

# EFEKTIVITAS KERJA KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU

Oleh: Ayu Permata Sari (1501112066)

[ayupermata.sari@student.unri.ac.id](mailto:ayupermata.sari@student.unri.ac.id)

Dosen Pembimbing: Adianto, S.Sos.,M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 SimpangBaruPekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

## ABSTRACT

*This study aims to determine: 1) the effectiveness of the work of Regional Office XII of the Pekanbaru State Civil Service. 2) factors that hinder the effectiveness of the work of Regional Office XII of the Pekanbaru State Personnel Agency. This study uses the theory of effectiveness, Mahmudi (2015) explains that effectiveness is the relationship between output and the purpose of the large contribution (donation) of output to achieving goals, the more effective the organization with input, process, output and outcome indicators. The research method in this study is a qualitative method with data collection through interviews, observation and documentation. Informants in this study were the selection committee from Kanreg XII BKN, proposing agencies and CPNS applicants. The results of the study show that the effectiveness of the Regional Office XII of the Pekanbaru State Personnel Agency has been effective, this is proven by the fulfillment of several indicators in accordance with the effectiveness assessment indicators. This is proven by competent human resources, supporting facilities such as adequate facilities and infrastructure. Although, there were still participants who complained that there were deficiencies and that they were not fully optimal because there were several things that needed attention to be improved. The inhibiting factors in this research are inconsistent provisions or rules set by the committee, as well as the limitations of internet network facilities and backup electricity.*

**Keywords:** *Effectiveness, Computer Assisted Test (CAT), Procurement, Candidates for Civil Servants (CPNS)*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur Pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam pengadaan CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia.

Dengan hadirnya sistem CAT ini diharapkan tidak hanya meningkatkan instansi pemerintahan saja, akan tetapi nantinya peran dari CAT ini sendiri akan memberikan output yang bagus, terhadap peserta CPNS di BKN. Computer Assisted Test (CAT) mempunyai banyak keunggulan diantaranya, peserta tes dapat mendaftarkan diri melalui internet, peserta tes dapat dinilai langsung sesuai hasil yang diperoleh, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes bakat skolastik dan tes skala kematangan), penilaian dilakukan secara objektif, peserta ujian dapat mengakses dengan mudah terhadap pencapaian hasil (score) yang diperoleh. Keuntungan lain dari penggunaan Computer Assisted Test (CAT) dalam proses seleksi yaitu hasil yang diperoleh lebih valid, meminimalisir kemungkinan terjadinya KKN, dan mengurangi semua bentuk kecurangan.

Data CPNS yang telah lulus menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru Tahun 2018 dari jumlah pelamar yang melakukan pendaftaran secara online adalah sebanyak 9.411 orang, sedangkan tahun 2019 jumlah pelamar sebanyak 19.633. jumlah formasi yang dibutuhkan pada tahun 2018 yaitu 302 formasi dan tahun 2019 yaitu 342 formasi.

Berdasarkan data yang ditemukan penulis dapat mengambil fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, referensi cetak seperti buku panduan yang menjelaskan mengenai sistem CAT dalam penerimaan CPNS masih kurang memadai sehingga masih banyak calon pendaftar yang belum mengerti bagaimana proses pengadaan dan penerimaan CPNS dengan menggunakan sistem CAT tersebut. *Kedua*, masih kurang optimal pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT seperti fasilitas komputer yang disediakan oleh BKN berjumlah 100 (seratus) unit komputer di Kota Pekanbaru. Sehingga pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT masih memerlukan waktu yang cukup lama bagi pelamar CPNS untuk mengikuti sistem CAT tersebut. *Ketiga*, sistem CAT mempunyai aturan tersendiri yang perlu untuk diketahui oleh para pelamar dalam proses pendaftaran penerimaan seleksi CPNS, mengingat metode CAT merupakan hal yang baru diterapkan di instansi pemerintah, sehingga banyak calon pendaftar yang belum mengerti proses penerimaan CPNS dengan metode CAT

Sehubungan dengan sejumlah permasalahan di atas dan juga di dukung dengan fakta-fakta di lapangan yang menggambarkan bahwa masih kurang efektifnya pengadaan CPNS yang dilakukan oleh Kanreg XII BKN Pekanbaru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitiannya adalah **“Efektivitas Kerja Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang terdiri dari fenomena, uraian, dan realita maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru?

2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian yang berjudul Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah referensi kepustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Program Ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru, serta menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang membahas permasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dan saran-saran pertimbangan yang bersifat praktis bagi pemerintah Kota Pekanbaru dalam upaya pengadaan calon pegawai negeri sipil.

## 2. KONSEP TEORI

### 2.1 Konsep Efektivitas

Menurut **Mahsun (2016:183)** menjelaskan Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting yang perlu

dicatat adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan berapa biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Boleh jadi melebihi apa yang telah dianggarkan, boleh jadi dua kali lebih besar atau bahkan tiga kali lebih besar dari pada yang telah dianggarkan. Efektivitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mahmudi menjelaskan dalam bukunya Manajemen Kinerja Sektor Publik (2015:86) Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan dapat diartikan bahwa efektivitas lebih berfokus pada outcome (hasil), program atau kegiatan yang mulai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil/outcome guna daripada organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah tercapai. Serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya atau mencapai target-targetnya. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas karena outcome (pencapaian) sering tidak bisa diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi setelah pelaksanaan kegiatan berakhir, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif dengan bentuk pernyataan saja (*Judgement*).

1. *Input* adalah semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan *output*.
2. Proses merupakan elemen dari sistem yang bertugas untuk mengolah atau memproses seluruh masukan data menjadi suatu informasi yang lebih berguna.

3. *Output* adalah hasil langsung dari suatu proses.
4. *Outcame* lebih sulit dibandingkan *input* dan *ouput*.

## 2.2 Konsep Efektivitas Kerja

Menurut **Siagian (2012:22)** efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya, artinya apakah pelaksanaan kerja suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan atau tidak, terutama untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan, melaksanakan, dan berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk itu.

Menurut **Sutarto (2012:38)** efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Schermerhon yang diterjemahkan oleh **Karta Wiguna (2010:15)** efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Sedangkan menurut Denison yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh (2010:15)** efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

## 2.3 Konsep Efektivitas Organisasi

Menurut **Gibson dalam Sumaryadi (2005:107)** menyatakan hal berbeda bahwa efektivitas organisasi dapat diukur melalui:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
3. Proses analisis dan perumusan tujuan yang mantap.
4. Penyusunan program yang tepat.
5. Tersedianya sarana dan prasarana.

**Daft (2010:13)** menjelaskan efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam pengukuran efektivitas organisasi salah satunya melalui pendekatan sasaran (*goalapproac*). Yang dimaksud dengan sasaran (*goal*) organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dimana deskriptif kualitatif ini dapat diartikan sebagai metode yang menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi didalam masyarakat. Menurut **Sugiyono (2014:224)** Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang meneliti kondisi objek secara alamiah dan menekankan hasil penelitian pada makna dari data yang sebenarnya. Dimana permasalahan yang akan diteliti dalam efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul peneliti, Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Alasan memilih lokasi tersebut karena BKN merupakan lembaga yang melaksanakan pengadaan CPNS dengan metode CAT serta melalui beberapa fenomena-fenomena yang ada seperti referensi cetak seperti buku panduan yang menjelaskan mengenai sistem CAT masih kurang memadai, fasilitas komputer dan perlengkapan teknis masih kurang, dan sistem CAT memiliki aturan tersendiri sehingga banyak pendaftar yang belum paham CAT tersebut.

### 3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah pihak yang mengetahui atau memberikan informasi maupun kelengkapan mengenai objek penelitian. Untuk memperoleh informan tersebut peneliti menggunakan teknik *Snowball Sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar. Dalam penelitian ini yang dijadikan informan penelitian antara lain:

1. Kasubbag Umum di Kanreg XII BKN Pekanbaru Bapak Alex Sugara
2. Kasubbid Pengadaan dan Pemberhentian di BKPSDM Pekanbaru Ibu Roza
3. Panitia Pengadaan CPNS dengan Metode CAT dari Kanreg XII BKN Ibu Emel
4. Panitia Pengadaan CPNS dengan Metode CAT dari BKPSDM Pekanbaru Ibu Yuliastri Asri
5. Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

### 3.4. Jenis Dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Data yang diambil langsung melalui observasi secara langsung berupa wawancara terhadap informan sebagai sumber data penelitian. Pengambilan data menggunakan mata untuk mengamati sesuatu tanpa pertolongan alat bantu lainnya. Data yang dikumpulkan adalah hasil dari wawancara yang akan dilakukan peneliti dengan informan-informan yaitu informan yang berkaitan dengan efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Dan juga diperoleh dari hasil observasi dan juga

pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu di Kanreg XII BKN Pekanbaru.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data olahan atau data sumber kedua yang diperoleh dari laporan-laporan penelitian terdahulu, jurnal, buku-buku, internet, media massa, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian sebagai penunjang sebagai kelengkapan dalam penelitian ini, seperti :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negeri (ASN).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
3. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* (CAT).

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung yang berkaitan dengan efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Teknik wawancara dilakukan dengan pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada informan dan pertanyaan tersebut dicatat atau direkam. Wawancara dilakukan secara bertahap. Hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dari narasumber yang berbeda-beda

dianalisis dan dipahami secara mendalam setelah itu direkap menjadi hasil analisis dan di dukung dengan hasil survei yang ditemukan di lapangan. Pengumpulan data dengan observasi atau pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan semua indra (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Teknik ini digunakan untuk melihat bagaimana dengan efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Ketika melakukan *observasi* langsung ke tempat penelitian peneliti mengalami beberapa kendala seperti ada beberapa yang tidak ada di Kanreg XII BKN Pekanbaru dan juga informan yang sulit untuk ditemui. Observasi ini dimulai sejak tanggal 8 September 2020 sampai tanggal 6 September 2021.

## 2. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi atau pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan semua indra (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Teknik ini digunakan untuk melihat bagaimana dengan efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Ketika melakukan observasi langsung ke tempat penelitian peneliti mengalami beberapa kendala seperti ada beberapa yang tidak ada di Kanreg XII BKN Pekanbaru dan juga informan yang sulit untuk ditemui.

## 3. Dokumentasi

Menurut **Sugiyono (2015:329)** dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi

digunakan untuk mengumpul data kemudian ditelaah. Dokumentasi dilakukan dari tanggal 12 Oktober 2020 sampai tanggal 9 Desember 2021.

## 3.6. Teknik Analisis Data

Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

### 1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dokumentasi atau gabungan dari ketiganya dicatat dalam catatan lapangan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan Informan yang terlibat dalam penelitian efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

### 2. Reduksi data.

Reduksi data yang dilakukan peneliti adalah dengan menelaah data yang tersedia diberbagai sumber. Setelah dikaji, langkah berikutnya adalah membuat rangkuman untuk setiap kontak atau pertemuan dengan informan. Dalam merangkum data biasanya ada satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan tersebut kegiatan yang tidak dapat dipisahkan ini disebut membuat abstraksi, yaitu membuat ringkasan yang inti, proses, dan persyaratan yang berasal dari responden tetap dijaga.

### 3. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, tabel, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data yang digunakan peneliti adalah dalam bentuk tabel.

### 4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan selama proses penelitian ini dilakukan atau berlangsung. Dimana penarikan kesimpulan ini dimulai dari proses

pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data yang cukup memadai, kemudian selanjutnya peneliti mengambil kesimpulan sementara. Kemudian setelah data benar-benar lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian barulah nantinya dibuat kesimpulan akhir dan diverifikasi atau dicek kevaliditasnya berdasarkan fakta agar dapat dipertanggung jawabkan dari data-data yang telah didapatkan.

#### **4. Hasil Dan Pembahasan**

##### **4.1 Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru**

Agar lebih jelas mengenai efektivitas kerja Kanreg XII Pekanbaru penulis memfokuskan menggunakan teori **Mahmudi**, maka dari itu penulis akan menguraikan secara rinci indikatornya, adapun indikator adalah sebagai berikut:

##### **1. Input**

Semua jenis sumber daya masukan yang digunakan dalam suatu proses tertentu untuk menghasilkan *output*. *Input* tersebut dapat berupa bahan baku untuk proses, orang, infrastruktur, teknologi. Hal ini merupakan upaya pertama yang harus diperhatikan dalam efektivitas Kanreg XII BKN Pekanbaru. Adapun *input* yang peneliti jelaskan yaitu sebagai berikut:

- 1) Peraturan yang Menjadi Landasan Dasar Seleksi CPNS dengan metode Computer Assisted Test (CAT). Dimana peraturan yang telah dibuat tersebut haruslah diterapkan dengan baik sehingga tercapai suatu efektivitas dalam pelaksanaannya. Hal inilah yang menjadi landasan oleh pelaksana pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh Tim Seleksi BKN.
- 2) Sumber daya manusia yang terlibat dalam pengadaan seleksi CPNS ini secara kualitas dan kuantitas sudah cukup baik, mereka sudah memiliki

keahlian dan kemampuan dibidangnya masing-masing sesuai dengan latar belakang pendidikannya

- 3) Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Kanreg XII BKN Pekanbaru sudah memenuhi standar seperti komputer, lab CAT, loker penyimpanan, dan layar monitor untuk menampilkan hasil ujian.
- 4) Dana yang digunakan dalam pengadaan CPNS dengan metode Computer Assisted Test (CAT) semuanya dari pusat menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

##### **2. Proses**

Proses juga merupakan elemen dari sistem yang bertugas untuk mengolah atau memproses seluruh masukan data menjadi suatu informasi yang lebih berguna bagi pelaksana pengadaan CPNS dengan metode CAT. Masalah-masalah paling banyak dijumpai pada pengadaan CPNS dengan metode Computer Assisted Test (CAT) adalah pada proses pelaksanaan kegiatan dilapangan sehingga kenyataan masih jauh dari harapan.

- 1) Pengajuan formasi dilakukan oleh intansi pengusul kepada Kemenpan RB. Setelah formasi disetujui pihak panitia akan mengumumkan formasi tersebut melalui website resmi BKN.
- 2) Sosialisasi yang dilakukan sudah disampaikan secara luas kepada masyarakat melalui media massa. Pihak BKN juga melakukan stimulasi CAT BKN yang diikuti oleh pelamar secara gratis.
- 3) Tahapan pelaksanaan dimulai dari seleksi administrasi yang dilakukan secara online. Setelah lulus seleksi administrasi pelamar kemudian melakukan tes menggunakan metode CAT yang disediakan oleh Kanreg XII BKN Pekanbaru. Sebelum tes peserta melakukan verifikasi dan registrasi data, kemudian panitia akan melakukan *body checking* kepada

peserta sebelum memasuki ruang ujian. Peserta menyaksikan prosedur dan tata cara penggunaan aplikasi melalui video tutorial. Selama tes ujian berlangsung masyarakat luas dapat melihat hasil tes secara *real time*.

### 3. Output

Output adalah hasil langsung dari suatu proses yang diharapkan dapat dicapai dari suatu kegiatan. Apapun outputnya yakni tujuan dari efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru, yaitu sebagai berikut.

- 1) Terwujudnya peningkatan efisiensi biaya dan waktu dalam proses pelaksanaan kegiatan. Dengan semakin cepat kinerja yang dihasilkan, biaya yang dikeluarkan juga tidak terlalu besar. Selain menghemat waktu peserta juga dapat langsung mengetahui hasil tes secara langsung tanpa harus perlu menunggu, karena hasil ujiannya akan langsung dipublikasikan segera setelah selesai mengerjakan soal.
- 2) Terwujudnya hasil seleksi yang dapat dipertanggung jawabkan dan memenuhi prosedur audit IT. Hasil ujian dengan metode CAT semua orang dapat mengawasi proses seleksi yang sedang berjalan secara langsung melalui media yang ada sehingga meminimalisir kecurangan.
- 3) Terwujudnya pengadaan calon pegawai negeri sipil dengan metode CAT yang transparan. Setiap peserta seleksi diberikan kemudahan akses hasil seleksinya secara *real time* setelah mengerjakan tes. Melalui monitor, masyarakat luas dapat mengetahui perubahan maupun penambahan nilai ketika peserta sudah memilih dan menyimpan salah satu jawaban. Kemudian ketika peserta telah menyelesaikan ujian secara keseluruhan, maka skor akhir

akan muncul di layar monitor peserta tersebut.

### 4. Outcome

*Outcome* ialah hasil yang telah dicapai dari suatu program dibandingkan dengan hasil yang diharapkan. Dalam hal ini yaitu manfaat dari kegiatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan metode *Computer Assisted Test (CAT)*. Dalam pengadaan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat yang menerima. Adapun *outcome* dari efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru adalah terciptanya kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan CPNS dengan menggunakan metode CAT. Pihak penyelenggara memberikan informasi yang jelas dan menyeluruh sehingga informasi ini dapat mudah diperoleh oleh masyarakat banyak, dan sumber daya manusia pihak penyelenggara juga sudah cukup baik.

#### 4.2 Faktor Penghambat Efektivitas Kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

1. Ketentuan atau Aturan yang Ditetapkan oleh Panitia Tidak Konsisten.  
Inkonsistensi panitia dalam mengumumkan tempat pelaksanaan ujian pada saat pemberkasan syarat administrasi tahap awal tidak sesuai dengan tempat pelaksanaan ujian yang diumumkan menjelang hari pelaksanaan tes. Sehingga peserta dari luar daerah Pekanbaru yang sejak awal sudah mempersiapkan diri dan mengetahui bahwa tempat pelaksanaan ujian berada di Kanreg XII BKN Pekanbaru dan membutuhkan biaya yang lumayan menyebabkan pelamar batal mengikuti tahapan selanjutnya.
2. Keterbatasan Sarana Jaringan Internet dan Listrik Cadangan  
Jika jaringan pusat bermasalah sehingga mengakibatkan seleksi tidak dapat dilaksanakan, maka akan berdampak pada penundaan jadwal ujian. Dengan adanya internet yang

lancar, proses pelaksanaan ujian CPNS dengan metode CAT akan mudah dilaksanakan. Dalam pengadaan CPNS dengan metode CAT juga bermasalah dalam listrik cadangan, sehingga pihak Kanreg XII BKN Pekanbaru harus menyediakan *Genset*. Kendala lain yaitu spesifikasi perangkat dibawah standar nasional.

## **5. Penutup**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait efektivitas kerja Badan Kepegawaian Negara dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan metode Computer Assisted Test (CAT) di Kota Pekanbaru. Maka penulis menguraikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja Badan Kepegawaian Negara pada pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan metode Computer Assisted Test (CAT) sudah efektif hal tersebut terbukti dengan terpenuhinya beberapa indikator sesuai dengan indikator penilaian efektivitas. Hal ini terbukti dengan sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas pendukung seperti sarana dan prasarana yang memadai. Meskipun, masih ada peserta yang mengeluhkan adanya kekurangan dan belum sepenuhnya optimal karena ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk diperbaiki. Namun, tujuan dari pengadaan CPNS dengan metode CAT secara keseluruhan sudah tercapai dengan baik yaitu proses yang cepat, akuntabel dan transparan. Dengan hadirnya CAT ini negara Indonesia memperoleh ASN yang profesional, memiliki nilai dasar dan etika profesi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, serta tugas pembangunan.

2. Faktor yang menghambat efektivitas kerja BKN dalam pengadaan CPNS dengan metode CAT yang diselenggarakan Tim Kerja BKN kota Pekanbaru dapat dilihat melalui kendala yang masih ditemukan berkaitan dengan ketentuan atau aturan yang ditetapkan oleh panitia instansi tidak konsisten, jaringan internet, serta ketersediaan listrik cadangan dan spesifikasi perangkat dibawah standar nasional.

### **5.1 Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan mengenai efektivitas kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru, berikut penulis uraikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk pemerintah, instansi terkait, maupun masyarakat yaitu:

1. Kanreg XII BKN Pekanbaru sebagai panitia nasional sekaligus yang mengetahui penyelenggaraan CPNS dengan metode CAT diharapkan mempertahankan sistem seleksi seperti ini, agar dapat melahirkan PNS yang profesional dan bertanggung jawab yang dapat melayani masyarakat dan bukan minta dilayani oleh masyarakat, serta Kanreg XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru harus menerbitkan Manual Book berisi tentang sistem CAT.
2. Untuk itu seharusnya pihak Kanreg XII BKN Pekanbaru berupaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi dalam bidang faktor-faktor yang menjadi penghambat oleh para peserta yang telah penulis wawancarai, yaitu berupa ketersediaan listrik supaya ketika ujian listrik mati, ada listrik cadangan seperti genset, serta lebih kemudian diadakannya pelatihan ataupun simulasi CAT secara teratur karena

ada peserta yang tidak paham atau gagap teknologi (gaptek).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan.2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan: Yogyakarta.
- Daft, L. Richard. 2010. *Summary Theori and Desind*. Ebook
- Danim, Sudarwan.2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko,T. Tani.2012. *Manajemen II*.BPFE: Yogyakarta.
- Keban, Yeremias t. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Lubis, Hari dan Martani Husein.1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*.Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Riau: Jakarta
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad.. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mitra, Aryadi.2010. *Efektivitas Program Pada Organisasi Pada Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Riau*. Pekanbaru
- Nazir, Moh. 2005. “*Metode Penelitian*”. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riva’i, . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Robbin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi*. Jakarta: Mandar Maju.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2007. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. “*Memahami Penelitian Kualitatif*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode pendidikan Penelitian pendekatan Kualitatif,kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, Nyoman.2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Citra Utama: Jakarta.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Bandung: Ghalia Indonesia

#### Jurnal

- Hafiz, Muhammad Reza. 2019. *Kebijakan Computer Assisted Test (CAT) Terhadap Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Dalam Perspektif Good Governance*. Jakarta
- Bolang, Irene Pulina. 2017. *Eektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado*. Manado
- Saputra, Andri. 2020. *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Banda Aceh.
- Sasmi, Putri Cipta. 2018. *Analisis Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Sistem Computer Assited Test (CAT) Tahun 2014 di Kota Metro*.
- Padang, Juniaty Arum.2015. *Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan sistem Computer Assited Test (CAT) di Kantor BKN Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(2), 2015: 661.

**Sumber Lain :**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014  
tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun  
1999 tentang Poko-Pokok  
Kepegawaian

Peraturan Badan Kepegawaian Negara  
Nomor 14 Tahun 2018 tentang  
Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai  
Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara  
Nomor 8 Tahun 2018 Tentang  
Prosedur Penyelenggaraan Seleksi  
dengan Metode *Computer Assisted  
Test* (CAT)