

**EVALUASI PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH (CPNSD)
PEMERINTAH PROPINSI JAWA TENGAH TAHUN 2013**

Nunik Retno Herawati
nunikretno92@gmail.com

ABSTRACT

Central Java Provincial Government in 2013 organized a Candidate Registration Regional Civil Servants (CPNSD) on line system. Selection is done by stages: Selection Administration and Basic Competence Test (TKD) through Computer Assisted Test (CAT) with the facilitation of the State Personnel Board (BKN). The researchers have assumed that the acceptance CPNSD in Regional Government of Central Java Province in 2013 is better than the previous year. In general, the implementation CPNSD 2013 in Central Java Province has been implemented and run better when compared with the previous year CPNSD implementation. Indications are good transparency in the registration stage to the stage of graduation announcements. At the registration stage, the transparency shown by the use of the Internet media that can be accessed by all people. In the explanation, the public can see clearly the requirements and application procedures CPNSD. However, in the online registration is still frequently encountered obstacles such as the presence slowness internet access by prospective applicants CPNSD in Central Java. Acceptance CPNSD in Central Java in 2013 that uses CAT system has many advantages and can minimize cheating because its value can be directly known to be more objective, in addition to the basic competence test execution process faster, practical and efficient which will save costs.

Keywords : Selection, Recruitmen

PENDAHULUAN

Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan issue yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul sekitar dua dasa warsa yang lalu. Tuntutan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan adalah sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi.

Di dalam rumusan Pasal 3 UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan istilah *good governance*.

Kesemua prinsip-prinsip *good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan CPNS, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi *the right man on the right place* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS. Namun tidak menutup kemungkinan penerimaan CPNS di daerah-daerah, dinilai sangat sarat dengan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Di era reformasi selain transparansi dan akuntabilitas, nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen CPNS tuntutannya semakin tinggi. Dan sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974; Jo. Undang – Undang Dasar Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di beberapa wilayah, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam PP No. 43 Tahun 2007 seharusnya dipedomani/dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS namun dalam kenyataannya kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa praktek pelaksanaannya di beberapa wilayah di Indonesia dimana terdapat beberapa hal yang seharusnya ditransparansikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan peraturan pemerintah diatas namun justru cenderung disalah artikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab sebagai contoh tidak adanya keterbukaan dalam hasil pelaksanaan rekrutmen CPNS. Sebagai akibatnya dalam rekrutmen CPNS hampir selalu diwarnai dengan rasa ketidakpuasan sejumlah calon PNS.

Untuk proses rekrutmen CPNS jalur umum, persoalan yang sering diadukan masyarakat berkaitan dengan transparansi formasi jabatan. Misalnya, ada informasi lowongan PNS di sebuah lembaga tapi tidak dijelaskan apa formasi jabatan yang kosong dan apa saja klasifikasinya. Sejumlah persoalan lainnya dalam proses rekrutmen CPNS bersinggungan dengan masalah teknis seperti kebocoran naskah ujian sampai manipulasi hasil ujian kompetensi bidang seperti psikologi dan wawancara.

Pada seleksi CPNSD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Formasi Tahun 2013, peserta yang mendaftar secara online sejumlah 25.082 orang untuk memperebutkan 212 formasi. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 menyelenggarakan Pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) secara *on line*. Pendaftaran CPNSD tersebut dilaksanakan dalam rangka mengisi formasi yang lowong pada unit organisasi pemerintahan, yang dilakukan melalui seleksi pengadaan CPNSD. Seleksi dilakukan dengan tahapan : Seleksi Administrasi dan Tes Kompetensi Dasar (TKD) melalui *Computer Assisted Test (CAT)* dengan fasilitasi Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Dari penjelasan di atas, peneliti memiliki asumsi bahwa seharusnya penerimaan CPNS Daerah Pemerintah Propinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 lebih baik dibanding tahun sebelumnya. Untuk membuktikan asumsi tersebut, peneliti akan melakukan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara kepada pemangku kepentingan dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Jawa Tengah. Selain itu, peneliti akan melakukan wawancara kepada peserta yang mengikuti proses penerimaan CPNS Daerah Pemerintah Propinsi Jawa Tengah pada tahun 2013.

Penelitian ini juga diharapkan bisa menganalisis kekurangan-kekurangan dalam sistem penerimaan CPNS Daerah Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sehingga bisa memberikan masukan untuk penerimaan CPNSD tahun – tahun ke depan.

Penelitian ini menggunakan teori tentang Evaluasi Implementasi Kebijakan sebagai analisisnya. Untuk dapat mengkaji dengan baik suatu implementasi kebijakan publik perlu diketahui variabel atau faktor-faktor penentunya. Untuk menggambarkan secara jelas variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan publik serta guna penyederhanaan pemahaman, maka akan digunakan model-model implementasi kebijakan.

Edwards III (1980) berpendapat dalam model implementasi kebijakannya bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Bureaucratic structure* (struktur birokrasi)
2. *Resouces* (sumber daya)
3. *Disposisition* (sikap pelaksana)
4. *Communication* (komunikasi)

Dalam mengevaluasi suatu kebijakan, analis akan dihadapkan pada 3 (tiga) aspek yaitu:

1. Aspek perumusan kebijakan, pada aspek ini analis berusaha mencari jawaban bagaimana kebijakan tersebut dirumuskan, siapa yang paling berperan dan untuk siapa kebijakan tersebut dibuat.
2. Aspek implementasi kebijakan, pada aspek ini analis berusaha untuk mencari jawaban bagaimana kebijakan tersebut dilaksanakan, apa faktor-faktor yang mempengaruhinya dan bagaimana performance dari kebijakan tersebut. Aspek ini merupakan proses lanjutan dari tahap formulasi kebijakan. Pada tahap formulasi ditetapkan strategi dan tujuan-tujuan kebijakan sedangkan pada tahap implementasi kebijakan, tindakan (action) diselenggarakan dalam mencapai tujuan. Model ini menggambarkan semua variabel yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan hasil kebijakan.
3. Aspek evaluasi, pada aspek ini analis berusaha untuk mengetahui apa dampak yang ditimbulkan oleh suatu tindakan kebijakan, baik dampak yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.

Rekuitmen menurut Mathias dan Jackson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara Irawan dkk (1997) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.

Proses rekrutmen biasanya diawali dari proses seleksi. Gatewood dan Field menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Sementara Siagian (1994) menyatakan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja akan tetapi seleksi ini dapat dilakukan untuk pengembangan dan penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh dan mendapatkan peluang jabatan tersebut maka perlu dilakukan melalui seleksi yang obyektif untuk dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen sebaiknya juga sesuai prosedur dan dilakukan secara transparan terbebas dari KKN sehingga bisa diperoleh PNS yang berdedikasi.

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai Karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, Wawancara, ujian fisik.

Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing. Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu *reliabilitas* dan *validitas*.

Beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu:

1. **Surat-surat rekomendasi**, pada umumnya surat-surat rekomendasi tidak berkaitan dengan kinerja pekerjaan karena semuanya mengandung pujian positif.
2. **Format (borang) lamaran**, pada tahap ini perlu format baku formulir lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi/data yang lengkap dari calon karyawan.
3. **Tes Kemampuan**, tes kemampuan adalah alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan. Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditetapkan.
4. **Tes Potensi Akademik (ability test)**, beraneka macam tes mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecepatan persepsi.
5. **Tes Kepribadian**, tes kepribadian (*personality test*) menaksir sifat-sifat (*traits*), karakteristik pekerja yang cenderung konsisten dan bertahan lama.
6. **Tes psikologi**, para pengusaha *corporate*, pengusaha retail, perdagangan eceran, perbankan dan perusahaan jasa lainnya sejak lama menggunakan tes psikologi. Tes ini dilakukan di atas kertas dan pensil untuk membuat para pelamar yang tak berguna dan dianggap sering mencuri dalam pekerjaan. Namun pada saat ini banyak tes psikologi yang dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan-tantangan pekerjaan.
7. **Wawancara**
8. **Wawancara dengan Supervisor**, tanggung jawab terakhir untuk keberhasilan pekerja yang baru diterima terletak pada supervisor yang sering dapat mengevaluasi kemampuan-kemampuan teknis pelamar dan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan khusus pelamar dengan tepat.
9. **Evaluasi Medis/Kesehatan**, proses seleksi termasuk pula evaluasi medis pelamar sebelum keputusan mempekerjakan karyawan dibuat. Normalnya, evaluasi tersebut terdiri atas ceklis kesehatan yang meminta pelamar menunjukkan informasi kesehatan dan kecelakaan. Angket kadang-kadang ditambah dengan pemeriksaan fisik oleh perawat atau dokter perusahaan.
10. **Peninjauan Pekerjaan yang Realistis**, peninjauan pekerjaan yang realistis menambah wawancara pengawas/supervisor. Peninjauan pekerjaan yang realistis artinya menunjukkan pekerjaan kepada para pegawai dan format pekerjaan sebelum keputusan penerimaan dibuat. Hal ini menunjukkan kepada calon karyawan, jenis pekerjaan, peralatan dan kondisi-kondisi kerja yang dilibatkan.
11. **Assessment Center**, *assessment center* adalah cara penilaian para karyawan dengan menggunakan tempat tertentu untuk menguji pelamar dalam suatu simulasi atas tugas-tugas yang diminta. Para penyelia menilai kinerja pada simulasi ini dan membuat kesimpulan menangani kemampuan dan keterampilan masing-masing pelamar pada area tertentu, seperti pengorganisasian, perencanaan, pembuatan keputusan, dan kepemimpinan.

12. *Drug test*, tes ini secara khusus meminta para pelamar untuk menjalani analisis air seni sebagai pokok dari prosedur seleksi rutin. Pelamar yang mempunyai hasil positif akan dihapus dari pertimbangan pemilihan selanjutnya. Maksud utama dari tes ini adalah untuk menghindari pengangkatan karyawan yang mungkin membuat masalah.
13. *Keputusan Penerimaan*, terlepas dari apakah supervisor atau departemen SDM membuat keputusan penerimaan, penerimaan (kerja) menandakan akhir proses seleksi dengan beranggapan bahwa kandidat menerima tawaran kerja. Proses penerimaan kerja menyangkut lebih dari sekedar menyampaikan tawaran. Untuk memelihara hubungan-hubungan publik yang baik departemen SDM harus memberi tahu pelamar yang tidak terpilih.

METODE PENELITIAN

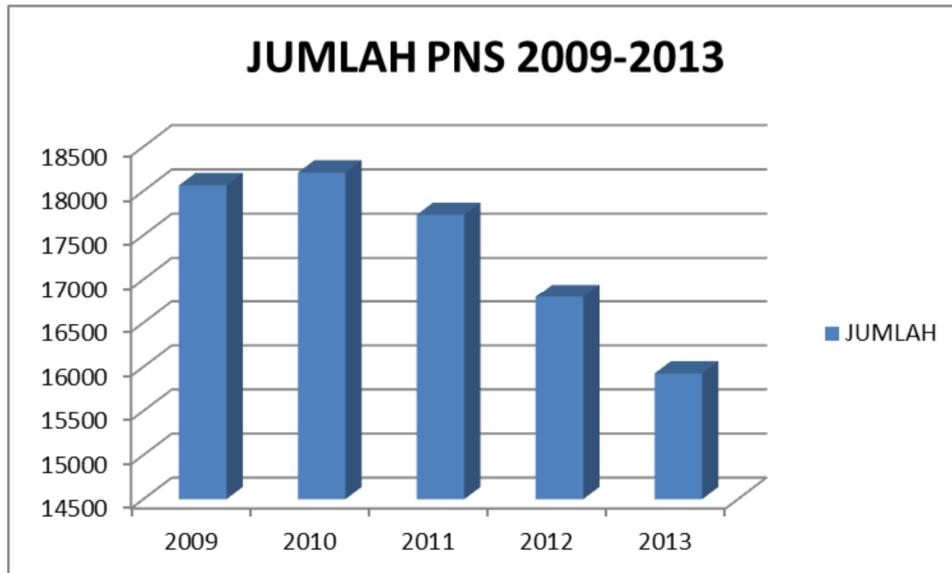
Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 1998:3) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan menurut Keraf, ditujukan untuk mengumpulkan informasi aktual secara terperinci yang melukiskan atau menggambarkan situasi atau peristiwa yang terjadi pada obyek penelitian (Keraf,1994:160).

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer dilakukan dengan melakukan pengamatan dan wawancara langsung sementara Data sekunder yang digunakan dalam analisis ini adalah data dari berbagai media surat kabar .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tahun 2013 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah sekitar 16 ribu orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan bila dibandingkan pada tahun 2009. Mengapa hal itu terjadi ? Analisis menyebutkan bahwa sejak tahun 2009 Pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan Kebijakan Moratorium untuk tidak menerima CPNS di seluruh Indonesia. Artinya tingkat pertumbuhan pegawai bersifat Zero growth.

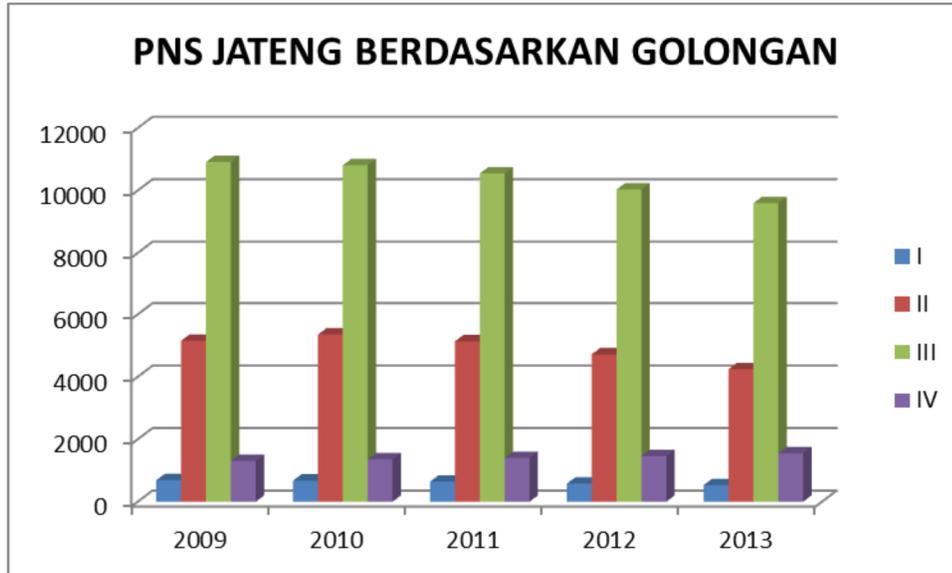
Tabel 1 : Jumlah PNS di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009 - 2013



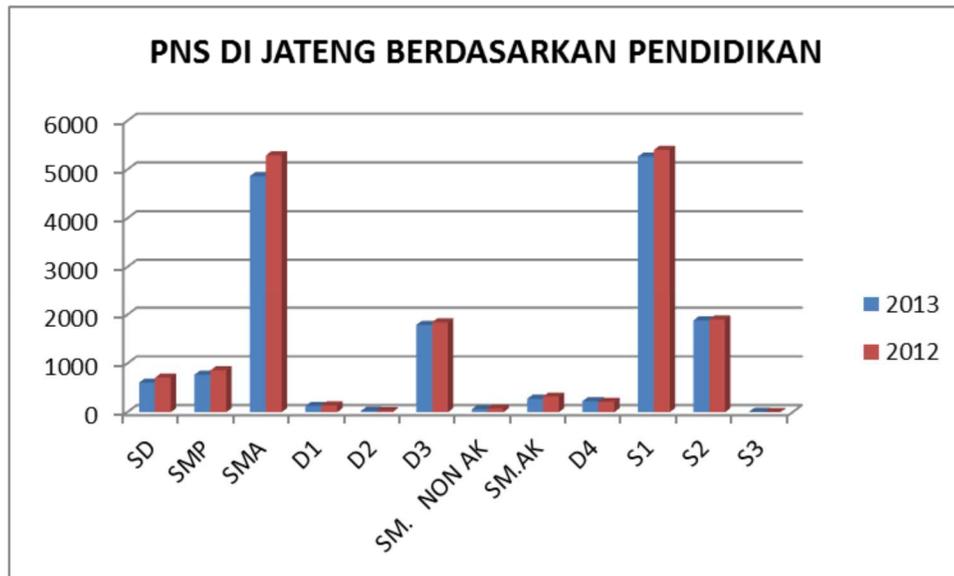
Tabel 2 : Jumlah PNS di Provinsi Jawa Tengah menurut Instansi



Tabel 3 : PNS di Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Golongan



Tabel 4 : PNS di Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Pendidikan



Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) dilaksanakan berdasarkan beberapa aturan hukum :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tanggal 6 Agustus 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil
6. Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002

Atas dasar aturan hukum di atas Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan aturan tentang Penerimaan CPNSD dalam *Pengumuman Nomor : 810/2558 Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dari Pelamar Umum Tahun 2013*.

Susunan Tim Pengadaan CPNSD Provinsi Jawa Tengah :

- a) Penanggungjawab
- b) Wakil Penanggungjawab
- c) Ketua
- d) Wakil Ketua
- e) Sekretaris
- f) Koordinator Sub Tim Seleksi Administrasi
- g) Koordinator Sub Tim Penyusunan Mated Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian
- h) Koordinator Sub Tim Pelaksanaan Ujian
- i) Koordinator Sub Tim Pemantau dan Evaluasi

Pada Tahun 2013 membuka lowongan CPNS sejumlah 692 posisi. 692 kuota CPNS itu dibagi untuk Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jateng dan 12 pemerintah kabupaten / kota yang terdiri :

1. Pemprov Jateng mendapatkan kuota 212 formasi, Formasi keseluruhan pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jateng 2013 adalah sebagai berikut :
Tenaga Kesehatan : 170 orang
Tenaga Teknis : 42.
Sisanya 480 formasi tersebar di 12 pemerintah kabupaten/kota

2. Pendaftaran dilaksanakan secara online mulai tanggal 20 september sampai dengan tanggal 30 september 2013 melalui <http://cpns.jatengprov.go.id> dengan cara mengisi biodata elektronik serta mencetak formulir pendaftaran, kemudian mengirimkan formulir pendaftaran dan berkas persyaratan lainnya pada tanggal 20 September s.d 30 September 2013 melalui PT Pos Indonesia.

Tahapan-Tahapan Penerimaan CPNSD Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 adalah sebagai berikut :

1. **Pengumuman** dimuat di *internet*, koran dan papan pengumuman yang ditandatangani resmi oleh Ketua Tim Pengadaan CPNSD Provinsi/ Kabupaten/Kota.
2. **Pendaftaran** menggunakan media internet (*on line registration*) dengan tatacara sbb :
 - Pelamar membuka situs cpns.jatengprov.go.id
 - Pelamar mencermati sub menu informasi (pengumuman, alur pendaftaran, formasi lowong, Instansi, petunjuk pengisian dan informasi / rekap pelamar).
 - Pelamar memilih menu pendaftaran CPNSD, lalu mengikuti perintah yang disediakan.
 - Pelamar memilih Instansi (Provinsi/Kabupaten/Kota).
 - Pelamar memilih kelompok formasi (Guru, Tenaga Kesehatan, Tenaga Teknis Lainnya dan Pelatih Olahraga).
 - Pelamar memilih satu jenis formasi yang dibutuhkan dari beberapa Formasi yang disediakan.
 - Pelamar mengisi biodata yang diminta.
 - Pelamar mendapatkan nomor pendaftaran secara otomatis dari aplikasi pendaftaran.
 - Pelamar mencetak formulir Pendaftaran sebagai salah satu berkas administrasi persyaratan setelah yakin data isian benar.

c. Pengiriman berkas administrasi pendaftaran peserta

Pengiriman berkas administrasi pendaftaran kepada Panitia rangkap 1 (satu), meliputi

- Formulir pendaftaran dicetak melalui aplikasi on line dan ditempel pas foto
- Surat lamaran ditujukan kepada Gubernur untuk formasi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah atau Bupati/Walikota untuk formasi Pemerintah Kabupaten/Kota
- Fotocopy Ijazah dan traskrip nilai yang dipersyaratkan dilegalisasi
- Sertifikat profesi/piagam bagi formasi yang dipersyaratkan dilegalisasi;
- Fotocopy KTP dilegalisasi oleh pejabat yang berwenang
- Surat pernyataan kesanggupan mengganti biaya yang dikeluarkan oleh panitia sebesar Rp.25.000.000,- (Dua puluh Lima rupiah) apabila pelamar mengundurkan diri setelah dinyatakan lulus dan diterima pada penetapan kelulusan dibubuhi materai Rp.6.000,-

d. Pelaksanaan Seleksi**Seleksi Administrasi**

Seleksi administrasi dilaksanakan dengan Penelitian berkas adalah memeriksa kebenaran dan kesesuaian antara berkas administrasi pendaftaran dengan data base pendaftaran sebagaimana dicetak pada Formulir Pendaftaran.

Keputusan seleksi administrasi adalah :

- a) MS (Memenuhi Syarat).
- b) TMS (Tidak Memenuhi Syarat)

Berdasarkan hasil seleksi administrasi yang dilakukan pada tanggal 10 s.d 27 September 2014 telah diperoleh nominatif pelamar :

1. Memenuhi Syarat (MS) : pelamar dapat mengikuti tahapan seleksi Tes Kompetensi Dasar yang dilaksanakan dengan sistem *Computer Assisted Test* dan akan mendapatkan surat undangan dan kartu tanda peserta;
2. Tidak Memenuhi Syarat (TMS) : pelamar akan mendapatkan surat balasan yang berisi alasannya.

Seleksi Ujian Tertulis

Waktu Tes akan disampaikan melalui undangan dan peserta wajib hadir sesuai undangan.

Materi ujian, Seleksi CPNS menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test) dengan materi Tes Kompetensi Dasar yang meliputi: Tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum dan tes karakteristik pribadi.

Uji Kompetensi Diri dilakukan melalui :

- 1) Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - (a) Kemampuan verbal (Sinonim, anonim, analogi, pemahaman wacana)
 - (b) Kemampuan kuantitatif Deretan angka, Aritmetika, Geometrika)
 - (c) Kemampuan penalaran Penalaran logis, Penalaran analitis)
- 2) Tes Skala Kematangan (TSK)
 - (a) Kemampuan beradaptasi
 - (b) Pengendalian diri
 - (c) Semangat berprestasi
 - (d) Integritas
 - (e) Inisiatif
- 3). Tes Akademis
 - (a) Idiologi
 - (b) Politik

- (c) Ekonomi
- (d) Sosial Budaya
- (e) Hukum dan Hankam

Soal-soal yang digunakan sebagai materi TKD untuk seleksi CPNSD Tahun 2013 merupakan soal-soal yang diproduksi pada kurun waktu tahun 2009-2012, dan telah melewati beberapa tahapan diantaranya validasi internal dan validasi eksternal. Validasi internal dilakukan dengan cara cek silang antar pengelola bank soal dengan pakar-pakar yang terkait. Sedangkan validasi eksternal dilakukan dengan cara mengujikan soal-soal tersebut pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia.

Dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT system, ada beberapa yang harus dipersiapkan :

1. Bank soal yang cukup, sehingga dapat mengadministrasi target soal yang valid, handal untuk mengukur kemampuan peserta tes
2. Karakter tes, soal yang diambil dari bank soal diatur sesuai spesifikasi yang diinginkan
3. Hardware dan software CAT manpu memadai kecepatan, penyimpanan dan grafis yang dibutuhkan

Pengolahan Hasil

Pada dasarnya ada 2 model dalam mengolah hasil Uji Kompetensi pada Penerimaan CPNSD yaitu :

1. Sistem manual yang sudah dijalankan selama ini
2. Sistem CAT

Untuk sistem manual langkah-langkah pengolahan hasil Uji Kompetensi adalah sebagai berikut :

- (a) **Batching** yaitu mengelompokkan LJK sesuai dengan urutan formasi dan memberikan tanda sekat untuk satuan lembar tertentu LJK (paling banyak 200 UK).
- (b) **Scanning** yaitu memindai UK dengan satu jenis alat scan tertentu (IMR) untuk diproses dari image menjadi script dengan satu aplikasi tertentu (DMR) untuk mendapatkan karakter isian UK.
- (c) **Validating** yaitu mencocokkan data karakter isian biodata UK dengan data base pendaftaran.
- (d) **Scoring** yaitu mentransformasikan karakter isian LJK menjadi nilai jawaban UK dengan aplikasi pengolahan UK yang telah diisi dengan Kunci Jawaban Soal Tes Psikologi.
- (e) **Sorting** yaitu mengurutkan nilai jawaban UK sesuai urutan tertinggi sampai dengan terendah tiap formasi per instansi, untuk diambil jumlah kelulusannya sesuai alokasi formasi per instansi.
- (f) **Printing** yaitu mencetak nilai hasil Tes Psikologi dalam urutan ranking dan daftar kelulusan sesuai alokasi formasi.

CAT System adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang merupakan inovasi kemajuan teknologi dengan penilaian secara obyekt yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar da kompetensi kepegawaian. Adapun tahapan proses dalam merancang grand design CAT System adalah melakukan penelitian dan pengumpulan data awal, perencanaan, pembuatan prototipe, uji coba, dan perbaikan dan pengembangan.

Standar Operating Prosedur CAT System mempunyai tujuan antara lain untuk mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi masing-masing instansi dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara

dan Instansi yang difasilitasi. Di samping itu juga memperjelas alur tugas, wewenang tanggung jawab dari instansi terkait. Apabila dilihat dari fungsinya bahwa Standar Operating Prosedur 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 CAT System.

Secara garis besar Standar Operating Prosedur CAT System terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yang tidak dapat terpisahkan yaitu (1). persiapan (2). pelaksanaan dan (3). pasca ujian. Untuk pasca ujian terbagi menjadi sub bagian yaitu pengolahan hasil dan backup database.

Penilaian dilakukan dengan menggabungkan total nilai atau dengan passing grade yang telah ditetapkan. Ada 3 materi tes yang terdiri :

1. Tes Pengetahuan Umum
2. Tes Intelegensi Umum atau Tes Substansi Kepegawaian/Instansi
3. Tes Karakteristik Pribadi.

Jumlah soal ada 100 soal dan total nilai tertinggi 500.

NO	JENIS SOAL	CARA PENILAIAN
1.	Tes Pengetahuan Umum Tes Intelegensi Umum	Benar = 5 Salah = 0
2.	Tes Substansi Kepegawaian /Instansi	Benar = 5 Salah = 0
3.	Tes Karakteristik	Jawaban dibuat skala 1-5

Penetapan Kelulusan

Pemerintah menetapkan nilai ambang batas (*passing grade*) kelulusan tes kompetensi dasar (TKD) CPNS 2013 untuk pelamar umum. Ketentuan itu tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Nomor 35 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas TKD Seleksi CPNS dari Pelamar Umum tahun 2013.

Dalam Peraturan tersebut dibedakan passing grade antara peserta tes menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) dengan lembar jawab komputer (LJK). Hal ini disebabkan jumlah soal antara keduanya juga berbeda. Untuk CAT jumlah soalnya 100 terdiri dari :

1. 35 soal karakteristik pribadi,
2. 30 soal intelegensia umum, dan
3. 35 soal wawasan kebangsaan.

Sedangkan tes dengan sistem LJK jumlah soalnya ada 120 yakni terdiri dari :

1. 45 soal karakteristik pribadi,
2. 35 soal intelegensia umum, dan
3. 40 soal wawasan kebangsaan.

Penentuan Kelulusan didasarkan pada nilai untuk setiap kelompok soal harus terpenuhi, tidak berdasarkan akumulasi nilai.

Untuk peserta TKD dengan sistem CAT diwajibkan memenuhi ambang batas berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia no. 35 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2013 sebagai berikut :

NO	KRITERIA NILAI AMBANG BATAS	NILAI AMBANG
1.	60% dari nilai maksimal Tes Karakteristik Pribadi	105
2.	50% dari nilai maksimal Tes Intelegensi Umum	75
3.	40% dari nilai maksimal Tes Wawasan Kebangsaan	70

Adapun passing grade untuk peserta TKD dengan sistem LJK sebagai berikut :

NO	KRITERIA NILAI AMBANG BATAS	NILAI AMBANG
1.	60% dari nilai maksimal Tes Karakteristik Pribadi	108
2.	50% dari nilai maksimal Tes Intelegensi Umum	70
3.	40% dari nilai maksimal Tes Wawasan Kebangsaan	64

Dijelaskan juga penilaian untuk tes karakteristik pribadi (TKP) tidak ada nilai nol, tetapi kisaran skornya 1 – 5. Sedangkan nilai untuk intelegensia umum dan wawasan kebangsaan, kalau salah nol kalau benar nilainya lima. Keputusan penetapan peserta yang dinyatakan lulus oleh Gubernur untuk Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Bupati/Walikota untuk Pemerintah Kabupaten/Kota.

g. Pengumuman Kelulusan.

- 1) Pengumuman kelulusan dilaksanakan secara luas dan serentak oleh pemerintah provinsi/kabupaten/kota
- 2) Pengumuman kelulusan melalui
 - a) Media cetak selama 1 (satu) hari.
 - b) Internet selama 5 (lima) hari.
 - c) Papan Pengumuman selama 10 (sepuluh) hari.

Setelah pelaksanaan Penerimaan CPNSD Tahun 2013 dengan sistem CAT, BKN telah melakukan evaluasi atas system CAT dengan hasil sebagai berikut :

Tingkat kesulitan pada soal yang disajikan

Tabel 5 : Respon peserta CPNSD terhadap Soal Ujian

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Mudah	346	3,23%
Sedang	5.591	55,52%
Sulit	4.421	41,25%
TOTAL	10.718	100%

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar peserta menyatakan bahwa tingkat kesulitan soal dalam kategori “sedang” sebanyak 5.951 orang atau sebesar 55,52%. Sementara sebanyak 4.421 peserta atau sekitar 41,25% menyatakan bahwa tingkat kesulitan soal masuk kategori “sulit”. Hanya sekitar 3,23% atau sebanyak 346 peserta yang menyatakan bahwa soal Ujian Kompetensi Dasar dalam kategori “mudah”

Bahasa yang digunakan dalam soal

Tabel 6 : Respon peserta CPNSD terhadap bahasa dalam Soal Ujian

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Mudah Dipahami	2.047	29,10%
Cukup Dipahami	7.387	68,92%
Sulit dipahami	1.269	11,84%
Tidak Menjawab	15	0,14%
TOTAL	10.718	100%

Berdasarkan tabel di atas dalam pernyataan bahasa dalam soal yang disajikan sebagian besar peserta menyatakan “cukup dipahami” sebanyak 7.387 peserta atau sebesar 68,92%. Sebanyak 2.045 peserta atau sekitar 19,10% menyatakan “mudah dipahami”. Masih ada sekitar 1.269 orang atau 19,10% menyatakan bahwa bahasa yang digunakan dalam soal sulit dipahami, sebagian besar peserta menyatakan bahwa tingkat kesulitan soal dalam kategori “sedang” sebanyak 5.951 orang atau sebesar 55,52%. Sementara sebanyak 4.421 peserta atau sekitar 41,25% menyatakan bahwa tingkat kesulitan soal masuk kategori “sulit”. Hanya sekitar 3,23% atau sebanyak 346 peserta yang menyatakan bahwa soal Ujian Kompetensi Dasar dalam kategori “mudah”

Alokasi waktu yang telah ditentukan dengan jumlah soal yang disajikan

Tabel 7 : Respon peserta CPNSD terhadap Alokasi Waktu

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sesuai	7.608	70,98%
Kurang Sesuai	2.755	25,70%
Tidak Sesuai	345	3,22%
Tidak Menjawab	10	0,09%
TOTAL	10.718	100%

Sebanyak 7.608 peserta atau sebesar 70,98% menyatakan alokasi waktu sudah sesuai dengan jumlah soal yang disediakan. Sebanyak 2.755 peserta atau sebesar 25,70% menyatakan kurang sesuai dengan alasan waktu yang disediakan masih kurang.

Transaparansi

Tabel 8 : Respon peserta CPNSD terhadap Transparansi

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sangat Transparan	5.567	51,94%
Cukup Transparan	4.357	46,25%
Belum Transparan	174	1,62%
Tidak Menjawab	20	0,19%
TOTAL	10.718	100%

Berdasarkan tabel diatas, dalam hal transparansi penyelenggaraan tes dengan sistem CAT sebagian besar peserta menyatakan sangat transparan sebesar 51,94%. Peserta yang menjawab Cukup Transparan sebesar 46,25%. Ada sekitar 174 peserta atau sebesar 1,62% menyatakan bahwa pelaksanaan CPNSD belum transparan

Obyektifitas

Tabel 9 : Respon peserta CPNSD terhadap Obyektifitas

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sangat Obyektif	4.852	45,27%
Cukup Obyektif	5.635	52,58%
Belum Obyektif	212	1,98%
Tidak Menjawab	19	0,18%
TOTAL	10.718	100%

Berdasarkan tabel diatas, dalam obyektifitas penyelenggaraan tes dengan sistem CAT sebagian besar peserta menyatakan cukup obyektif sebanyak 5.635 orang atau sebesar 52,58%. Ada sebanyak 4.852 peserta atau 45,27% menyatakan sangat obyektif.

KESIMPULAN

Secara umum pelaksanaan CPNSD Tahun 2013 di Propinsi Jawa Tengah sudah terlaksana dan berjalan lebih baik bila dibandingkan dengan pelaksanaan CPNSD tahun sebelumnya. Indikasinya adalah adanya transparansi baik dalam tahap pendaftaran sampai pada tahap pengumuman kelulusan. Pada tahap pendaftaran, transparansi ditunjukkan dengan penggunaan media internet yang bisa diakses oleh semua phak. Dalam penjelasan tersebut, masyarakat bisa melihat secara jelas persyaratan serta prosedur pendaftaran CPNSD. Namun demikian dalam pendaftaran online masih sering ditemui kendala misalnya adanya kelambatan akses internet oleh calon pendaftar CPNSD di Jawa Tengah.

Sementara pelaksanaan pada tahap ujian seleksi juga berjalan secara baik. Ada beberapa perbedaan yang nampak dari ujian seleksi CPNSD pada tahun 2013 ini adalah bahwa peserta ujian seleksi CPNSD dilaksanakan secara bergelombang, tidak secara serentak. Hal ini disebabkan karena keterbatasan komputer sebagai sarana pendukung dalam pelaksanaan ujian. Memang pelaksanaan ujian dengan menggunakan komputer dipandang efisien, namun di satu sisi Pemerintah Daerah harus menyiapkan sarana pendukung baik komputer dan internet secara memadai.

Terobosan penting dalam penerimaan CPNSD Tahun 2013 adalah pada tahap pelaksanaan penentuan kelulusan. Pada tahap ini, peserta akan bisa langsung melihat hasil ujiannya. Hal inilah yang menurut peserta merupakan bukti adanya transparansi dalam penentuan kelulusan. Peserta memandang bahwa dengan bisa mengetahui hasil ujian secara langsung, mereka meyakini bahwa peserta yang lolos seleksi memang adalah orang-orang terpilih yang memiliki kemampuan lebih dibanding peserta lainnya.

Penerimaan CPNSD di Jawa Tengah tahun 2013 yang menggunakan sistem CAT mempunyai banyak kelebihan dan bisa meminimalisir adanya kecurangan karena nilainya bisa langsung diketahui sehingga lebih

obyektif, di samping itu proses pelaksanaan tes kompetensi dasar lebih cepat, praktis dan efisien yang akan menghemat biaya.

Namun ada beberapa hal yang perlu dipikirkan ketika seleksi tes CPNSD dengan menggunakan metode CAT ini yaitu seperti adanya fasilitas komputer dan jaringan LAN yang memadai, sumber listrik yang bebas pemadaman atau diback up dengan UPS, tenaga ahli komputer dan jaringan yang menguasai CAT dan quota peserta tes yang terbatas karena sistem CAT tidak bisa dilakukan secara masal dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang serentak.

Untuk itu ke depannya, Sistem CAT yang sudah baik dalam pelaksanaan CPNSD Tahun 2013 bisa ditingkatkan dan dikembangkan bukan hanya pada tataran Pemerintah Propinsi saja namun juga Pemerintah Kabupaten / Kota di Jawa Tengah. Selain itu, Pemerintah daerah baik Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota perlu segera menyiapkan tenaga ahli di bidang IT serta sarana pendukung yang memadai seperti komputer dan internet

DAFTAR PUSTAKA

- A.Taybnapis Burhannudin. 1995. *Administrasi Kepegawaian*, Pradnya Paramita
- Ambar Teguh Sulistyani. 2004. *Memahami Good Governance*. Gava Media, Yogyakarta.
- Broukh and B.H., Kleiner. 2002. *Recruitmen and Training of Publik Servants, Management Reserch*.
- Cardoso, 1997. *Manajemen Sumberdaya Msnusia*, Andy. Yogyakarta.
- Djatkika Sastra dan Maesono. 1987. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djambatan.
- Emron Edison. 2009. *Pengembangan Sumberdaya manusia*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Filippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jilid 1. Moh. Hasud (penerjemah). Erlangga, Jakarta.
- Hartini, SrI. 2007, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika.
- Hasibuan H. Malayu S.P. 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Yogyakarta. Jakarta, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Joko Widodo. 2001. *Good Governance, Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi*, Penerbit Insan Cendekia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Penerbit Grasindo Jakarta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Malang Press.
- , 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Perspektif Interaktif*. UIN-Malang Press.
- Miles B. Matthew, dan A. Michael Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moekijat. 1989. *Analisis Jabatan*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Moenir, A.S, 1992. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung, Jakarta.
- Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Najamudin. 2000, *Rekrutmen Dalam Kerangka Good Governance*, Universitas Brawijaya Malang.
- Notoamodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Cet. Ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1991. *Pengembangan Sumberdaya Aparatur*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- , 1998. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.

- Nuryanta, Nanang. 2008. *Jurnal pengelolaan Sumberdaya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- P. Sondang Siagian. 1993. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pangbean Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Refika aditama Jakarta.
- , 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama.
- Sihontang. 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pradnya Paramita.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III*, Penerbit YKPN
- Sjamsiar. 2007. *Etika Birokrasi Akuntabilitas Sektor Publik*, CV. Sofa Mandiri dan Indonesia Print Malang.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Jogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Suit Juf, dan Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sulardi. 2001, *Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil*, Universitas Brawijaya Malang.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Kencana Jakarta.
- Thoha Miftah. 1983. *Administrasi Kepegawaian Daerah*,
-----, 2008 *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*, Kencana, Jakarta.
- Widodo Enna, dan Mukhtar, 2000. *Konstruksi Kearah Penelitian Deskriptif*, Yogyakarta, Avyrez.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta Kanisius.
- Zainun Buchari, 1995. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta, PT. Toko Gunung Agung.