ISSN 2407-6244

JURNAL MSDM

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Vol. 5, No. 2/Desember 2018

Carwinda, Ermaya Suradinata, Tjahja Supriatna, & Ismail Nurdin
PENGARUH KAPASITAS KELEMBAGAAN DAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN TERHADAP KINERJA KECAMATAN DI KABUPATEN BEKASI PROVINSI JAWA BARAT

Faria Ruhana
ANALISIS PENERAPAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Pratiwi & Ayler Beniah Ndraha
STRATEGI PENGENDALIAN BANJIR DI KOTA SAMARINDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Serly Wulandari & Yosi Anggraeni
PERAN DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN DALAM PELESTARIAN SERTA PENGEMBANGAN KEBUDAYAAN DAYAK SIMPAKNG (SIMPANG) DI KECAMATAN SIMPANG DUA KABUPATEN KETAPANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Arimbi Yuniza Dian Sekarini
ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM PEMBINAAN ANAK JALANAN DI DINAS SOSIAL KOTA SAMARINDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Jurnal MSDM	Vol. 5	No. 2	Hlm. 97 - 193	Jakarta, Desember 2018	ISSN 2407-6244

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS MANAJEMEN PEMERINTAHAN
INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI

ANALISIS PENERAPAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS *COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)* PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Oleh : Faria Ruhana*

Abstract

The Computer Assisted Test (CAT) CPNS selection system uses a computerized approach, so that the registration, registration, and selection process starts using the computer with a certain passing grade according to its competence. This selection system is considered better and can overcome several problems that occur when the selection is carried out conventionally using a Computer Answer Sheet (LJK) in the form of paper.

This research uses content analysis method with a qualitative approach.. The conclusion of the research results is; 1) Mechanism of Computer Assisted Test (CAT) - based CPNS selection system including a) implementation preparation process; and b) the registration process and implementation of the selection carried out by the CAT BKN Team. 2) Implementation of a CAT-based CPNS selection system organized in accordance with Permenpan and RB Number 20 of 2017 concerning Criteria for Determining the Need for Civil Servants and Implementation of 2017 Civil Servant Candidates Selection, as well as Permenpan and RB concerning Amendments to Permenpan and RB Number 24 of 2017 concerning Amendments for the 2017 CPNS Basic Competency Test Threshold Value.

***Keywords** : selection, Prospective Civil Servants (PNS), Computer Assisted Test (CAT)*

Abstrak

Sistem seleksi CPNS berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* menggunakan pendekatan komputerisasi, sehingga mulai proses pelamaran pendaftaran, registrasi, hingga tahapan penyeleksian menggunakan komputer dengan *passing grade* tertentu sesuai dengan kompetensinya. Sistem seleksi ini dinilai lebih baik dan dapat mengatasi beberapa permasalahan yang terjadi saat seleksi dilakukan secara konvensional menggunakan Lembar Jawab Komputer (LJK) berbentuk kertas.

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) dengan pendekatan kualitatif. Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu; 1) Mekanisme Sistem seleksi CPNS berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* meliputi a) proses persiapan pelaksanaan; dan b) proses registrasi dan pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh Tim CAT BKN. 2) Pelaksanaan Sistem seleksi CPNS berbasis *CAT* diselenggarakan sesuai Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017, serta Permenpan dan RB Tentang Perubahan atas Permenpan dan RB Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Nilai Ambang Batas Test Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017.

Kata kunci : seleksi, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), *Computer Assisted Test (CAT)*

PENDAHULUAN

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

Pada rantai dalam manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memegang peranan yang penting untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten. Berangkat dari rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi kemudian calon pegawai dipilih melalui proses seleksi dari sekelompok calon pelamar untuk mendapatkan pegawai yang betul-betul sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Jika seleksi ini dilakukan dengan benar, maka organisasi akan diuntungkan karena pegawai dapat dididik dan dikembangkan hingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar, demikian pula jika sebaliknya. Pegawai dengan persyaratan serta kompetensi yang tepat dalam menduduki jabatan tertentu, di masa yang akan datang akan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi di masa yang akan datang.

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

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

banyak kelemahan karena menggunakan Lembar Jawab Komputer (LJK) berbentuk kertas dengan kebutuhan yang sangat besar, memerlukan petugas pengawas yang banyak, tidak langsung diumumkan sehingga memperbesar terjadinya praktek-praktek kecurangan seperti KKN. Adapun sistem seleksi *Computer Assisted Test (CAT)* menggunakan pendekatan komputerisasi, sehingga mulai proses pelamaran pendaftaran, registrasi, hingga tahapan penyeleksian menggunakan komputer dengan *passing grade* tertentu sesuai dengan kompetensinya. Sistem ini juga memungkinkan peserta untuk dapat mengetahui secara langsung hasil seleksi.

Terkait kelebihan dari sistem seleksi CAT ini, Kasubbag Informasi KemenPAN-RB menyatakan bahwa pelaksanaan tes dengan menggunakan CAT memiliki sejumlah keunggulan yaitu peserta tes dapat mendaftarkan diri melalui internet, hasil ujian bisa langsung diketahui setelah ujian selesai, dan penilaian dilakukan secara obyektif. Tak hanya itu, sistem ini juga bisa membantu pemerintah dalam menciptakan standarisasi hasil ujian dan mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian. Dari sisi pengawasan, jumlah pengawas ujian juga tak perlu banyak. Melalui sistem CAT ini, pemerintah juga bisa menghemat anggaran karena tidak lagi dibutuhkan kertas ujian. Kasubbag Informasi KemenPAN-RB memprediksi sekitar 6 ton kertas akan dihemat dengan digunakannya sistem CAT (https://www.liputan6.com/bisnis/read/2074054/ini-keuntungan-sistem-cat-bagi-peserta-tes-cpns, diunduh tanggal 13 Agustus 2018). Dari beberapa latar belakang permasalahan tersebut maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana mekanisme seleksi berbasis *CAT*? 2) Bagaimanakah analisis pada penerapan seleksi calon pegawai negeri sipil berbasis *CAT*?

KONSEP SELEKSI

Seleksi menurut Marwansyah (2012 : 128) adalah upaya mencari kesesuaian optimal antara pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dsb). Misalnya untuk pekerjaan tertentu, kita tidak mencari pelamar yang paling tinggi kecerdasan intelektualnya, melainkan pelamar yang keterampilan sosialnya paling baik. Kemudian Hariandja dalam Subekhi dan Jauhar (2012 : 140) menyatakan seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang

tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan internal maupun eksternal."

Adapun proses seleksi sebagaimana yang dijelaskan oleh Rivai (2005 : 161) yaitu "langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru". Lebih lanjut Marwansyah (2012 : 131) menyatakan "dalam proses seleksi, dikenal dua jenis pendekatan atau filosofi, yakni sistem gugur (*successive hurdles)* dan sistem kompensasi (*compensatory approach)*." Sistem gugur dilaksanakan di mana pelamar mengikuti tahap seleksi yang telah ditentukan dan bila gagal di satu tahap tertentu maka pelamar dinyatakan gugur dan tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti tahap sberikutnya. Adapun sistem kompensasi dilakukan di mana pelamar mengikuti seluruh tahapan seleksi, dan untuk menentukan kelulusan maka dilihat dari hasil tertinggi yang diperoleh oleh pelamar.

Metode seleksi yang diterapkan di masing-masing organisasi dapat berbeda. Menurut Rivai (2005 : 161) terdapat beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi yaitu:

- Surat-surat rekomendasi
- Borang lamaran
- Tes kemampuan (Tes potensi akademik = TPA)
- Tes kepribadian
- Tes psikologi
- Wawancara
- *Assessment Center*
- *Drug test*
- *Honesty test*
- *Handwriting test*

Lebih lanjut Rivai (2005 : 180) berpendapat sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar
- Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberi kesempatan yang sama didalam sistem seleksi.
-

- Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperolah.

Secara normatif, konsep seleksi mengacu pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai dasar hukum pengelolaan kepegawaian yang terbaru sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pada UU ASN pasal 55 ayat (1) diterangkan bahwa pengadaan pegawai merupakan salah satu bagian dari Manajemen PNS, kemudian pasal 56 ayat (1) bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dilanjutkan pada ayat (2) bahwa penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Lebih lanjut terkait seleksi sudah dijelaskan pula dalam UU ASN pasal 62 ayat (1) bahwa penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan **kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain** yang dibutuhkan oleh jabatan. Adapun pada ayat (2) bahwa penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi **seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang**.

Proses tahapan pengadaan PNS, termasuk di dalamnya tentang seleksi dijabarkan lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada BAB III pasal 15 sampai 18. Pada pasal 15 dijelaskan bahwa Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Selanjutnya pada Pasal 16 ayat (1) bahwa untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional; ayat (2) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan : a. Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana; b. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan c. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil. Dilanjutkan pasal 17 ayat (1) bahwa dalam rangka menjamin obyektifitas pengadaan PNS secara nasional, Menteri membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PNS; ayat (2) panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Kepala BKN.

Adapun pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

pada pasal 18 ayat (1) bahwa dalam rangka pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah, PPK membentuk panitia seleksi instansi pengadaan PNS; ayat (2) panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PyB; ayat (3) panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur : a. unit kerja yang membidangi kepegawaian; b. unit kerja yang membidangi pengawasan; c. unit kerja yang membidangi perencanaan; d. unit kerja yang membidangi keuangan; dan/atau e. unit kerja lain yang terkait.

Rekrutmen dan seleksi pegawai dengan menggunakan metode *Computer Assisted Test (CAT)* untuk semua Calon Pegawai Negeri Sipil diterapkan pada tahun 2013 sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 9 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Nipil dalam penjelasan lampiran II yang menjelaskan pelaksanaan ujian dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* apabila infrastruktur, sarana, dan prasarana telah tersedia. Sedangkan pada tahun 2014 ujian untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diwajibkan seluruhnya menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 17 tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014. Peraturan lain yang mendasari yaitu Perka BKN Nomor 29 Tahun 2014 tentang SOP Seleksi CPNS dengan CAT, dan hingga tahun 2017 sudah dikeluarkan Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017, serta Permenpan dan RB Tentang Perubahan atas Permenpan dan RB Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Nilai Ambang Batas Test Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) dengan pendekatan kualitatif. Jane Richie dalam Moleong (2010:6) memberikan definisi penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Adapun metode analisis isi (*content analysis*) menurut Weber dalam (Satori dan Komariah, 2009: 157) diistilahkan dengan kajian isi, yaitu metodologi yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sahih dari sebuah buku atau dokumen. Lebih lanjut Holsti dalam Satori dan Komariah (2009:157) bahwa kajian isi adalah teknik yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan, dan dilakukan secara objektif dan sistematis. Lima prinsip dasar analisi isi menurut Guba dan Lincoln dalam Satori dan Komariah (2009:157) yaitu (1) Proses mengikuti aturan. Setiap langkah dilakukan atas dasar aturan dan prosedur yang disusun secara eksplisit; (2) Analisis isi adalah proses sistematis. Hal ini berarti dalam rangka pembentukan kategori sehingga memasukkan dan mengeluarkan kategori dilakukan atas dasar aturan yang taat asas; (3) Analisis isi merupakan proses yang diarahkan untuk menggeneralisasi; (4) Analisis isi mempersoalkan isi yang termanifestasikan. Jadi, jika peneliti akan menarik kesimpulan harus berdasarkan isi suatu dokumen yang termanifestasikan; (5) Analisis isi dapat dianalisis secara kuantitatif, namun hal itu dapat pula dilakukan dengan analisa kualitatif.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari dari dokumen-dokumen melalui studi kepustakaan berkaitan dengan pelaksanaan seleksi CPNS yang diterapkan di Indonesia. Dokumen dalam penelitian ini dapat berupa peraturan-peraturan, buku dan sumber-sumber berita dari internet. Adapun analisis data dilakukan secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data serta membuat kesimpulan bagaimana peristiwa sebagaimana dalam rumusan masalah dalam penelitian ini dapat terjadi.

PEMBAHASAN

ANALISIS PENERAPAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS *COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)* DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Mekanisme pelaksanaan *Computer Assisted Test (CAT)*

Penerapan seleksi CPNS menggunakan sistem CAT ini sudah dilaksanakan sejak tahun 2013, namun belum dilaksanakan secara serentak. Pelamar masih dites pada hari yang berbeda. Sejak tahun 2014 baru proses seleksi dilakukan seara serentak. Pelaksanaan *Computer Assisted Test (CAT)* merupakan bagian dari mekanisme

pendaftaran CPNS. Hingga tahun 2017, mekanisme pendaftaran CPNS sudah dilaksanakan secara *online* dilakukan melalui portal *htttps://sscn.bkn.go.id*. Mekanisme pendaftaran CPNS pada tahun 2017 dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Mekanisme Pendaftaran CPNS Tahun 2017

Sumber:*http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2017/01/Mekanisme-daftar-CPNS.pdf* (diunduh pada tanggal 20 Agustus 2018)

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa pelamar melakukan pendaftaran melalui portal *https://sscn.bkn.go.id* . Informasi tentang daftar instansi dan dokumen persyaratan pendaftaran dapat diakses melalui *official website* BKN di *http://www.bkn.go.id/ penerimaan-cpns-th-2017*. Untuk selanjutnya, jika pelamar dinyatakan lulus Seleksi Administrasi maka pelamar akan dapat mencetak kartu peserta test PNS untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya menggunakan CAT, dengan tahapan sebagaimana dijelaskan pada Gambar 2.

Gambar 2. Tahap Pelaksanaan Seleksi CAT BKN

Sumber : *http://cat.bkn.go.id/jadwal/SOP* (diunduh pada tanggal 20 Agustus 2018)

Adapun Standar dan Target Waktu Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode CAT di Badan Kepegawaian Negara dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Standar dan target waktu penyelenggaraan seleksi berbasis CAT di Badan Kepegawaian Negara

No	Tahapan	Standar Waktu	Jenis Seleksi	Bidang
1	Penerimaan surat permohonan fasilitasi pelaksanaan tes dengan sistem CAT	Berkoordinasi/mengajukan surat permohoan paling lama H-30 sebelum tgl pelaksanaan seleksi	Semua seleksi	Fasilitasi penyelengga-raan seleksi
2	Review permohonan fasilitas	2 hari setelah surat masuk	Semua seleksi	Semua bidang
3	Pengiriman surat balasan	2 hari setelah hasil review	Semua seleksi	Fasilitasi penyelengga-raan seleksi
4	Penerimaan bahan materi soal	Instansi mengirimkan bahan materi soal dalam bentuk softcopy/hardcopy via	Seleksi pengem-bangan	Pengelolaan sistem rekrutmen

		email/pos/datang langsung paling lama H-20 sebelum tgl pelaksanaan seleksi	karir	
5	Penyusunan soal dan skema soal	Paling lama H-14 sebelum tgl pelaksanaan seleksi	Seleksi pening-katan kompe-tensi pegawai	Pengelolaan sistem rekrutmen
6	Pengiriman data peserta seleksi yang sudah valid dari instansi dan pembuatan kode *billing* : a) Apabila pembayaran PNBP dilakukan oleh peserta	Dikirim via email paling lama H-20 sebelum tgl pelaksanaan seleksi	semua seleksi	Fasilitasi penyelengga-raan seleksi
7	Pengiriman data peserta seleksi yang sudah valid dari instansi dan pembuatan kode billing : b) Apabila pembayaran PNBP dilakukan oleh instansi	Dikirim via email paling lama H-7 dari tgl pelaksanaan seleksi	Semua seleksi	Fasilitasi penyelengga-raan seleksi
8	Proses pembuatan kode *billing* PNBP	2 hari setelah data diterima dari instansi	Semua seleksi	Fasilitasi penyelengga-raan seleksi
9	Penyusunan skema ujian pada aplikasi CAT	H-3 pelaksanaan seleksi	Semua seleksi	Pengelolaan teknologi informasi seleksi
10	Melakukan impor data peserta yang telah membayar PNBP ke dalam aplikasi CAT	H-2 pelaksanaan seleksi	Semua seleksi	Pengelolaan teknologi informasi seleksi
11	Instalasi dan validasi ke server/flashdisk/VPN	H-2 pelaksanaan seleksi	Semua seleksi	Pengelolaan teknologi informasi seleksi

Sumber : *http://cat.bkn.go.id/jadwal/SOP* (diunduh tanggal 20 Agustus 2018)

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

Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* Di Badan Kepegawaian Negara ini dilakukan berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan

Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017. Sebagaimana dijelaskan pada poin C bahwa Kebijakan Penetapan Kebutuhan CPNS Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

1. Penetapan kebutuhan secara nasional tahun 2017 adalah *Minus Growth*.
2. Kriteria penetapan kebutuhan pegawai untuk setiap instansi pemerintahmemperhatikan:
   a. arah/rencana strategis pembangunan;
   b. mandat organisasi;
   c. jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun;
   d. jumlah PNS yang ada;
   e. rasio belanja pegawai dalam APBD;
   f. karakteristik/potensi daerah, dan;
   g. daerah otonomi baru.
3. Prioritas jabatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:
   a. Untuk instansi pusat adalah Jabatan Fungsional dan jabatan teknis lain yang merupakan tugas inti (*core business*) dari instansi dan mendukung Nawacita serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Untuk instansi daerah diprioritaskan untuk jabatan Guru, Dokter, Perawat, serta jabatan-jabatan yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur.
   b. Khusus untuk instansi pusat, dialokasikan formasi untuk:
      1) Putra/putri lulusan terbaik (*cumlaude*/dengan pujian) dari Perguruan Tinggi paling kurang 10 (sepuluh) persen dari total alokasi formasi yang ditetapkan, dengan kriteria lulusan dari Perguruan Tinggi terakreditasi A/Unggul dan Program Studi terakreditasi A/Unggul pada saat lulus dan dibuktikan dengan keterangan lulus *cumlaude*/pujian pada ijasah atau transkrip nilai.
      2) Penyandang disabilitas dengan kriteria yang ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai dengan kebutuhan jabatan.
      3) Putra/putri Papua dan Papua Barat dengan kriteria menamatkan pendidikan SD, SMP, dan SMU di wilayah Papua dan Papua Barat atau berdasarkan garis keturunan orang tua (bapak) asli Papua.

c. Dalam hal kebutuhan jabatan tersebut huruf b tidak terpenuhi, maka dapat dipenuhi dari pelamar lain yang mendaftar pada jabatan yang bersesuaian dan memenuhi nilai ambang batas berdasarkan peringkat.

d. Penetapan kebutuhan jabatan untuk atlet berprestasi nasional/internasional yang memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga.

4. Alokasi kebutuhan CPNS yang ditetapkan oleh Menteri dilarang diubah, kecuali dengan persetujuan Menteri.

Lebih lanjut pada poin D, tentang seleksi calon pegawai negeri sipil dapat diketahui bahwa prinsip-rinsip pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

a. **Kompetitif**, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada *passing grade* yang telah ditetapkan dan atau nilai tertinggi dari peserta;

b. **Adil**, dalam arti proses pelaksanaan seleksi tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih;

c. **Objektif**, dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil tes/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya;

d. **Transparan**, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan tes, pengolahan hasil tes serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka;

e. **Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN)**, dalam arti seluruh proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil harus terhindar dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme; dan

f. **Tidak dipungut biaya**, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi pengumuman, pelamaran, penyaringan, pemberkasan, dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi PNS, kecuali diatur dalam peraturan di masing-masing Instansi yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

2. Tujuan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

   a. Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, yakni Calon Pegawai Negeri Sipil yang :

      1) memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
      2) mampu berperan sebagai perekat NKRI;
      3) memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
      4) memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.

   b. Mewujudkan sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik; dan

   c. Memperoleh Putra/Putri terbaik bangsa sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

3. Persiapan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

   a. Pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional (PANSELNAS) di bawah koordinasi Kementerian PANRB yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana.

   b. Setiap instansi membentuk Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

   c. Setiap instansi harus membentuk *call center* dalam rangka melayani dan memberikan penjelasan atas pertanyaan dari pelamar.

   d. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi Daerah dikoordinasikan oleh Gubernur selaku Wakil Pemerintah di daerah.

   e. Menteri PANRB menetapkan nilai ambang batas (*passing grade*) seleksi kompetensi dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

4. Materi Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

   a. Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi :

   1) **Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)** untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai 4 (empat) Pilar Kebangsaan Indonesia yang meliputi:

      a) Pancasila;

b) Undang-Undang Dasar 1945;

c) Bhineka Tunggal Ika; dan

d) Negara Kesatuan Republik Indonesia (sistem Tata Negara Indonesia, sejarah perjuangan bangsa, peranan Bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global, dan kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar).

2) **Tes Intelegensi Umum (TIU)** dimaksudkan untuk menilai:

a) Kemampuan verbal yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulis;

b) Kemampuan numerik yaitu kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan melihat hubungan diantara angka-angka;

c) Kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan melakukan penalaran secara runtut dan sistematis; dan

d) Kemampuan berpikir analitis yaitu kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematik.

3) **Tes Karakteristik Pribadi (TKP)** untuk menilai:

a) Integritas diri;

b) Semangat berprestasi;

c) Kreativitas dan inovasi;

d) Orientasi pada pelayanan;

e) Orientasi kepada orang lain;

f) Kemampuan beradaptasi;

g) Kemampuan mengendalikan diri;

h) Kemampuan bekerja mandiri dan tuntas;

i) Kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan;

j) Kemampuan bekerja sama dalam kelompok;dan

k) Kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain.

b. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)

1) Materi seleksi kompetensi bidang

a) Materi Seleksi Kompetensi Bidang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional, sedangkan materi seleksi untuk jabatan pelaksana ditetapkan oleh instansi yang membidangi urusan jabatan pelaksana dimaksud;

b) Dalam hal instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang membidangi urusan jabatan pelaksana belum siap menyusun materi Seleksi Kompetensi Bidang, maka penyusunannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan;

c) Materi sebagaimana dimaksud angka 1) dan 2) selanjutnya dikoordinasikan dan diintegrasikan ke dalam sistem CAT Badan Kepegawaian Negara.

2) Peserta dan pelaksanaan seleksi kompetensi bidang

a) Jumlah peserta yang dapat mengikuti seleksi kompetensi bidang paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan pada masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar;

b) Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan menggunakan CAT dan dapat ditambah dengan tes lainnya sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pelaksanaan CAT menggunakan fasilitas komputer dan penunjang lain yang disiapkan BKN dan/atau menggunakan fasilitas komputer dan penunjang yang dikelola Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta dimungkinkan pula menggunakan fasilitas mandiri yang disiapkan oleh instansi di bawah koordinasi BKN;

c) Dalam hal instansi belum siap untuk melaksanakan seleksi kompetensi bidang menggunakan CAT, instansi dapat melakukan minimal 2 (dua) bentuk tes, antara lain: tes praktik kerja (dengan materi dan penguji yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan jabatan), tes fisik/kesamaptaan, psikologis, kesehatan jiwa, dan wawancara sesuai yang dipersyaratkan oleh Jabatan;

d) Instansi harus membuat dan menyampaikan panduan kepada PANSELNAS terkait dengan rencana pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sebelum pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dimulai;

e) Pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, yang hasilnya disampaikan ke PANSELNAS dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*.

5. Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

a. Pengumuman, persyaratan administrasi, dan sistem pendaftaran

1) Instansi wajib mengumumkan penetapan kebutuhan yang antara lain terdiri dari persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, dan alamat pendaftaran.
2) Persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3) Instansi dapat menetapkan persyaratan tambahan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing jabatan;
4) Publikasi dan pendaftaran peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara online oleh PANSELNAS yang secara teknis dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui portal resmi pendaftaran *online* (sscn.bkn.go.id) ;
5) Calon pelamar hanya boleh mendaftar pada 1 (satu) instansi dalam satu periode/*event* pelaksanaan seleksi.
6) Verifikasi persyaratan administrasi kelengkapan dokumen pelamar dilakukan oleh panitia seleksi instansi;
7) Pelamar dapat mengikuti seleksi apabila dinyatakan lulus seleksi administrasi oleh panitia seleksi instansi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

b. Pelaksanaan dan Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Dasar.

Pelaksanaan seleksi menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dengan tahapan sebagai berikut:

1) Instansi berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;
2) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi dengan menggunakan fasilitas CAT BKN yang telah terintegrasi dalam jaringan BKN dan/atau menggunakan fasilitas yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah koordinasi BKN serta dimungkinkan pula menggunakan fasilitas mandiri yang disiapkan oleh instansi di bawah koordinasi BKN;

3) Hasil Seleksi Kompetensi Dasar secara resmi ditetapkan dan diumumkan oleh PANSELNAS serta diumumkan pula oleh instansi masing-masing secara *online*;

4) Dalam hal terdapat beberapa peserta yang memperoleh nilai seleksi kompetensi dasar yang sama pada 3 (tiga) komponen sub tes dan berada pada ambang batas jumlah kebutuhan formasi, maka terhadap peserta dimaksud diikutkan seleksi kompetensi bidang.

c. Pelaksanaan dan pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang

1) Setiap instansi dalam hal pelaksanaan seleksi dan penyampaian hasil seleksi kompetensi bidang berkoordinasi dengan PANSELNAS yang secara teknis dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara;

2) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi;

3) Bobot hasil integrasi nilai seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang yaitu : 40% : 60%;

4) Pengolahan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh PANSELNAS;

5) Hasil pengolahan sebagaimana tersebut angka 4 disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing dan Kepala BKN.

d. Pengumuman Peserta yang Dinyatakan Lulus

Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dari PANSELNAS.

e. Prinsip kelulusan

1) Prinsip penentuan kelulusan peserta seleksi didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan *(passing grade)*;

2) Nilai ambang batas kelulusan *(passing grade)* untuk wilayah tertentu dan jabatan spesifik/langka dan tidak diminati dapat diberikan afirmasi, antara lain seperti : Instruktur Penerbang, *Rescuer,* Anak Buah Kapal, Pengamat Gunung Api, Penjaga Menara Suar, dan Dokter Spesialis ditetapkan dengan Keputusan Menteri PANRB;

Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing dan Kepala BKN.

3) Apabila peserta seleksi memperoleh nilai seleksi kompetensi dasar sama, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum dan tes wawasan kebangsaan;

4) Penetapan dan pengumuman terhadap peserta seleksi yang dinyatakan lulus harus sesuai dengan jumlah formasi pada masing-masing jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh Menteri PANRB;

5) Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian namun tidak memenuhi persyaratan untuk ditetapkan NIP oleh Badan Kepegawaian Negara maka Pejabat Pembina Kepegawaian tidak dapat menetapkan surat keputusan pengangkatan yang bersangkutan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

6. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh proses pelaksanaan seleksi diatur sebagai berikut :

a. Pengawasan internal lingkup nasional

Pengawasan pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi bidang internal lingkup nasional dilakukan oleh PANSELNAS;

b. Pengawasan internal lingkup instansi

Pengawasan pelaksanaan seleksi lingkup instansi secara fungsional dilakukan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat Pengawasan Umum/Inspektorat pada Kementerian/Lembaga, dan Inspektorat Daerah.

Adapun jadwal Jadwal pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil diatur secara bersama antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan ditembuskan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pada awal pelaksanaan sistem CAT pada tahun 2013, sistem CAT di samping mempunyai kelebihan juga mempunyai kelemahan. Kelebihannya sebagaimana ditegaskan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yaitu tes dilakukan secara transparan, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (*https://www.liputan6.com/bisnis/read/3325660/kementerian-panrb-seleksi-*

cpns-sekarang-sudah-beda-bebas-kkn, diunduh 21 agustus 2018**).** Adapun kelemahannya yaitu belum adanya aturan ketat tentang seleksi CPNS dengan sistem CAT memberikan peluang bagi pelamar untuk melamar di beberapa instansi. Padahal untuk sistem lembar jawaban komputer, pelamar hanya boleh melamar di satu instansi saja. Hal ini dikarenakan tes CAT tidak dilakukan serentak (*https://informasicpnsbumn.com/kelemahan-tes-online-sistem-cat.html,* diunduh 21 agustus 2018).

Seleksi penerimaan CPNS tahun 2014 terus dilakukan perbaikan. Salah satunya adalah peserta tes CAT hanya bisa melamar dan mengikuti tes di satu instansi saja. Namun pelamar diberikan kesempatan untuk memilih tiga jabatan. Hal ini dilakukan agar efisien dalam penggunaan anggaran. Hal ini dikarenakan dalam pengadaan CPNS, setiap peserta membutuhkan anggaran jutaan rupiah. Jika satu pelamar bisa mengikuti tes di beberapa instansi, bisa dihitung berapa inefisiensi yang ditimbulkan. Sehingga agar efisien maka pelamar hanya bisa melamar di satu instansi , namun dia bisa memilih tiga jabatan di instansi tersebut (*https://informasicpnsbumn.com/info-cpns-2014-pelamar-hanya-boleh-tes-di-satu-instansi-saja..html,* diunduh 21 agustus 2018).

Hingga tahun 2018, pelaksanaan seleksi menggunakan sistem CAT ini sudah dilakukan berbagai perbaikan. Beberapa keunggulan dan kelebihannya yaitu ; 1) **bagi peserta** yang ingin mendaftarkan diri sebagai PNS dapat langsung mendaftar melalui internet, sedangkan untuk penilaian dilaksanakan dengan obyektif oleh sistem pada komputer tersebut, jadi dapat meminimalisir kesalahan koreksi. Di samping itu peserta juga dimudahkan untuk melihat hasil ujian secara langsung setelah selesai melakukan ujian. 2) Bagi pemerintah, CAT dapat meningkatkan efisiensi tenaga maupun biaya, misalnya dengan CAT tidak perlu menyiapkan kertas LJK maupun kertas soal. Hal ini tentu dapat menekan anggaran pembelian kertas. Di samping itu, dengan sistem CAT juga mengurangi kebutuhan jumlah pengawas. Proses pengoreksian dan pelaporan hasil tes dapat dilakukan dengan cepat karena dilakukan dengan komputerisasi (*https://cpnsindonesia.com/inilah-kelebihan-tes-cpns-dengan-sistem-cat.html,* diunduh 21 agustus 2018*).*

Pada pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS, aspek yang sangat penting lainnya adalah nilai ambang batas atau sering disebut *passing grade* kelulusan menjadi ASN. *Passing grade* untuk awal pelaksanaan sistem seleksi berbasis CAT pada tahun 2013

mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2013 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Tahun 2013. Pada pasal 2 dijelaskan bahwa Nilai ambang batas Tes Kompetensi Dasar seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum tahun 2013, bagi instansi yang seleksinya menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

a. 60 % dari nilai maksimal (175) Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 35,
b. 50 % dari nilai maksimal (150) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 30,
c. 40 % dari nilai maksimal (175) Tes Wawasan Kebangsaan dengan jumlah soal 35.

Selanjutnya pada pasal 3 bahwa nilai ambang batas tes kompetensi dasar seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum tahun 2013, bagi instansi yang seleksinya menggunakan lembar jawaban komputer (LJK) ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

a. 60 % dari nilai maksimal nilai (180) Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 45,
b. 50 % dari nilai maksimal (140) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 35,
c. 40 % dari nilai maksimal (160) Tes Wawasan Kebangsaan sebesar 160 dengan jumlah soal 40.

Selanjutnya, *passing grade* untuk seleksi CPNS tahun 2014 mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014. Pada pasal 2 dijelaskan Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014, ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

a. 72% dari nilai maksimal (175)Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 35,
b. 50 % dari nilai maksimal (150) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 30,
c. 40 % dari nilai maksimal (175) Tes Wawasan Kebangsaan dengan jumlah soal 35.

Selanjutnya pada Pasal 4 dijelaskan bahwa peserta ujian seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dinyatakan yang memenuhi nilai ambang batas Tes Kompetensi Dasar dapat mengikuti tahap seleksi selanjutnya sesuai ketentuan peraturan perundangan. Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar ini berlaku hingga tahun 2016. Pada tahun 2017

baru mengalami perubahan lagi, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017. Pada pasal 2 tentang Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 meliputi:

a. tes karateristik pribadi;
b. tes intelegensia umum; dan
c. tes wawasan kebangsaan

Pasal 3 menyebutkan Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yaitu:

a. 143 (seratus empat puluh tiga) untuk Tes Karakteristik Pribadi;
b. 80 (delapan puluh) untuk Tes Intelegensia Umum; dan
c. 75 (tujuh puluh lima) untuk Tes Wawasan Kebangsaan.

Pasal 4 ayat (1) terdapat ketentuan bahwa Pasal 3 tidakberlaku bagi peserta yang mendaftar pada jenis formasi:

a. *cumlaude*/dengan pujian;
b. penyandang disabilitas;
c. putra-putri Papua/Papua Barat tidak termasuk untuk jabatan calon hakim;

Hasil seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pemeringkatan/rangking.

Adapun pada Pasal 5 dijelaskan pula bahwa untuk formasi jabatan Dokter Spesialis, Penerbang, Instruktur Penerbang, *Rescuer*, Anak Buah Kapal, Pengamat Gunung Api, dan Penjaga Mercu Suar, termasuk formasi untuk Provinsi Papua, Provinsi Papua Barat, dan Kabupaten/Kota di wilayah Papua dan Papua Barat, hasil Seleksi Kompetensi Dasar didasarkan pada pemeringkatan/rangking.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 ini masih digunakan pada seleksi CPNS tahun 2018.

Dari penetapan *passing grade* Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari tahun 2013 hingga 2018 nampak semakin tinggi grade yang ditetapkan. Walaupun demikian, saat seleksi CAT CPNS Tahun 2017 banyak

pemerintah daerah yang meminta keringanan *passing grade* karena banyak putra-putri daerah yang tidak lolos menjadi Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi permintaan tersebut tidak dapat dipenuhi, karena tes CPNS ini berlaku bagi seluruh warga Indonesia, sehingga seluruh pemda dan kabupaten serta Kota harus mematuhi aturan passing grade kelulusan tersebut, kecuali untuk daerah-daerah yang sejak awal disepekati mendapatkan program afirmasi atau keringanan.

Peningkatan pelayanan saat rekrutmen maupun seleksi berbasis CAT terus dilakukan dari tahun ke tahun. Badan Kepegawaian Negara (BKN) bersama Tim Kelompok Kerja (Pokja) dan *Quality Assurance* Panitia Seleksi Nasional (QA Panselnas) CPNS tahun 2018 melakukan koordinasi terkait rekrutmen CPNS. Dikutip dari *situsweb* BKN, bahwa akan dilakukan beberapa hal untuk mematangkan persiapan rekrutmen CPNS, yaitu:

1. Membuat portal SSCN menjadi *user friendly*. Kesiapan infrastruktur yang berada di bawah pengelolaan BKN di antaranya portal Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN) dan sistem *Computer Asissted Test* (CAT) dalam mendukung rekrutmen CPNS yang objektif dan akuntabel. Portal SSCN akan lebih *user friendly*, dengan adanya *self guided mechanism* yang akan meminimalisasi kesalahan memilih formasi berdasarkan latar belakang pendidikan.
2. Calon pendaftar juga akan mendapatkan informasi *real time* tentang jumlah pelamar pada formasi tertentu dari kementerian/lembaga/daerah tertentu. Dengan cara ini, calon pelamar diharapkan semakin dimudahkan melakukan pendaftaran saat penerimaan CPNS 2018 resmi dibuka.
3. Lokasi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) BKN telah merancang 134 titik lokasi SKD dengan CAT BKN. Namun, jumlah ini bisa berubah tergantung kebutuhan.
4. SKD dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) hanya melalui CAT BKN Mulai tahun ini, seluruh pelaksanaan SKD dan SKB hanya akan dilakukan melalui seleksi berbasis CAT BKN yang akan diselenggarakan BKN selaku Panselnas. Perubahan mekanisme seluruh proses seleksi CPNS ini dipastikan sesuai ekspektasi publik.
5. Alur pendaftaran lebih singkat Selain perubahan dari proses seleksi, pendaftaran CPNS akan dilakukan melalui portal nasional di laman http://sscn.bkn.go.id dan tidak ada pendaftaran melalui portal mandiri oleh instansi. Sebelumnya, pada

rekrutmen CPNS periode pertama tahun lalu yang melingkupi Kemenkum HAM dan MA, setiap pelamar hanya dapat memilih 1 (satu) instansi yang dituju dengan syarat memenuhi kualifikasi yang ditetapkan masing-masing instansi. Oleh karena itu, alur pendaftaran CPNS mendatang akan lebih singkat dengan adanya perubahan mekanisme ini. Dengan demikian, pelamar akan lebih mudah karena pendaftaran satu pintu (*https://nasional.kompas.com/read/ 2018/08/06/16473321/* diunduh tanggal 21 agustus 2018)

Dengan adanya persiapan yang lebih matang diharapkan penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CPNS berbasis CAT dapat dilaksanakan dengan baik sehingga diperoleh ASN yang betul-betul berkualitas sebagaimana yang ditargetkan oleh pemerintah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pelaksanaan seleksi CPNS berbasis CAT dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Mekanisme pelaksanaan seleksi CPNS berbasis CAT diawali dengan proses pendaftaran CPNS yang dilaksanakan secara *online* melalui portal *htttps://sscn.bkn.go.id*. Jika pelamar dinyatakan lulus Seleksi Administrasi maka pelamar dapat mencetak kartu peserta test PNS untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya menggunakan CAT. Tahapan Pelaksanaan Seleksi CAT oleh BKN diselenggarakan melalui serangkaian Proses Persiapan Pelaksanaan serta Proses Registrasi dan Pelaksanaan Seleksi.
2. Pelaksanaan seleksi CPNS berbasis CAT oleh BKN telah dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk tahun 2017 dan 2018 pelaksanaannya didasarkan pada Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017, serta Permenpan dan RB Tentang Perubahan atas Permenpan dan RB Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Nilai Ambang Batas Test Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017. Evaluasi selalu dilakukan sebagai dasar perbaikan untuk pengadaan CPNS berikutnya. Langkah yang dilakukan untuk penyelenggaraan pengadaan CPNS 2018 di antaranya; a) Perbaikan Standar Operasional Prosedur (SOP), b) Perbaikan perangkat lunak sistem CAT BKN, c) ekstensifikasi lokasi SKD CAT

BKN, d) Memperbaiki atau meningkatkan kapasitas *website* Sistem Seleksi CPNS Nasional (sscn.bkn.go id), d) Menjajaki kemungkinan kerja sama dengan instansi lain jika jumlah peserta SKD melebihi kapasitas terpasang di BKN Pusat, Kantor Regional (Kanreg), dan UPT BKN, dan e) Menyebarluaskan informasi dan interaksi publik melalui berbagai kanal, *web*, media sosial, *email*, Help Desk, dan lainnya.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan serta simpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian Nasional; a) perlu dilakukan penyempurnaan sistem yang berkaitan dengan mekanisme dari evaluasi dan koreksi sebagai bahan pertimbangan jika dilaksanakan seleksi CPNS dengan mekanisme dan pola yang sama. b) Perlunya koordinasi dan sinkronisasi yang efektif pada proses perencanaan terkait dengan pelaksanaan seleksi CPNS karena banyak berhubungan dengan instansi lain baik itu panitia seleksi nasional, pelaksana TKD dan pelaksana TKB.
2. Adapun bagi masyarakat yang berminat melamar sebagai CPNS disarankan; a) meningkatkan ketelitian dan keakuratan dari data dasar yang dibutuhkan pada registrasi b) kesiapan pengetahuan dan keterampilan masyarakat untuk mengikuti seluruh proses rekrutmen dan seleksi secara *online.* c) meningkatkan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki sesuai dengan bidang yang ditawarkan dari proses pengadaan CPNS pada setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Peraturan

1. Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta
2. Djam'an Satori dan Aan Komariah, (2009). Metodologi Penelitian Kualitatif Bandung : Alfabeta
3. Lexy J. Moleong, 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya

4. Veithzal Rivai, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
6. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017.
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017
12. Veithzal Rivai, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada
13. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
14. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
15. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2017 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017.

18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Nilai Ambang Batas Test Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017
21. Peraturan Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
22. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 29 Tahun 2014 tentang SOP Seleksi CPNS dengan *Computer Asissted Test* (CAT)

Internet

1. Keuntungan Sistem CAT Bagi Peserta Tes CPNS, diunduh dari https://www.liputan6.com/bisnis/read/2074054/ini-keuntungan-sistem-cat-bagi-peserta-tes-cpns, Tanggal 13 Agustus 2018
2. Tahap Pelaksanaan Seleksi CAT, diunduh dari http://cat.bkn.go.id/jadwal/SOP, Tanggal 20 Agustus 2018
3. Standar dan target waktu penyelenggaraan seleksi berbasis CAT di Badan Kepegawaian Negara, diunduh dari http://cat.bkn.go.id/jadwal/SOP, Tanggal 20 Agustus 2018
4. Mekanisme Pendaftaran CPNS, diunduh dari http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2017/01/Mekanisme-daftar-CPNS.pdf, tanggal 20 Agustus 2018
5. Persiapan BKN untuk Rekrutmen CPNS 2018, diunduh dari https://nasional.kompas.com/read/ 2018/08/06/16473321/ 5-persiapan-bkn-untuk-rekrutmen-cpns-2018, tanggal 21 agustus 2018
6. Kelemahan Tes *Online* Sistem CAT, diunduh dari https:// informasicpnsbumn.com/kelemahan-tes-online-sistem-cat.html, tanggal 21 agustus 2018
7. Lima Persiapan BKN untuk Rekrutmen CPNS Tahun 2018, diunduh dari https://nasional.kompas.com/read/ 2018/08/06/16473321/ 5-persiapan-bkn-untuk-rekrutmen-cpns-2018, tanggal 21 agustus 2018

8. Kementerian PANRB : Seleksi CPNS Sekarang Sudah Beda, Bebas KKN, diunduh dari https://www.liputan6.com/bisnis/read/3325660/kementerian-panrb-seleksi-cpns-sekarang-sudah-beda-bebas-kkn, tanggal 21 agustus 2018
9. Pelamar Hanya Boleh Tes di Satu Instansi Saja, diunduh dari https://informasicpnsbumn.com/info-cpns-2014-pelamar-hanya-boleh-tes-di-satu-instansi-saja..html, tanggal 21 agustus 2018
10. Kelebihan Tes CPNS dengan Sistem CAT, diunduh dari https://cpnsindonesia.com/inilah-kelebihan-tes-cpns-dengan-sistem-cat.html, tanggal 21 agustus 2018