang telah ditentukan, Hasil pekerjaan yang dicapai, Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana. Hal ini dikarenakan penelitian ini berfokus pada efektivitas

organisasi.

Pada beberapa teori diatas, teori yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian lebih tertuju pada efektivitas kerja organisasi, alasan lainnya indikator-indikator efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian lebih dapat menjawab serta membahas urgensi masalah peneliti. Dengan menggunakan teori ini diharapkan dapat mengukur tingkat efektivitas Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara Sistem Computer Assisted Test di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

a. Karakteristik Organisasi (struktur dan organisasi)

Penekanan ciri organisasi oleh Steers adalah terhadap struktur dan teknologi karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi efektivitas organisasi. Perubahan yang bersifat inovatif dalam hubungan interaktif antar anggota-anggota organisasi atau penyusunan hubungan SDM akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan tercapainya berbagai kemajuan di dalam struktur organisasi, misalnya dengan meningkatkan spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Tercapainya kemajuan di dalam teknologi dapat memperkenalkan cara-cara yang lebih produktif dengan menggunakan sarana-sarana baru akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pemanfaatan kedua hal tersebut secara baik, yakni struktur dan teknologi akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)

Karakteristik lingkungan ini mencapai dua aspek yang saling berhubungan yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern yaitu semua lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan- batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut lingkungan kerja.

c. Karakteristik Pekerjaan (perbedaan sifat pekerja)

Lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda, individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa ketertarikan pada organisasi dan potensi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektifitas mustahil akan tercapai.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen merupakan mekanisme yang meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi. Dalam hal ini, manajer sangat penting untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan.

2.4. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktifitas itu efektif. Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu:

a. Pendekatan sasaran (Goal Approach)

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan

mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi "Official Goal" dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan.

Dengan demikian, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Efektivitas juga selalu memperhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu, dalam efektivitas selalu terkandung unsur waktu pelaksanaan dan tujuan tercapainya dengan waktu yang tepat maka program tersebut akan lebih efektif. Contoh dari pendekatan sasaran yaitu apabila suatu pekerjaan mempunyai target menjual habis barangnya dalam waktu satu minggu, dan barang tersebut terjual habis dalam waktu itu minggu, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan efektif.

b. Pendekatan Sumber (System Resource Approach)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya, dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali

bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam kegiatan usaha organisasi dilihat dari seberapa jauh hubungan antara anggota binaan program usaha dengan lingkungan sekitarnya, yang berusaha menjadi sumber dalam mencapai tujuan.

c. Pendekatan Proses (Internal Process Approach)

Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

2.5. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut pendapat A.W. Widjaja, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Menurut pendapat Musanef, Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan

sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dilakukan perubahan nomenklatur Pegawai Negeri Sipil. Sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya berperan sebagai Aparatur Negara dan Aparatur Pemerintah, maka melalui Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai profesi yang berperan sebagai Aparatur Negara dan Aparatur Pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- b. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Perundang-Undangan.
- c. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- d. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

- e. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.6. Pengertian Sistem CAT

CAT merupakan tes dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) berbasis komputer, dimana nilai dapat dimonitor langsung oleh masyarakat umum saat peserta mengerjakan soal atau usai tes. Dengan hadirnya CAT sejak tahun 2013, diharapkan negara mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. CAT adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Tujuannya untuk memperoleh ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, dan etika profesi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan. Tak hanya formasi umum, sistem CAT juga diterapkan untuk formasi khusus. Formasi khusus antara lain Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat “Dengan Pujian”/Cumlaude, diaspora, penyandang disabilitas, dan tenaga pengamanan siber (cyber security).

Dasar hukum pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yaitu UU No 5 Tahun 2014 dan PP 11 Tahun 2017 dan Perka BKN No 14 Tahun 2018 tentang Aparatur Sipil Negara dan tentang penerapan Sistem CAT dalam seleksi atau rekrutmen CPNS. Metode Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian

Negara Regional VI Medan. Proses rekrutmen secara nasional diatur di dalam Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 14 Tahun 2018 Tentang pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS baik dari tenaga honorer maupun dari pelamar umum. Dalam perka BKN tersebut dikatakan bahwa pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilaksanakan secara netral, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, dan daerah. Untuk lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka ujian penyaringan Calon

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau Computer Assisted Test (CAT). Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standar Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. CAT tidak lepas dari buah pikir dari Bapak Murgiono mantan Direktur Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2002, beliau mulai terfikir untuk mengimplementasikan CAT di Badan kepegawaian Negara seperti di Filipina. Meskipun pemikiran tentang CAT sudah ada sejak tahun 2002 namun implementasi CAT untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara baru berjalan dua tahun yaitu tahun 2009 dan 2010. Sebelum diimplementasikan, pada tahun 2008 Badan Kepegawaian Negara terlebih dulu melakukan simulasi tentang CAT yang diikuti

oleh 28 peserta terdiri dari Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Proses/tahapan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut :

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) :
 - a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - c. Tes Skala Kematangan (TSK)
2. Ujian tahap kedua meliputi :
 - a. Tes Kompetensi Bidang (TKB)
 - b. Wawancara

Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi yang terintegrasi komputer. CAT dikelola oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Badan Kepegawaian Negara. Beberapa tujuan CAT diantaranya:

- a. Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian.
- b. Menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional.
- c. Mewujudkan transparansi, obyektivitas, akuntabel, dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Beberapa manfaat dari penggunaan CAT diantaranya:

1. Peserta tes dapat mendaftarkan diri dari internet.
2. Peserta tes dapat dinilai langsung sesuai hasil yang diperoleh
3. Keseluruhan soal tes komputerisasi dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik, dan Tes Skala Kematangan) dapat diakses melalui komputer.
4. Penilaian dilakukan secara obyektif.

5. Peserta ujian dapat segera mengetahui capaian nilai (skor) yang diperoleh setelah ujian selesai.

Sistem CAT memiliki karakteristik:

1. Aplikasi dijalankan pada komputer dengan platform windows berbasis WEB guna mempermudah pengembangan jangka panjang.
2. Aplikasi menggunakan narasi untuk menjelaskan bahasan yang disajikan pada monitor komputer.
3. Aplikasi disertai video gerakan mouse, sehingga pengguna dapat dengan mudah menggunakannya.

2.6.1. Tata Cara Pelaksanaan Sistem CAT

Saat berada di ruang tes, setiap peserta akan mendapatkan soal yang berbeda dengan peserta lainnya meskipun meja bersebelahan. Walaupun hanya sedikit yang mengawasi, namun tersedia juga monitor CCTV yang ada di ruang pengawas. Masing-masing peserta dapat diawasi dengan baik.

Bahkan sebelum masuk ruang tes, setiap peserta akan melalui pemeriksaan badan. Peserta hanya diperbolehkan membawa KTP dan kartu tes ke dalam ruangan tes. Jika kedapatan ada yang membawa barang-barang selain yang diizinkan, akan diminta untuk dimasukkan dalam tas yang sudah dititipkan petugas.

Selama proses tes, pengantar atau orang lain dapat melihat hasil secara real time melalui layar monitor yang disediakan di luar ruangan tes. Saat tes ini, para peserta diberikan waktu 90 menit, kecuali pelamar pada formasi penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas sensorik netra. Jika waktu telah habis, soal akan tertutup secara otomatis dan nilai akan langsung terpampang.

Selama 90 menit, peserta diberi sebanyak 100 soal SKD. Soal tersebut terbagi menjadi tiga kelompok, yakni 30 tes wawasan kebangsaan (TWK), 35 soal tes intelegensi umum (TIU), dan 35 soal tes karakteristik pribadi (TKP).

Selain mempersiapkan diri dengan belajar, pelamar harus mengetahui terlebih dahulu “medannya”, salah satunya dengan mengenali tampilan sistem CAT tersebut. Tak kalah penting, diperlukan strategi dalam menjawab soal.

Menurut Siagian (2003:131) proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.

Tidak jauh berbeda dengan Siagian, Ambar (2009:189) menjelaskan dengan bahasa lugas bahwa seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima.

Menurut Hariandja (2005:125) seleksi adalah:

“Proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun perekrutan eksternal. Proses ini merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan. Seleksi juga tidak hanya memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya”.

Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perekrutan. Pegawai yang didapatkan dari proses perekrutan internal atau eksternal harus melewati proses seleksi oleh organisasi.

Diadakannya seleksi karena perekrutan yang dijalankan suatu organisasi belum menjamin seluruh calon pegawai yang direkrut memenuhi kualifikasi organisasi. Untuk menghasilkan pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi inilah seleksi diadakan.

Serupa dengan Hariandja, Faustino (2003:117) menjabarkan definisi seleksi yang dibarengi dengan penempatan menjadi definisi seleksi dan penempatan, yaitu:

“Langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan.”

Berdasarkan teori Faustino tersebut dapat diketahui seleksi merupakan proses yang dilakukan setelah perekrutan. Seleksi merupakan proses terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, untuk menghasilkan pegawai yang sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Sadili (2009:93) seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi seleksi menurut Hariandja, Faustino, dan Sadili diatas dapat dipaparkan oleh peneliti bahwa seleksi merupakan langkah yang diambil setelah perekrutan, yaitu proses memilih pelamar dengan berbagai tes yang bertujuan untuk mendapatkan pekerja yang memenuhi syarat dan berkualitas.

Dalam proses seleksi, ketelitian diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Dessler (2004:146) mengemukakan ada tiga alasan mengapa seleksi yang teliti diperlukan untuk karyawan yang tepat:

1. Prestasi perusahaan sebagian selalu tergantung pada bawahan. Karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi anda dan perusahaan. Karyawan tanpa keterampilan, kasar atau mengganggu tidak akan berprestasi secara efektif. Prestasi anda dan perusahaan akan menderita. Waktu untuk menyaring yang tidak diinginkan terjadi sebelum mereka didalam, bukan setelahnya.
2. Hal ini penting karena merekrut dan mempekerjakan karyawan adalah mahal. Mempekerjakan dan melatih seorang Klerk pun dapat menghabiskan 5000 dolar atau lebih untuk pembayaran waktu penyeliaan. Total biaya mempekerjakan seorang manajer menjadi 10 kali lipat nilainya sebagai tambahan biaya, waktu wawancara, pemeriksaan referensi, dan biaya perjalanan dan pemindahan.
3. Hal ini penting karena ada dampak hukum untuk mempekerjakan orang yang tidak kompeten. Satu hal, undang-undang EEO dan keputusan pengadilan menentukan prosedur seleksi yang tidak diskriminatif untuk kelompok yang dilindungi. Selanjutnya, pengadilan akan memutuskan pengusaha bertanggungjawab saat karyawan dengan catatan kriminal atau permasalahan lain mengambil keuntungan dari akses ke rumahrumah pelanggan untuk melakukan kejahatan. Para pengacara

menyatakan mempekerjakan tenaga dengan latar belakang demikian berarti, tanpa perlindungan kesalahan mempekerjakan.

Berdasarkan teori Dessler diatas dapat dipaparkan ada tiga alasan seleksi sangat dibutuhkan, yaitu: karena prestasi perusahaan tergantung dari bawahan atau pegawai, perekrutan pegawai mahal dan ada hukum yang mengatur untuk mempekerjakan orang yang tidak kompeten.

Proses seleksi yang diadakan organisasi atau perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik. Terkadang terdapat berbagai tantangan dan hambatan dalam proses seleksi. Handoko (2011:86) memaparkan beberapa tantangan yang sering menjadi kendala dalam proses seleksi, yang diuraikan sebagai berikut.

1. Tantangan Suplai

Makin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat, maka akan semakin mudah bagi departemen personalia untuk memperoleh karyawan baru yang berkualitas. Dalam kenyataannya, banyak lowongan jabatan, seperti kebutuhan manajer profesional yang sekarang, sangat sulit dipenuhi. Keterbatasan suplai ini dapat diukur dari jumlah pelamar yang diterima dengan jumlah pelamar yang tersedia.

2. Tantangan Ethis

Kita telah sering mendengar istilah sistem keluarga (family system) dalam proses seleksi atau penerimaan karyawan. Hal semacam ini memang merupakan salah satu tantangan bagi manajer personalia maupun para manajer organisasi lainnya dalam pengadaan sumber daya manusia. Keputusan-keputusan seleksi sangat dipengaruhi oleh

etika mereka. Penerimaan karyawan baru karena hubungan keluarga, pemberian komisi dari kantor penempatan tenaga kerja, atau karena suap, semuanya merupakan tantangan bagi pengelola organisasi. Bila standar etis ini dilanggar, karyawan baru mungkin dipilih secara tidak tepat.

3. Tantangan organisasional

Proses seleksi bukan merupakan tujuan akhir, tetapi merupakan prasarana organisasi berupaya untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasarannya. Secara ilmiah organisasi menghadapi keterbatasan-keterbatasan seperti anggaran atau sumber daya lainnya yang mungkin akan membatasi proses seleksi. Selain itu, berbagai strategi, kebijaksanaan, dan taktik organisasi, juga merupakan batasan-batasan. Berdasarkan teori Handoko tersebut dapat diketahui seleksi tidak selamanya berjalan sesuai dengan rencana. Ada beberapa tantangan yang biasanya dihadapi dalam proses seleksi. Tantangan tersebut seperti tantangan suplai atau jumlah pelamar yang memenuhi syarat, tantangan etis seperti sistem keluarga (nepotisme), dan tantangan organisasional seperti dana yang tersedia.

2.3.2. Efisiensi Sistem CAT

Secara terminologi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektivitas adalah suatu hal yang memiliki pengaruh, manjur, membawa hasil, dan berhasil atas suatu usaha atau tindakan. Dengan kata lain sesuatu hal dapat dikatakan berhasil dilihat dari tercapainya suatu tujuan. Menurut Darnton (1997 : 201), suatu aktifitas dikatakan relatif lebih efisien dibanding aktifitas lain yang sama dan

sejenis, jika membutuhkan lebih sedikit input atau memproduksi output lebih banyak untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas menurut Emerson dalam Singodimedjo (2012:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi-dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif

sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut Mondy (2015:11), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut Namawi (2015:76) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Efisiensi yang dimaksud terdiri dari kemampuan untuk memaksimalkan output dengan input tertentu yang dikenal dengan efisiensi teknis (*technical efficiency*). Kemudian kemampuan untuk memanfaatkan input secara optimal pada tingkat harga yang telah ditetapkan atau yang dikenal dengan efisiensi alokatif (*allocative efficiency*).

1. Akuntabilitas Publik

Dalam Bahasa Inggris secara harfiah disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai “yang dapat dipertanggungjawabkan”. Dalam kata sifat disebut sebagai *accountable*. Akuntabilitas dapat didefinisikan sebagai kewajiban-kewajiban dari penguasa atau individu-individu yang diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber daya publik dan hal yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal yang terkait pertanggungjawabannya. Suatu akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat.

2. Publikasian Hasil Tes

Publikasi hasil tes Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dengan metode CAT meliputi publikasi hasil secara langsung bersamaan dengan waktu pelaksanaan tes (*realtime*) melalui layar monitor yang disediakan di ruang monitoring dan ruang tunggu peserta. Selanjutnya publikasi hasil yang diterima oleh peserta pada layar monitor masing-masing komputer peserta. Selain itu, publikasi hasil tes juga dilakukan melalui papan pengumuman yang disediakan oleh panitia penyelenggara. Hasil tes per sesi dan per hari diumumkan sesaat setelah tes berlangsung. Dalam SOP pelaksanaan tes dengan menggunakan sistem CAT pada Kantor Regional X BKN Denpasar, waktu paling lama ditetapkan 15 menit setelah tes berlangsung hasil tes peserta sudah harus ditempelkan pada papan pengumuman. Publikasi hasil meliputi hasil tes masing-masing peserta yang memuat nilai masing-masing sub tes yang meliputi: Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP) serta

nilai total masing-masing peserta tes. Pada akhir sesi publikasi hasil tes menampilkan urutan total nilai peserta dengan jumlah nilai tertinggi sampai dengan terendah yang mengikuti tes pada sesi tersebut. Pada akhir pelaksanaan tes, juga dipublikasikan keseluruhan nilai peserta dari semua sesi.

2.7. Efektifitas Pelaksanaan Sistem CAT

Efektivitas Pelaksanaan Sistem *Computer Assisted Test* Dalam Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Di Kabupaten Deli Serdang merupakan kemampuan yang dimiliki suatu organisasi, yang dimaksud disini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan sistem CAT dalam penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Sutrisno (2018:106-107) menyatakan bahwa Produksi, menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya. Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai.

2.7.1. Prosedur Pelaksanaan Sistem CAT

Pendaftaran dibuka pada tanggal 2 Juli 2024, terdapat beberapa berkas yang menjadi persyaratan pendaftaran yang harus dilengkapi terlebih dahulu ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang. Setelah pelamar Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) melakukan pendaftaran diri sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan bahwa pengumuman seleksi administrasi dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2024 dengan hasil sebagai berikut: Jumlah pelamar CPNS: 10.108, yang Lulus SKD: 626, yang diterima 280 Dapat dilihat dari pernyataan di atas bahwa jumlah pelamar CPNS

Kabupaten Deli Serdang 2024 menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) dengan jumlah peserta 10.108 orang. Dari jumlah peserta 10.108 orang yang dinyatakan lolos memenuhi passing grade berjumlah 626 orang. Dan Setelah melalui ujian SKB yang diterima sebanyak 280 Calon PNS Kabupaten Deli Serdang 2024 menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT).

Dalam pelaksanaan seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), terdapat beberapa prosedur yang harus dilalui, dalam indikator ini mengukur tentang produktivitas pelaksanaan tes penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dengan menggunakan sistem CAT dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Sedang. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, produktivitas pelaksanaan sistem CAT dalam seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang berjalan lancar, tidak ada hambatan yang mengganggu keberlangsungan tes, pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang telah berkoordinasi dengan pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang untuk melakukan costsharing terkait pelaksanaan seleksi sehingga telah dipersiapkan dengan baik terkait pelaksanaannya dan semuanya berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

2.7.2. Kinerja PNS Yang Dihasilkan Dengan Sistem CAT

Untuk mengukur dan membandingkan kinerja ASN yang lulus menggunakan sistem CAT dengan sistem manual, pihak BKPSDM sendiri belum pernah melaksanakan evaluasi untuk membandingkan dan mengukur kinerja pegawai yang lulus dengan sistem CAT dan sistem manual. Namun, kita ketahui

bersama bahwa sistem CAT merupakan sistem seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan alat bantu komputer yang digunakan untuk memperoleh standar minimal kompetensi dasar yang bertujuan untuk mendapatkan PNS yang kompeten, professional, mempunyai nilai dasar, serta etika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

2.8. Sosialisasi Mengenai Sistem CAT

Pelaksanaan sosialisasi terkait penerapan sistem CAT dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang sudah cukup baik, hal ini dapat kita lihat pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa kelima peserta yang mendaftarkan diri dalam penerimaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) lulus semua dalam seleksi administrasi.

2.9. Ketersediaan Sumber Daya

Pelaksanaan seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang dilaksanakan di Kabupaten Deli Serdang tentu saja memerlukan sejumlah biaya untuk menunjang kelancaran tes, pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) di Kabupaten Deli Serdang sudah menyelenggarakan seleksi secara mandiri dan sumber dana yang dipakai yaitu dari dana APBD pada DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Sedang Tahun Anggaran 2021. Namun, anggaran tersebut dirasa masih kurang cukup, karena pihak BKPSDM dalam pelaksanaan tes menggunakan sistem CAT masih meminjam sarana dari sekolah- sekolah untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi.

2.9.1. Output (Tujuan Pelaksanaan Sistem CAT dalam Seleksi CASN)

Tujuan diselenggarakannya seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT sangat memberikan dampak yang baik bagi semua pihak, yaitu dapat menciptakan proses rekrutmen objektif dan transparan, hal ini sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2019 Tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara.

2.9.2. Proses Pemberian Layanan Dalam Penerapan Sistem CAT

Kegiatan pelayanan selalu disangkutpautkan dengan sesuatu yang dilaksanakan oleh individu, sekelompok orang ataupun instansi untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dengan kata lain, segala bentuk pelayanan yang diberikan kepada peserta tes sangat penting untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan seleksi. Berikut adalah tugas dari panitia tes antara lain:

1. Melaksanakan koordinasi dengan tim pelaksana tes Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia dan Badan kepegawaian Negara
2. Mengikuti Petunjuk Panselnas dalam pelaksanaan tes seleksi ASN.
3. Memberikan petunjuk teknis tentang pelaksanaan tes Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) kepada Sub-Sub Tim seleksi Upaya yang dilaksanakan oleh pihak panitia pelaksana dalam proses penyelenggaraan seleksi sudah dapat dikatakan maksimal, hal tersebut dapat dibuktikan dengan tidak adanya komplain dari para peserta seleksi.

2.9.3. Kepuasan Penerapan Sistem CAT

Kepuasan ditujukan kepada perasaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diberikan dan manfaat yang diterima, demikian pula pegawai pelanggan dan masyarakat. Pada indikator ini yang penting yaitu terkait respon peserta seleksi dalam pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT. Tingkat kepuasan peserta terhadap penggunaan sistem CAT dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) sangat bagus mulai pemberian layanan sampai dengan hasil yang didapatkan.

2.9.4. Adaptasi Penerapan Sistem CAT

Menurut Sutrisno (2018:107) mengatakan bahwa “kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan intern dan ekstern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan.” Maksud dari indikator ini adalah bagaimana perbedaan pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dengan sistem manual dan dengan menggunakan sistem CAT. Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT memberikan dampak yang baik bagi pihak pelaksana maupun pihak peserta. Dengan penggunaan sistem CAT dalam perekrutan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dapat meningkatkan efisiensi tenaga, waktu dan biaya, serta memberikan kemudahan dalam proses penyelenggaraannya.

2.9.5. Perkembangan Penerapan Sistem CAT

Sutrisno (2018:107) mengatakan bahwa “perkembangan merupakan suatu fase setelah kelangsungan hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang.” Dalam hal ini yaitu bagaimana upaya dan strategi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT.

1. Kemampuan Pegawai Selaku Panitia Dalam Penerapan Sistem CAT

Keberhasilan suatu kegiatan tidak akan pernah luput dari kerja keras setiap panitia untuk mensukseskan kegiatan tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan kerja sama dengan beberapa pihak luar untuk mendukung suksesnya penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang.

2. Strategi Penerapan Sistem CAT

Untuk mendukung penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT panitia perlu bekerja keras untuk mempersiapkan segala sesuatu penunjang kegiatan demi mendukung kelancaran pelaksanaan tes. Beberapa upaya yang dilakukan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT yaitu melakukan kerja sama dengan beberapa pihak demi kelancaran pelaksanaan tes, melakukan koordinasi dengan pihak pemerintah agar dapat menganggarkan pengadaan sarana penunjang kelancaran pelaksanaan seleksi, serta pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membuat akun sosial media untuk menyebarluaskan info terkait penyelenggaraan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) menggunakan sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang.

2.10. Kerangka Konseptual/Berpikir

Menurut Sugiyono (2010:48) bahwa kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam

kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Menurut Siagian (2008) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Kemudian indikator-indikator efektivitas kerja menurut Siagian (1997:151), adalah sebagai berikut :

- a. Standar waktu yang telah ditentukan
- b. Hasil pekerjaan yang dicapai
- c. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.

Peneliti uraikan mengenai ukuran-ukuran menurut Sondang P. Siagian diatas sebagai berikut:

- a. Standar waktu yang telah ditentukan

Proses pencapaian tujuan yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Karena baik atau tidaknya pekerjaan sangat tergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan, dan berapa biaya yang dikeluarkan.

- b. Hasil pekerjaan yang dicapai

Berarti pelaksanaan pekerjaan harus dilaksanakan dengan waktu yang telah direncanakan, sehingga hasil pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan baik itu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

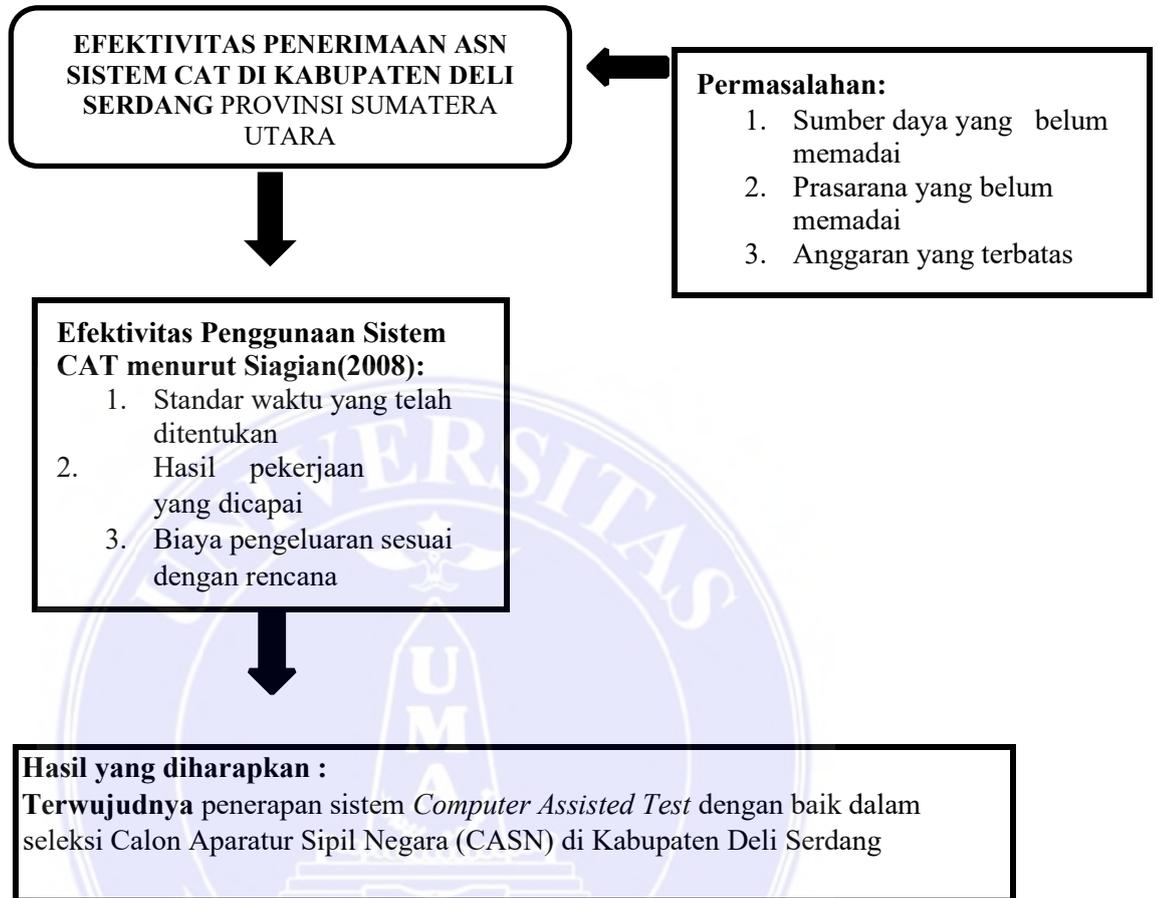
c. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya diharapkan dilakukan perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Pembahasan diatas kiranya menunjukkan dengan jelas bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Efektivitas merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

CAT atau *computer assisted test* adalah metode seleksi dengan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) untuk mewujudkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Peserta yang mengikuti ujian dengan sistem CAT, langsung bisa mengetahui nilai yang diperoleh setelah selesai mengerjakan tes. Selain itu, nilai ujian bisa langsung dimonitor oleh masyarakat umum secara realtime melalui layar komputer yang tersedia. Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka fikir



2.11. Penelitian Terdahulu

Pertama, Faria Ruhana (2018), berjudul “Anallisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Pada Bagian Kepegawaian Negara”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Mekanisme sistem seleksi CPNS berbasis Computer Assisted Test meliputi a) proses persiapan pelaksanaan; dan b) proses registrasi dan pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh TIM CAT BKN. Pelaksanaan sistem pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh TIM CAT BKN. Pelaksanaan sistem seleksi CPNS berbasis CAT diselenggarakan sesuai Permenpan dan RB Nomor20

Tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017, serta Permenpan dan RB tentang Perubahan atas Permenpan dan RB Nomor 24 Tahun 2017 Tentang perubahan atas Nilai Ambang Batas Test Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017.

Kedua, Ayatullah M. Imamudin (2019) dari , berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test Tahun 2018 Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Sistem CAT ini memberi penilaian dan soal kepada peserta tes dan kemampuan sistem ini bekerja dalam kondisi apapun, Praktibilitas dimana struktur dan operasinya dapat mudah dimengerti dan prosedurnya mudah diikuti, Kegunaan suatu sistem informasi harus menghasilkan informasi yang tepat waktu dan relevan bagi pengambilan keputusan manajemen dan personil operasi didalam suatu organisasi.

Ketiga, Bayu Angga Saputra (2020) yang berjudul “Kebijakan *Computer Assisted Test* (CAT) Terhadap Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Dalam Perspektif *Good Governanc*”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BKN dalam menjalankan kebijakan sistem CAT dalam proses penerimaan PNS sudah memenuhi kaidah dan prinsip *good governance*. Dimana pada kebijakan CAT sudah terdapat transparansi, partisipasi, akuntabilitas dan efisiensi. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi pada CAT ialah masih minimnya

jumlah komputer yang disediakan, dan bila jaringan listrik sedang padam maka berdampak pada waktu yang tersita dan bisa menyebabkan mundurnya jadwal tes.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif sebab peneliti fokus dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan secara sistematis, logis, objektif dan benar-benar terjadi, agar dapat dipahami setiap fakta yang terjadi guna mendapatkan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi.

Menurut sugiyono (2014:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari setingnya, data dapat dikumpulkan pada seting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain". Berdasarkan data tersebut, tentunya data yang diperoleh haruslah sesuai dengan fakta sehingga dapat menjadi referensi yang akan menimbulkan beberapa klasifikasi data.

Sugiyono (2014:62) mengemukakan bahwa, "setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen". Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

- c. informan tambahan merupakan orang-orang yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi yang dibutuhkan di wilayah penelitian.

Menurut peneliti, informan dalam penelitian ini adalah :

1. Informan Kunci yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang
2. Informan Utama yaitu Pegawai Bidang Pengadaan Pensiun Dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang
3. Informan tambahan yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti CAT di Kabupaten Deli Serdang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*indepht interview*) dengan narasumber (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan kepada subjek penelitian yaitu kepala dinas, kepala bidang kepegawaian, kepala bidang perencanaan dan evaluasi dan pegawai. Dilakukan secara terbuka dan fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara, peneliti berusaha menggali

sebanyak mungkin tentang peran kepemimpinan dalam kinerja pegawai.

2. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya untuk mendapatkan data kegiatan kantor, foto-foto kegiatan.

3. Observasi

Pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta sosial sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dari subjek penelitian secara langsung yang digunakan untuk mendapatkan data tentang Efektivitas Sistem CAT dalam penerimaan ASN di Kabupaten Deli Serdang.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif kualitatif untuk mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini kegiatan analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data yang diperoleh dari sumber data terkait dengan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun 4 (empat) komponen analisis data interaktif yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data dilapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

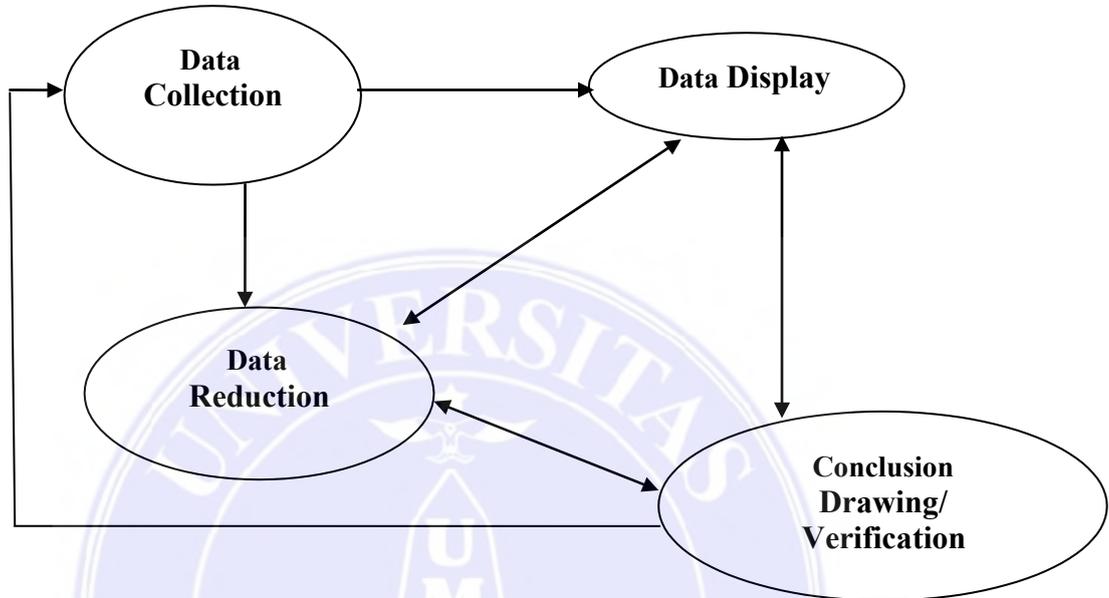
Dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti guna melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian yang naratif.

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

Peneliti berusaha untuk menggambarkan dari data yang dikumpulkan yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif. Akan tetapi, dengan bertambahnya data melalui

proses verifikasi secara terus menerus akan ditarik kesimpulan seperti pada gambar di bawah ini :

Gambar 3.1
Komponen Dalam Analisis Data



Sumber: Sugiyono (2010:431)

Oleh karena itu suatu kesimpulan yang dihasilkan dari proses penelitian kualitatif dapat menjadi jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dari sejak awal. Tetapi kesimpulan tersebut mungkin juga tidak menjadi jawaban terhadap permasalahan, karena pada dasarnya masalah yang dirumuskan dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara, dalam arti dapat berkembang pada saat pelaksanaan penelitian di lapangan.

3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional

3.6.1. Defenisi Konsep

1. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya

2. Sistem CAT merupakan tes dalam seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) berbasis komputer, dimana nilai dapat dimonitor langsung oleh masyarakat umum saat peserta mengerjakan soal atau usai tes
3. Calon Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut CASN adalah calon pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Perundang-Undangan.

3.6.2. Defenisi operasional

Peneliti uraikan mengenai ukuran-ukuran menurut **Sondang P. Siagian**

diatas sebagai berikut :

- a. Standar waktu yang telah ditentukan

Proses pencapaian tujuan yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Karena baik atau tidaknya pekerjaan sangat tergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan, dan berapa biaya yang dikeluarkan.

- b. Hasil pekerjaan yang dicapai

Berarti pelaksanaan pekerjaan harus dilaksanakan dengan waktu yang telah direncanakan, sehingga hasil pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan baik itu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

- c. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap

pengeluaran biaya diharapkan dilakukan perincian agar diketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Efektivitas Penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Sistem Computer Assisted Test (CAT) di Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana dengan efektif, namun belum memberikan hasil yang optimal. Hal ini dilihat dari indikator Standar waktu yang telah ditentukan sudah terlaksana dengan cukup efektif, indikator hasil pekerjaan yang dicapai sudah terlaksana tetapi belum memberikan hasil yang optimal, dari segi indikator biaya pengeluaran sesuai rencana secara umum sudah terlaksana sesuai rencana tetapi masih terjadi pengeluaran yang tidak terduga, juga terjadi biaya yang menambah beban bagi peserta tes yang domisilinya jauh dari lokasi Tes CAT.
- b. Faktor penghambat penerimaan CASN sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.
 1. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi dan Keterbatasan Jaringan Internet
 2. Ketersediaan Perangkat Komputer belum memadai
 3. Tingkat Literasi Teknologi Peserta Keterampilan Dasar Komputer yang Rendah
 4. Kesenjangan Digital

5. Masalah Teknis dan Dukungan Operasional dan Gangguan Teknis Selama Ujian
6. Masalah Logistik dan Koordinasi dan Distribusi Perangkat dan Pengaturan Lokasi

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait dengan hambatan yang telah diperoleh, beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas penerimaan ASN dengan sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Infrastruktur Teknologi: Pemerintah daerah perlu meningkatkan infrastruktur teknologi, terutama di wilayah yang memiliki koneksi internet yang tidak stabil. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan akses internet dan penyediaan perangkat komputer yang lebih memadai di semua lokasi ujian.
2. Pendidikan dan Pelatihan Teknologi: Mengingat rendahnya tingkat literasi teknologi di kalangan peserta ujian, pemerintah perlu menyediakan pelatihan dasar komputer bagi calon peserta ASN, khususnya di daerah pedesaan. Hal ini akan membantu mereka untuk lebih siap menghadapi ujian dengan sistem CAT.
3. Penguatan Koordinasi dan Dukungan Teknis: Diperlukan koordinasi yang lebih baik antara tim teknis, panitia seleksi, dan pengawas ujian untuk memastikan bahwa semua masalah teknis dapat segera diatasi tanpa mengganggu

jalannya ujian. Penambahan jumlah teknisi di lokasi-lokasi ujian juga direkomendasikan.

4. Peningkatan Sosialisasi: Pemerintah daerah perlu meningkatkan sosialisasi mengenai manfaat dan tata cara pelaksanaan ujian dengan sistem CAT.

Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai media komunikasi dan informasi, serta workshop untuk calon peserta ASN.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagong, dkk. 2007. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alaternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.
- Beni, Pekei. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan daerah di Era Otonomi*. Jakarta: Taushia.
- Bungin, B. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cresswell, J. W. 2013. *Research Design Methodes For The Social Science-4th edition*. Boston: Pearse.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, WS. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jombang: Lintas Media.
- Jonathan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Makmur, M. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Refika Aditama.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. 2014. *Pearson New International Edition Social Research*

Jurnal :

- Jatmiko, B., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Sistem CAT terhadap Transparansi dalam Rekrutmen ASN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 123-135.
- Hartono, R. (2020). Efektivitas Seleksi ASN dengan Sistem CAT di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45-58.
- Ketut, Made. 2016. Pengaruh Penggunaan Sistem Computer Assisted Test pada Efisiensi Biaya Dan Akuntabilitas Publikasian Hasil (Studi pada Tes Seleksi Penerimaan Cpns Di Kabupaten Jembrana dan Karangasem Tahun 2014).
- Fahriat, 2018. Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (Cat) pada Badan Kepegawaian Negara.

Peraturan dan Pedoman :

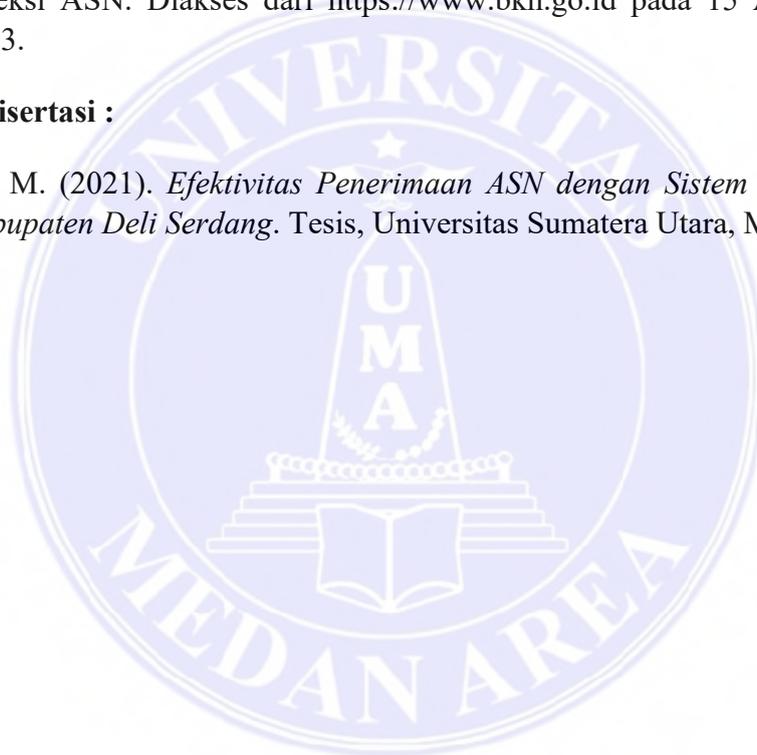
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2019). Pedoman Pelaksanaan Seleksi dengan Sistem CAT. Jakarta: BKN.

Sumber Online :

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). Peningkatan Transparansi dalam Seleksi ASN dengan Sistem CAT. Diakses dari <https://www.menpan.go.id> pada 10 Agustus 2023.
Badan Kepegawaian Negara. (2020). Hasil Evaluasi Sistem CAT dalam Seleksi ASN. Diakses dari <https://www.bkn.go.id> pada 15 Agustus 2023.

Tesis/Disertasi :

Siregar, M. (2021). *Efektivitas Penerimaan ASN dengan Sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang*. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.



LAMPIRAN

Dokumentasi Penelitian

1. Wawancara dengan Drs. Muhammad Abduh Rizali Siregar, M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang :



2. Wawancara Muhammad Henri, S.Kom., M.Si selaku Ketua Panitia Seleksi ASN Kabupaten Deli Serdang:



3. Hasil wawancara dengan Ari Syahbana Siregar, S.Tr.IP Anggota Panitia Seleksi ASN Kabupaten Deli Serdang:



Hasil wawancara dengan Romansyah Rambe peserta ujian dari daerah di Kabupaten Deli Serdang:



4. Hasil wawancara dengan Widy, Konsultan IT yang terlibat dalam pengembangan dan pengelolaan sistem CAT di Kabupaten Deli Serdang



5. Hasil Rapat tentang Percepatan Penataan Tenaga ASN di Kabupaten Deli Serdang







PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) - 7952007 Faks (061) 795 4252
pos-el : admin@deliserdangkab.go.id, laman : https://portal.deliserdangkab.go.id

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2/ 3681

TENTANG HASIL SELEKSI KOMPETENSI DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN ANGGARAN 2024

Sesuai dengan surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana Seleksi Nasional Pengadaan CASN 2024 nomor 8583/B-KS.04.02/SD/K/2024 tanggal 16 November 2024 perihal Penyampaian Hasil SKD CPNS TA 2024, bersama ini diumumkan hal-hal berikut:

1. Hasil Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 adalah sebagaimana tercantum pada lampiran pengumuman ini.
2. Maksud atau arti dari kode pada kolom keterangan pada lampiran pengumuman ini adalah:
 - P/L : Memenuhi Nilai Ambang Batas menurut Keputusan Menpan RB No 321 Tahun 2024 dan Berhak Mengikuti SKB
 - P : Memenuhi Nilai Ambang Batas menurut Keputusan Menpan RB No 321 Tahun 2024
 - TL : Tidak memenuhi Nilai Ambang Batas menurut Keputusan Menpan RB No 321 Tahun 2024
 - TH : Tidak Hadir
 - TMS : Tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh Instansi
 - DIS : Diskualifikasi saat pelaksanaan CAT
3. Peserta yang dinyatakan memenuhi Nilai Ambang Batas menurut Keputusan Menpan RB No 321 Tahun 2024 dan berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan berdasarkan peringkat tertinggi dari yang memenuhi Nilai Ambang Batas.
 - b. Dalam hal terdapat pelamar yang memperoleh nilai SKD sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, penentuan kelulusan SKD secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum, sampai dengan tes wawasan kebangsaan.
 - c. Dalam hal nilai sebagaimana dimaksud pada huruf b masih sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, terhadap pelamar diikutkan SKB.
4. SKB akan dilaksanakan menggunakan CAT BKN.
5. Jadwal dan lokasi pelaksanaan SKB akan diumumkan lebih lanjut.

Demikian Pengumuman ini dibuat untuk diketahui.

Lubuk Pakam, 18 November 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH
SELAKU KETUA PANITIA SELEKSI CPNS
DI LINGKUNGAN PEMKAB. DELI SERDANG TA 2024
CITRA EFFENDI CAPAH



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) - 7952007 Faks (061) 795 4252
pos-el : admin@deliserdangkab.go.id, laman : <https://portal.deliserdangkab.go.id>

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2/2970

TENTANG HASIL SELEKSI ADMINISTRASI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN ANGGARAN 2024

Sebagai tindak lanjut Pengumuman nomor 800.1.2.2/2590 tanggal 19 Agustus 2024 tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 dan nomor 800.1.2.2/2857 tanggal 6 September 2024 tentang Penyesuaian Jadwal dan Dokumen Persyaratan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024, bersama ini diumumkan hal-hal berikut:

1. Jumlah pelamar yang mendaftar dan menyelesaikan pendaftaran sebanyak 10.108 orang.
2. Hasil seleksi administrasi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 sebagaimana terlampir.
3. Pelamar yang keberatan terhadap hasil seleksi administrasi, dapat mengajukan Sanggahan melalui SSCASN pada tanggal 20 s.d. 22 September 2024 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Panitia dapat menerima alasan Sanggahan dalam hal kesalahan bukan berasal dari pelamar;
 - b. Panitia dapat menolak alasan Sanggahan dalam hal kesalahan berasal dari pelamar;
 - c. Panitia akan menjawab Sanggahan pelamar pada tanggal 20 s.d. 24 September 2024 dan akan mengumumkan hasilnya pada tanggal 23 s.d. 29 September 2024.
4. Pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi, mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Jadwal, tata tertib dan tempat pelaksanaan SKD akan diumumkan kemudian.
5. Pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi dapat memilih untuk menggunakan nilai SKD tahun anggaran 2023 pada seleksi tahun anggaran 2024, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Melamar di SSCASN menggunakan Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang sama dengan yang digunakan saat pendaftaran seleksi tahun 2023;
 - b. Melamar pada jenjang pendidikan yang sama dengan yang digunakan pada seleksi tahun anggaran 2023;
 - c. Dapat melamar pada jabatan yang sama atau berbeda pada seleksi tahun anggaran 2023;
 - d. Dapat melamar pada instansi yang sama atau berbeda pada seleksi tahun anggaran 2023;
 - e. Memenuhi nilai ambang batas SKD tahun anggaran 2024 sesuai dengan jenis penetapan kebutuhan yang dilamar;
 - f. Pelamar yang memilih untuk menggunakan nilai SKD tahun anggaran 2023 tidak dapat mengikuti SKD tahun anggaran 2024;
 - g. Dalam hal pelamar memilih untuk mengikuti SKD tahun anggaran 2024, nilai seleksi yang digunakan adalah nilai hasil SKD tahun anggaran 2024;
 - h. Konfirmasi penggunaan nilai SKD tahun anggaran 2023 dilakukan melalui SSCASN pada tanggal 18 s.d. 28 September 2024.

Demikian Pengumuman ini dibuat untuk diketahui.

Lubuk Pakam, 19 September 2024





**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) - 7952007 Faks (061) 795 4252
pos-el : admin@deliserdangkab.go.id, laman : <https://portal.deliserdangkab.go.id>

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2/ 3105

**TENTANG
HASIL AKHIR SELEKSI ADMINISTRASI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
TAHUN ANGGARAN 2024**

Sebagai tindak lanjut atas sanggahan pelamar terhadap hasil Seleksi Administrasi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024, bersama ini diumumkan hal-hal berikut:

1. Jumlah pelamar yang mengajukan sanggahan melalui SSCASN pada tanggal 20 s.d. 22 September 2024 sebanyak 1.244 orang. Setelah dilakukan verifikasi ulang terhadap dokumen administrasi pelamar yang mengajukan sanggahan, sebanyak 272 orang dinyatakan memenuhi syarat. Dengan demikian, total pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi sebanyak 8.198 orang.
2. Hasil akhir Seleksi Administrasi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 sebagaimana terlampir.
3. Pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi, baik sebelum masa sanggah maupun setelah masa sanggah, mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) atau dapat memilih untuk menggunakan nilai SKD tahun anggaran 2023 dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pengumuman sebelumnya. Jadwal, tata tertib dan tempat pelaksanaan SKD akan diumumkan kemudian.

Demikian Pengumuman ini dibuat untuk diketahui.

Lubuk Pakam, 27 September 2024

**Pj. SEKRETARIS DAERAH
SEKALU KETUA PANITIA SELEKSI CPNS
DI LINGKUNGAN PEMKAB. DELI SERDANG TA 2024**



CITRA EFFENDI CAPAH



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos - 20514
Telepon. (061) - 795 2007 Faks. (061) 795 4252
Email : admin@deliserdangkab.go.id Website : www.deliserdangkab.go.id

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2 / 2024

TENTANG PENYESUAIAN JADWAL DAN DOKUMEN PERSYARATAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN ANGGARAN 2024

Sesuai dengan surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 5900/B-KS.04.01/SD/K/2024 tanggal 5 September 2024 perihal Penyesuaian Jadwal Seleksi Pengadaan CPNS T.A 2024 dan nomor 5915/B-SI.02.03/SD/E/2024 tanggal 5 September 2024 perihal Penggunaan Meterai Pada Pendaftaran Seleksi CPNS T.A. 2024, bersama ini diumumkan hal-hal sebagai berikut :

1. Penyesuaian Jadwal Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024, sebagaimana terlampir;
2. Tahapan selanjutnya, tetap mengikuti ketentuan sebagaimana diatur dalam Pengumuman Ketua Panitia Seleksi CPNS Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 Nomor 800.1.2.2/2590 tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024;
3. Pendaftaran Seleksi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 diperkenankan menggunakan meterai elektronik (e-meterai) maupun meterai konvensional (tempel) pada dokumen unggahan surat lamaran maupun surat pernyataan;
4. Dihimbau kepada seluruh masyarakat yang melamar pada seleksi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 agar :
 - a. Tidak menggunakan meterai palsu ataupun meterai yang sudah digunakan, karena hal tersebut dapat mengakibatkan Tidak Memenuhi Syarat (TMS) pada tahap seleksi administrasi;
 - b. Tidak melakukan pendaftaran di akhir-akhir waktu pendaftaran sehingga meminimalisir potensi kegagalan daftar.

Demikian Pengumuman ini untuk diketahui dan sebagai bahan informasi.

Lubuk Pakam 6 September 2024

**Pj. SEKRETARIS DAERAH
SELAKU KETUA PANITIA SELEKSI CPNS
DI LINGKUNGAN PEMKAB DELI SERDANG TA 2024**





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) - 7952007 Faks (061) 795 4252
pos-el : admin@deliserdangkab.go.id, laman : <https://portal.deliserdangkab.go.id>

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2/ 12

TENTANG HASIL SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN ANGGARAN 2024

Sesuai dengan surat Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana Seleksi Nasional Pengadaan CASN 2024 nomor 875/B-KS.04.03/SD/K/2025 tanggal 10 Januari 2025 perihal Penyampaian Hasil Seleksi CPNS Tahun 2024, bersama ini diumumkan hal-hal berikut:

1. Hasil Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 adalah sebagaimana tercantum pada lampiran pengumuman ini.
2. Maksud atau arti dari kode pada kolom keterangan pada lampiran pengumuman ini adalah:
 - P : Lulus SKD berdasarkan nilai ambang batas berdasarkan Keputusan Menpan RB No 321 Tahun 2024
 - L : Lulus seleksi CPNS
 - U-1 : Lulus seleksi CPNS setelah optimalisasi formasi umum dari kebutuhan khusus pada lokasi yang sama
 - U-3 : Lulus seleksi CPNS setelah optimalisasi formasi umum dari kebutuhan umum atau khusus pada lokasi yang berbeda
 - E-1 : Lulus seleksi CPNS setelah optimalisasi formasi khusus dari kebutuhan khusus yang sama pada lokasi yang berbeda
 - E-2 : Lulus seleksi CPNS setelah optimalisasi formasi khusus dari kebutuhan umum atau khusus lainnya pada lokasi yang sama
 - E-3 : Lulus seleksi CPNS setelah optimalisasi formasi khusus dari kebutuhan umum atau khusus pada lokasi yang berbeda
 - TL : Tidak lulus karena tidak masuk peringkat dalam formasi
 - TH : Dinyatakan tidak hadir pada salah satu/beberapa/semua tahapan SKB yang disyaratkan instansi
 - TMS : Gugur dikarenakan tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh instansi
 - TMS-1 : Gugur dikarenakan tidak memenuhi syarat pada salah satu/beberapa/semua tahapan SKB
 - APS : Peserta yang mengajukan pengunduran diri.
3. Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman hasil seleksi, dapat mengajukan sanggahan pada tanggal 13 s.d. 15 Januari 2025 melalui SSCASN.
4. Pelamar yang dinyatakan lulus untuk segera mengisi Daftar Riwayat Hidup dan mengunggah kelengkapan berkas secara elektronik melalui akun masing-masing sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Demikian Pengumuman ini dibuat untuk diketahui.

Lubuk Pakam, 10 Januari 2025

**Pj. SEKRETARIS DAERAH
SELAKU KETUA PANITIA SELEKSI CPNS
DI LINGKUNGAN PEMKAB. DELI SERDANG TA 2024**



CITRA EFFENDI CAPAH



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Negara Nomor 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon (061) - 7952007 Faks (061) 795 4252
pos-el : admin@deliserdangkab.go.id, laman : <https://portal.deliserdangkab.go.id>

PENGUMUMAN

Nomor : 800.1.2.2/ 175

TENTANG HASIL AKHIR SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN ANGGARAN 2024

Sebagai tindak lanjut atas sanggahan pelamar terhadap hasil Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 dan sesuai dengan surat Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1239/B-MP.01.01/SD/D/2025 tanggal 14 Januari 2025 perihal Usul Penetapan NIP ASN TA. 2024, bersama ini diumumkan hal-hal berikut:

1. Jumlah pelamar yang mengajukan sanggahan terhadap hasil Seleksi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 melalui <https://sscasn.bkn.go.id> pada tanggal 13 s.d. 15 Januari 2025 sebanyak 7 orang.
2. Berdasarkan hasil validasi terhadap sanggahan yang diajukan oleh pelamar, diputuskan bahwa hasil integrasi nilai SKD dan SKB yang dilakukan oleh BKN sudah sesuai dengan ketentuan, sehingga seluruh sanggahan pelamar dinyatakan ditolak. Dengan demikian, pelamar yang dinyatakan lulus seleksi CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang Tahun Anggaran 2024 pada pengumuman nomor 800.1.2.2/112 tanggal 10 Januari 2025 bersifat final.
3. Pelamar yang dinyatakan lulus agar mengisi Daftar Riwayat Hidup (DRH) serta menyampaikan kelengkapan dokumen secara elektronik melalui <https://sscasn.bkn.go.id> mulai tanggal 23 Januari s.d. 21 Februari 2025. Kelengkapan dokumen yang harus diunggah yaitu:
 - a. Pas Photo terbaru pakaian formal dengan latar belakang berwarna merah;
 - b. Ijazah asli yang digunakan sebagai dasar melamar jabatan;
 - c. Transkrip nilai asli yang digunakan sebagai dasar melamar jabatan;
 - d. Daftar Riwayat Hidup (DRH) yang telah ditandatangani oleh yang bersangkutan dan bermaterai sesuai ketentuan yang berlaku;
 - e. Surat Pernyataan 5 (lima) poin yang ditandatangani oleh yang bersangkutan dan bermaterai sebagaimana dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018, yang berisi tentang:
 - 1) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - 2) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai CPNS, PNS, TNI, POLRI atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta (termasuk BUMN/BUMD);
 - 3) tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS atau Anggota TNI/POLRI;
 - 4) tidak menjadi anggota/pengurus Partai Politik atau terlibat politik praktis;
 - 5) bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
 - f. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang diterbitkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia yang masih berlaku;
 - g. Surat Keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter yang berstatus PNS atau dokter yang bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah;
 - h. Surat Keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, precursor, dan zat adiktif lainnya yang ditandatangani oleh dokter dari unit Pelayanan Kesehatan Pemerintah atau dari pejabat yang berwenang pada badan/lembaga yang diberikan kewenangan untuk pengujian zat narkoba dimaksud.

Demikian Pengumuman ini dibuat untuk diketahui.

Lubuk Pakam, 17 Januari 2025

PL SEKRETARIS DAERAH
SELAKU MERTUA PANITIA SELEKSI CPNS
DI LINGKUNGAN PEMKAB. DELI SERDANG TA 2024

CITRA EFFENDI CAPAH