ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i3.3058

INOVASI REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA MENGGUNAKAN SISTEM COMPUTER ASSISTED TEST (CAT)

Innovation in Civil Servant Recruitment Using the Computer Assisted Test (CAT) System

Jerry Marantika & Aldri Frinaldi
Universitas Negeri Padang
Jerrysikumbang89@gmail.com; aldri@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 17, 2024	May 20, 2024	May 23, 2024	May 26, 2024

Abstract

CAT BKN is an innovation that contributes to the transformation of the ASN selection system in Indonesia. This innovation plays a very important role in preventing undesirable things, such as fraud in the CASN recruitment and selection process. Carrying out exams which usually use answer sheets and piles of question papers has become a selection system based on computer applications that is effective and efficient and reduces the opportunity for nepotism in recruitment. This article aims to look at the dynamics of the innovation process that occurred when CAT was formed as a method for CASN selection.

Keywords: Innovation, Recruitment, State Civil Apparatus, Computerized Assessment Test

Abstrak: CAT BKN menjadi inovasi yang berkontribusi terhadap transformasi sistem seleksi ASN di Indonesia. Inovasi tersebut sangat berperan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan, seperti kecurangan dalam proses rekrutmen dan seleksi CASN. Pelaksanaan ujian yang biasanya menggunakan lembar jawaban dan tumpukan kertas soal menjadi system seleksi yang berbasis aplikasi komputer yang efektif dan efisien serta mengurangi peluang adanya nepotisme dalam rekrutmen.

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Tulisan ini bertujuan melihat dinamika proses inovasi yang terjadi saat terbentuknya CAT sebagai salah satu metode dalam seleksi CASN.

Kata Kunci : Inovasi, Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara, Computerized Assessment Test

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan hal yang tidak terelakkan di tengah perkembangan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Satu-satunya cara yang dapat ditempuh organisasi adalah dengan melakukan inovasi. Tidak terkecuali organisasi pemerintah, aksi inovasi yang dilakukan oleh organisasi pemerintah seolah menggejala yang ditandai dengan maraknya program layanan unggulan oleh pemerinah baik bersifat fisik maupun kebijakan. Diantara bentuk inovasi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dinamika proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara menggunakan sistem Computerized Assisted Test atau dikenal dengan istilah sistem CAT.

Sistem rekrutmen pegawai aparatur negara di Indonesia, terus mengalami perbaikan. Hal ini bertujuan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan, seperti kecurangan dalam proses rekrutmen dan seleksi CASN. Rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan memperoleh sumber daya manusia yang professional. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia aparatur negara, pemerintah telah melakukan upaya perbaikan dalam proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) setiap tahunnya di Indonesia. Simanungkalit dalam Saputra (2020) menyatakan bahwa salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yaitu mendesak adanya perubahan dalam pengadaan rekrutmen CPNS. Sebagai wujud komitmen, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam rekrutmen yang obyektif, akuntabel, dan transparan.

Pada tahun 2012 untuk pertama kalinya BKN menggunakan sistem CAT, CAT merupakan salah satu program strategi BKN untuk rekrutmen PNS berbasis kompetensi dan informasi teknologi, untuk seleksi CPNS dengan metode rangking, sistem passing grade yang diterapkan BKN untuk test CPNS dengan sistem CAT. Sebagai dasar hukumnya Perka BKN Nomor 14 Tahun 2018. Perka BKN Nomor 14 tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa materi Seleksi Kompetensi Dasa (SKD) terdiri dari : Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Karakteristik Pribadi (TKP).

Dengan dikeluarkan surat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil dalam seleksi CPNS dengan menggunakan Sistem CAT Tahun 2018. BKN telah memperkenalkan sistem CAT sejak tahun 2012. Namun secara nasional sistem CAT sudah wajib digunakan pada tes seleksi penerimaan CPNS 2014. Adapun Penerapan sistem CAT, merupakan salah satu target sembilan percepatan reformasi birokrasi untuk bidang SDM aparatur. Ada yang hal yang difokuskan dalam reformasi bidang SDM, yaitu kinerja pegawai, promosi secara terbuka, dan rekrutmen, agar tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat sasaran. Sistem tes seperti ini secara otomatis tidak bisa direkayasa sebab sistem komputer yang akan langsung memeriksa jawaban tiap peserta.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode studi literature. Menurut Syofian (2021) Studi literatur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait subjek yang akan diteliti (Zakki et al., 2022). Selain itu terdapat tujuan utama melakukan studi literatur diantaranya 1) Menemukan variabel-variabel apa saja yang akan diteliti, 2) Membedakan hal-hal yang sudah dilakukan dan menentukan hal-hal yang perlu dilakukan, 3) Melakukan sintesa dan memperoleh perspektif baru, 4) Menentukan makna dan hubungan antar variabel. Diantara sumber kepustakaan yang dapat digunakan oleh peneliti ialah 1) abstrak hasil penelitian, 2) indeks, 3) review, 4) jurnal 5) buku referensi (Sarwono, 2006).

HASIL

Inovasi

Definisi Inovasi

Menurut Damanpour dan Gopalakrishnan (1998) inovasi merupakan ide atau perilaku yang memberikan hal baru bagi organisasi. Sementara Dasgupta dan Gupta (2009) memahami inovasi sebagai kesuksesan dalam memperkenalkan hal baru yang memiliki nilai guna seperti metode, teknik, praktek, produk atau pelayanan baru. Inovasi juga dilihat sebagai proses memikirkan dan mengimplementasikan hasil pemikiran sehingga menghasilkan hal

baru berbentuk produk, jasa, proses bisnis, cara baru, kebijakan, dan sebagainya (Ancok, 2012).

Osborne dan Brown (2005) melihat inovasi hanya terjadi ketika tercipta suatu produk atau pelayanan baru yang sebelum-nya belum ada sehingga muncul kondisi ketidakbersambungan (*discontinuity*) dengan produk sebelumnya. Isu *discontinuity* merupakan indikator dalam melihat suatu proses apakah dapat dikategorikan sebagai proses ino-vasi ataukah hanya perubahan semata. Osborne dan Brown (2005) menyederhanakan proses inovasi dalam tiga tahapan utama yaitu *invention stage*, *implementation stage*, dan *diffusion stage*. Ancok (2012) menyederhanakan proses inovasi dalam tiga langkah utama yaitu: memproduksi gagasan, mengevaluasi gagasan, dan mengimplementasikan gagasan. Secara garis besar tahapan inovasi dirumuskan dalam tiga tahapan utama, yaitu proses inisiasi, adopsi, dan implementasi (Damanpour & Schneider, 2006).

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara

Pengertian Rekrutmen

Pengadaan atau rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Pengertian rekrutmen menurut Rivai (2004) merupakan proses pencarian, menemukan, dan menarik pelamar untuk bekerja di suatu organisasi. Sedangkan Menurut Sadu (2022), rekrutmen merupakan upaya untuk mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan organisasi atau dengan kata lain untuk mendapatkan dan menemukan pelamar yang *qualified* dengan cara mengiklankan penerimaan calon pegawai di suatu organisasi melalui media massa maupun media elektronik (Widuri Wulandari, 2023). Rekrutmen disusun melalui perencanaan yang terperinci dan memenuhi persyaratan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untu pegawai yang akan mengisi lowongan baru, hal ini karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, atau karena adanya penambahan struktur organisasi sehingga membutuhkan pegawai baru (Daraba, dkk., 2019).

Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

Rekrutmen CPNS yang diatur dengan Peraturan Kepala BKN No 14 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses kegiatan pengisian formasi yang kosong, dimulai dari adanya proses perencanaan, kemudian pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, kemudian permintaan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.

Sesuai kebijakan pemerintah, rekrutmen CPNS dari pelamar umum disyaratkan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi kebutuhan formasi yang kosong. Rekrutmen CPNS dilakukan secara transparan dan obyektif dengan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan dan tidak diskriminatif terhadap suku, ras, agama, daerah atau golongan tertentu.

Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan hal tersebut, maka jenis pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK (Pasal 6). Hal tersebut berbeda dengan jenis pegawai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 2 ayat (3) yang menjelaskan bahwa di samping pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Dalam Penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Ketentuan tersebut menjadi dasar pengangkatan pegawai tidak tetap/honorer/kontrak oleh pejabat pemerintahan dengan menggunakan kewenangan diskresi untuk dipekerjakan di instansi pemerintah. Diskresi yang digunakan oleh pejabat pemerintahan untuk mengangkat pegawai tidak tetap/honorer/kontrak tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang bersifat mendesak agar fungsi pemerintahan bisa berjalan, karena apabila berharap pada ketersediaan pegawai negeri maka pelaksanaan fungsi pemerintahan akan terhambat.

Penggunaan pegawai tidak tetap/honorer/kontrak banyak tersebar di instansi pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Mereka telah bekerja selama bertahun-tahun

walaupun dengan berdasar pada kontrak yang diperbaharui setiap tahun, dengan beban kerja mereka yang relatif sama dengan PNS namun penghasilan mereka berbeda. Kebijakan pengaturan terhadap pegawai tidak tetap/honorer/kontrak tergantung pada diskresi pejabat pemerintahan.

Pada tahun 2005 Pemerintah mengeluarkan peraturan bahwa Pegawai honorer yang telah bekerja di instansi pemerintah tersebut dapat diangkat sebagai calon PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS, sebagaimana diubah dengan PP Nomor 43 Tahun 2007 dan PP Nomor 56 Tahun 2012 sebagai Perubahan Kedua PP Nomor 48 Tahun 2005. Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan bahwa Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. PP Nomor 48 Tahun 2005 dan perubahannya dikeluarkan dengan alasan untuk lebih memprioritaskan pengangkatan pegawai honorer menjadi Calon PNS secara otomatis.

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN membagi jenis pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK. Keberadaan pegawai honorer tidak diatur lagi dalam ketentuan tersebut, namun dalam Penjelasan Pasal 96 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai non-PNS dan nonPPPK antara lain adalah pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain. Oleh sebab itu tenaga honorer atau sebutan lain tidak dapat disamakan dengan PPPK. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyatakan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Penjelasan Umum PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK menyatakan bahwa untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, PPPK harus memiliki profesi dan manajemen PPPK yang berdasarkan pada sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan hal tersebut maka pemerintah berharap dapat memperoleh pegawai PPPK yang profesional berdasarkan pada sistem Merit melalui proses

seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi yang meliputi seleksi manajerial, teknis, maupun sosial kultural. Dengan demikian berdasarkan PP tersebut pegawai honorer tidak dapat secara otomatis diangkat sebagai Calon PPPK, namun untuk dapat diangkat sebagai Calon PPPK maka pegawai honorer tersebut harus memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi, yang pelaksanaannya mirip dengan pelaksanaan seleksi CPNS.

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK untuk Jabatan Fungsional dengan usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 16 huruf a PP Nomor 49 Tahun 2018). Hal tersebut memberikan kesempatan kepada pegawai honorer untuk melamar menjadi Calon PPPK. Apabila dinyatakan lolos seleksi maka akan ditetapkan sebagai Calon PPPK dengan Keputusan Pengangkatan oleh PPK setelah penandatanganan Perjanjian Kerja oleh Calon PPPK. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Perpanjangan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang menduduki JPT Utama dan JPT Madya tertentu paling lama 5 (lima) tahun.

Computer Assisted Test

Pengertian *Computer Assisted Test* (CAT)

Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Tujuan penggunaan CAT sebagai suatu metode ujian adalah mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, menetapkan standar nilai dan Meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi.

PEMBAHASAN

Inovasi Penggunaan CAT pada Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara

Menurut Ridlowi dan Fathul Himam (2016), dalam perspektif jenis inovasi organisasi pemerintah, Osborne mengklasifikasinya kedalam empat jenis yang berbeda yakni

developmental change, *expansionary innovation, evolutionary innovation*, dan *total innovation* (Osborne & Brown, 2005). Bentuk inovasi sistem CAT lebih mendekati aksi total innovation yang merupakan penggunaan cara pelayanan baru disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari pelanggan. Sementara dalam kacamata strategi inovasi, terdapat dua pendekatan yang dapat dilakukan untuk menjalankan inovasi yaitu strategi inovasi proses dan inovasi pelayanan (Hilman & Kaliappen, 2015). Jika dilihat dari kedua strategi, inovasi sistem CAT merupakan bagian dari inovasi proses karena mengetengahkan sebuah metode, cara, dan pengetahuan baru dalam menjalankan rekrutmen pegawai di Indonesia.

Lebih jauh lagi Ridlowi dan Fathul Himam (2016) menjelaskan bahwa tiga dimensi utama proses pengembangan system inovasi CAT yaitu: 1). Membangun basis pengetahuan organisasi, 2). Merancang sistem inovasi, dan 3). Membangun keberlanjutan sistem. Awal mula proses inovasi CAT berkembang yaitu pada tahun 2008, dengan difasilitasi Biro Perencanaan dan Kerjasama Antar Lembaga serta Biro Umum dan Perlengkapan bekerja sama dengan Konsultan IT, Ditrekinpeg mulai membangun CAT System dengan melakukan perancangan grand design. 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.

Prototipe CAT *System* menjadi bahan untuk membuat atau merancang sebuah *grand design* CAT *System* untuk meningkatkan mutu hasil rekrutmen dan seleksi pegawai dengan karakteristik:

a. Aplikasi dijalankan pada komputer dengan platform windows atau open source yang berbasis WEB.
b. Aplikasi menggunakan narasi untuk menjelaskan bahasan yang disajikan pada monitor komputer.
c. Aplikasi disertai video gerakan mouse, sehingga pengguna dapat dengan mudah menggunakannya.
d. Tutorial disertai teks yang berisi perintah pada layar monitor komputer agar peserta tes dapat langsung memahami dan tidak kesulitan dalam mempraktekkannya.

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

a. Persiapan

Untuk persiapan tes dapat dibedakan menjadi dua kegiatan yaitu:

1) persiapan yang terkait dengan sarana dan prasana termasuk kesiapan jaringan komputer dan komputer client; dan
2) persiapan untuk pelaksanaan tes yang terkait dengan registrasi peserta tes, skema ujian, dan skema soal berdasarkan instansi yang akan difasilitasi.

b. Pelaksanaan

Mengatur bagaimana mekanisme pelaksanaan tes dengan CAT system yang mencakup antara lain mengenai verifikasi data peserta, pelaksanaan ujian persesi sampai dengan pencetakan laporan persesi. Waktu Pelaksanaan tes terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Tes Kompetensi Dasar waktu pelaksanaannya adalah 90 menit dan Tes Kompetensi Kepegawaian/ UPKP waktu pelaksanaannya adalah 60 menit.

c. Pasca Ujian

1) Pengolahan Hasil

Dalam pengolahan hasil ujian adalah pencetakan secara keseluruhan hasil ujian berdasarkan instansi dan selanjutnya hasil pengolahan diserahkan kepada PANSELNAS CPNS atau Panitia dari Instansi dalam bentuk hardcopy dan softcopy.

2) Backup database

Mengatur bagaimana mekanisme setelah pelaksanaan tes selesai yang mencakup backup database ujian perinstansi ke dalam secondary storage untuk pengamanan dan memastikan bahwa backup tersebut dapat digunakan kembali, selanjutnya melakukan uninstall database ujian perinstansi di dalam server. Pelaksanaan tes dengan CAT System dapat dilakukan di Kantor Pusat BKN, Kantor Regional BKN atau secara mandiri/mobile test. Untuk hasil tes, peserta dapat langsung mengakses nilai dilayar monitor masing-masing peserta dan secara realtime ditampilkan di TV LCD Monitor guna menjamin transparansi dan obyektivitas hasil seleksi, selanjutnya hasil seleksi dicetak untuk diserahkan kepada instansi. mekanisme fasilitasi pelaksanaan CAT System.

3) Kriteria Penilaian

Untuk mengurangi atau menghilangkan serta mencegah adanya praktek KKN dalam menentukan kelulusan dipandang perlu untuk menggunakan metode tes dengan CAT (Computer Assisted Test). Dengan sistem ini, tes dapat dilaksanakan lebih cepat, efektif, efisien, akuntabel, obyektif, transparan serta menghindari terjadinya rekayasa. Peserta tes yang mencapai nilai tertentu dinyatakan berhak mengikuti tes tahap berikutnya. Penilaian dilakukan dengan menggabungkan total nilai atau dengan passing grade yang telah ditetapkan. Ada tiga materi tes yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum, Tes Inteligensi Umum atau Tes Substansi Kepegawaian/Instansi, dan Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal sebanyak 100 soal dan total nilai tertinggi 500. Penilaian untuk setiap jenis tes dapat dilihat pada mekanisme penilaian di bawah ini.

Tabel 1. Tabel Kriteria Penilaian Tes CAT

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 Pribadi	Jawaban dibuat skala 1 -5

*) Materi Tes Kompetensi Dasar

**) Materi Tes Kompetensi Kepegawaian

Sumber : Buku CAT BKN untuk Indonesia (2014)

Infrastruktur awal CAT System BKN pada tahun 2008 membangun laboratorium CAT yang terletak di Gedung II Lantai 2 yaitu sebuah ruangan yang dilengkapi dengan server sebagai penyimpan soal, LCD proyektor untuk presentasi simulasi dan beberapa computer client yang terdiri dari 2 (dua) komputer untuk administrator dan 10 (sepuluh) computer client serta lengkap dengan jaringan LAN sebagai simulasi tes. Pembangunan sarana dan prasarana laboratorium ini bermanfaat untuk percontohan pembangunan CAT sebagai sarana tes bagi pelamar CPNS.

Seiring perkembangan kegunaan CAT System maka Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2011 membangun ruangan tes CAT System dengan kapasitas 100 komputer client

yang terletak di Gedung II dengan 2 (dua) lantai. Lantai 1 dipergunakan untuk registrasi peserta ujian serta dilengkapi ruang tunggu bagi peserta tes dan 200 (duaratus) loker tempat penyimpanan barang-barang peserta tes. Persiapan Tes Kompetensi Dasar (TKD) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan CAT tidak hanya berhenti pada infrastrukturnya saja, namun yang lebih penting adalah materi tes yang akan diujikan untuk menyaring peserta guna mendapatkan CPNS yang berkualitas. Tahapan dalam persiapan materi tes ini meliputi penentuan skema soal, re-validasi soal dan enkripsi soal. Soal-soal yang digunakan sebagai materi TKD untuk seleksi CPNS merupakan soal-soal yang diproduksi, 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.

Bertepatan dengan perayaan Ulang Tahun BKN yang ke 61 pada hari Senin tanggal 1 Juni 2009, di hadapan para peserta tes yang terdiri dari mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian, Computer Assisted Test (CAT) diresmikan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan), Taufiq Effendi, dengan menandatangani Prasasti CAT bersama dengan Kepala BKN, Edy Topo Ashari. Dengan diresmikannya CAT System, pengembangan CAT sebagai inovasi dalam kegiatan rekrutmen Aparatur Sipil Negara akan terus dilakukan sebagai sarana salah satu alat (tool) untuk memperoleh SDM yang berkualitas.

Hambatan Inovasi CAT

Pelaksanaan Seleksi dengan system CAT menggunakan media yang berbasis pada teknologi, oleh karena itu terdapat beberapa hambatan dan tantangan yang ditemui yaitu diantaranya:

1. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

   Instansi BKN sebagai penyelenggara seleksi ASN, tidak memiliki infrastruktur di seluruh provinsi di wilayah Indonesia. Sehingga untuk mengakomodir pelaksanaan seleksi menggunakan sistem CAT, BKN bekerjasama dengan lembaga / instansi pemerintah lainnya untuk pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana tersebut. Kerap ditemukan instansi pemerintah daerah yang keberatan untuk menyiapkan computer dan database

yang menandakan ketidaksiapan dan keterbatasan instansi daerah untuk menyiapkan sarana dan prasarana system CAT (Saputra, 2020).

2. Hambatan Teknis

   Ridlowi dan Fathul Himam (2016) menyatakan keberadaan database soal tes yang tidak menjadi tanggung jawab BKN secara penuh menjadi hambatan tersendiri. Banyak permintaan fasilitasi tes yang tidak terakomodir karena ketidaksediaan soal tes. Hambatan teknis lainnya terkait pelaksanaan tes seperti peserta gagal login, komputer hang, nilai tidak muncul, serta keberadaan joki tes.

KESIMPULAN

Inovasi proses rekrutmen dan seleksi CASN di Indonesia sudah dilakukan dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Tujuan penggunaan sistem CAT, agar meminimalisir terjadinya praktik KKN. CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CASN dan untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya. 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 komputer 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 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. 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 untuk tiap seleksi menjadi murah dan efisien. Berdasarkan pengertian CAT, 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.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan & inovasi*. Jakarta: Erlangga.

BKN. (2014). Buku CAT BKN untuk Indonesia, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, Jakarta Timur.

Damanpour, F. & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: The role of environment change. Journal of Engineering and Technology Management, 15(1), 1-24.

Daraba, D., Ismiyarto, & Nurchascaryani, P. (2019). Implementasi Rekrutmen CPNS Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja, Vol. 9 No.1, 109-122. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Dasgupta, M. & Gupta, R. K. (2009). Innovation in organizations: A review of the role of organizational learning and knowledge management. Global Business Review, 10(2), 203-224.

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 juncto PP Nomor 43 Tahun 2007 juncto PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negei Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara

Osborne, S. P. & Brown, K. (2005). *Managing change and innovation in public service organizations*. Madison Ave, N.Y.: Routledge.

Richi Junnanda, Ben. Implementasi Penyeleksian CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) Kota Semarang Tahun 2018/2019. Departemen Politik dan Pemerintahan FISIP Undip Semarang.

Ridlowi & Himam, F. (2016). Inovasi pada Organisasi Pemerintah: Tahapan dan Dinamika. Gadjah Mada Journal of Psychology, Vol 2, No.1, 22-37.

Saputra, A (2020). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi di BKN Regional XIII Aceh). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam : Banda Aceh

Sarwono, J. (2006). *Motede Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. In *Graha Ilmu: Vol. I* (I). Graha Ilmu. info@grahailmu.com

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Wulandari, Widuri. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara. Jurnal Lensa. Universitas Jenderal Achmad Yani:Cimahi.

Zakki, A., Husna, A., Adha, I., Al-Mitsaq, H., Zul Ilmil Haq, O., & Nasution, S. (2022). *Aksiologis dalam Pendidikan Indonesia* (Tinjauan Pasal 1 Ayat 1 UU No. 20/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). *Jurnal Nusantara of Research*, *9*(1a), 103–115. http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/efektorPeraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil