

**“EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST*  
(CAT) DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)  
TAHUN 2023 OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REGIONAL 1  
YOGYAKARTA”**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:**

**Muhammad Iqbal Subhi**

**NIM: 20102040063**

**Pembimbing:**

**Aris Risdiana, S.Sos.I., MM**

**NIP: 19820804 201101 1 007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1518/Un.02/DD/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : "EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) DALAM REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2023 OLEH BADAN KEPEGAWALAN NEGARA REGIONAL I YOGYAKARTA"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IQBAL SUBHI  
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040063  
Telah diujikan pada : Jumat, 23 Agustus 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED

Valid ID: 66caf66d58692



Penguji I

Dra. Nurmahni, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 66cfe565b37bb



Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cd81d2d8f00



Yogyakarta, 23 Agustus 2024  
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 66cff531821e2

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kamu selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

**Nama : Muhammad Iqbal Subhi**  
**NIM: : 20102040063**  
**Judul Skripsi : Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta**

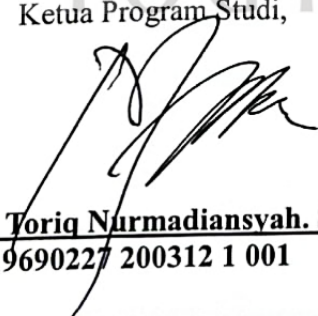
Telah dapat dimasukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi ini segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.


*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Yogyakarta, 23 Juni 2024

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

  
**H. M. Toriq Nurmadiansyah. S. Ag., M.Si**  
**NIP. 19690227 200312 1 001**

  
**Aris Risdiana, S.Sos.I., MM**  
**NIP: 19820804 201101 1 007**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal Subhi

NIM : 20102040063

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi peneliti yang berjudul: **Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau tertulis oleh orang lain, kecuali bagian bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 23 Juni 2024

Yang menyatakan,



**Muhammad Iqbal Subhi**

NIM: 20102040063

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan menyebut asma' Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ...

*“...Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”*

(QS. Al Mujadalah :11)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kemenag. “Quran Kemenag”, <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 13 Agustus 2024.



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbi'l'alamin*. Segala puji milik *Ilahi rabbi* atas segala limpahan *rahmat* dan karunia serta inayah-Nya kepada seluruh makhluk, khususnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul: **Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta** sesuai dengan waktu yang diharapkan. Sholawat serta salam tak lupa peneliti curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya.

Peneliti sendiri sangat menyadari dalam penyusunan proses pembelajaran ini tidak serta merta di lalui sendiri, melainkan melibatkan kehadiran beberapa pihak yang memberikan dukungan dan bantuan yang diterima oleh peneliti. Sehingga pada kesempatan ini, dengan segala hormat dan terima kasih, peneliti menyampaikan kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A M.Phil., Ph.D Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd., Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan masukan dan arahan lebih dari sebagaimana

mestinya membimbing peneliti selama masa pengabdian di Program Studi Manajemen Dakwah.

4. Dra. Nurmahni, M.Ag selaku Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Aris Risdiana, S.sos.I., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Dakwah Dan Komunikasi terkhusus Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Stephanus Firmanto Tawanggono, S.Kom. selaku Kepala Bidang Informasi Kepegawaian BKN Kanreg I Yogyakarta, Eka Pangestuti selaku Kepala Bidang Kepegawaian & Pengelola Kinerja BKN Kanreg I Yogyakarta, Hanif Rahmawan selaku Pegawai Fungsional Informasi BKN Kanreg I Yogyakarta, Ivo Karina Dan Husna Ladina Wijaya selaku Peserta CPNS yang telah memberikan wadah penelitian, ilmu, dan informasi serta pengalaman penelitian yang mungkin tidak bisa peneliti dapatkan di tempat lainnya.
8. Kedua orang tua tercinta, Ibunda Atifah. dan Ayahanda Taufiq Hidayat S.Ag Kepada merekalah peneliti mempersembahkan tugas akhir ini dengan rasa penuh cinta dan tanggung jawab. Terima kasih atas doanya dan bimbingannya serta dukungan yang tiada henti,



tanpa mereka tiada artinya penulisan ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan hal-hal baik dan diberikan rahmat serta keberkahan setiap langkahnya, dan untuk ketiga adikku Nahkwatunnida, Hilma Nahdiyana Safitri, Aghnina Azkiyatul Maulida serta keluarga-keluarga terima kasih semuanya telah menyemangati terus-menerus untuk menyelesaikan perkuliahan sampai titik akhir serta mendoakan untuk kesuksesan dan kebaikan untuk peneliti.

9. Seluruh Keluarga Besar Manajemen Dakwah terkhusus kepada 2020 yang telah memberikan banyaknya pengalaman selama perkuliahan berlangsung, tanpa mereka tak ada rasa senang dan sedih dalam proses perkuliahan. Terkhusus kepada Deni, Farhan, Abdu, Mada, Fikri, Ibnu, Azhar, Siwas, Irma, Laila, Maulana, Rizki, Vira, dan teman lainnya.
10. Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Dakwah tahun 2022-2023 telah menjadi tempat berproses peneliti selama di dalamnya dan menemani peneliti dengan rasa senang, sedih, dan sulit agar menjadikan pribadi yang lebih baik lagi.
11. Difikom yang telah menjadi wadah minat dan bakat peneliti belajar, pengalaman, dan *sharing* di bidang fotografi
12. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Pondok Syahadat yang telah menemani peneliti berproses selama masa perkuliahan berlangsung.

13. Kelompok 2 KKN 111 Ds. Kragan Kec. Gondangrejo Kab.

Karanganyar yang telah menjadi keluarga dan menjadi tim dalam menyelesaikan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi (pengabdian masyarakat). Terkhusus kepada Labiq, Jodi, Bintang, Jihan, Heti, Rosyifa, Mita, Ayla, dan Hasna.

14. Seluruh pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu dan selalu memberikan dan masukan kepada peneliti untuk terus melanjutkan penulisan agar bisa segera mungkin diselesaikan. Semoga segala kebaikan yang diberikan akan menjadi amal jariyah yang tak kunjung putus amal kebbaikannya.

Seluruh pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu dan selalu memberikan dan masukan kepada peneliti untuk terus melanjutkan penulisan agar bisa segera mungkin diselesaikan. Semoga segala kebaikan yang diberikan akan menjadi amal jariyah yang tak kunjung putus amal kebbaikannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 7 Agustus 2024

Peneliti,

**Muhammad Iqbal Subhi**

NIM: 20102040063

## ABSTRAK

Muhammad Iqbal Subhi (20102040063). “Efektivitas Penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta” Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2024.

Perkembangan era globalisasi peningkatan persaingan dalam organisasi baik publik maupun swasta berlomba-lomba untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang objektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Di samping itu, proses pengadaan CPNS penuh resiko dari praktek-praktek, Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat, Badan Kepegawaian Negara menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta yang beralamat di jalan Magelang Km 7,5 Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif, meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. Teknik untuk memperoleh keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta yaitu sistem *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode ujian yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. *Computer Assisted Test* (CAT) adalah salah satu penerapan kebijakan reformasi birokrasi yang di gagas oleh pemerintah untuk dapat menerapkan rekrutmen CPNS yang bersih dan bebas dari KKN serta menghasilkan Aparatur yang profesional dan akuntabel. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan efektivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen CPNS di BKN Regional I Yogyakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen CPNS di BKN Regional I Yogyakarta berjalan efektif dalam konteks penyeleksian pegawai yang transparan dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Rekrutmen CPNS, *Computer Assisted Test*, BKN Regional I Yogyakarta

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kajian Teori .....	8
F. Metode Penelitian.....	24
1. Jenis penelitian .....	24
2. Subjek dan Objek Penelitian .....	25
3. Sumber Data .....	26
4. Teknik Pengumpulan Data .....	27
5. Teknik Analisis Data .....	29
6. Uji Keabsahan Data .....	31
G. Sistematika Pembahasan .....	33
<b>BAB II GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>34</b>
<b>A. Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta .....</b>	<b>34</b>
1. Letak Geografis .....	34
2. Sejarah dan Perkembangan.....	34
3. Visi, Misi dan Moto.....	37
4. Tugas Dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara Regional.....	38

5. Struktur Organisasi .....	40
6. Unit Kerja BKN Regional I Yogyakarta .....	42
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Sistem Rekrutmen CPNS dengan Menggunakan Sistem CAT di Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta .....	49
B. Efektivitas Rekrutmen CPNS dengan Menggunakan Sistem CAT di Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta .....	57
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Triangulasi Sumber .....	29
Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data .....	30
Gambar 2. 1 Lokasi BKN Regional I Yogyakarta .....	31
Gambar 2. 2 Struktur BKN Regional I Yogyakarta .....	37





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi peningkatan persaingan dalam organisasi baik publik maupun swasta berlomba-lomba untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh. Terlebih pada SDM aparatur yang dimiliki khususnya organisasi sektor publik ataupun instansi pemerintahan. Peran SDM dalam kemajuan suatu organisasi khususnya organisasi sektor publik atau instansi pemerintahan tidak dapat diabaikan begitu saja. Apabila SDM dalam suatu instansi pemerintahan memiliki SDM yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang pesat, namun sebaliknya jika memiliki SDM yang tidak disiplin, korupsi, kolusi, dan nepotisme, instansi pemerintahan tersebut akan hancur dan tidak bertahan lama.<sup>2</sup>

Sesuai dengan peran birokrasi yakni unsur terpenting dari suatu administrasi pemerintahan birokrasi, yang mana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran dalam keberhasilan pembangunan daerah akan sangat bergantung pada SDM atau ASN-nya.<sup>3</sup> Maka organisasi publik

---

<sup>2</sup> Andi Nur Alam Rezeki., “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara” (2021) hlm 2.

<sup>3</sup> Pit Pasiak, Ronny A. Maramis, dan Dani R. Pinasang, “Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung” *Jurnal, Lex Administratum*, Vol 8 (2020), 31-42, hlm. 33.

harus melakukan perencanaan SDM yang matang agar apabila terdapat hambatan pada saat proses rekrutmen dapat dikendalikan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang objektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus memiliki tujuan sebagai proses penjangkaran para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.

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 pemerintah daerah di Indonesia. Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang mendesak untuk segera dilakukan adalah reformasi dalam rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan salah satu proses penting dalam keseluruhan manajemen PNS di Indonesia.<sup>4</sup>

Proses pengadaan CPNS disebut beresiko artinya mengandung konsekuensi jangka Panjang terhadap investasi aset ke depan, mengingat CPNS yang nantinya akan diangkat menjadi PNS tidak hanya sebagai aset penting organisasi, melainkan juga merupakan partner organisasi yang perlu dan harus di kelola dengan baik, karena sangat menentukan efektivitas

---

<sup>4</sup> Enceng dkk., Meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan good Governance, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol.2, No.1, Juni (2008), hlm. 34.

organisasi. Di samping itu, proses pengadaan CPNS penuh resiko dari praktek-praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat. Dengan kata lain, proses pengadaan CPNS sering menimbulkan banyak masalah karena banyak ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan.<sup>5</sup>

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen PNS yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya PNS dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian. Sebagaimana disesuaikan dengan Inpres No. 1/2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) dan juga bersama-sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah agar mengembangkan sistem Seleksi CPNS dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). BKN menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS.<sup>6</sup>

Tujuan penerapan CAT itu sendiri adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian

---

<sup>5</sup> Andi Permana., Pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan kepegawaian Negara Kantor Regional 1 Yogyakarta, *Skripsi* (Universitas Negeri Yogyakarta, 2014),. hlm. 2.

<sup>6</sup> [Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara BKN \(tirto.id\)](https://tirto.id/tugas-dan-fungsi-badan-kepegawaian-negara-bkn) diakses pada 9 Maret 2024.

secara transparan dan menetapkan standar nilai. Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen berbasis CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh pada saat tes selesai, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes intelegensi umum dan tes karakteristik pribadi), penilaian dilakukan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, serta peserta ujian dapat mengakses pencapaian hasil (skor) yang diperoleh secara mudah.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka akan dilakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Penerapan sistem *Computer Assited Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 di Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.”

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

Bagaimana efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

---

<sup>7</sup> Endah Setyowati. 2008. Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS (Vol 3 November 2009).

Sedangkan manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni secara teoritis dan praktis bagi peneliti dan pembaca:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana Latihan penerapan ilmu yang telah di dapat saat perkuliahan, sehingga bisa di implementasikan di dunia kerja. serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan secara umum mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN Regional 1 Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini agar dapat mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem CAT dalam proses rekrutmen CPNS serta memberikan bahan publikasi penggunaan sistem CAT bagi kalangan akademik dan masyarakat umum serta bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sistem rekrutmen CPNS.

**D. Kajian Pustaka**

Peneliti melakukan kajian pustaka terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki kesamaan atau keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang dianggap memiliki kesamaan dan keterkaitan yang dijadikan acuan untuk melakukan penelitian, yakni:

*Pertama*, Ayatullah M. Imamudin, Dalam jurnal yang berjudul *Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted test Tahun 2018 Pada Badan kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak, tahun 2019* Pada jurnal tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah pemerintah Kota Pontianak 2018 sudah berhasil. Keberhasilan sistem ini dapat dilihat dari beberapa aspek. *Pertama*, Aspek Reliabilitas, sistem ini dapat diandalkan dalam hal penilaian maupun pemberian soal. Meskipun penerapan sistem CAT telah berhasil namun masih terdapat kendala diantaranya jumlah computer tempat lokasi tes masih kurang memenuhi, sehingga jadwal pelaksanaan seleksi menggunakan CAT Panjang dan padat. *Kedua*, Aspek Praktibilitas, sistem ini mudah digunakan peserta dan intruksinya jelas. *Ketiga*, Aspek Kegunaan, sistem ini telah digunakan sebagai metode seleksi CPNS di badan Kepegawaian Daerah.<sup>8</sup>

*Kedua*, Andri Saputra, dalam skripsi yang berjudul *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di BKN Regional XIII Aceh, tahun 2020* Pada skripsi tersebut menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara. Hasil penelitian menunjukkan penerapan metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam seleksi

---

<sup>8</sup> Ayatullah. M. Imamudin, "Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test Tahun 2018 Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak" *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. hlm. 18.



Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi sudah efektif berdasarkan analisis *fleksibilitas, produktivitas dan adaptabilitas*.<sup>9</sup>

Ketiga, Lailattul Avidya Eka Kurnia dalam jurnal yang judul *Pemanfaatan Aplikasi Computer Assisted Test (CAT) Dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Sipil Di Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur* Tahun 2023 Pada skripsi tersebut termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terkait dengan lingkup penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah orang, tempat, dan data. dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data sistematis tentang berbagai hal untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan aplikasi *Computer Assisted Test (CAT)* Dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang telah memanfaatkan proses rekrutmen pegawai berbasis elektronik melalui aplikasi *Computer Assisted Test*. Aplikasi ini hanya menyangkup internal Kabupaten Malang, hanya untuk melakukan proses rekrutmen pegawai yang berada di Kabupaten Malang, sedangkan rekrutmen nasional tetap ranah dari Badan Kepegawaian Negara. Aplikasi CAT ini dimanfaatkan untuk proses

---

<sup>9</sup> Andri Saputra, Analisis Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dalam rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS) Di BKN Regional XIII Aceh, *Skripsi* (Aceh: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020) hlm. 57.

seleksi pegawai melalui jalur PPPK, mutasi masuk, diklat pimpinan, sertifikasi jabatan tertentu, seleksi terbuka pada jabatan tertentu. Dimanfaatkannya aplikasi CAT ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari peserta yang akan diujikan.<sup>10</sup>

## E. Kajian Teori

### 1. Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Robbins mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Beberapa teori dan hasil penelitian telah menawarkan beberapa model untuk menguji efektivitas organisasi. Pendekatan tradisional digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi individu dalam rangka untuk mempertemukan kemampuan dan tujuan organisasi tersebut dalam setiap bidang yang khusus.

---

<sup>10</sup> Lailattul Avidya Eka Kurnia, "Pemanfaatan Aplikasi *Computer Assisted Test* (CAT) Dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Sipil Di Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur", *Jurnal Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintah*. (2023) Hlm. 9.

Menurut Quinn and Roughbaugh dalam Kasim, menunjukkan bahwa kriteria efektivitas organisasi dalam pendekatan nilai-nilai yang bersaing mendapat penekanan yang bergeser selagi organisasi yang baru bergerak melalui siklus kehidupan organisasi. Diklasifikasikan bahwa konstruksi efektivitas suatu organisasi dapat dibedakan menjadi 4 model yaitu: (1) model sistem terbuka, yaitu menganggap bahwa suatu organisasi, swasta atau publik, tidak bisa bebas dari lingkungan, maksudnya perubahan pesat yang terjadi di lingkungan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengubah kebutuhan, pola dan gaya hidup, selera, harapan, dan aspirasi masyarakat, yang pada gilirannya turut mempengaruhi dan mengubah tuntutan terhadap mutu pelayanan dari suatu organisasi publik. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila memiliki fleksibilitas, produktivitas, dan adaptabilitas, dan. (2) model proses internal, yaitu model proses internal menganggap bahwa dalam suatu organisasi ada dua faktor determinan yang amat menentukan pencapaian tujuan, yaitu informasi dan komunikasi. (3) model tujuan rasional, yaitu model ini menganggap bahwa organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan secara rasional. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan aturan-aturan, prosedur, dan birokrasi dengan memperhatikan keahlian setiap orang untuk menjalankan tugas masing-masing sesuai tata kerja, lingkup wewenang, dan tanggung jawab baik fungsional maupun struktural. Dengan penekanan dimensi rasionalitas dalam pencapaian tujuan, maka model ini menekankan

perumusan tujuan, penjabaran kegiatan, dan evaluasi sebagai komponen organisasi yang strategis. (4) model hubungan manusia, yaitu dalam model hubungan manusia, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, tidak dilihat pada tata kerja atau birokrasi yang rasional melainkan kepada segi-segi yang melatari hubungan manusia dalam organisasi itu, seperti kebutuhan, dorongan, keinginan, harapan, kepuasan, serta aneka faktor sosial-psikologis yang menjadi kekuatan ataupun kendala bagi terjalannya hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>11</sup>

## 2. Rekrutmen

### a. Pengertian rekrutmen

Menurut Wehelmina Rumawas, Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasional dalam rangka menjangkau karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan Perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan.<sup>12</sup> Rekrutmen melibatkan langkah-langkah strategis dan praktis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menjangkau calon pegawai yang berkualifikasi dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh pool atau daftar calon pegawai yang dapat dipilih untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi.

---

<sup>11</sup> Kasim, Azhar. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Depok: Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989.

<sup>12</sup> Wehelmina Rumawas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Unsrat Press) 2018. hlm 60.

Menurut Ambar dan Rosidah rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian.<sup>13</sup>

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan perekrutan yang kerap disebutkan yaitu menarik sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sebegitu besarnya sehingga sangat mahal untuk anggaran pemrosesan. Oleh karena itu kegiatan rekrutmen haruslah memastikan tujuan-tujuannya. Berikut tujuan rekrutmen khususnya pada organisasi publik:<sup>14</sup>

- 1) Rekrutmen yang bertujuan pencapaian keadilan sosial lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum. Bukan berpihak pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi.
- 2) Rekrutmen yang bertujuan memaksimalkan efisiensi dengan maksud dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas,

---

<sup>13</sup> Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.*, hlm. 168.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm 171-172.

sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.

- 3) Rekrutmen yang bertujuan untuk responsivitas politik, hal ini disesuaikan dengan gejolak di satu negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat.

Namun tak hanya itu tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya memiliki banyak dampak, artinya dapat memberikan efek positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin baik, bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya.<sup>15</sup>

#### c. Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan metode rekrutmen calon karyawan baru ada 2 metode, yaitu:<sup>16</sup>

- 1) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.

- 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga

---

<sup>15</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*, hlm. 121.

<sup>16</sup> Sundarti Dan Vivid, *Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta.*, hlm. 16.



kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

d. Prosedur rekrutmen

Beberapa tahapan prosedur rekrutmen yaitu:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- 2) Menganalisa jabatan
- 3) Menentukan lokasi pencarian kandidat
- 4) Memilih metode rekrutmen
- 5) Memanggil kandidat terbaik
- 6) Menyeleksi kandidat
- 7) Menyusun penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja

e. Sumber-sumber rekrutmen

Sumber-sumber rekrutmen berasal dari pelamar langsung,

lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

Menurut Siagian berbagai sumber rekrutmen, diantaranya :<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Sondang Siagian. P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. (Jakarta: Bumi Aksara 2015). Hlm. 113.

### 1) Pelamar Langsung

Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah *applications at the gate*. Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

### 2) Lamaran Tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.

### 3) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang

Dalam Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan

menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetangga, teman sekolah, berasal dari suatu daerah dan lain sebagainya. Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari tenaga kerja baru sehingga biaya yang harus dipikul oleh organisasi menjadi lebih ringan. Para pegawai yang menginformasikan lowongan itu kepada teman atau kenalannya agar berusaha agar hanya yang paling memenuhi syaratlah yang melamar. Para pelamar sudah memiliki bahan informasi tentang organisasi yang akan dimasukinya sehingga lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya ternyata diterima. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa pekerja yang diterima melalui jalur ini menjadi pekerja yang baik karena mereka biasanya berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang membawa mereka ke dalam organisasi.

#### 4) Iklan Pemasangan

Iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai

media baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual.

#### 5) Instansi Pemerintah

Di setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen pemburuhan, departemen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis. Perusahaan penempatan tenaga kerja salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

#### 6) Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional

Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional mengkhhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenaga professional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.

#### 7) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada

pemikiran bahwa lembaga lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

#### 8) Organisasi Profesi

Makin maju suatu masyarakat makin banyak pula organisasi profesi yang dibentuk seperti di bidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahli pekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli komunikasi, ahli pertanian, dan lain sebagainya.

#### 9) Serikat Pekerja

Banyak negara serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan dimana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota, tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya.

#### 10) Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran, seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis

utama, yaitu pengangguran struktural dan non struktural. Peranan berbagai latihan itu akan semakin penting apabila para penyelenggara memiliki informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja. Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif terjalinkan kerjasama antara berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.

Jalur ini merupakan salah satu jalur yang layak untuk dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja baru, terutama apabila yang dicari adalah tenaga kerja yang mahir menyelenggarakan berbagai kegiatan teknis operasional maka dari itu, kami menyimpulkan bahwa ada berbagai macam sumber rekrutmen yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan bagaimana pencari pekerjaan dapat mencari informasi tersebut.

#### f. Manfaat rekrutmen

Secara logis, kegiatan rekrutmen dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi karena melalui proses rekrutmen yang cermat, organisasi dapat menarik dan memilih individu yang



memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan posisi yang tersedia. Pegawai yang berkualitas akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Dengan memiliki pegawai yang berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

Lebih lanjut, melalui kegiatan rekrutmen yang proaktif, organisasi dapat memastikan bahwa posisi-posisi yang kosong diisi dengan segera. Dengan memiliki tenaga kerja yang cukup, organisasi dapat menghindari beban kerja berlebih pada pegawai yang ada, mencegah penurunan produktivitas, dan menjaga kelancaran operasional. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap berjalan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Rekrutmen yang baik memiliki manfaat yang signifikan bagi keberhasilan tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa manfaat rekrutmen bagi keberhasilan tugas:<sup>18</sup>

- 1) Memilih individu dengan kualifikasi yang sesuai.

Melalui proses rekrutmen yang baik, organisasi dapat menarik dan memilih individu yang memiliki

---

<sup>18</sup> Endang Sugiarti “*Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*” (PT. Dewangga Energi Internasional) 2023 hlm. 28-32.

kualifikasi yang sesuai dengan tugas yang harus dilakukan. Dengan memilih individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan akan dijalankan dengan baik. Ini berkontribusi pada pencapaian hasil yang diharapkan dan mencegah potensi kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas

2) Menemukan individu dengan kemampuan yang tepat.

Rekrutmen yang efektif membantu organisasi dalam menemukan individu dengan kemampuan yang tepat

untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Setiap tugas atau proyek mungkin memerlukan keterampilan khusus, baik itu kemampuan analitis, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, atau

keterampilan teknis. Dengan rekrutmen yang baik,

organisasi dapat mengidentifikasi dan memilih

individu dengan kemampuan yang tepat sesuai dengan

kebutuhan tugas, sehingga meningkatkan efisiensi dan

kualitas pelaksanaan tugas.

3) Peningkatan produktivitas. Rekrutmen yang efektif

berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam

pelaksanaan tugas. Dengan memilih individu yang berkualitas dan sesuai dengan tugas yang diberikan,

- 4) Peningkatan kolaborasi tim. Rekrutmen yang baik juga berperan penting dalam membentuk tim kerja yang efektif dan kolaboratif. Dalam situasi di mana tugas harus diselesaikan oleh tim, rekrutmen yang tepat dapat membantu dalam memilih individu yang memiliki kemampuan kolaborasi yang baik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kecocokan budaya yang positif. Dengan demikian, rekrutmen dapat membantu membangun tim yang solid, mempromosikan komunikasi yang baik, meningkatkan koordinasi, dan mendorong kolaborasi yang efektif dalam mencapai tujuan-tugas yang ditetapkan.

- 5) Peningkatan inovasi dan kreativitas. Rekrutmen yang mempertimbangkan keberagaman dan keahlian individu juga dapat berdampak pada peningkatan inovasi dan kreativitas dalam tugas-tugas yang dilakukan. Dengan mendatangkan individu dengan latar belakang, pengalaman, dan perspektif yang beragam, organisasi dapat memperoleh beragam ide, pendekatan, dan solusi untuk tugas yang kompleks. Keberagaman ini merangsang pemikiran kreatif,

perspektif yang baru, dan mendorong inovasi dalam pemecahan masalah. Hal ini dapat memperbaiki kualitas dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Dengan memilih individu yang berkualitas, dengan kemampuan yang tepat, dan mempromosikan kolaborasi, produktivitas, inovasi, dan kreatifitas, rekrutmen dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

### 3. Pengertian *Computer Assisted Test* (CAT)

Berdasarkan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang standar operasional prosedur pelaksanaan tes kompetensi dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) untuk seleksi calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum 2018 menyebutkan:

“*Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya”.

Bertujuan untuk mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dari masing-masing instansi yang difasilitasi dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara dan Instansi yang difasilitasi. Di samping itu juga memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari instansi terkait. Apabila dilihat dari fungsinya bahwa Standar

Operasional Prosedur (SOP) mempunyai fungsi antara lain sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mempermudah pelacakannya serta sebagai pedoman dalam melaksanakan fasilitasi pelaksanaan sistem CAT. Secara garis besar Standar operasional prosedur sistem CAT terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yang tidak dapat terpisahkan yaitu persiapan, pelaksanaan dan pasca ujian.

CAT suatu metode pelaksanaan seleksi ujian dengan alat bantu computer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Sistem CAT dalam rekrutmen CPNS ini merupakan metode seleksi yang menggunakan *software*, aplikasi menggunakan *platform windows* atau *open source* yang berbasis *website*, adanya narasi yang berisi petunjuk yang berisi petunjuk yang disajikan pada layar monitor komputer, aplikasi disertai video gerakan *mouse* untuk memudahkan pengguna dalam mengoperasikannya, dan dilengkapi tutorial dan teks yang berisi petunjuk pada layar monitor komputer agar semua peserta tes mudah dalam mengoperasikannya.<sup>19</sup>

Dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi. *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan inovasi dari pelaksanaan ujian yang biasanya menggunakan lembar jawaban dan tumpukan kertas soal yang memakan banyak biaya

---

<sup>19</sup> CAT BKN untuk Indonesia, *Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS*, Jakarta Timur.

untuk tiap seleksi menjadi murah dan efisien. Berdasarkan pengertian CAT juga memiliki beberapa keunggulan dalam penerapannya, diantaranya efisien biaya, mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, Menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparan. Mewujudkan transparansi, obyektifitas, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.<sup>20</sup>

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian didefinisikan sebagai suatu kerangka landasan untuk terciptanya pengetahuan ilmiah.<sup>21</sup> Metode penelitian memiliki landasan pemikiran terhadap pengetahuan itu dapat terwujud melalui apa yang dialami oleh pancaindra, terkhusus pada pengamatan dan pendengaran. Sehingga pernyataan terkait gejala-gejala tersebut harus diterima sebagai suatu kebenaran, maka gejala-gejala tersebut harus dapat diverifikasi secara empirik, termasuk pada rumus, hukum, dan terkhusus pada teori ilmiah.<sup>22</sup> Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

##### **1. Jenis penelitian**

Berdasarkan pada jenis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pola penelitian deskriptif. Menurut Best dalam buku Sukardi, penelitian deskriptif merupakan

---

<sup>20</sup> Humas BKN. 2010. *Computer Assisted Test* Sebuah Penantian dan Harapan dalam Rekrutmen PNS. Buletin BKN XII.

<sup>21</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 18.

<sup>22</sup> Mappasere, *Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif: Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta, Gawe Buku, 2019), hlm. 24-25.



metode penelitian yang berusaha mengembangkan dan menginterpretasi objek sesuai apa adanya.<sup>23</sup> Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan dalam bentuk uraian dan analisis yang mendalam suatu keadaan dan situasi nyata, yaitu mengenai Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assited Test* (CAT) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

Selanjutnya peneliti menyajikan data dengan komprehensif tentang bagaimana efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta. Data disajikan dalam bentuk deskripsi, yaitu peneliti mendeskripsikan data yang dikumpulkan dalam bentuk narasi.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data atau sumber tempat memperoleh keterangan penelitian. Subjek penelitian disini adalah Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Kepegawaian & Pengelola Kinerja, Pegawai Fungsional Informasi Dan Peserta CPNS tahun 2023.

---

<sup>23</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm 157.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Negara Regional 1 yang berlokasi di Yogyakarta. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah karena dianggap perlu untuk meneliti bagaimana Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assited Test* (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta yang diterapkan disana.

3. Sumber Data

a. Data primer

Sumber data primer adalah Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Bidang Kepegawaian & Pengelola Kinerja, Pegawai Fungsional Informasi, Dan Peserta CPNS tahun 2023. Sumber data ini hasil dari wawancara, termasuk di dalam hasil observasi mengenai Efektivitas Penerapan Sistem *Computer Assited Test* (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek yang

ditelitinya.<sup>24</sup> Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari dokumentasi, bacaan yang relevan dengan efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian yaitu untuk mendapatkan data.<sup>25</sup>

##### a. Wawancara

Peneliti dalam metode wawancara menggunakan sistem terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti mempersiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis (dicetak) yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya.<sup>26</sup>

Adapun yang menjadi narasumber adalah Kepala Bidang Informasi Kepegawaian BKN Kanreg I Yogyakarta, Kepala Kepegawaian & Pengelola Kinerja, Dan Pegawai Fungsional Informasi untuk melakukan pendataan atau mencari data kepada beliau. Selain itu Adapun narasumber lain yaitu peserta yang

<sup>24</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)., hlm. 91.

<sup>25</sup> Sugiyo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hlm. 224-240.

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta: Pustaka Cakra, 2014), hlm. 124.

menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen CPNS tahun 2023.

b. Observasi

Metode pengumpulan data menggunakan observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis objek penelitian pada gejala yang tampak di dalamnya.<sup>27</sup> Penelitian ini menggunakan observasi partisipan karena dilakukan dengan melibatkan pengamat yang ikut dan terlibat secara langsung dan aktif pada objek penelitian.

Pada proses observasi, peneliti akan mengidentifikasi dan melihat secara teoritis dan praktik *penerapan Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2023 oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu melakukan penghimpunan atas data-data skunder untuk mendapatkan data pendukung penelitian. Dalam proses pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>28</sup> Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk menggali data

---

<sup>27</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1991), hlm. 100.

<sup>28</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII), hlm 149

berupa dokumen terkait efektivitas penerapan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan mendata secara sistematis catatan hasil obsevasi, wawancara, dan lain-lain untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain.<sup>29</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang bersifat mendeskripsikan makna data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti, dengan menunjukkan bukti-buktinya.<sup>30</sup> Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki,<sup>31</sup> serta teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan data-data yang peneliti kumpulkan baik data hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi, selama mengadakan penelitian di Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta. Ada 3

---

<sup>29</sup> Muhadjir Neong, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan, Positivistic, Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realism Metaphisik telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*, (Yogyakarta:Rake Serasin, 1998), hlm. 104.

<sup>30</sup> Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Angkasa, 1993), hlm. 161.

<sup>31</sup> Moh. Nizar, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 63.

(tiga) jenis kegiatan yang digunakan untuk melakukan analisis tersebut, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data ini merangkum dan memilih hal-hal pokok berfokus pada suatu hal yang penting, mencari tema dan pola serta membuang yang dianggap tidak perlu. Artinya data yang telah direduksi akan memberikan sebuah gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data berikutnya, mencari lagi bila diperlukan. Dalam reduksi data dapat pula dibantu dengan alat-alat elektronik dengan memberikan aspek tertentu guna mempermudah proses reduksi data.

b. Penyajian Data

Setelah dilakukan reduksi data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Data yang sudah direduksi dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Penyajian data dalam penelitian ini adalah dengan teks yang bersifat naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan dari awal pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti harus memahami alur, sebab dan akibat

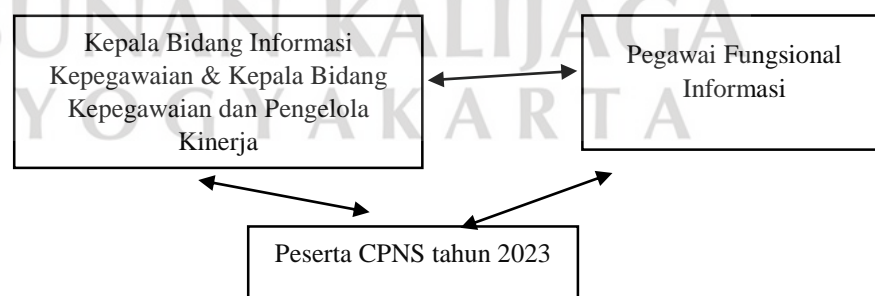


dan proporsi-proporsi lainnya. Penarikan kesimpulan ini bertujuan dapat merumuskan hal-hal yang diteliti sejak awal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pengambilan kesimpulan.<sup>32</sup>

#### 6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan credibility triangulasi sumber dan teknik. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, data ini diperoleh. Dapat digambarkan triangulasi sumber sebagai berikut:<sup>33</sup>

**Gambar 1.1 Triangulasi Sumber**



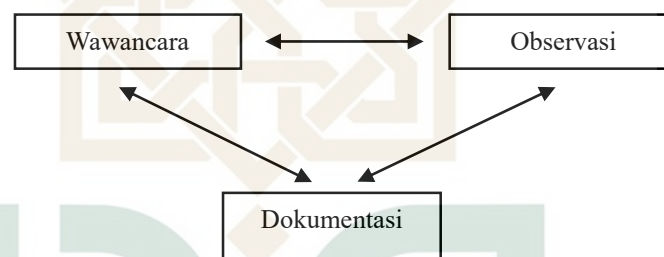
<sup>32</sup> Muhammad Rijal Fadli., "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif". Humanika, *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, Vol. 21 No 1, (2021), hlm. 43-45.

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 242.

*Sumber: Sugiyono, 2013.<sup>34</sup>*

Sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Didalam triangulasi sumber peneliti mengecek sumber data yang sama melalui teknik yang berbeda yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat digambarkan triangulasi sumber berikut:

**Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan data**



*Sumber: Sugiyono, 2013.<sup>35</sup>*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>34</sup> *Ibid* hlm.242

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hlm.242.

## **G. Sistematika Pembahasan**

**BAB I Pendahuluan.** Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II Gambaran Umum.** Pada bab ini menyajikan tentang gambaran umum Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta yang terdiri dari profil, struktur organisasi, dan kegiatan.

**BAB III Hasil dan Pembahasan.** Pada bab ini membahas tentang Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assited Test (CAT) Dalam Rekturmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2023 Oleh Badan Kepegawaian Negara Regional 1 Yogyakarta Dan Menginterpretasikannya ”

**BAB IV Penutup,** Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran, serta daftar Pustaka dan lampiran-lampiran pendukung untuk keperluan keaslian penelitian.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab III tentang Efektivitas penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sudah efektif karena berdasarkan fleksibilitas, produktivitas dan adaptabilitas. Beberapa efektivitas yang signifikan, antara lain: Transparansi dan Akuntabilitas, Sistem CAT memungkinkan proses seleksi yang lebih transparan karena hasil tes langsung dapat diketahui oleh peserta setelah tes selesai. Hal ini mengurangi potensi kecurangan dan nepotisme dalam rekrutmen. Objektivitas dengan menggunakan sistem CAT, penilaian dilakukan secara otomatis oleh komputer, sehingga meminimalkan intervensi manusia dan menjaga objektivitas hasil. Efisiensi waktu, proses pengolahan dan penilaian hasil tes menjadi lebih cepat dibandingkan dengan metode konvensional. Hasilnya langsung dapat diakses oleh panitia dan peserta, sehingga waktu rekrutmen bisa dipersingkat. Kemudahan dalam pengelolaan data peserta tes tersimpan dengan baik dalam sistem, memudahkan proses pengelolaan dan analisis data untuk pengambilan keputusan.

Pengukuran kompetensi yang lebih akurat, sistem CAT memungkinkan pembuatan soal yang lebih variatif dan dinamis sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga penilaian lebih tepat sasaran. Pengurangan biaya dan sumber daya, penggunaan sistem CAT mengurangi

kebutuhan akan cetak soal dan pengawasan manual, yang pada akhirnya menghemat biaya dan sumber daya manusia.

Namun meskipun memiliki banyak keunggulan, penerapan sistem CAT juga menghadapi beberapa tantangan, seperti jaringan internet yang kadang tidak stabil dalam keberlangsungan tes. Secara keseluruhan, efektivitas sistem CAT dalam rekrutmen CPNS telah membawa perubahan positif, meskipun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal aksesibilitas dan peningkatan jaringan internet.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa terdapat berbagai temuan permasalahan, maka saran selanjutnya yang dapat diberikan kepada pihak Badan Kepegawaian Negara Regional I Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Pihak BKN Regional I Yogyakarta

Dipertahankan terus sistem rekrutmen CPNS ini dengan sistem CAT agar dapat melahirkan PNS yang profesional dan tanggung jawab yang dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

Meningkatkan jaringan internet untuk memperlancar peserta dalam mengerjakan soal-soal ujian dengan maksimal melihat sistem CAT merupakan sistem teknologi yang butuh jaringan yang stabil.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dan dengan pembahasan yang lebih mendalam lagi terkait rekrutmen dengan sistem CAT yang merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat membahas tentang efektivitas penerapan sistem CAT dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil dihubungkan dengan kecurangan yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhammad, *Strategi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Angkasa, 1993).
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta, Rineka Cipta, 1993).
- Azhar, Kasim, *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Depok: Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989.
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Buku CAT BKN untuk Indonesia, *Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS*, Jakarta Timur.
- Enceng dkk., Meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan good Governance,. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol.2, No.1, Juni (2008).
- Endah Setyowati. 2008. Partisipasi Publik Dan Transparansi Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* (Vol 3 November 2009).
- Fadli Muhammad Rijal., “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif”. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, Vol. 21 No 1, (2021), hlm.
- Gunawan Imam, *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik Ed.1 Cet4*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).
- <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1841/3/bab%202.pdf>
- Humas BKN. 2010. Computer Assisted Test Sebuah Penantian dan Harapan dalam Rekrutmen PNS. *Buletin BKN* XII.
- Imamudin Ayatullah. M., “Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test Tahun 2018 Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya insani teori dan praktik*, ( Depok : Rajagrafindo Persada, 2016).
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993).

- Kotler dkk., *Marketing Manajemen*, Edisi 15, New Jersey: Pearson Prective Hall, 2016.
- Lailattul Avidya Eka Kurnia, “*Pemanfaatan Aplikasi Computer Assisted Test (CAT) Dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Sipil Di Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur*”, Jurnal Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintah. 2023.
- Mappasere, *Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif: Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta, Gawe Buku, 2019).
- Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1991).
- Neong Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan, Positivistic, Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realism Metaphisik telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*, Yogyakarta:Rake Serasin, 1998).
- Nizar Moh., *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005).
- Permana Andi., *Pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil dengan sistem Computer Assisted Test (CAT) di Badan kepegawaian Negara Kantor Regional 1, Skripsi* (Yogyakarta”Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).
- Pit Pasiak dkk., “*Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung*” Jurnal, Lex Administratum, Vol 8 (2020)
- Prasetyo Bambang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rezeki Andi Nur Alam, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara*”
- Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika, 2007.
- Samsu, *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development* (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017).
- Saputra Andri. *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS) Di BKN*

Regional XIII Aceh, Skirpsi (Aceh: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020)

Siagian, Sondang. P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1, Cetakan ke 23 (Jakarta Bumi Aksara).

Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*,

Subagyo Joko, Metode Penelitian (Dalam Teori ke Praktek), (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

Sugiarti Endang “Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif” (PT. Dewangga Energi Internasional) 2023.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Penelitian Pendidikan Bahas* (Surakarta: Pustaka Cakra, 2014).

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta, Rineka Cipta, 1993),

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003).

Sundarti Dan Vivid, *Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta* (Yogyakarta 2023)

Supranto J., *Metode Riset Aplikasi dalam Pemasaran, Edisi IV*, (Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan, 2009).

Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.,

[Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara BKN \(tirto.id\)](https://tirto.id/tugas-dan-fungsi-badan-kepegawaian-negara-bkn)

[Website BKN Regional I Yogyakarta](https://www.bkn.go.id/)

Wehelmina Rumawas, Manajemen Sumber Daya Manusia (Unsrat Press, 2018).