



UNIVERSITAS INDONESIA

**EFEKTIVITAS PENERAPAN METODE *COMPUTER ASSISTED TEST*
(CAT) DALAM SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS
KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

SKRIPSI

SITI HARDIYANTHI

0706284010

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

DEPOK

DESEMBER 2011



UNIVERSITAS INDONESIA

**EFEKTIVITAS PENERAPAN METODE *COMPUTER ASSISTED TEST*
(CAT) DALAM SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS
KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu
Administrasi di bidang Ilmu Administrasi Negara**

SITI HARDIYANTHI

0706284010

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

DEPOK

DESEMBER 2011

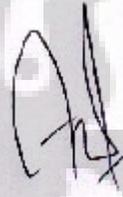
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar**

Nama : Siti Hardiyanthi

NPM : 0706284010

Tanda Tangan :



Tanggal : 30 Desember 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Siti Hardiyanti
NPM : 0706284010
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Efektivitas Penerapan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Afiati Indri Wardhani., M.Si

(.....)

Penguji Ahli : Dra. Sri Susilih., M.Si

(.....)

Ketua Sidang : Dra. Rainingsih Hardjo., MA

(.....)

Sekretaris : Dra. Inayati., M.Si

(.....)

Ditetapkan di : Depok,
Tanggal : 30 Desember 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nya skripsi dengan judul “Efektivitas Penerapan Metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara” dapat peneliti selesaikan.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, yaitu :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M. Sc., selaku Dekan FISIP UI;
2. Dr. Roy Valiant Salomo, M. Soc. Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M. Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
4. Drs. Achmad Lutfi, M. Si., selaku Ketua Program Studi Reguler Ilmu Administrasi Negara, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
5. Zuliansyah Putra Zulkarnain, S. Sos., M. Si., selaku penasihat akademik yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan selama perkuliahan;
6. Dra. Afiati Indri Wardhani, M. Si., selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar selalu memberikan masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan;
7. Dra. Sri Susilih, M.Si., selaku dewan penguji ahli sidang skripsi sekaligus penguji sidang rancangan skripsi yang telah memberikan banyak saran sebagai bahan masukan bagi perbaikan skripsi;
8. Dra. Rainingsih Hardjo, MA., selaku ketua sidang skripsi yang telah memberikan banyak saran sebagai bahan masukan bagi perbaikan skripsi;
9. Dra. Inayati, M.Si., selaku sekretaris sidang skripsi yang telah memberikan banyak saran sebagai bahan masukan bagi perbaikan skripsi;
10. Seluruh dosen pengajar di Departemen Ilmu Administrasi yang telah member ilmu yang bermanfaat kepada peneliti;
11. Dra. Heri Susilowati, MM, Drs. Margi Prayitno, M. Si, Drs. Porman Simatupang, Sumardi, S. Pd, M. Si, Sose Raeinaldo, S. Kom, Henny Qurratul Aini, SE, dan Arina Tanya Asianti, S. IP selaku narasumber;

12. Bapak Purwanto selaku Direktur Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara dan seluruh staf pegawai Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara;
13. Ayahanda Alm. H. Mohammad Yunus Yusuf, ibunda Siti Asmanah, SH, adik tersayang Muhammad Hardiyanto dan Siti Tri Hutami serta keluarga besar Darus dan Muhammad Yusuf yang berada di Jakarta dan Makassar yang selalu memberikan dukungan dan doa;
14. Ika Pratiwi, Maudiah Dwi Oktari, Kurnia Pratiwi, Irawan, dan seluruh teman-teman administrasi negara khususnya dan administrasi umumnya;
15. Riri Asmarta Dewi, Astri Fauziana, Agustiningsih Lestari, dan Algia Nahrasanurutfi yang tidak pernah henti memberikan semangat dan doa;
16. Dan seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu.

Peneliti berharap kepada seluruh pihak untuk dapat memberikan masukan yang bermanfaat demi perbaikan penelitian ini di masa mendatang. Sekian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Depok, Desember 2011

Peneliti

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Hardiyanthi
NPM : 0706284010
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Efektivitas Penerapan Metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara

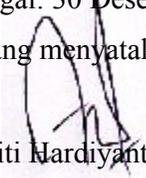
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal: 30 Desember 2011

Yang menyatakan


(Siti Hardiyanthi)

ABSTRAK

Nama : Siti Hardiyanti
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara

Skripsi ini membahas mengenai hasil analisis efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan positivis dengan desain analisis data deskriptif kualitatif yang mana peneliti berusaha untuk memaparkan penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyebutkan penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis. Dengan melihat hasil yang didapat, maka saran bagi Badan Kepegawaian Negara adalah agar segera membuat kebijakan yang mengatur tentang standarisasi hasil ujian secara nasional.

Kata kunci:
Seleksi, *Computer Assisted Test* (CAT), Efektivitas sistem seleksi

ABSTRACT

Name : Siti Hardiyanthi
Study Program : Public Administration
Title : Effectiveness of Implementation Computer Assisted Test (CAT) system in the Competency-Based Selection for Candidate Civil Servant at National Civil Servant

The focus of this study is about the analysis of the effectiveness Implementation Computer Assisted Test (CAT) system in the competency-based selection of candidates for Civil Servant at National Civil Servant. This research is a positivist research with qualitative descriptive design, in which researcher try to describe the implementation of Computer Assisted Test (CAT) system in the competency-based selection for candidate civil servant at National Civil Servant. The result stated that the implementation of this system (CAT) is effective, although there are still some obstacles in the creation of a standardization national test results, the creation of standard scored, and the organization made predictive value by annual performance evaluation report. By looking at the results obtained, then the suggestion National Civil Servant is to immediately create a policy of the standardization national examination results.

Keywords:

Selection, Computer Assisted Test (CAT), Efectiveness of Selection System

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Signifikansi Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
2. KERANGKA PEMIKIRAN.....	12
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.2 Kerangka Pemikiran.....	19
2.3 Operasionalisasi Konsep.....	35
3. METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Jenis Penelitian.....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4 Teknik Analisis Data.....	41
3.5 Lokasi Penelitian.....	42
4. GAMBARAN UMUM TENTANG <i>COMPUTER</i>.....	43
<i>ASSISTED TEST (CAT) DI BADAN KEPEGAWAIAN</i>	
NEGARA	
4.1 Sejarah Badan Kepegawaian Negara.....	43
4.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara.....	45
4.3 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Kewenangan Badan.....	47

Kepegawaian Negara	
4.4 Metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dalam Seleksi.....	48
Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara	
5. ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN METODE.....	53
<i>COMPUTER ASSISTED TEST</i> (CAT) DALAM SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	
5.1 Sistem Seleksi Dapat Mengetahui dari Sekumpulan Pelamar... Orang yang Paling Tepat Untuk Suatu Pekerjaan	53
5.2 Dapat Mencapai Tujuan.....	69
5.3 Biaya Pelaksanaan Sistem Seleksi Efisien.....	82
6. SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	96
6.1 Simpulan.....	96
6.2 Rekomendasi.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

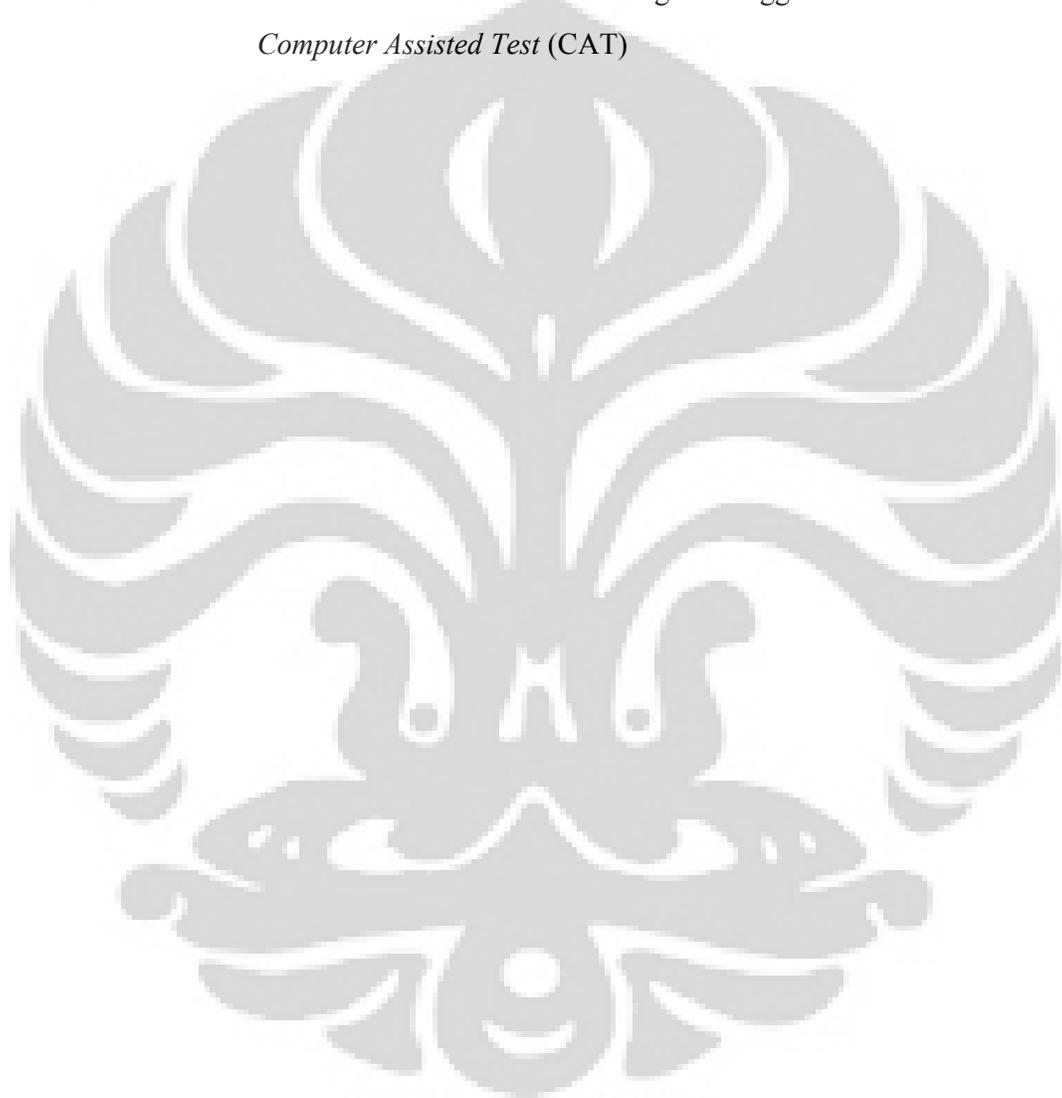
DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Daerah-daerah yang Dilaporkan Melakukan Kecurangan Dalam Seleksi CPNS Tahun 2010	3
Tabel 2	Matriks Perbandingan Penelitian	16
Tabel 3	Operasionalisasi Konsep	36
Tabel 4	Keberadaan Institusi Kepegawaian Sampai Terbentuknya Badan Kepegawaian Negara (BKN)	45
Tabel 5	Peserta Tes Kompetensi Dasar Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2009	54
Tabel 6	Peserta yang Dinyatakan Lulus Tes Kompetensi Dasar Tahun 2009	55
Tabel 7	Peserta Tes Kompetensi Dasar Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2010	57
Tabel 8	Peserta yang Dinyatakan Lulus Tes Kompetensi Dasar Tahun 2010	58
Tabel 9	Peserta Tes Kompetensi Bidang Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2009	61
Tabel 10	Peserta yang Lulus Tes Kompetensi Bidang dan Formasi Pegawai yang Dibutuhkan Oleh Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009	62
Tabel 11	Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Tidak Ada Pelamar Tahun 2009	64
Tabel 12	Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Pelamar Tidak Memenuhi Kriteria Tahun 2009	64
Tabel 13	Peserta Tes Kompetensi Bidang Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2010	66
Tabel 14	Peserta yang Lulus Tes Kompetensi Bidang dan Formasi Pegawai yang Dibutuhkan Oleh Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010	68
Tabel 15	Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Tidak Ada Pelamar Tahun 2010	68

Tabel 16	Formasi yang Tidak Terisi Karena Pelamar Tidak Memenuhi Kriteria Tahun 2010	68
Tabel 17	Hasil Penilaian Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009	79
Tabel 18	Formasi yang Tidak Terisi (Tidak Lolos Tes) pada Pengadaan CPNS Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010	81
Tabel 19	Daftar Pegawai Badan Kepegawaian Negara Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2009 dan 2010	87
Tabel 21	Rincian Biaya Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2008	90
Tabel 22	Rincian Biaya Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kantor Urusan Pegawai Bagian Tata Usaha Kepegawaian di Yogyakarta	52
Gambar 2 Alur Rekrutmen dan Seleksi Dengan Menggunakan <i>Computer Assisted Test (CAT)</i>	60



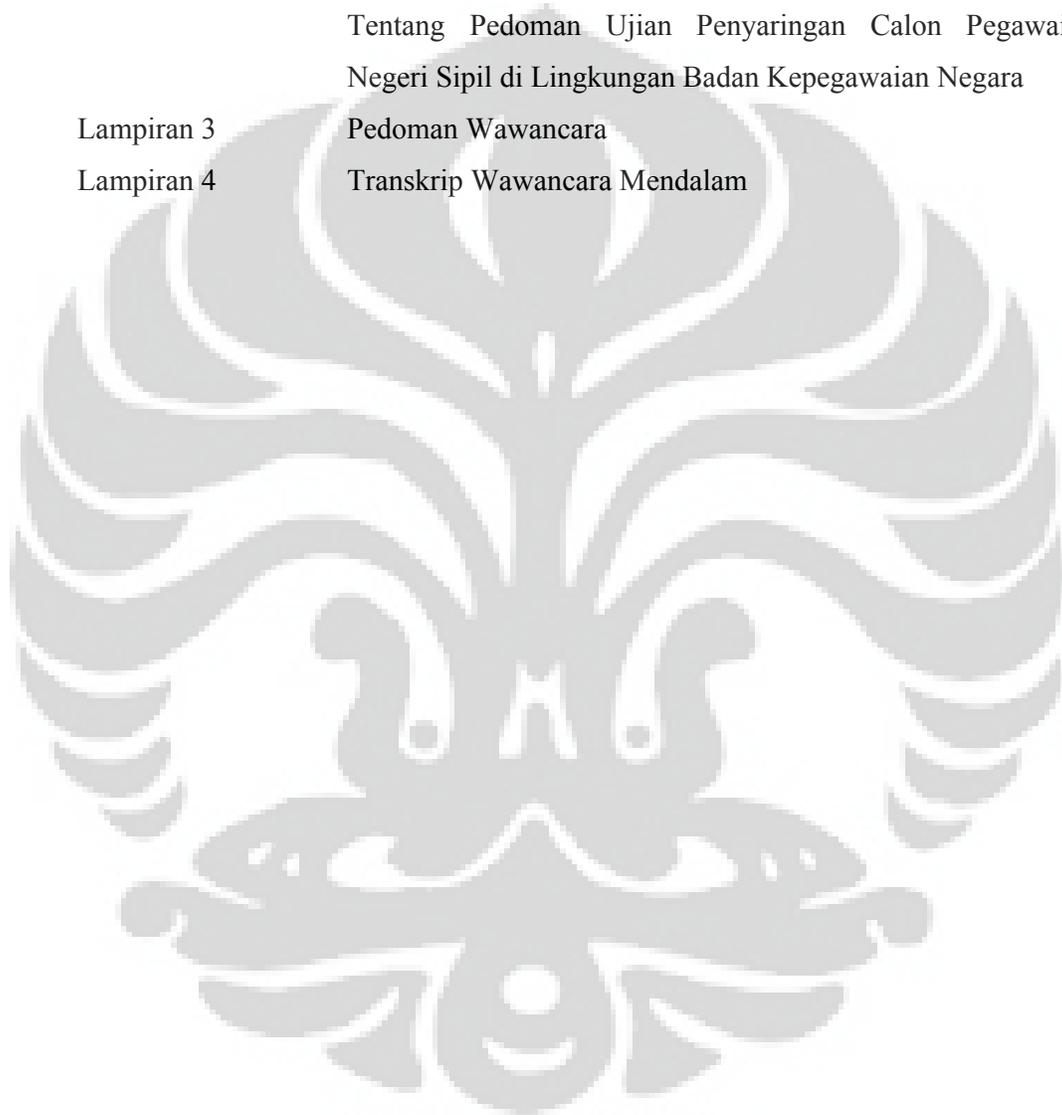
DAFTAR BAGAN

		Halaman
Bagan 1	Kegiatan yang Umumnya Tercakup dalam Lingkup MSDM	20
Bagan 2	Proses Seleksi	27



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|------------|---|
| Lampiran 1 | Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 30 tahun 2007
Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS |
| Lampiran 2 | Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 9 tahun 2010
Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai
Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara |
| Lampiran 3 | Pedoman Wawancara |
| Lampiran 4 | Transkrip Wawancara Mendalam |



BAB 1

PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan secara rinci mengenai latar belakang dan pokok permasalahan penelitian yang mengangkat tema tentang efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi. Selain itu, pada bab ini juga dijelaskan mengenai tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia di samping: manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, sifat malas tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program atau aktivitas untuk: mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuan. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti: analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, dan penempatan (Hariandja, 2007). Salah satu

aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah mendapatkan sumber daya manusia yakni melalui seleksi. Untuk mendapatkan individu yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan suatu sistem seleksi yang dapat memilah tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prihadi (2004:45) seleksi adalah proses mengidentifikasi kecocokan terbaik diantara jabatan dan orang, baik kandidat internal (penempatan dan promosi) maupun pelamar eksternal (rekrutmen dan seleksi pegawai baru). Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dalam sistem seleksi ialah melakukan seleksi berdasarkan kompetensi. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan secara spesifik terstandar dan diterapkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan (www.rc-solodepsos.go.id). Seleksi adalah kegiatan yang sangat vital dalam suatu organisasi karena dari proses seleksi nantinya diperoleh pegawai-pegawai yang akan menduduki suatu jabatan tertentu.

Mengingat keberlangsungan suatu organisasi sangat bergantung dari pegawai-pegawai yang lulus seleksi maka proses seleksi yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur dan bebas dari praktik KKN (kolusi, korupsi dan nepotisme). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Universitas Indonesia, proses penerimaan dan seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia dinilai masih sangat buruk dan menimbulkan kerawanan terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme. Proses pendaftaran yang rumit ditambah seleksi yang konvensional menunjukkan sejak dini Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) telah dikondisikan dalam sebuah situasi kerja yang sangat birokratis, "*superficial*", serta tidak berbasis pada keahlian atau kompetensi secara menyeluruh.

Hampir setiap tahun terjadi indikasi penyimpangan pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yang melibatkan oknum pejabat Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mafia, perantara, oknum bupati/walikota hingga oknum panitia seleksi. Pada tahun 2004 untuk sektor pendidikan dan kesehatan terdapat 205.584 Calon Pegawai Negeri Sipil yang diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil dan diduga 60% yang lulus

membayar rata-rata Rp 50 juta sehingga total uang pelicin yang masuk ke oknum pejabat mencapai Rp 6 triliun (www.soalcpns2010-2011.com).

Buruknya proses penerimaan dan seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia juga dibuktikan dengan bertambahnya jumlah kabupaten/kota yang bermasalah dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010. Jika sebelumnya hanya 40 daerah yang dilaporkan ada kecurangan selama seleksi, kini menjadi 41 daerah. Data terkini dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN&RB) menyebutkan, dari 41 daerah itu ada sekitar 14 kabupaten/kota yang sudah diinvestigasi dan masuk dalam tahap *scan* ulang Lembar Jawaban Komputer (LJK). Daerah-daerah tersebut yaitu: Sumatera Utara (6 kabupaten/kota), Jambi (8 kabupaten), Sumatera Barat (2 kabupaten), Riau (1 kabupaten), Bangka Belitung, Lampung, Kalteng, Banten, Jawa Barat, NTB (4 kabupaten), Sulawesi Utara (3 kabupaten), Sulawesi Selatan (2 kabupaten), Maluku (2 kabupaten), Maluku Utara, Jawa Timur (3 kabupaten), Sulawesi Barat, Jawa Tengah (3 kabupaten) (www.waspada.co.id).

Tabel 1. Daerah-daerah yang Dilaporkan Melakukan Kecurangan dalam Seleksi CPNS Tahun 2010

Daerah	Kabupaten/Kota
Sumatra Utara	6
Jambi	8
Sumatra Barat	2
Riau	1
Bangka Belitung	1
Lampung	1
Kalimantan Tengah	1
Banten	1
Jawa Barat	1
Nusa Tenggara Barat	4
Sulawesi Utara	3
Sulawesi Selatan	2
Maluku	2
Maluku Utara	1
Jawa Timur	3
Sulawesi Barat	1
Jawa Tengah	3
Total	41

Sumber: Diolah oleh peneliti

Salah satu kabupaten di Jawa Timur yang bermasalah dalam proses seleksi CPNS yaitu Kabupaten Blitar. Ada informasi sekitar 100 nama Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Blitar telah menyetorkan uang ke sejumlah oknum pejabat dan oknum anggota DPRD Kabupaten Blitar agar dapat diterima sebagai CPNS. Uang yang disetor untuk lulusan sarjana berkisar Rp 100 juta hingga Rp 150 juta serta untuk lulusan diploma Rp 60 juta hingga Rp 90 juta (www.regional.kompas.com). Dampak kecurangan dan penyimpangan dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menyangkut kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) birokrasi sebagai tumpuan pelayanan publik (www.seputar-indonesia.com).

Bentuk kecurangan dan penyimpangan dalam proses seleksi tidak hanya berupa memberikan suap kepada oknum pejabat saja. Di Kota Batu, kecurangan yang terjadi dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan cara (1) mengadakan MoU dengan pihak ketiga sebagai pembuat soal yakni Universitas Negeri Jakarta (UNJ) tanpa sepengetahuan Sekretaris Kota Batu, (2) semua jawaban yang dikirimkan ke UNJ tidak tersegel, dan (3) meloloskan mereka yang sudah membayar Rp 80 juta sampai Rp 125 juta untuk setiap posisi CPNS (www.regional.kompas.com). Kecurangan lain dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil juga terjadi di Kabupaten Batubara Provinsi Sumatra Utara. Ribuan massa berunjuk rasa dengan mengepung Kantor Bupati Batubara. Ketidakpuasan massa dipicu oleh hilangnya ribuan soal ujian yang membuat Pemerintah Kabupaten Batubara terpaksa mengundurkan waktu ujian, Bupati Batubara Syaiful Safri mengakui, terjadi kekurangan soal hingga 1.500 lembar (www.nasional.kompas.com).

Di lapangan, akan tampak perbedaan antara Pegawai Negeri Sipil hasil dari proses seleksi ketat dan Pegawai Negeri Sipil hasil dari proses seleksi kongkalikong melalui “pintu belakang”. Para Pegawai Negeri Sipil yang berhasil lolos dari “lubang jarum” proses perekrutan biasanya dapat diidentifikasi pada individu yang penuh dedikasi, beretos kerja tinggi, punya integritas dan tanggung jawab pada tugasnya. Begitu pula oknum-oknum Pegawai Negeri Sipil hasil nepotisme, koncoisme dan percaloan, biasanya mudah dikenali pada pribadi Pegawai Negeri Sipil yang punya karakter malas (terutama hobi mangkir dan

bolos kerja), lebih suka minta dilayani masyarakat (dari seharusnya melayani masyarakat), merasa dirinya selalu “miskin” sehingga selalu menuntut fasilitas lebih serta tidak punya kapabilitas pada bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya (www.nasional.kompas.com).

Tidak adanya kapabilitas atau kompetensi pada bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawab pada oknum Pegawai Negeri Sipil hasil nepotisme, koncoisme dan percaloan dapat mengakibatkan organisasi tempatnya bernaung tidak akan bisa mencapai tujuan. Dewasa ini beberapa organisasi pemerintah menggunakan tes kompetensi dalam proses seleksi untuk calon pegawai, tes kompetensi ini untuk mewujudkan profesionalisme, memperoleh gambaran potensi serta menempatkan orang yang benar pada tempat yang benar (*the right man on the right place*), demi terwujudnya kualitas dari calon pegawai (www.bengkayangkab.go.id). Tanpa proses seleksi yang murni dan bebas dari kecurangan, mustahil didapatkan sumber daya masyarakat yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, yang pada tahap berikutnya akan berdampak langsung pada kinerja dan produktifitas pemerintah dalam melayani masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan (www.kompas.com).

Hingga saat ini, seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh hampir seluruh instansi pemerintah masih menggunakan metode konvensional yaitu tes tertulis. Seleksi tersebut hanya dilakukan secara tertulis untuk semua jenis formasi, tanpa menguji profesionalisme calon terkait formasi yang dilamar, tes tertulis hanya menguji pengetahuan dasar padahal ada bermacam-macam formasi yang dibutuhkan, misalnya untuk formasi dokter. Tes untuk formasi dokter tidak dapat disamakan dengan tes untuk formasi guru (www.nasional.kompas.com).

Seleksi secara tertulis tidak memperhatikan akan pentingnya kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pelamar. Padahal, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menetapkan standar kompetensi jabatan. Standar kompetensi jabatan tentunya menitikberatkan pada tiga hal yaitu: kompetensi organisasi, kompetensi jabatan, dan kompetensi individu. Kompetensi jabatan memberikan nilai *output* sebagai persyaratan dalam menyusun pola karir Pegawai Negeri Sipil, menjamin

objektivitas, keadilan dan transparansi dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan itu. Munculnya kompetensi jabatan akan berdampak pada restrukturisasi individu seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap seluruh mata rantai institusi guna mencapai daya saing tinggi, kompetensi jabatan juga bertujuan untuk mewujudkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga porsi jabatan diisi oleh pejabat yang memiliki keahlian dan pengetahuan tinggi serta memiliki kecakapan yang memadai (www.regional.kompas.com).

Instansi pemerintah harus melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kualitas sumber daya aparatur karena masyarakat menuntut pegawai untuk lebih profesional. Salah satu sarana mewujudkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah penggunaan alat bantu komputer (*Computer Assisted Test*) yang digagas dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara. Menurut Budi Hartono, Kepala Biro Humas dan Protokol Badan Kepegawaian Negara dengan digunakannya *Computer Assisted Test* (CAT) pada proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010 adalah tidak ada korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta transparan karena para peserta seleksi dapat langsung mengetahui hasil usahanya usai pelaksanaan tes. *Computer Assisted Test* (CAT) adalah metode ujian dengan menggunakan aplikasi komputer dimana dalam aplikasi tersebut tersedia soal-soal ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD) yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum (*knowledge*), Tes Bakat Skolastik (*skill*), dan Tes Skala Kematangan (*attitude*).

Computer Assisted Test (CAT) merupakan hasil *bench mark*/studi banding dari negara-negara yang telah menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) misalnya *Civil Service Commission* di Filipina. Pada penerapannya di Indonesia, *Computer Assisted Test* (CAT) dikembangkan dengan beberapa perubahan yang disesuaikan dengan norma, situasi dan kondisi sistem kepegawaian yang ada. Menurut Direktur Rekinpeg. Drs. Purwanto MM, tujuan seleksi dengan *Computer Assisted Test* (CAT) adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, menerapkan standar nilai, dan menghindari kemungkinan adanya Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) dalam proses seleksi CPNS.

Computer Assisted Test (CAT) mempunyai banyak keunggulan diantaranya peserta tes dapat mendaftarkan diri melalui internet, peserta tes dapat dinilai langsung sesuai hasil yang diperoleh, komputer menyediakan keseluruhan materi soal Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan), penilaian dilakukan secara objektif, peserta ujian dapat mengakses dengan mudah terhadap pencapaian hasil (skor) yang diperoleh (www.bkn.go.id). Keuntungan lain dari penggunaan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam proses seleksi yaitu hasil yang didapat lebih valid, meminimalisir kemungkinan terjadinya KKN, dan mengurangi semua bentuk kecurangan (www.birohumas.jatimprov.go.id).

Computer Assisted Test (CAT) merupakan salah satu program strategi BKN untuk seleksi PNS berbasis kompetensi dan informasi teknologi. *Computer Assisted test* (CAT) ini telah digunakan untuk seleksi Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara formasi 2009 dan 2010 yang lalu (www.forum.banjarmasinpost.co.id). Hingga saat ini penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di BKN sudah berjalan kurang lebih dua tahun. Dasar hukum penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Sebelum dikembangkannya *Computer Assisted Test* (CAT), Badan Kepegawaian Negara masih menggunakan metode konvensional dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan menggunakan tes tertulis, pada saat menggunakan tes tertulis, terjadi banyak kecurangan dalam proses seleksi tersebut. Beberapa indikasi kecurangan yaitu peserta yang lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil namun tidak ikut ujian, rekayasa nilai ujian, atau suap (www.waspada.co.id).

Penerapan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara terkait dengan adanya tuntutan reformasi birokrasi pada instansi tersebut. Reformasi birokrasi pada hakikatnya

merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

Reformasi ini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara strategis melalui langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistemik, agar tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya yang melatarbelakangi reformasi birokrasi adalah masih adanya praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) di berbagai bidang, masih rendahnya kualitas pelayanan publik yang belum mampu memenuhi harapan publik, belum optimalnya tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas di bidang kelembagaan, sumber daya manusia (SDM), ketatalaksanaan dan pengawasan serta masih rendahnya tingkat transparansi dan akuntabilitas Birokrasi Pemerintahan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas menyelenggarakan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu juga melakukan Reformasi Internal yang menyangkut bidang kelembagaan, SDM dan ketatalaksanaan serta pengawasan. Reformasi sistem internal Badan Kepegawaian Negara ini diperlukan guna mempersiapkan Badan Kepegawaian Negara sebagai salah satu lokomotif penggerak utama dalam upaya mendukung reformasi birokrasi yang saat ini sedang menjadi fokus pemerintah untuk mewujudkannya, mengingat sistem kepegawaian Pegawai Negeri Sipil bersifat kompleks dan multi aspek karena terdiri atas berbagai subsistem yang melingkupinya, maka ada beberapa hal yang dipandang menjadi daya pengungkit (*leverage points*) untuk mempercepat terwujudnya pengelolaan sistem kepegawaian yang handal sehingga mampu menghasilkan produk layanan sistem kepegawaian yang memenuhi harapan masyarakat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pentingnya memberikan perhatian pada reformasi sistem internal Badan Kepegawaian Negara termasuk diantaranya sistem kepegawaian, didasarkan pada fakta: (1) keberhasilan pembangunan beberapa negara, seperti China dan Korea terletak pada usaha sistematis dan sungguh-sungguh untuk memperbaiki sistem

kepegawaiannya, (2) sistem kepegawaian merupakan faktor dinamis birokrasi yang memegang peranan penting dalam semua aspek pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan. Dua fakta di atas sangat relevan dengan konteks Badan Kepegawaian Negara sebagai “nahkoda dari penyelenggaraan sistem kepegawaian” dan secara normatif-realitas, tugas pokok Badan Kepegawaian Negara adalah melaksanakan tugas pemerintahan bidang manajemen kepegawaian negara, khususnya manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dua faktor ini semakin memperkuat bahwa Badan Kepegawaian Negara perlu melakukan reformasi internal (www.bkn.go.id). Terkait dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

1.2 Pokok Permasalahan

Kecenderungan dalam sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan selama ini belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini secara umum disebabkan oleh proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang masih kurang transparan, dan ini yang menjadi pendorong timbulnya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), sehingga dapat menghambat efektivitas dan profesionalisme kepegawaian, banyak kritik disuarakan oleh masyarakat bahwa pelayanan dari aparat pemerintah masih sangat jauh dari yang diharapkan, kondisi ini disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil yang ada belum kompeten dan profesional dikarenakan dalam seleksi belum didasarkan pada kompetensi jabatan (www.bkn.go.id).

Bertitik tolak pada permasalahan yang terjadi di lapangan dan adanya tuntutan peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta sebagai antisipasi untuk menghindari inkompetensi dalam pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil maka Badan Kepegawaian Negara sebagai nahkoda dari penyelenggaraan sistem kepegawaian menerapkan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di lingkungannya. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai

Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara masih tergolong baru yaitu baru berjalan dua tahun maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian yang diharapkan dapat berimplikasi pada bidang akademis dan praktis yang dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1 Signifikansi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi nilai tambah bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Publik khususnya mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan wawasan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis.

1.4.2 Signifikansi Praktis

1. Untuk pihak Badan Kepegawaian Negara
Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak Badan Kepegawaian Negara sebagai bahan evaluasi dan acuan agar kedepannya seleksi pegawai dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT) menjadi lebih sempurna.
2. Untuk pihak-pihak yang membutuhkan, khususnya lembaga-lembaga negara atau kementerian, diharapkan tulisan ini dapat dijadikan informasi tambahan dalam rangka melakukan pengelolaan SDM, khususnya dalam hal seleksi pegawai dengan menggunakan alat bantu komputer.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini merupakan gambaran umum tentang isi skripsi secara keseluruhan. Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi enam bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab ini diuraikan mengenai kerangka pemikiran yang digunakan peneliti dalam membahas penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian yang relevan dengan tema yang diangkat.

BAB 4 GAMBARAN UMUM TENTANG *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Pada bab ini peneliti memberikan gambaran umum mengenai Badan Kepegawaian Negara dan *Computer Assisted Test* (CAT).

BAB 5 ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN METODE *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DALAM SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

BAB 6 SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab terakhir ini peneliti menguraikan simpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB 2

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai literatur ilmiah yang dijadikan tinjauan pustaka oleh peneliti. Selain itu, pada bab ini juga dijabarkan mengenai kerangka pemikiran yang terkait dengan tema efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi.

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam sub bab ini peneliti akan memaparkan tinjauan peneliti atas beberapa penelitian dan kajian ilmiah terdahulu serta beberapa konsep yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, tinjauan pustaka pertama peneliti lakukan atas tesis yang ditulis oleh **Achmad Faizin** yang berjudul “**Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak**”. Tujuan dari penelitian yang dilakukan Faizin adalah untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi PPNS, untuk mengetahui dan menganalisis program pengembangan PPNS, dan untuk menganalisis cara mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS.

Penelitian yang dilakukan oleh Faizin menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Untuk teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi lapangan (wawancara) dan studi kepustakaan. Wawancara untuk mendapatkan data primer sedangkan studi kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder. Wawancara yang dilakukan melibatkan 11 informan yaitu, seorang Direktur Intelijen dan Penyidikan Pajak DJP dan 10 orang PPNS yang dipilih secara acak. Untuk metode analisis data, penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu proses rekrutmen dan seleksi PPNS di lingkungan DJP dapat dibedakan

menjadi dua kelompok, yaitu sebelum terbentuknya Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan dengan penunjukan langsung oleh pimpinan, tanpa proses seleksi yang jelas. Setelah menjadi Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan lebih terbuka dengan memanfaatkan media internal dan seleksi dilakukan dengan berbagai tahapan, namun belum berdasarkan kriteria yang terukur artinya belum dilakukan analisis yang menyeluruh tentang kualifikasi yang ideal untuk PPNS dan jumlah yang paling tepat untuk kebutuhan PPNS. Pengembangan PPNS telah dilakukan sejak awal adanya PPNS di lingkungan DJP, namun hanya diklat yang mendasar untuk membekali PPNS dengan pengetahuan berkaitan dengan wewenangnya. Pengembangan yang dilakukan belum didahului dengan analisis kebutuhan pengembangan, kebutuhan organisasi DJP dan juga pengembangan individu PPNS. Permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS berawal dari belum adanya perencanaan dan analisis yang matang tentang pengelolaan kegiatan manajemen SDM, sehingga cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk rekrutmen dan seleksi PPNS.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama ingin mengetahui proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil. Perbedaan antara penelitian Faizin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai *site* penelitian. Faizin mengambil *site* penelitian di Direktorat Jenderal Pajak sedangkan penelitian yang peneliti lakukan mengambil *site* di Badan Kepegawaian Negara.

Penelitian kedua yang dijadikan tinjauan pustaka oleh peneliti adalah tesis yang ditulis oleh **Anie Ratna Santoso** yang berjudul **“Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di BKN)”**. Penelitian tersebut bertujuan untuk mendapatkan gambaran rekrutmen PNS dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai dengan kualifikasi yang sesuai dan permasalahan-permasalahannya serta untuk mengetahui apakah rekrutmen PNS di BKN telah dilaksanakan sesuai dengan aspek keterbukaan dan prosesnya mengacu pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus di sini bertujuan untuk memberi gambaran terhadap subyek penelitian

mengenai latar belakang, sifat serta karakter dari kasus yang khas dijadikan sesuatu yang bersifat umum.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi lapangan (wawancara). Penyebaran kuesioner tertutup dan terbuka kepada seluruh responden terpilih untuk mendapatkan masukan tentang pengalaman responden pada saat melamar pekerjaan dan kondisi unit kerja pada penempatan awal sebagai CPNS. Untuk melengkapi hasil survey, dilakukan wawancara dengan 6 (enam) orang narasumber terpercaya yaitu pejabat yang menangani secara langsung rekrutmen PNS BKN yang terdiri dari: 2 (dua) orang pejabat fungsional, 1 (satu) orang kepala biro, 2 (dua) orang kepala bagian, dan 1 (satu) kepala sub bagian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi memberikan gambaran atas obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 1997:21).

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu pelaksanaan rekrutmen di BKN belum dilaksanakan sesuai aspek keterbukaan meliputi sumber rekrutmen, pelaksanaan pengumuman dan penyaringan pelamar serta tidak mengacu pada perencanaan sumber daya manusia khususnya yang meliputi analisis kebutuhan pegawai dan analisis pekerjaan atau jabatan sehingga penerimaan pegawai baru tanpa arah yaitu jumlah pegawai tidak seimbang secara ekonomis dengan pekerja yang tersedia dan yang akan datang pegawai yang diterima tidak secara menyeluruh kualifikasinya terkait dengan jabatan yang ada.

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama ingin mendapatkan gambaran rekrutmen PNS yang mana dalam rekrutmen PNS tersebut termasuk didalamnya yaitu tahap seleksi. Kesamaan yang kedua antara penelitian Anie dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama mengambil *site* di Badan Kepegawaian Negara. Perbedaan antara penelitian Anie dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian yang dilakukan Anie menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data sedangkan penelitian yang peneliti lakukan

menggunakan wawancara mendalam dan studi literatur untuk mengumpulkan data.

Penelitian yang dilakukan mengenai “**Efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara**” bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan positivis. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengumpulan data kualitatif. Untuk metode analisis data, peneliti menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan studi lapangan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh data primer dan studi literatur untuk mendapatkan data sekunder. Berdasarkan jenis penelitiannya penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif.

Tabel 2. Matriks Perbandingan Penelitian

Nama Peneliti	Achmad Faizin	Anie Ratna Santoso	Penelitian yang Dilakukan Oleh Siti Hardiyanti
Judul Penelitian	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak	Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di BKN)	Efektivitas Penerapan Metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara
Tujuan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi PPNS • Untuk mengetahui dan menganalisis program pengembangan PPN • Untuk menganalisis cara mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk mendapatkan gambaran rekrutmen PNS dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai dengan kualifikasi yang sesuai dan permasalahan-permasalahannya • Untuk mengetahui apakah rekrutmen PNS di BKN telah dilaksanakan sesuai dengan aspek keterbukaan dan prosesnya mengacu pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk mengetahui efektivitas penerapan metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara
Pendekatan Penelitian	Kualitatif	Kualitatif	Positivistis
Metode Pengumpulan Data	Kualitatif	Kualitatif	Kualitatif

Nama Peneliti	Achmad Faizin	Anie Ratna Santoso	Penelitian yang Dilakukan Oleh Siti Hardiyanthi
Metode Analisis Data	Deskriptif kualitatif	Statistik deskriptif	Deskriptif kualitatif
Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif dengan pendekatan studi kasus	Deskriptif
Teknik Pengumpulan Data	Studi lapangan dan studi kepustakaan	Studi lapangan dan kuesioner	Studi lapangan dan studi literatur
Hasil Penelitian	Proses rekrutmen dan seleksi PPNS di lingkungan DJP dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu sebelum terbentuknya Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan dengan penunjukan langsung oleh pimpinan, tanpa proses seleksi yang jelas. Setelah menjadi Dit Inteldik, rekrutmen dilakukan lebih terbuka dengan memanfaatkan media internal dan seleksi dilakukan dengan berbagai tahapan, namun belum berdasarkan kriteria yang terukur artinya belum dilakukan analisis yang menyeluruh tentang kualifikasi yang ideal untuk PPNS dan jumlah yang paling tepat untuk kebutuhan PPNS. Pengembangan	Pelaksanaan rekrutmen di BKN belum dilaksanakan sesuai aspek keterbukaan meliputi sumber rekrutmen, pelaksanaan pengumuman dan penyaringan pelamar serta tidak mengacu pada perencanaan sumber daya manusia khususnya yang meliputi analisis kebutuhan pegawai dan analisis pekerjaan atau jabatan sehingga penerimaan pegawai baru tanpa arah yaitu jumlah pegawai tidak seimbang secara ekonomis dengan pekerja yang tersedia dan yang akan datang pegawai yang diterima tidak seluruhnya kualifikasinya terkait dengan	Penelitian mengenai efektivitas penerapan metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara menghasilkan kesimpulan yaitu penerapan metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai prakiraan yang dilakukan

	<p>PPNS telah dilakukan sejak awal adanya PPNS di lingkungan DJP, namun hanya diklat yang mendasar untuk membekali PPNS dengan pengetahuan berkaitan dengan wewenangnya. Pengembangan yang dilakukan belum didahului dengan analisis kebutuhan pengembangan, kebutuhan organisasi DJP dan juga pengembangan individu PPNS. Permasalahan yang dihadapi dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan PPNS berawal dari belum adanya perencanaan dan analisis yang matang tentang pengelolaan kegiatan manajemen SDM, sehingga cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk rekrutmen dan seleksi PPNS.</p>	<p>jabatan yang ada.</p>	<p>oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis.</p>
--	--	--------------------------	--

Sumber: Diolah oleh peneliti

2. 2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia berbeda dengan benda mati, manusia mempunyai akal, perasaan, dan kebutuhan yang kompleks oleh karena itu supaya bisa memberikan kontribusi bagi organisasi, pengelolaannya tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi yang lain (Hariandja, 2007:19). Menurut Umar (2005:3), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan menurut Notoatmodjo (1998:109), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Batasan ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, penggunaan sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2008:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:13), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, peneliti memandang manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan mempraktikkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia demi tercapainya tujuan bersama. Menurut Notoatmodjo (1998:113), manajemen mencakup fungsi yang luas antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*). Selain mencakup fungsi yang sangat luas, menurut Sedarmayanti (2007:13), secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk

memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Menurut Notoatmodjo (1998:110), tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal yang senada juga disampaikan oleh Hariandja (2007:3) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Ruang Lingkup MSDM

Lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin (1993) bahwa "... *all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function*". Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup dalam keenam kelompok yang terinci sebagai berikut (Gomes, 1995:5):

Bagan 1. Kegiatan yang Umum Tercakup Dalam Lingkup MSDM

RANCANGAN ORGANISASI
-Perencanaan Sumber Daya Manusia
-Analisis Pekerjaan
-Rancangan Pekerjaan
-Tim Kerja (Sistem Siosoteknik)
-Sistem Informasi
STAFFING
-Rekrut/Interview/mempekerjakan
-Affirmative action
-Promotion/pemindahan /separasi
-Pengangkatan/orientasi
-Metode-metode seleksi pekerja
SISTEM REWARD, TUNJANGAN-TUNJANGAN, DAN PEMATUHAN
-Program-program keamanan
-Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
-Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
-Administrasi kompensasi
-Administrasi pengupahan/penggajian
-Administrasi tunjangan asuransi
-Rencana-rencana pembagian keuntungan/pensiun
-Hubungan-hubungan kerja
MANAJEMEN FORMASI
-Penilaian manajemen/MBO
-Program peningkatan/produktivitas
-Penilaian performansi yang difokuskan pada klien
PENGEMBANGAN PEKERJA DAN ORGANISASI
-Pengembangan pengawasan/manajemen
-Perencanaan/pengembangan karier
-Program-program pembinaan/asistensi pekerjaan
-Pelatihan keterampilan, non manajemen
-Program-program persiapan pensiun
-Penelitian-penelitian terhadap sikap
KOMUNIKASI DAN RELASI PUBLIK
-Sistem-sistem informasi/laporan/catatan-catatan sumber daya manusia
-Komunikasi/publikasi pekerja
-Sistem penyaranan
-Penelitian sumber daya manusia

Sumber: Gomes, 1995:5

Rekrutmen dan seleksi termasuk dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Sebelum memasuki tahap rekrutmen dan seleksi, terlebih dahulu memasuki tahap rancangan organisasi yang diantaranya terdiri dari Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan, dan Rancangan Pekerjaan. Menurut Armstrong (2003:10) perencanaan sumber daya manusia adalah memperkirakan kebutuhan akan sumber daya manusia di suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Melalui proses rekrutmen dan seleksi, perkiraan tersebut mencakup jumlah SDM yang dibutuhkan berdasarkan kemampuan dan kompetensi, dan memformulasikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi.

2.2.2 Rekrutmen

Definisi dan Tujuan Rekrutmen

Menurut Gomes (1995:106) rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan menarik karena dalam praktiknya sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama, yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain, yang meliputi: (1) keadilan sosial (*social equity*), termasuk tindakan afirmatif (*affirmative action*), (2) efisiensi manajemen (*managerial efficiency*), dan (3) daya tanggap politik (*political responsiveness*). Sementara menurut Siagian (1994:102), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Hal yang senada dikemukakan oleh Notoatmodjo (1998:121) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

Penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikiran para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi (Notoatmodjo, 1998:121). Menurut Musanef (1996), rekrutmen adalah suatu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang melamar jabatan yang lowong/kosong, guna mendapatkan sebanyak mungkin calon/pelamar yang memenuhi syarat-syarat menurut *job description* dan analisis jabatan yang diminta untuk jabatan yang lowong pada suatu organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat dipahami rekrutmen adalah suatu proses ataupun kegiatan

mencari, dan menemukan serta menarik para pelamar untuk mengisi posisi ataupun jabatan tertentu yang kosong dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi (Siagian, 1994:102). Sementara menurut Notoatmodjo, tujuan rekrutmen yang lebih spesifik antara lain (Notoatmodjo, 1998:228):

- Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
- Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan
- Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
- Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya
- Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
- Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan
- Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja
- Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Menurut Armstrong (2003:395), ada 3 tahap dalam rekrutmen pekerja, yaitu:

1. *Defining requirements*, yaitu: mempersiapkan *job descriptions* dan spesifikasi pekerjaan, memutuskan tempo waktu dan kondisi para pekerja.

2. *Attracting candidates*, yaitu: meninjau dan mengevaluasi sumber daya alternatif/pelamar baik yang berasal dari dalam atau luar organisasi, melalui iklan, agen, dan konsultan.
3. *Selecting candidates*, yaitu: menyaring pelamar, wawancara, pengujian, penilaian calon pekerja, *assessment centres*, menawarkan pekerjaan, mendapatkan referensi, lalu menyiapkan kontrak kerja.

Seleksi adalah salah satu tahap dalam proses rekrutmen. Sebelum memasuki tahap seleksi harus melalui tahap *defining requirements* dan *attracting candidates*. Sebagai tahap terakhir dari proses rekrutmen, seleksi memiliki tugas yang sangat penting karena seleksi sangat menentukan keberlangsungan organisasi melalui orang-orang yang dinyatakan lulus seleksi.

2.2.3 Seleksi

Menurut Notoatmodjo (1998:125) setelah proses penarikan (rekrutmen) sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan tersebut. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Gomes, 2005:117).

Menurut Sulistiyani (2003:152), seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Hal senada juga dikemukakan oleh Noe yang mendefinisikan bahwa "*selection is the process by which companies decide who will or will not be allowed into their organizations*" (Noe et al., 2003:218). Menurut Gomes, seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak, tepat/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi (Gomes

(2005:117). Definisi lain yang lebih sederhana dikemukakan oleh Handoko. Menurut Handoko, seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak (Handoko, 1997:85). Sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya (Munandar, 2001).

Menurut Ivancevich dan Hoon (2002:111) “*selection is the process by which an organization chooses from a list of applicants the person or person who best meet the criteria for the position available*”. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Simamora (2004:201) seleksi (*selection*) adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Ruky (2003:155), seleksi adalah tahap mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan dan seyogyanya mempunyai potensi untuk dikembangkan agar bisa mengisi jabatan-jabatan lain yang mungkin lebih berat tanggung jawabnya.

Pada saat melakukan seleksi agar mendapatkan orang-orang yang tepat dalam mengisi sebuah pekerjaan atau jabatan, maka terdapat 5 (lima) fokus standar yang harus dipenuhi yaitu:

- *Reliability*, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dilihat dari karakteristik yang nantinya akan menentukan siapa yang diterima untuk suatu jabatan.
- *Validity*, sejauh mana kinerja yang dimiliki sesuai dengan kinerja sebuah pekerjaan. Terdapat 3 (tiga) strategi dalam *validity* (keabsahan), yaitu:
 - *Empirical validation*. Bentuk keabsahan ini dikenal dengan keabsahan kriteria (*criterion validation*), yang menghendaki bahwa suatu angka tes dalam pengertian strategik dapat dikorelasikan secara signifikansi dengan unsur-unsur penting dari kinerja pekerjaan. Hasil dari tes tertulis dapat dibandingkan dengan angka evaluasi kinerja.

- *Construct validation*. Ini mencakup usaha mengidentifikasi ciri-ciri psikologis atau ketangkasan yang dikaitkan dengan keberhasilan kinerja pekerjaan.
- *Content validation*. Ini menuntut bahwa kualifikasi-kualifikasi minimum secara logis akan dikaitkan dengan kewajiban-kewajiban dari jabatan yang akan ditempati oleh para pelamar.
- *Generalizability*, sejauh mana validitas metode seleksi yang digunakan dalam suatu kontes meluas ke konteks yang lain.
- *Utility*, sejauh mana informasi yang diperoleh dari metode seleksi meningkatkan efektivitas organisasi.
- *Legality*, akhir dari setiap metode seleksi adalah harus mematuhi hukum. Semua metode seleksi harus sesuai dengan hukum yang ada dan sesuai dengan *legal precedent*.

Sebagai salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berbagai keahlian yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh melalui proses seleksi maka untuk mendapatkan orang-orang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dicari, karakteristik dalam proses seleksi harus dirancang secara tepat. Menurut Mondy dan Noe, karakteristik tersebut adalah (Mondy dan Noe, 2005):

1. *Standardization*
Adanya standarisasi dan kesamaan dalam prosedur dan kondisi yang berhubungan dengan tes administrasi.
2. *Objectivity*
Adanya objektivitas dalam pengujian sehingga menghasilkan nilai yang sama.
3. *Norms*
Norma merupakan kerangka acuan untuk membandingkan pelamar yang satu dengan yang lainnya.

4. *Reliability*

Reliabilitas berguna untuk melihat sejauh mana tes seleksi tersebut memberikan hasil yang konsisten.

5. *Validity*

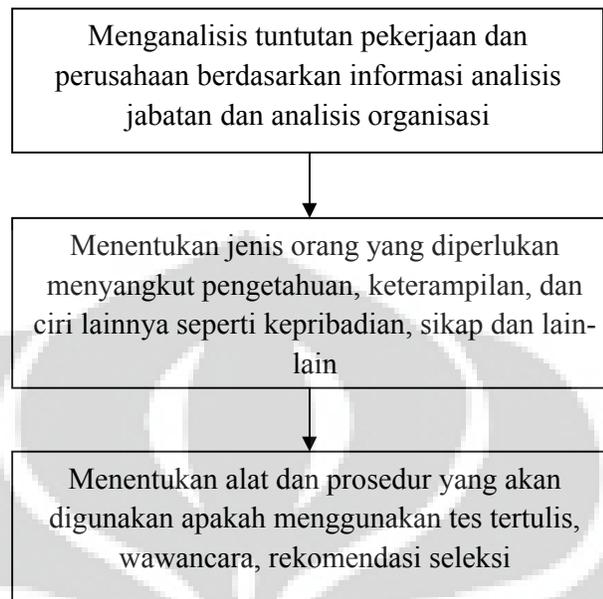
Validitas merupakan landasan penting dalam seleksi yang berguna untuk mengukur keabsahan hasil seleksi.

Efektivitas fungsi seleksi sangat ditentukan oleh beberapa syarat penting yang akan menjadi masukan bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan penerimaan dan penempatan seorang pekerja. Menurut Gomes (2005) untuk mendapatkan hasil seleksi yang efektif, maka harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Informasi analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan
2. Rencana-rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia atau tidaknya lowongan pekerjaan dalam organisasi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Pentingnya seleksi mengakibatkan kegiatan tersebut harus dilakukan secara tepat dan benar untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada prinsipnya, kegiatan seleksi tanpa melihat apakah seleksi yang dilakukan untuk pegawai baru, promosi, pemindahan, atau yang lain-lain berkaitan dengan tahap tertentu yaitu: penentuan tuntutan pekerjaan, penentuan jenis orang yang dibutuhkan, penentuan alat dan langkah-langkah prosedur seleksi, faktor yang harus diperhatikan dalam pemilihan alat atau prosedur seleksi dan siapa yang melakukan pelaksanaan seleksi (Hariandja, 2002:126). Berikut ini adalah bagan proses seleksi:

Bagan 2. Proses Seleksi



Sumber: Hariandja, 2002: 149

Secara umum proses seleksi meliputi langkah-langkah yaitu penentuan tuntutan tugas, penentuan jenis orang yang diperlukan dan penentuan alat dan prosedur seleksi yang akan digunakan. Penentuan tuntutan tugas dilakukan dengan mempelajari informasi analisis jabatan, penentuan jenis orang yang dibutuhkan, mengacu pada pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, kemampuan dan aspek lainnya, dan penentuan alat seleksi mengacu pada metode yang digunakan (Hariandja, 2002:148).

Menurut Gomes (2005:123) ada 9 metode yang biasanya digunakan dalam seleksi yakni:

1. Tinjauan data biografis
Tinjauan mengenai pendidikan dan pengalaman dari seorang pelamar melalui suatu bentuk pengajuan lamaran yang dibakukan.
2. Tes ketangkasan
Jenis tes kedua untuk mengukur ciri-ciri kepribadian atau karakteristik-karakteristik, yang kemudian dibandingkan dengan profil-profil dari para pekerja yang ada yang dianggap sukses dalam jabatan, atau terhadap ciri-ciri yang diduga korelasi dengan kerja melalui *construct validation*.

3. Tes kemampuan

Tes ini mengukur luasnya kemampuan umum atau keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan melalui *empirical* atau *construct validation*.

4. Tes performansi

Semakin dekat tes kemampuan merangsang tugas-tugas pekerjaan dan konteks yang aktual, tes tersebut semakin menjadi tes performansi. Penelitian menunjukkan tes-tes kemampuan berhubungan secara valid dengan performansi pekerjaan berikutnya.

5. Referensi

Referensi merupakan metode seleksi yang penting, dipakai untuk memeriksa pendidikan dan riwayat-riwayat atau untuk memperoleh keterangan tentang kepribadian atau keterampilan pelamar. Kelemahan dari metode ini adalah referensi biasanya positif yang oleh karenanya mengurangi keefektifannya seperti alat seleksi.

6. Evaluasi performansi

Evaluasi-evaluasi performansi/kinerja sebelumnya sering dipakai untuk menilai potensi bagi penugasan kembali atau promosi, atau bahkan persyaratan bagi lowongan promosi tertentu. Adalah valid sepanjang penilaian-penilaian didasarkan pada kinerja pekerjaan, dan kinerja ini mencakup kecakapan-kecakapan dan kemampuan-kemampuan yang sama seperti yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Reliabilitasnya didasarkan pada tingkat kesesuaian penilaian diantara evaluasi-evaluasi supervise sebelumnya.

7. Wawancara

Wawancara-wawancara merupakan metode seleksi, penempatan dan promosi yang paling populer. Wawancara-wawancara akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengamati kinerja atau penampilan seorang pelamar dan keterampilan-keterampilan antar perorangan, dan untuk menanyakan hal-hal yang tidak dimuat dalam *form-form* lamaran.

8. Pusat-pusat penilaian

Pusat-pusat penilaian berusaha untuk memperkenalkan beberapa pelamar dengan keadaan-keadaan kerja yang merangsang supaya menekankan kinerjanya pada tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

9. Masa percobaan

Masa percobaan memiliki faktor validitas dan reliabilitas yang mungkin tinggi karena metode ini mengukur kinerja aktual pada kerja. Metode ini juga mempunyai risiko yang sangat besar dan biaya yang tinggi bagi organisasi seorang pekerja yang secara potensial tidak berkualitas menduduki suatu jabatan penting sampai dia melakukan banyak kesalahan yang serius baru kemudian dipertimbangkan dan dikatakan bahwa yang bersangkutan tidak cocok dengan jabatan tersebut.

2.2.4 Kompetensi

Menurut Pfeffee (2007) kompetensi adalah karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Kompetensi atau kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan suatu yang bersifat mental (Gibson, et.al, 1992). Kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performance*) di tempat kerja. Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Jadi kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan, sehingga kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai kinerja unggul atau efektif.

Armstrong (2001) membedakan pengertian *competence* dan *competency*, *competence* menggambarkan apa yang dibutuhkan seseorang agar ia mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian *competence* ini memberikan

perhatian pada akibat (*effect*) dari pada usaha (*effort*) dan *output* dari pada *input* sedangkan *competency* mengacu pada dimensi-dimensi perilaku sehingga sering disebut kompetensi perilaku (*behavior competencies*) karena dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang berperilaku ketika semua karyawan melakukan peranannya dengan baik.

Berdasarkan beberapa definisi kompetensi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat dilihat komponen-komponen atau karaktersitik yang membentuk sebuah kompetensi adalah (Spencer dan Spencer dalam Pfeffer, et.al, 2007):

1. *Motives*

Yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan yang berbeda dari orang lain.

2. *Traits*

Merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya rasa percaya diri (*self confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan (*stress resistance*), dan daya tahan (*hardliness*).

3. *Self Concept*

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Perilaku nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang, untuk mengetahui bagaimana nilai (*value*) yang dimiliki seseorang. Misalnya seorang pemimpin harus memiliki perilaku sebagai pemimpin

4. *Knowledge*

Merupakan informasi seseorang dalam lingkup tertentu. *Knowledge* merupakan komponen yang sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam

mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlukan dalam pekerjaan.

5. *Skills*

Merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keahlian mental atau kognitif meliputi cara berfikir secara analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan, serta berfikir secara konseptual atau mengenal pola data yang kompleks).

Dalam melaksanakan berbagai tugas dalam organisasi diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pekerja. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terbagi ke dalam 4 (empat) golongan, yaitu (Katz dalam Pfeffer, 2007):

1. Kemampuan teknis

Mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan teknik-teknik.

2. Kemampuan manajerial

Mencakup kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, dan penilaian.

3. Kemampuan kemanusiaan

Berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini kemampuan ini meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat tim, menyelesaikan konflik, dan sebagainya.

4. Kemampuan konseptual

Mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, yang meliputi bagaimana berbagai fungsi organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan pada suatu bagian mempengaruhi seluruh bagian lain, dan ia mencakup pula visualisasi hubungan antara usaha

perorangan dengan industri, masyarakat, dan ketentuan-ketentuan politis, sosial dan ekonomis negara sebagai keseluruhan. Kemampuan konseptual juga meliputi kemampuan-kemampuan memvisualisasikan hari depan organisasi dan visinya terhadap hari depan organisasi itu.

2.2.5 Efektivitas

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*nya. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) merupakan dua istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi, tentang arti dari efektif maupun efisien terdapat beberapa pendapat.

Robbins (1990:49) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Pertanyaan berikutnya adalah bagaimana mengukur atau menguji organisasi? Beberapa teori dan hasil penelitian telah menawarkan beberapa model untuk menguji efektivitas organisasi. Pendekatan tradisional digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi individu dalam rangka untuk mempertemukan kemampuan dan tujuan organisasi tersebut dalam setiap bidang yang khusus.

Menurut Bernard (Nurudi, 2007:25), arti efektif dan efisien adalah sebagai berikut:

“When a specific desired and is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the action are more important than the attainment of the desired end and are dissatisfactory, effective action, we shall say, it is inefficient. When the unsought consequences are unimportant or trivial, the action is efficient. Accordingly, we shall say that an action is effective if it specific objective aim. It is efficient if it satisfies the motivates of aim, whatever it is effective or not.”

Bila suatu tujuan tertentu dapat dicapai, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, maka kegiatan tersebut efektif namun tidak efisien. Bila akibat-akibat yang tidak dicari itu tidak penting, sementara hasilnya yang dicapai memuaskan, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Sementara sesuatu itu efisien bila hasilnya memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas ia efektif atau tidak.

Disamping itu, menurut Bernard, pengertian pengertian efektif dan efisien dikaitkan dengan sistem kerjasama seperti dalam organisasi perusahaan atau lembaga pemerintahan, sebagai berikut:

“Effectiveness of cooperative effort relates to accomplishment of an objective of the system and it is determined with a view to the system’s requirement. The efficient of the cooperative system is the resultant of the efficiency of the individuals furnishing the constituent effort, that is, as viewed by them.”

Efektivitas merupakan bentuk kerjasama sebagai usaha yang berhubungan dengan pemenuhan tujuan dari sistem sebagai bentuk persyaratan sistem. Sementara efisiensi dalam hubungan kerjasama suatu sistem merupakan hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi dikatakan efektif bila tujuan suatu organisasi tersebut tercapai. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya terlalu besar sehingga menyebabkan ketidakpuasan maka dapat dikatakan tidak efisien.

Menurut Drucker dalam Nurudin, menyatakan bahwa *“effectiveness is to do the right things: while efficiency is to do the right”* (efektivitas berarti melakukan sesuatu yang benar, sementara efisien berarti melakukan sesuatu dengan benar). Atau juga *“effectiveness means how far we achieve the goal and efficiency means how do we mix various resources properly”*. Efektivitas berarti sejauh mana kita mencapai tujuan, sementara efisiensi berarti bagaimana kita mengelola sumber daya yang ada dengan cermat. Efektif tetapi tidak efisien

berarti dalam mencapai suatu tujuan menggunakan sumber daya yang berlebihan atau bisa disebut ekonomi biaya tinggi. Sementara efisien namun tidak efektif berarti dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik namun sasaran tidak tercapai. Efektif lebih mengarah pada pencapaian sasaran, sementara efisien mengarah pada kemampuan menggunakan sumber daya yang ada secara baik (tidak berlebihan) untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Nurudin, 2007:26).

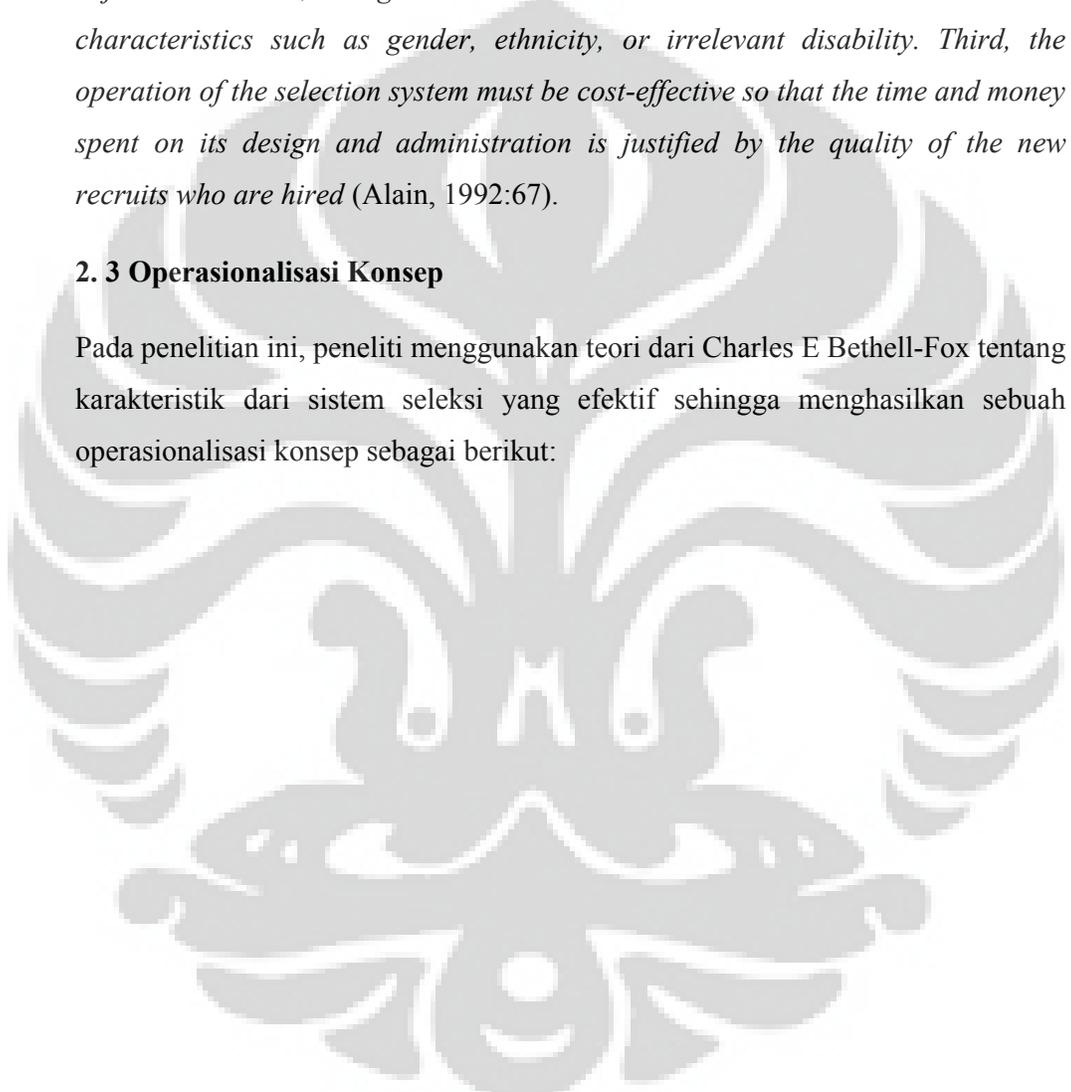
Menurut Quinn and Roughbaugh dalam Kasim (1993:30), menunjukkan bahwa kriteria efektivitas organisasi dalam pendekatan nilai-nilai yang bersaing mendapai penekanan yang bergeser selagi organisasi yang baru bergerak melalui siklus kehidupan organisasi. Diklasifikasikan bahwa konstruksi efektivitas suatu organisasi dapat dibedakan menjadi empat model, yaitu: (1) model tujuan rasional, (2) model hubungan manusia, (3) model sistem terbuka, (4) model proses internal.

Efisien tetapi tidak efektif berarti baik dalam memanfaatkan sumber daya (*input*), tetapi tidak mencapai sasaran. Sebaliknya, efektif tetapi tidak efisien berarti dalam mencapai sasaran menggunakan sumber daya berlebihan atau lazim dikatakan ekonomi biaya tinggi. Tetapi yang paling parah adalah tidak efisien dan juga tidak efektif, artinya ada pemborosan sumber daya tanpa mencapai sasaran atau penghambur-hamburan sumber daya. Efisien harus selalu bersifat kuantitatif dan dapat diukur (*measurable*), sedangkan efektif mengandung pula pengertian kualitatif. Efektif lebih mengarah ke pencapaian sasaran. Efisien dalam menggunakan masukan (*input*) akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, yang merupakan tujuan dari setiap organisasi apapun bidang kegiatannya. Hal yang paling rawan adalah apabila efisien selalu diartikan sebagai penghematan, karena bisa mengganggu operasi, sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi hasil akhir, karena sasarannya tidak tercapai dan produktivitasnya akan juga tidak setinggi yang diharapkan. Penghematan sebenarnya hanya sebagian dari efisiensi. Persepsi yang tidak tepat mengenai efisiensi dengan menganggap semata-mata sebagai penghematan sama halnya dengan penghayatan yang tidak tepat mengenai *Cost Reduction Programm* (Program Pengurangan Biaya), yang sebaliknya dipandang sebagai *Cost Improvement Programm* (Program Perbaikan Biaya) yang berarti mengefektifkan biaya.

Konsep efektivitas sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia dalam hal efektivitas seleksi. Menurut Charles E Bethell-Fox, *“Selection systems, to be effective, must exhibit certain characteristics. First, they must successfully identify the person in the applicant pool who is the suited to take the job and provide the sort of job performance the organisation needs to gain its objectives. Second, this goal must be achieved without bias towards irrelevant characteristics such as gender, ethnicity, or irrelevant disability. Third, the operation of the selection system must be cost-effective so that the time and money spent on its design and administration is justified by the quality of the new recruits who are hired (Alain, 1992:67).*

2. 3 Operasionalisasi Konsep

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dari Charles E Bethell-Fox tentang karakteristik dari sistem seleksi yang efektif sehingga menghasilkan sebuah operasionalisasi konsep sebagai berikut:



Tabel 3.Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Kategori	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	
					Primer	Sekunder
Efektivitas	Efektivitas Sistem Seleksi	Efektif/ Belum Efektif	1. Dapat mengetahui dari sekumpulan pelamar, orang yang paling tepat untuk suatu pekerjaan	- Pelaksanaan Kompetensi Dasar Tes	Wawancara mendalam	Studi literatur
				- Pelaksanaan Kompetensi Bidang Tes		
			2. Dapat mencapai tujuan	- Tercapainya percepatan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian - Terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional - Terciptanya penetapan standar nilai	Wawancara mendalam	Studi literatur
			3. Biaya pelaksanaan sistem seleksi efektif	- Nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi - Keadilan yang diciptakan oleh sistem seleksi - Efisiensi anggaran yang dikeluarkan dalam pelaksanaan sistem seleksi	Wawancara mendalam	Studi literatur

Sumber: Diolah oleh peneliti



BAB 3

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang relevan dengan tema yang diangkat. Bab ini menjabarkan pendekatan penelitian yang digunakan hingga lokasi penelitian.

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah cara manusia dalam usaha mengerti sebuah fenomena sosial. Pendekatan penelitian memberikan asumsi mengenai dunia sosial, bagaimana ilmu pengetahuan dikelola, dan apa yang sesungguhnya merupakan masalah, solusi, dan kriteria pembuktian (Creswell, 1994:1). Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan positivis. Peneliti ingin memberikan perhatian utama pada efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara berdasarkan pada teori karakteristik sistem seleksi yang efektif.

Kriteria kualitas penelitian positivistik antara lain terlihat dari segi metodologi yang mencakup reliabilitas, validitas, dan objektivitas. Reliabilitas adalah pemakaian istilah untuk menunjukkan konsistensi dari data yang dikumpulkan terhadap data yang diperoleh dari sumber lain, serta sejalan dengan apa yang sudah diketahui orang. Validitas yang dimaksud merupakan suatu keyakinan bahwa analisis dan data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan apa yang terjadi di tempat penelitian. Objektivitas merupakan suatu pengukuran yang bebas dari penilaian yang subjektif. Terkait dengan objektivitas, Neuman mengatakan bahwa pada penelitian dengan paradigm positivis, peneliti harus objektif dan netral dalam mengukur aspek kehidupan social, memeriksa bukti, memperhatikan penelitian lainnya. Menurutnya, *the researcher remains detached, neutral, and objective, as he or she measures aspects of social life, examines evidence, and replicated the research of others* (Neuman, 2003: 86).

3.2 Jenis Penelitian

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti (Nazir, 2003:54). Terkait dengan hal itu, penelitian ini bertujuan memberi gambaran sistematis dan faktual sesuai dengan fakta-fakta yang ada mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini termasuk penelitian murni karena penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan peneliti sendiri dalam kerangka akademis. Penelitian murni lebih banyak ditujukan bagi pemenuhan keinginan atau kebutuhan peneliti, sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk menentukan permasalahan apa yang akan diteliti. Fokus penelitian ada pada logika dan rancangan penelitian yang dibuat oleh peneliti sendiri (Prasetyo dan Jannah, 2005). Hal yang senada juga dikemukakan oleh Neuman, "*Basic research advances fundamental knowledge about the social world* (2003:21). Artinya, penelitian murni memiliki manfaat untuk memajukan pengetahuan mengenai dunia sosial. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini ditujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Publik khususnya mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*, karena penelitian ini hanya dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu yang tertentu yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Desember 2011 dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan. Walaupun penelitian dilakukan dalam satu waktu tertentu tentu tidak dibatasi pada hitungan minggu, hitungan bulan, atau hitungan tahun saja akan tetapi sampai penelitian itu selesai. Jadi ketika peneliti

merasa ada data-data yang tidak lengkap maka peneliti dapat kembali ke lapangan untuk melengkapi data (Prasetyo dan Jannah, 2005).

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dimana peneliti menggunakan studi lapangan dengan wawancara mendalam dan studi literatur sebagai teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan (Sugiyono, 2005). Dalam usaha untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan peneliti, maka peneliti mengumpulkan data primer dan sekunder dengan cara:

1. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara. Data primer diperoleh secara langsung dari sejumlah informan melalui teknik wawancara terstruktur (*structured interview*) atau sering juga disebut wawancara mendalam. Dengan teknik ini, peneliti mempersiapkan terlebih dahulu pedoman wawancara berupa poin-poin pertanyaan yang akan diajukan untuk masing-masing informan yang terkait dengan tema penelitian ini.

Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan merupakan faktor penting karena informan adalah orang-orang yang akan memberikan informasi dan data yang selanjutnya akan dianalisis oleh peneliti. Oleh karena itu pemilihan informan harus benar-benar selektif sesuai dengan kriteria ideal yang dikemukakan oleh Neuman (2006:411) berikut ini:

- a. Seseorang yang mengetahui dengan baik budaya daerahnya dan menyaksikan kejadian-kejadian di tempatnya
- b. Seseorang yang terlibat secara mendalam dengan kegiatan yang ada di tempat penelitian

- c. Seseorang yang dapat meluangkan waktunya dengan peneliti, karena wawancara yang dilakukan membutuhkan waktu yang cukup lama
- d. Seseorang yang non-analitis. Non-analitis informan adalah seseorang yang mengetahui dengan baik situasi tempatnya tanpa menganalisis kejadian.

Berdasarkan kriteria di atas, untuk memperoleh informasi mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan para informan yang kompeten dibidangnya masing-masing yaitu:

1. Dra. Heri Susilowati, MM selaku Kepala Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara, data yang diperoleh adalah data tentang tujuan *Computer Assisted Test* (CAT), kinerja CPNS BKN yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dan sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan CPNS BKN
2. Drs. Margi Prayitno, M.Si selaku Kepala Subdit Kinerja Pegawai Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara, data yang diperoleh adalah data tentang kinerja CPNS BKN yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
3. Drs. Porman Simatupang selaku Kepala Seksi Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara, data yang diperoleh adalah data tentang tujuan *Computer Assisted Test* (CAT), kinerja CPNS BKN yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dan sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan CPNS BKN
4. Sumardi, S.Pd, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Pengadaan dan Penempatan Pegawai Badan Kepegawaian Negara, data yang diperoleh adalah data tentang Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN tahun 2009 dan 2010, tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dan rincian biaya pelaksanaan seleksi CPNS BKN tahun 2008 dan 2009

5. Sose Raeinaldo, S.Kom, Henny Qurratul Aini, SE, dan Arina Tantya Asianti, S.IP selaku peserta yang pernah menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara, data yang diperoleh adalah data tentang tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian

Ketepatan dalam pemilihan informan pada sebuah penelitian sangat penting karena berkaitan dengan hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti memilih informan di atas karena terkait dengan tema penelitian yang peneliti angkat.

2. Studi Literatur/ Kepustakaan

Dengan melakukan studi literatur, peneliti memperoleh data sekunder yang berguna untuk mendukung data primer yang telah didapatkan melalui studi lapangan. Studi literatur dapat dilakukan dengan melakukan studi terhadap bahan-bahan kepustakaan seperti buku, jurnal, internet, dan dokumen-dokumen instansi yang berkaitan dengan tema penelitian.

3. 4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan oleh peneliti untuk menjawab pokok permasalahan yang ada melalui data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu metode analisis deskriptif kualitatif. Metode kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi. Seringkali gambaran dalam analisis deskriptif memerlukan dukungan data kuantitatif untuk lebih mempermudah memahami masalah yang sesungguhnya. Angka-angka yang digunakan pada penelitian ini tetap dalam kerangka penelitian deskriptif, artinya tujuan analisis ini untuk mengetahui efektivitas dari penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi. Alat statistik yang digunakan adalah: prosentasi (%) untuk mengetahui proporsi data dalam persen. Alat statistik berfungsi untuk mempertegas diskripsi melalui angka dalam membahas masalah pokok penelitian.

3. 5 Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Negara karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Terkait masalah Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Negara, dimana salah satu pilar dari Reformasi Birokrasi tersebut adalah reformasi dalam bidang sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mendukung reformasi dalam bidang SDM adalah penyelenggaraan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi
2. Penyelenggaraan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara baru berjalan kurang lebih 2 tahun yang diselenggarakan pertama kali pada November 2009
3. Belum ada studi atau kajian mengenai penyelenggaraan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Publik khususnya mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi
4. Badan Kepegawaian Negara harus menjadi *role model* bagi instansi yang lain.

BAB 4

GAMBARAN UMUM TENTANG *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) DI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Dalam bab ini dijelaskan gambaran secara umum tentang Badan Kepegawaian Negara dan secara khusus mengenai metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara.

4.1 Sejarah Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Pembentukan Badan Kepegawaian Negara diawali pada pasca revolusi fisik dimana pembinaan kepegawaian terpecah menjadi dua yaitu: Pegawai Negeri Sipil yang berada di Pemerintahan Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil yang berada di bawah pemerintah Hindia Belanda. Keadaan ini menyebabkan pembinaannya berada pada dua lembaga.

Kantor Urusan Pegawai Negeri Sipil yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948 berkedudukan di Ibu Kota Negara Republik Indonesia yang berkedudukan di Yogyakarta sampai dengan tahun 1949. Tanggal penetapan Peraturan Pemerintah tersebut dijadikan sebagai hari jadi Badan Kepegawaian Negara. KUP dipimpin oleh seorang kepala yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Perdana Menteri dan langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Perdana Menteri. Pada masa awal, KUP dipimpin oleh seorang kepala yang bernama Raden Pandji Soeroso. Tugas pokok KUP adalah mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji Pegawai Negeri serta mengawasi supaya peraturan-peraturan tentang kepegawaian dijalankan dengan tepat. Selain di Yogyakarta, pada tahun yang sama pemerintah juga menetapkan pembentukan perwakilan KUP untuk wilayah Indonesia bagian timur yang berkedudukan di Makassar.

Gambar 1. Kantor Urusan Pegawai Bagian Tata Usaha Kepegawaian di Yogyakarta



Sumber: www.bkn.go.id

Dienst Voor Algemene Personele Zaken (DVAPZ) yang lebih dikenal dengan Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP), yang berkedudukan di Jakarta dibentuk dengan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda No. 13 Tahun 1948 tanggal 9 Juni 1948. Djawatan Umum Urusan Pegawai ini menangani urusan kepegawaian yang diduduki oleh Pemerintah Hindia Belanda.

Setelah adanya pemulihan kekuasaan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kembalinya Ibu Kota ke Jakarta dibentuklah Kantor Urusan Pegawai dengan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1950 dan berkedudukan di Jakarta. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah tersebut, sekaligus dihapuskannya Kantor Urusan Pegawai di Yogyakarta dan Djawatan Urusan Umum Pegawai di Jakarta. Sejak saat itu semua urusan pegawai di seluruh Indonesia baik yang berasal dari Republik Indonesia maupun pegawai yang berasal dari Hindia Belanda ditangani oleh Kantor Urusan Pegawai di Jakarta. Meskipun KUP berkedudukan di Jakarta, dalam pelaksanaan tugasnya masih ada unit kerja yang berkedudukan di daerah, yaitu Bagian Tata Usaha Kepegawaian (Biro TUK) di Yogyakarta dan Bagian Pensiun dan Tunjangan (Biro P&T) di Bandung.

Kemudian sesuai dengan perkembangan zaman dimana peran Aparatur Pemerintah semakin dirasakan penting, maka pemerintah perlu menetapkan

kembali kedudukan, tugas pokok dan fungsi organisasi Kantor Urusan Pegawai. Untuk itu maka Kantor Urusan Pegawai yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan kepegawaian dirubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara dengan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1972.

Dengan adanya perkembangan kebutuhan organisasi Badan Administrasi Kepegawaian Negara sebagaimana ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1972 dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan organisasi. Maka untuk memenuhi kebutuhan organisasi, pemerintah telah beberapa kali melakukan penyempurnaan diataranya melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1984 tentang Penyempurnaan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Keputusan Presiden No. 15 tahun 1988, Keputusan Presiden No. 143 tahun 1998 dan terakhir dengan Keputusan Presiden No. 95 tahun 1999 dan sekaligus merubah nama Badan Administrasi Kepegawaian Negara menjadi Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 4. Keberadaan Institusi Kepegawaian Sampai Terbentuknya Badan Kepegawaian Negara (BKN)

No	Nama Resmi	Sumber Hukum	Keterangan
1	2	3	4
1.	Kantor Urusan Kepegawaian Negeri (KUP)	PP No. 11 Tahun 1948 tanggal 30-5-1948	Di bawah Pemerintah RI berkedudukan di Yogyakarta
2.	Dienst Algemeen Personele Zaken (DAPZ)/Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP)	Keputusan Letnan Jenderal Gubernur Hindia Belanda tanggal 9-6-1948	Dibentuk Pemerintah Hindia Belanda berkedudukan di Jakarta
3.	Kantor Urusan Pegawai Negeri (KUP)	PP No. 32 Tahun 1950 tanggal 15-12-1950	Penggabungan KUP dan DUUP berkedudukan di Jakarta
4.	Badan Administrasi Kepegawaian Negara	PP No. 32 Tahun 1972 tanggal 3-11-1972	Menyempurnakan dan mengembangkan administrasi kepegawaian berkedudukan di Jakarta
5.	Badan Kepegawaian Negara (BKN)	Keppres No. 95 tahun 1999 dan UU No. 43 tahun 1999	Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi dan prestasi kerja berkedudukan di Jakarta

Sumber: Grand Design Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi Dengan *Computer Assisted Test* (2009)

4.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian mengemban amanat Undang-Undang untuk menjamin kelancaran

penyelenggaraan manajemen kepegawaian nasional. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka Badan Kepegawaian Negara memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasinya melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Adapun visi Badan Kepegawaian Negara adalah:

“PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG PROFESIONAL, NETRAL DAN SEJAHTERA”

Perumusan visi sebagai tersebut diatas, berlandaskan atas pemikiran strategis yaitu amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 12 Ayat (2): *Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.*

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan ke depan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan RENSTRA Badan Kepegawaian Negara. Adapun misi Badan Kepegawaian Negara adalah:

“MENYELENGGARAKAN MANAJEMEN PNS BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN PNS YANG PROFESIONAL, NETRAL DAN SEJAHTERA”

Berdasarkan misi tersebut, Badan Kepegawaian Negara harus mampu menjadi lembaga pemerintah non kementerian yang dapat menyelenggarakan manajemen PNS baik di pusat maupun daerah untuk mewujudkan PNS yang profesional dan sejahtera.

4.3 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara

Badan Kepegawaian Negara adalah lembaga pemerintah pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. Badan Kepegawaian Negara berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden dan dalam pelaksanaan tugas operasionalnya dikoordinasikan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Badan Kepegawaian Negara mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kepegawaian dan penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan, dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil
2. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara
3. Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi antar propinsi dan penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma standar dan prosedur
4. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian kepada instansi pemerintah dan koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Negara
5. Pelancaran kegiatan instansi pemerintah di bidang administrasi kepegawaian
6. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum ketatausahaan organisasi dan tata laksana kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga
7. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya dan perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro

8. Penetapan sistem informasi di bidangnya
9. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi dan perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kepegawaian
10. Penyusunan norma standar dan prosedur kepegawaian negara dan pengendaliannya serta penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah
11. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar propinsi serta perumusan standar dan prosedur menangani perencanaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan, pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, serta kedudukan hukum PNS
12. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara nasional dan perencanaan kebijakan serta pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan struktural
13. Pengawasan dan pengendalian norma standar dan prosedur kepegawaian.

4.4 Metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara

Proses seleksi secara nasional diatur di dalam Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS baik dari tenaga honorer maupun dari pelamar umum. Tetapi, khusus untuk seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diatur di dalam Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian Penyaringan CPNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Dalam Perka BKN tersebut dikatakan bahwa pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilaksanakan secara netral, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, dan daerah. Untuk lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan

Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test (CAT)*.

Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standar Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. *Computer Assisted Test* merupakan hasil *benchmark/studi* banding dari negara-negara yang telah menggunakan *Computer Assisted Test* misalnya *Civil Service Commission* di Filipina, terutama untuk merekrut Pegawai Negeri Sipil. Pada penerapannya di Indonesia *Computer Assisted Test* dikembangkan dengan beberapa perubahan yang disesuaikan dengan norma, situasi dan kondisi sistem kepegawaian yang ada.

Keberadaan *Computer Assisted Test (CAT)* di Badan Kepegawaian Negara merupakan buah pikir dari Bapak Murgiono mantan Direktur Rekrutmen dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2002, beliau mulai terfikir untuk mengimplementasikan *Computer Assisted Test (CAT)* di Badan Kepegawaian Negara seperti di Filipina. Meskipun pemikiran tentang *Computer Assisted Test (CAT)* sudah ada sejak tahun 2002 namun implementasi *Computer Assisted Test (CAT)* untuk seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara baru berjalan dua tahun yaitu tahun 2009 dan 2010. Sebelum diimplementasikan, pada tahun 2008 Badan Kepegawaian Negara terlebih dulu melakukan simulasi tentang *Computer Assisted Test (CAT)* yang diikuti oleh 28 peserta terdiri dari Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2009 proses/tahapan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut:

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) meliputi:
 - a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - c. Tes Skala Kematangan (TSK)
2. Ujian tahap kedua meliputi:
 - a. Tes Kompetensi Bidang (TKB)

b. *Wawancara/interview.*

Proses atau tahapan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2010 sedikit berbeda dengan tahun 2009. Tahun 2010 Badan Kepegawaian Negara menambahkan tes potensi pada proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipilnya sebelum wawancara sehingga proses/tahapan seleksi sebagai berikut:

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) meliputi:
 - a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TSK)
 - c. Tes Skala Kematangan
2. Bagi peserta ujian TKD yang memperoleh nilai 275 ke atas dapat mengikuti Tes Potensi (Psikotes)
3. Ujian tahap kedua meliputi:
 - a. Tes Kompetensi Bidang
 - b. Tes Potensi
 - c. *Wawancara/interview.*

Untuk tahun 2010, selain menambahkan tes potensi pada tahapan seleksinya Badan Kepegawaian Negara juga menetapkan standar minimal kelulusan untuk Tes Kompetensi Dasar (TKD) yaitu 275 dari total nilai 500. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh hasil seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009 yang pada tahun tersebut 30% nilai peserta diatas 275. Dari keseluruhan proses seleksi, yang menggunakan alat bantu komputer hanya Tes Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan) dan Tes Kompetensi Bidang.

Tes seleksi menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* mudah, (1) peserta *log in* berdasarkan nomor tes masing-masing peserta, (2) melengkapi biodata yang sudah tersedia pada layar komputer, (3) mengerjakan soal tes yang sudah tersedia pada layar komputer (Tes Kompetensi Dasar maupun Tes Kompetensi Bidang) yaitu dengan cara mengklik jawaban yang dianggap benar. Bagi pelamar yang akan mengisi formasi jabatan yang memerlukan keahlian atau keterampilan tertentu dilakukan TKB yang bersifat praktik, (4) setelah selesai

mengerjakan soal, klik *finish*. Untuk mengetahui skor yang diperoleh, peserta harus *log in* kembali. Untuk Tes Kompetensi Dasar pada tahun 2010, peserta dinyatakan lulus jika mendapatkan skor minimal 275. Bagi peserta yang lulus, pada layar komputer akan tertulis “Selamat, anda berhak mengikuti tes selanjutnya” namun bagi peserta yang gagal, pada layar komputer akan muncul tulisan “Maaf, skor anda tidak memenuhi. Terimakasih.” Untuk Tes Kompetensi Bidang menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* pun sama, peserta dapat langsung mengetahui hasilnya setelah peserta selesai mengerjakan soal karena komputer secara langsung mengolah jawaban peserta. Selain melalui layar komputer, hasil tes peserta juga diumumkan pada papan pengumuman yang terdapat di luar ruang ujian. Bagi peserta yang dinyatakan lulus dapat mengikuti seleksi tahap selanjutnya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan oleh panitia seleksi BKN.

Dalam penerapannya, *Computer Assisted Test (CAT)* memiliki tujuan dan manfaat yaitu:

Maksud dan Tujuan *Computer Assisted Test (CAT)*

1. Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
2. Menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional
3. Menetapkan standar nilai.

Keunggulan/Manfaat Penggunaan *Computer Assisted Test (CAT)*

1. Peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet
2. Peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh
3. Komputer menyediakan keseluruhan materi soal Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan)
4. Penilaian dilakukan secara obyektif
5. Peserta ujian dapat mengakses dengan mudah terhadap pencapaian hasil (skor) yang diperoleh.

Gambar 2. Alur Rekrutmen dan Seleksi Dengan Menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*



Sumber: www.bkn.go.id

Gambar di atas adalah gambar alur rekrutmen dan seleksi pada Badan Kepegawaian Negara dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*. Pertama, para pelamar harus diseleksi secara administrasi oleh Badan Kepegawaian Negara. Bagi pelamar yang lulus berhak mengikuti proses selanjutnya yaitu melakukan Tes Kompetensi Dasar dengan *Computer Assisted Test (CAT)*. Para peserta yang memenuhi skor minimal dari yang sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara yaitu 275 untuk tahun 2010, berhak mendapatkan sertifikasi lulus Tes Kompetensi Dasar yang berlaku selama dua tahun. Untuk peserta yang tidak lulus tidak mendapatkan sertifikasi. Setelah mendapatkan sertifikasi, para peserta berhak mengikuti Tes Kompetensi Bidang, tes potensi dan yang terakhir wawancara. Jika peserta tersebut lulus dalam Tes Kompetensi Bidang, tes potensi, dan wawancara maka peserta tersebut berhak menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk selanjutnya menjadi Pegawai Negeri Sipil yang professional.

BAB 5

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

Bab ini menjelaskan mengenai analisis hasil penelitian yang bertemakan tentang efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi.

5.1 Sistem Seleksi Dapat Mengetahui dari Sekumpulan Pelamar, Orang yang Paling Tepat Untuk Suatu Pekerjaan

Seleksi adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen sumber daya manusia, seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai. Sama halnya dengan rekrutmen, seleksi memiliki tugas yang sangat penting karena seleksi sangat menentukan keberlangsungan organisasi melalui orang-orang yang dinyatakan lulus seleksi. Keberhasilan suatu sistem seleksi salah satunya ditentukan oleh sistem yang digunakan, sistem tersebut harus dapat mengetahui dari sekumpulan pelamar orang yang paling tepat untuk menduduki jabatan tertentu atau dengan kata lain sistem seleksi tersebut harus dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat atau jabatan yang tepat.

5.1.1 Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar

Tes Kompetensi Dasar (TKD) Tahun 2009

Penerapan metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara dimulai sejak tahun 2009 melalui proses/tahapan seleksi sebagai berikut:

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) meliputi:
 - a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TBS)
 - c. Tes Skala Kematangan (TSK)
2. Ujian Tahap kedua meliputi:
 - a. Tes Kompetensi Bidang (TKB)
 - b. Wawancara/*interview*.

Dari proses seleksi di atas, tes seleksi yang menggunakan alat bantu komputer hanya Tes Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan) dan Tes Kompetensi Bidang. Dalam Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 tahun 2010 dijelaskan bahwa kompetensi dasar adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki bagi pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan sedangkan kompetensi bidang adalah kemampuan dan atau keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar.

Tahun 2009 total pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi berjumlah 823 pelamar. Ke 823 pelamar yang lulus seleksi administrasi akan mengikuti ujian tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan. Berikut tabel peserta Tes Kompetensi Dasar berdasarkan bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar tahun 2009:

Tabel 5. Peserta Tes Kompetensi Dasar Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2009

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD
1	S2 Psikologi	<i>Accesor</i>	12
2	S1 Psikologi	Pengolah Data Konseling Pegawai	25
3	S1 Psikologi	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	25
4	S1 Psikologi	Psikolog	6
5	S1 Psikologi	Penyusun Referensi Jabatan	17
6	S1 Komunikasi	Penyusun Informasi dan Publikasi	16
7	S1 Komunikasi	Pranata Humas	44
8	S1 Ilmu Hukum	Penyiap Bahan Peraturan	14
9	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Hukum Disiplin	10
10	S1 Ilmu Hukum	Penelaah Permasalahan Kepegawaian	11
11	S1 Ilmu Hukum	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS Pus/Da	4
12	S1 Ilmu Hukum	Pengolah Pertimbangan Tek. Mut. PNS Pus/Da	24
13	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Materi Bankum	85
14	S1 Ilmu Hukum	Konseptor Penetapan Stat. Kepegawaian & CLTN	22
15	S1 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. IT	2
16	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	4
17	S1 Komputer	Penganalisis Jabatan dan Aplikasi Kepegawaian	4
18	S1 Komputer	Penyiap Materi Diklat Kep. IT	4
19	S1 Komputer	Pranata Komputer	91
20	S1 Akuntansi	Verifikator	15
21	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran	16
22	S1 Akuntansi	Pemegang Buku/Penata Lap. Keu	14

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD
23	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	31
24	S1 Akuntansi	Penyelenggara Pengadaan Barang	29
25	S1 Akuntansi	Bendaharawan/Penata Lap. Keu	11
26	S1 Akuntansi	Auditor	31
27	S1 Sospol	Penyusun Konsep Kebij. Pemberdayaan PNS	44
28	S1 Sospol	Penyusun Formasi	15
29	S1 Sospol	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	20
30	S1 Sospol	Penyusun Rencana Gaji dan Kesejahteraan	13
31	S1 Sospol	Pemroses Mutasi dan Pensiun	3
32	S1 Sospol	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS P/D	8
33	S1 Sospol	Pemeriksa Nota Usul	10
34	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Sarana Diklat	37
35	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Bahan Kerjasama	24
36	D3 Komputer	Pranata Komputer	35
37	D3 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. Berbasis IT	4
38	D3 Akuntan	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	9
39	D3 Akuntan	Pemegang Buku	3
40	D3 Akuntan	Juru Bayar/Verifikator Keuangan	3
41	D3 Perpustakaan	Pustakawan	2
42	D3 Sospol	Pengolah Data Informasi Kepeg.	2
43	D3 Sospol	Pengagenda	1
44	D3 Elektro	Operator Mesin Genset	11
45	Dokter Umum	Dokter	5
46	D3 Akper	Perawat	7
TOTAL			823

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Dari 823 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Dasar, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 227 peserta berdasarkan ranking yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi. Berikut tabel peserta yang dinyatakan lulus Tes Kompetensi Dasar tahun 2009:

Tabel 6. Peserta yang Dinyatakan Lulus Tes Kompetensi Dasar Tahun 2009

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD	Peserta yang Lulus TKD
1	S2 Psikologi	<i>Accesor</i>	12	6
2	S1 Psikologi	Pengolah Data Konseling Pegawai	25	3
3	S1 Psikologi	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	25	3
4	S1 Psikologi	Psikolog	6	3
5	S1 Psikologi	Penyusun Referensi Jabatan	17	3
6	S1 Komunikasi	Penyusun Informasi dan Publikasi	16	3
7	S1 Komunikasi	Pranata Humas	44	12
8	S1 Ilmu Hukum	Penyiap Bahan Peraturan	14	6
9	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Hukum Disiplin	10	3
10	S1 Ilmu Hukum	Penelaah Permasalahan Kepegawaian	11	3
11	S1 Ilmu Hukum	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS Pus/Da	4	3

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD	
12	S1 Ilmu Hukum	Pengolah Pertimbangan Tek. Mut. PNS Pus/Da	24	17
13	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Materi Bankum	85	12
14	S1 Ilmu Hukum	Konseptor Penetapan Stat. Kepegawaian & CLTN2	22	6
15	S1 Komputer	Penyiap Materi Bimtek 3Kepeg. IT	2	2
16	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	4	3
17	S1 Komputer	Penganalisis Jabatan dan Aplikasi Kepegawaian	4	3
18	S1 Komputer	Penyiap Materi Diklat Kep. IT	4	3
19	S1 Komputer	Pranata Komputer	91	28
20	S1 Akuntansi	Verifikator	15	6
21	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran	16	3
22	S1 Akuntansi	Pemegang Buku/Penata Lap. Keu	14	3
23	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	31	3
24	S1 Akuntansi	Penyelenggara Pengadaan Barang	29	3
25	S1 Akuntansi	Bendaharawan/Penata Lap. Keu	11	3
26	S1 Akuntansi	Auditor	31	3
27	S1 Sospol	Penyusun Konsep Kebij. Pemberdayaan PNS	44	3
28	S1 Sospol	Penyusun Formasi	15	3
29	S1 Sospol	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	20	3
30	S1 Sospol	Penyusun Rencana Gaji dan Kesejahteraan	13	3
31	S1 Sospol	Pemroses Mutasi dan Pensiun	3	2
32	S1 Sospol	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS P/D	8	3
33	S1 Sospol	Pemeriksa Nota Usul	10	3
34	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Sarana Diklat	37	3
35	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Bahan Kerjasama	24	3
36	D3 Komputer	Pranata Komputer	35	23
37	D3 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. Berbasis IT	4	3
38	D3 Akuntan	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	9	3
39	D3 Akuntan	Pemegang Buku	3	3
40	D3 Akuntan	Juru Bayar/Verifikator Keuangan	3	3
41	D3 Perpustakaan	Pustakawan	2	2
42	D3 Sospol	Pengolah Data Informasi Kepeg.	2	1
43	D3 Sospol	Pengagenda	1	1
44	D3 Elektro	Operator Mesin Genset	11	10
45	Dokter Umum	Dokter	5	3
46	D3 Akper	Perawat	7	3
	TOTAL		823	227

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Dari tabel di atas, diketahui bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring peserta Tes Kompetensi Dasar dari total awal peserta yang berjumlah 823 peserta menjadi 227 peserta, ke 227 peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar berhak mengikuti tes tahap kedua yaitu Tes Kompetensi Bidang dengan *Computer Assisted Test* (CAT) dan wawancara. Tes Kompetensi Dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring pelamar hingga kurang lebih 75% dari total pelamar seluruhnya. Untuk posisi Pengolah Data Konseling Pegawai, *Computer*

Assisted Test (CAT) dapat menyaring dari 25 peserta menjadi 3 peserta sedangkan untuk posisi Pranata Humas, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 44 peserta menjadi 12 peserta. Untuk posisi Pemeriksa Materi Bankum, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 85 peserta menjadi 12 peserta sedangkan untuk posisi Pranata Komputer, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 91 peserta menjadi 28 peserta. Untuk posisi Penyusun Konsep Kebijakan Pemberdayaan PNS pun demikian, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 44 peserta menjadi 3 peserta. Hal ini memudahkan Badan Kepegawaian Negara untuk melakukan seleksi tahap selanjutnya yaitu Tes Kompetensi Bidang dan wawancara.

Tes Kompetensi Dasar (TKD) Tahun 2010

Tahun 2010 total pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi berjumlah 1.591 pelamar. Ke 1.591 pelamar yang lulus seleksi administrasi akan mengikuti ujian tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan. Berikut tabel peserta Tes Kompetensi Dasar berdasarkan bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar tahun 2010:

Tabel 7. Peserta Tes Kompetensi Dasar Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2010

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD
1	S2 Manajemen SDM	Penyusun Rencana Pengembangan Pegawai	15
2	S2 Psikologi	Penyusun Stand Penempatan dan Penelusuran Bakat	9
3	Dokter Umum	Dokter	12
4	S1 Hukum	Auditor	38
5	S1 Komputer	Auditor	21
6	D3 Ekonomi Akuntansi	Auditor	35
7	S1 Hukum	Penyusun Bahan Hukuman Disiplin	20
8	S1 Teknik Sipil Bangunan	Pengelola Bangunan	43
9	S1 Komunikasi	Pranata Humas	59
10	S1 Psikologi	Psikologi	20
11	S1 Sospol/FISIP	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	140
12	S1 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	172
13	S1 Ekonomi Manajemen	Pembuat Daftar Gaji atau Rapel/UM	114
14	D3 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	5
15	S1 Hukum	Penganalisis Materi Bantuan Hukum	93
16	S1 Hukum	Pengolah SKKP dan NIP Mutasi PNS Pusat/Daerah	17
17	S1 Ekonomi Manajemen	Penyusun Perencanaan Formasi	126
18	S1 Ekonomi Akuntansi	Penyiap Bahan Rencana Program Anggaran	48

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD
19	S1 Ekonomi Akuntansi	Pengelola Bank Soal	30
20	S1 Komputer	Pengelola Bank Soal	29
21	S1 Komputer	Pranata Komputer	113
22	S1 Hukum	Penyaji Bahan Pemeriksa	16
23	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	28
24	S1 Hukum	Pemroses NIP/Karpeg/Karsu	29
25	S1 Hukum	Penyusun Penetapan Status Kepegawaian	46
26	S1 Perpajakan	Pembuat Laporan Pajak	3
27	D3 Komputer	Operator Komputer	162
28	D3 Komputer	Pranata Komputer	5
29	D3 Keperawatan	Perawat	63
30	D3 Sekretari	Sekretaris	27
31	D3 Akuntansi	Verifikator Keuangan	7
32	D3 Komputer	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris/ ATK	3
33	D3 Sospol/ FISIP	Protokol	1
34	D3 Komputer	Penyusun Kedudukan Kepegawaian	2
35	D3 Sospol/ FISIP	Pengelola Takah Kepegawaian	7
36	D3 Teknik Sipil	Teknisi Bangunan	3
37	D3 Teknik Elektro	Teknisi Listrik	14
38	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses NIP dan Pensiun	2
39	D3 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	3
40	D3 Komputer	Pengolah Pertimbangan Tek Mutasi PNS Pus/Da	3
41	D3 Sospol/FISIP	Pemroses Mutasi Pegawai	3
42	D3 Sosopol/FISIP	Pemroses Pensiun PNS Janda/Duda	2
43	D3 Design Grafis	Penyiap Sarana Diklat	3
	Total		1.591

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Dari 1.591 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Dasar, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 540 peserta. Ke 540 peserta yang lulus adalah peserta yang memperoleh skor minimal 275 dari total skor 500. Berikut tabel peserta yang dinyatakan lulus Tes Kompetensi Dasar tahun 2010:

Tabel 8. Peserta yang Dinyatakan Lulus Tes Kompetensi Dasar Tahun 2010

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKD	Peserta yang Lulus TKD
1	S2 Manajemen SDM	Penyusun Rencana Pengembangan Pegawai	15	5
2	S2 Psikologi	Penyusun Stand Penempatan dan Penelusuran Bakat	9	-
3	Dokter Umum	Dokter	12	6
4	S1 Hukum	Auditor	38	13
5	S1 Komputer	Auditor	21	7
6	D3 Ekonomi Akuntansi	Auditor	35	18
7	S1 Hukum	Penyusun Bahan Hukuman Disiplin	20	10
8	S1 Teknik Sipil Bangunan	Pengelola Bangunan	43	17
9	S1 Komunikasi	Pranata Humas	59	20
10	S1 Psikologi	Psikologi	20	5
11	S1 Sospol/FISIP	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	140	52
12	S1 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	172	53

13	S1 Ekonomi Manajemen	Pembuat Daftar Gaji atau Rapel/UM	114	32
14	D3 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	5	4
15	S1 Hukum	Penganalisis Materi Bantuan Hukum	93	27
16	S1 Hukum	Pengolah SKKP dan NIP Mutasi PNS Pusat/Daerah	17	7
17	S1 Ekonomi Manajemen	Penyusun Perencanaan Formasi	126	33
18	S1 Ekonomi Akuntansi	Penyiap Bahan Rencana Program Anggaran	48	11
19	S1 Ekonomi Akuntansi	Pengelola Bank Soal	30	14
20	S1 Komputer	\$Pengelola Bank Soal	29	7
21	S1 Komputer	Pranata Komputer	113	32
22	S1 Hukum	Penyaji Bahan Pemeriksa	16	5
23	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	28	11
24	S1 Hukum	Pemroses NIP/Karpeg/Karsu	29	11
25	S1 Hukum	Penyusun Penetapan Status Kepegawaian	46	13
26	S1 Perpajakan	Pembuat Laporan Pajak	3	-
27	D3 Komputer	Operator Komputer	162	77
28	D3 Komputer	Pranata Komputer	5	1
29	D3 Keperawatan	Perawat	63	14
30	D3 Sekretari	Sekretaris	27	10
31	D3 Akuntansi	Verifikator Keuangan	7	5
32	D3 Komputer	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris/ ATK	3	2
33	D3 Sospol/ FISIP	Protokol	1	1
34	D3 Komputer	Penyusun Kedudukan Kepegawaian	2	1
35	D3 Sospol/ FISIP	Pengelola Takah Kepegawaian	7	4
36	D3 Teknik Sipil	Teknisi Bangunan	3	2
37	D3 Teknik Elektro	Teknisi Listrik	14	7
38	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses NIP dan Pensiun	2	2
39	D3 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	3	1
40	D3 Komputer	Pengolah Pertimbangan Tek Mutasi PNS Pus/Da	3	-
41	D3 Sospol/FISIP	Pemroses Mutasi Pegawai	3	-
42	D3 Sosopol/FISIP	Pemroses Pensiun PNS Janda/Duda	2	-
43	D3 Design Grafis	Penyiap Sarana Diklat	3	-
Total			1.591	540

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Dari tabel di atas, diketahui bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring peserta Tes Kompetensi Dasar dari total awal peserta yang berjumlah 1.591 peserta menjadi 540 peserta, ke 540 peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar berhak mengikuti tes tahap kedua yaitu Tes Kompetensi Bidang dengan *Computer Assisted Test* (CAT), tes potensi, dan wawancara. Tes Kompetensi Dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring pelamar hingga kurang lebih 30% dari total pelamar seluruhnya. Untuk posisi Penyusun Standar Penempatan dan Penelusuran Bakat, *Computer Assisted Test* (CAT) tidak meluluskan satu pesertapun dari 9 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Dasar.

Hal tersebut juga terjadi pada Pembuat Laporan Pajak, Pengolah Pertimbangan Teknis Mutasi PNS Pus/ Da, Pemroses Mutasi Pegawai, Pemroses Pensiun PNS Janda/Duda, dan Penyiap Sarana Diklat (dari 2-3 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Dasar tidak satu pun peserta yang dinyatakan lulus). Selain itu, untuk posisi Pembuat Daftar Gaji atau Rapel/UM, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 114 peserta menjadi 32 peserta sedangkan untuk posisi Penyusun Perencanaan Formasi, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring dari 126 peserta menjadi 33 peserta. Hal ini memudahkan Badan Kepegawaian Negara untuk melakukan seleksi tahap selanjutnya yaitu Tes Kompetensi Bidang, tes potensi dan wawancara.

5.1.2 Pelaksanaan Tes Kompetensi Bidang

Tes Kompetensi Bidang (TKB) Tahun 2009

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa kompetensi bidang adalah kemampuan dan atau keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN tentang Tes Kompetensi Bidang:

“TKB itu adalah ujian untuk menilai pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat yang terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan secara optimal. Peserta yang mengikuti TKB mendapatkan soal sesuai dengan formasi yang dilamar” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Menurut Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN, Tes Kompetensi Bidang adalah:

“Tes Kompetensi Bidang adalah tes yang diadakan untuk menjurus ke bidang masing-masing. Ya seperti mungkin komputer, ya otomatis kita materinya yang fokus ke komputer. Untuk mungkin bidang konseptual, mungkin soalnya kita ke konseptual. Misalnya ke yang auditor ya soalnya tentang audit. Jadi, masing-masing bidang inilah adalah untuk mencari kemampuan bidang dari masing-masing pelamar itu” (hasil wawancara 1 Juni 2011).

Tes Kompetensi Bidang Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009 diikuti oleh 227 peserta, ke 227 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Bidang adalah peserta yang telah lulus ujian tahap pertama yaitu Tes

Kompetensi Dasar. Peserta Tes Kompetensi Bidang terdiri dari berbagai bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar, berikut tabel peserta Tes Kompetensi Bidang berdasarkan bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar:

Tabel 9. Peserta Tes Kompetensi Bidang Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2009

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB
1	S2 Psikologi	Accesor	6
2	S1 Psikologi	Pengolah Data Konseling Pegawai	3
3	S1 Psikologi	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	3
4	S1 Psikologi	Psikolog	3
5	S1 Psikologi	Penyusun Referensi Jabatan	3
6	S1 Komunikasi	Penyusun Informasi dan Publikasi	3
7	S1 Komunikasi	Pranata Humas	12
8	S1 Ilmu Hukum	Penyiap Bahan Peraturan	6
9	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Hukum Disiplin	3
10	S1 Ilmu Hukum	Penelaah Permasalahan Kepegawaian	3
11	S1 Ilmu Hukum	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS Pus/Da	3
12	S1 Ilmu Hukum	Pengolah Pertimbangan Tek. Mut. PNS Pus/Da	17
13	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Materi Bankum	12
14	S1 Ilmu Hukum	Konseptor Penetapan Stat. Kepegawaian & CLTN	6
15	S1 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. IT	2
16	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	3
17	S1 Komputer	Penganalisis Jabatan dan Aplikasi Kepegawaian	3
18	S1 Komputer	Penyiap Materi Diklat Kep. IT	3
19	S1 Komputer	Pranata Komputer	28
20	S1 Akuntansi	Verifikator	6
21	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran	3
22	S1 Akuntansi	Pemegang Buku/Penata Lap. Keu	3
23	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	3
24	S1 Akuntansi	Penyelenggara Pengadaan Barang	3
25	S1 Akuntansi	Bendaharawan/Penata Lap. Keu	3
26	S1 Akuntansi	Auditor	3
27	S1 Sospol	Penyusun Konsep Kebij. Pemberdayaan PNS	3
28	S1 Sospol	Penyusun Formasi	3
29	S1 Sospol	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	3
30	S1 Sospol	Penyusun Rencana Gaji dan Kesejahteraan	3
31	S1 Sospol	Pemroses Mutasi dan Pensiun	2
32	S1 Sospol	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS P/D	3
33	S1 Sospol	Pemeriksa Nota Usul	3
34	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Sarana Diklat	3
35	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Bahan Kerjasama	3
36	D3 Komputer	Pranata Komputer	23
37	D3 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. Berbasis IT	3
38	D3 Akuntan	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	3
39	D3 Akuntan	Pemegang Buku	3
40	D3 Akuntan	Juru Bayar/Verifikator Keuangan	3
41	D3 Perpus	Pustakawan	2
42	D3 Sospol	Pengolah Data Informasi Kepeg.	1
43	D3 Sospol	Pengagenda	1
44	D3 Elektro	Operator Mesin Genset	10
45	Dokter Umum	Dokter	3

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB
46	D3 Akper	Perawat	3
	TOTAL		227

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Dari 227 peserta yang mengikuti tes tahap kedua yaitu Tes Kompetensi Bidang, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 209 peserta. Berikut tabel peserta yang lulus Tes Kompetensi Bidang dan formasi pegawai yang dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian Negara tahun 2009:

Tabel 10. Peserta yang Lulus Tes Kompetensi Bidang dan Formasi Pegawai yang Dibutuhkan Oleh Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB	Peserta yang Lulus TKB	Formasi Pegawai
1	S2 Psikologi	Accesor	6	6	2
2	S1 Psikologi	Pengolah Data Konseling Pegawai	3	3	1
3	S1 Psikologi	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	3	3	1
4	S1 Psikologi	Psikolog	3	3	1
5	S1 Psikologi	Penyusun Referensi Jabatan	3	3	1
6	S1 Komunikasi	Penyusun Informasi dan Publikasi	3	3	1
7	S1 Komunikasi	Pranata Humas	12	12	6
8	S1 Ilmu Hukum	Penyiap Bahan Peraturan	6	6	2
9	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Hukum Disiplin	3	3	1
10	S1 Ilmu Hukum	Penelaah Permasalahan Kepegawaian	3	3	1
11	S1 Ilmu Hukum	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS Pus/Da	3	3	1
12	S1 Ilmu Hukum	Pengolah Pertimbangan Tek. Mut. PNS Pus/Da	17	17	6
13	S1 Ilmu Hukum	Pemeriksa Materi Bankum	12	12	4
14	S1 Ilmu Hukum	Konseptor Penetapan Stat. Kepegawaian & CLTN	6	6	2
15	S1 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. IT	2	1	1
16	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	3	3	1
17	S1 Komputer	Penganalisis Jabatan dan Aplikasi Kepegawaian	3	3	1
18	S1 Komputer	Penyiap Materi Diklat Kep. IT	3	3	1
19	S1 Komputer	Pranata Komputer	28	27	9
20	S1 Akuntansi	Verifikator	6	6	2
21	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran	3	3	1
22	S1 Akuntansi	Pemegang Buku/Penata Lap. Keu	3	3	1
23	S1 Akuntansi	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	3	3	1
24	S1 Akuntansi	Penyelenggara Pengadaan Barang	3	3	1
25	S1 Akuntansi	Bendaharawan/Penata Lap. Keu	3	3	1
26	S1 Akuntansi	Auditor	3	3	1
27	S1 Sospol	Penyusun Konsep Kebij. Pemberdayaan PNS	3	3	1

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB	Peserta yang Lulus TKB	Formasi Pegawai
28	S1 Sospol	Penyusun Formasi	3	3	1
29	S1 Sospol	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	3	3	1
30	S1 Sospol	Penyusun Rencana Gaji dan Kesejahteraan	3	3	1
31	S1 Sospol	Pemroses Mutasi dan Pensiun	2	2	2
32	S1 Sospol	Pengolah SKKP dan NP Mut. PNS P/D	3	2	2
33	S1 Sospol	Pemeriksa Nota Usul	3	3	1
34	S1 Sospol	Penyusun Bahan Mutasi dan Pensiun	-	-	1
35	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Sarana Diklat	3	3	1
36	S1 Bahasa Inggris	Penyiap Bahan Kerjasama	3	3	1
37	D3 Komputer	Pranata Komputer	22	15	19
38	D3 Komputer	Penyiap Materi Bimtek Kepeg. Berbasis IT	3	3	3
39	D3 Akuntan	Penyusun Anggaran/Penata Lap. Keuangan	3	3	1
40	D3 Akuntan	Pemegang Buku	3	3	1
41	D3 Akuntan	Juru Bayar/Verifikator Keuangan	3	3	1
42	D3 Akuntan	Verifikator	-	-	1
43	D3 Perpus	Pustakawan	2	1	1
44	D3 Sospol	Pengolah Data Informasi Kepeg.	2	2	2
45	D3 Sospol	Pengagenda	1	1	1
46	D3 Sospol	Penyiap Bahan Mutasi dan Pensiun	-	-	1
47	D3 Sospol	Pemroses KGB	-	-	2
48	D3 Sospol	Pemroses KP	-	-	2
49	D3 Elektro	Operator Mesin Genset	10	5	5
50	D3 Elektro	Operator PABX dan <i>Sound System</i>	-	-	1
51	Dokter Umum	Dokter	3	1	2
52	D3 Akper	Perawat	3	3	1
TOTAL			227	209	107

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Dari data di atas, diketahui bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menyaring peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Bidang dari total 227 peserta menjadi 209 peserta, namun jika dilihat dari jumlah formasi yang tersedia masih terdapat 13 formasi yang tidak terisi yaitu 8 formasi tidak ada pelamar dan 5 formasi dikarenakan pelamar tidak memenuhi kriteria (tidak lulus tes wawancara). Berikut tabel daftar formasi yang tidak terisi karena tidak ada pelamar tahun 2009:

Tabel 11. Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Tidak Ada Pelamar Tahun 2009

Formasi yang Tidak Terisi	Jumlah
Penyusun Bahan Mutasi	1
Verifikator	1
Penyiap Bahan Mutasi dan Pensiun	1
Pemroses KGB	2
Pemroses KP	2
Operator PABX dan <i>Sound System</i>	1
Total	8

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Berikut tabel daftar formasi yang tidak terisi karena pelamar tidak memenuhi kriteria tahun 2009:

Tabel 12. Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Pelamar Tidak Memenuhi Kriteria Tahun 2009

Formasi yang Tidak Terisi	Jumlah
Pranata Komputer	4
Dokter	1
Total	5

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009

Tes Kompetensi Bidang (TKB) Tahun 2010

Berbeda dengan tahun 2009, proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2010 menambahkan tes potensi sebelum wawancara sehingga proses/tahapan seleksi sebagai berikut:

1. Ujian tahap pertama Tes Kompetensi Dasar (TKD) meliputi:
 - a. Tes Pengetahuan Umum (TPU)
 - b. Tes Bakat Skolastik (TSK)
 - c. Tes Skala Kematangan
2. Bagi peserta ujian TKD yang memperoleh nilai 275 ke atas dapat mengikuti Tes Potensi (Psikotes)
3. Ujian tahap kedua meliputi:
 - a. Tes Kompetensi Bidang
 - b. Tes Potensi
 - c. Wawancara/*interview*.

Tes Kompetensi Bidang Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2010 diikuti oleh 540 peserta, ke 540 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Bidang adalah peserta yang telah lulus ujian tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar dengan skor minimal 275 dari total skor 500. Penetapan skor minimal 275 dalam Tes Kompetensi Dasar inilah yang membedakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) tahun 2009 dan tahun 2010. Peserta Tes Kompetensi Bidang terdiri dari berbagai bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar, berikut tabel peserta Tes Kompetensi Bidang berdasarkan bidang pendidikan dan jabatan yang dilamar:

Tabel 13. Peserta Tes Kompetensi Bidang Berdasarkan Bidang Pendidikan dan Jabatan yang Dilamar Tahun 2010

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB
1	S2 Manajemen SDM	Penyusun Rencana Pengembangan Pegawai	5
2	Dokter Umum	Dokter	6
3	S1 Hukum	Auditor	13
4	S1 Komputer	Auditor	7
5	D3 Ekonomi Akuntansi	Auditor	18
6	S1 Hukum	Penyusun Bahan Hukuman Disiplin	10
7	S1 Teknik Sipil Bangunan	Pengelola Bangunan	17
8	S1 Komunikasi	Pranata Humas	20
9	S1 Psikologi	Psikologi	5
10	S1 Sospol/FISIP	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	52
11	S1 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	53
12	S1 Ekonomi Manajemen	Pembuat Daftar Gaji atau Rapel/UM	32
13	D3 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	4
14	S1 Hukum	Penganalisis Materi Bantuan Hukum	27
15	S1 Hukum	Pengolah SKKP dan NIP Mutasi PNS Pusat/Daerah	7
16	S1 Ekonomi Manajemen	Penyusun Perencanaan Formasi	33
17	S1 Ekonomi Akuntansi	Penyiap Bahan Rencana Program Anggaran	11
18	S1 Ekonomi Akuntansi	Pengelola Bank Soal	14
19	S1 Komputer	Pengelola Bank Soal	7
20	S1 Komputer	Pranata Komputer	32
21	S1 Hukum	Penyaji Bahan Pemeriksa	5
22	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	11
23	S1 Hukum	Pemroses NIP/Karpeg/Karsu	11
24	S1 Hukum	Penyusun Penetapan Status Kepegawaian	13
25	D3 Komputer	Operator Komputer	77
26	D3 Komputer	Pranata Komputer	1
27	D3 Keperawatan	Perawat	14
28	D3 Sekretari	Sekretaris	10
29	D3 Akuntansi	Verifikator Keuangan	5
30	D3 Komputer	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris/ ATK	2
31	D3 Sospol/ FISIP	Protokol	1

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB
32	D3 Komputer	Penyusun Kedudukan Kepegawaian	1
33	D3 Sospol/ FISIP	Pengelola Takah Kepegawaian	4
34	D3 Teknik Sipil	Teknisi Bangunan	2
35	D3 Teknik Elektro	Teknisi Listrik	7
36	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses NIP dan Pensiun	2
37	D3 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	1
	Total		540

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Dari 540 peserta yang mengikuti tes tahap kedua yaitu Tes Kompetensi Bidang, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 200 peserta. Berikut tabel peserta yang lulus Tes Kompetensi Bidang dan formasi pegawai yang dibutuhkan oleh Badan Kepegawaian Negara tahun 2010:

Tabel 14. Peserta yang Lulus Tes Kompetensi Bidang dan Formasi Pegawai yang Dibutuhkan Oleh Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB	Peserta yang Lulus TKB	Formasi Pegawai
1	S2 Manajemen SDM	Penyusun Rencana Pengembangan Pegawai	5	3	1
2	S2 Psikologi	Penyusun Standarisasi Penempatan dan Penelusuran Bakat	-	-	1
3	Dokter Umum	Dokter	6	2	4
4	S1 Hukum	Auditor	13	3	1
5	S1 Komputer	Auditor	7	3	1
6	D3 Ekonomi Akuntansi	Auditor	18	6	2
7	S1 Hukum	Penyusun Bahan Hukuman Disiplin	10	3	1
8	S1 Teknik Sipil Bangunan	Pengelola Bangunan	17	3	1
9	S1 Komunikasi	Pranata Humas	20	9	3
10	S1 Psikologi	Psikologi	5	3	1
11	S1 Sospol/FISIP	Pengumpul dan Pengolah Data Jabatan	52	6	2
12	S1 Perpajakan	Pembuat Laporan Pajak	-	-	1
13	S1 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	53	15	5
14	S1 Ekonomi Manajemen	Pembuat Daftar Gaji atau Rapel/UM	32	3	1
15	D3 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	4	3	1
16	S1 Hukum	Penganalisis Materi Bantuan Hukum	27	6	2
17	S1 Hukum	Pengolah SKKP dan NIP Mutasi PNS Pusat/Daerah	7	3	1
18	S1 Ekonomi Manajemen	Penyusun Perencanaan Formasi	33	3	1
19	S1 Ekonomi Akuntansi	Penyaji Bahan Rencana Program Anggaran	11	3	1
20	S1 Ekonomi Akuntansi	Pengelola Bank Soal	14	3	1
21	S1 Komputer	Pengelola Bank Soal	7	3	1
22	S1 Komputer	Pranata Komputer	32	6	2
23	S1 Hukum	Penyaji Bahan Pemeriksa	5	3	1

No	Pendidikan	Jabatan yang Dilamar	Peserta TKB	Peserta yang Lulus TKB	Formasi Pegawai
24	S1 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	11	9	3
25	S1 Hukum	Pemroses NIP/Karpeg/Karsu	11	6	2
26	S1 Hukum	Penyusun Penetapan Status Kepegawaian	13	3	1
27	D3 Komputer	Operator Komputer	77	18	19
28	D3 Keperawatan	Perawat	14	5	5
29	D3 Sekretari	Sekretaris	10	9	3
30	D3 Akuntansi	Verifikator Keuangan	5	3	1
31	D3 Komputer	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris/ ATK	2	2	1
32	D3 Sospol/ FISIP	Protokol	1	1	1
33	D3 Sospol/ FISIP	Petugas Protokol	-	-	1
34	D3 Komputer	Penyusun Kedudukan Kepegawaian	1	1	1
35	D3 Sospol/ FISIP	Pengelola Takah Kepegawaian	4	3	9
36	D3 Teknik Sipil	Teknisi Bangunan	2	2	1
37	D3 Teknik Elektro	Teknisi Listrik	7	6	2
38	D3 Design Grafis	Penyiap Sarana Diklat	-	-	1
39	D3 Sospol/ FISIP	Penyusun Kurikulum	-	-	1
40	D3 Sospol/ FISIP	Penyiap Bahan Mutasi dan Pensiun	-	-	1
41	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses Pensiun PNS Janda/Duda	-	-	2
42	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses Mutasi Pegawai	-	-	1
43	D3 Sospol/ FISIP	Pemroses NIP dan Pensiun	2	2	1
44	D3 Komputer	Pranata Komputer	1	1	2
45	D3 Komputer	Pengolah Pertimbangan Teknis Mutasi PNS P/D	-	-	1
46	D3 Komputer	Pengolah Jaringan Komputer Data	1	1	1
47	D3 Perpustakaan	Pustakawan	-	-	1
Total			540	200	98

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Dari data di atas, diketahui bahwa *Computer Assisted Test (CAT)* dapat menyaring peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Bidang dari total 540 peserta menjadi 200 peserta, namun jika dilihat dari jumlah formasi yang tersedia masih terdapat 21 formasi yang tidak terisi yaitu 11 formasi tidak ada pelamar dan 10 formasi dikarenakan pelamar tidak memenuhi kriteria (tidak lulus tes potensi dan wawancara). Berikut tabel daftar formasi yang tidak terisi karena tidak ada pelamar tahun 2010:

Tabel 15. Daftar Formasi yang Tidak Terisi Karena Tidak Ada Pelamar Tahun 2010

Formasi yang Tidak Terisi	Jumlah
Penyusun Standarisasi Penempatan dan Penelusuran Bakat	1
Pembuat Laporan Pajak	1
Petugas Protokol	1
Penyiap Sarana Diklat	1
Penyusun Kurikulum	1
Penyiap Bahan Mutasi dan Pensiun	1
Pemroses Pensiun PNS Janda/Duda	2
Pemroses Mutasi Pegawai	1
Pengolah Pertimbangan Teknis Mutasi PNS P/D	1
Pustakawan	1
Total	11

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Berikut tabel daftar formasi yang tidak terisi karena pelamar tidak memenuhi kriteria tahun 2010:

Tabel 16. Formasi yang Tidak Terisi Karena Pelamar Tidak Memenuhi Kriteria Tahun 2010

Formasi yang Tidak Terisi	Jumlah
Dokter	2
Operator Komputer	1
Pengolah Takah Kepegawaian	6
Pranata Komputer	1
Total	10

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Formasi yang tidak terisi tahun 2009 dan 2010 baik karena tidak ada pelamar maupun tidak ada pelamar yang memenuhi kriteria menimbulkan masalah salah satunya adalah meningkatnya beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai lain. Tahun 2010 untuk dokter terdapat dua formasi yang kosong, sehingga untuk mengatasi hal tersebut, Badan Kepegawaian Negara meminjam tenaga dokter dari Badan Kepegawaian Daerah untuk sementara waktu. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN :

“Selain itu, masalah lain yang timbul akibat formasi yang tidak terisi yaitu masalah beban kerja pastinya. Mau tidak mau pegawai lain (biasanya atasannya) menanggung pekerjaan atas formasi yang tidak terisi tersebut karena

bagaimanapun juga pekerjaan akan selalu ada dan harus diselesaikan... Salah satu caranya ya dengan meminjam pegawai dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Misalnya, kalau formasi yang tidak terisi itu formasi untuk dokter, ya BKN pusat dapat meminjam dokter BKD terdekat misalnya dokter dari kantor regional III Bandung. Tidak jarang juga BKN mengambil pegawai kontrak untuk mengatasi masalah seperti ini (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Dari uraian di atas, sejauh ini masalah formasi yang tidak terisi dapat diatasi oleh Badan Kepegawaian Negara dengan cara meminjam pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah terdekat dan mengambil pegawai kontrak. Formasi yang tidak terisi pada suatu tahun akan diajukan kembali pada tahun berikutnya.

5.2 Dapat Mencapai Tujuan

Sistem seleksi yang efektif adalah: sistem seleksi yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dari sistem seleksi tersebut, mengingat seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* maka tujuan yang harus dicapai adalah tujuan *Computer Assisted Test (CAT)*. *Computer Assisted Test (CAT)* memiliki tiga tujuan yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai.

5.2.1 Tercapainya Percepatan Proses Pemeriksaan dan Laporan Hasil Ujian

Computer Assisted Test (CAT) memiliki tujuan untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, maksudnya adalah dengan adanya *Computer Assisted Test (CAT)* diharapkan dapat menghemat atau mempersingkat waktu dalam proses pemeriksaan dan pembuatan laporan hasil ujian (Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang). Proses pemeriksaan hasil ujian dengan *Computer Assisted Test (CAT)* sangat singkat, setelah peserta selesai mengerjakan soal, peserta dapat langsung mengetahui hasilnya. Berbeda jika proses pemeriksaan hasil ujian dilakukan secara manual, jika dilakukan secara manual untuk 1 peserta dibutuhkan waktu minimal 5 menit. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Pemeriksaan selama ini secara tertulis minimalkan 5 menit satu orang. Misalkan menggunakan alat yang untuk dikomputer atau di scan, di scan pun itu kan soal sudah dilakukan begini nanti malah dimainkan di dalam penulisan manual. Tapi kalau inikan tidak, langsung dari peserta sendiri langsung di komputer itu sendiri dilakukan secara computerize semua” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau kita bandingkan dengan tes tertulis otomatis, karena tadi seperti yang sudah saya katakana karena kita kalau di CAT, kita tes langsung memakai komputer jadi tidak perlu memakai lembar jawaban komputer. Jadi kita jawab di komputer akan timbul soal-soal yang akan diujikan ke kita. Kita jawab melalui komputer hanya dengan media mouse kita klik itu otomatis setelah selesai melaksanakan ujian di situ akan ada kalimat, “Silahkan input nomor anda untuk melihat hasil”. Kita input lagi nomor tes kita, klik lagi nanti akan keluar hasil tesnya yang menyatakan kita lulus atau tidak” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa jika proses pemeriksaan hasil ujian secara manual memerlukan waktu 5 menit untuk setiap peserta maka jika ada 1.000 peserta waktu yang dibutuhkan untuk memeriksa hasil ujian dari ke 1.000 peserta tersebut adalah 5.000 menit atau kurang lebih 3 hari. Tiga hari tersebut hanya proses pemeriksaan hasil ujian belum termasuk membuat laporan hasil ujian. Untuk tahun 2009, berdasarkan Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2009 seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar diikuti oleh 823 peserta, jika setiap peserta membutuhkan waktu 5 menit untuk proses pemeriksaan hasil ujian maka total waktu yang dibutuhkan untuk proses pemeriksaan hasil ujian ke 823 peserta tersebut adalah 4.115 menit atau kurang lebih 3 hari. Dari 823 peserta yang berhak mengikuti Tes Kompetensi Bidang berjumlah 227 peserta, total waktu yang dibutuhkan untuk memeriksa hasil ujian ke 227 peserta adalah 1.135 menit atau kurang lebih 1 hari. Jadi, jika proses

pemeriksaan hasil ujian seleksi CPNS tahun 2009 dilakukan secara manual maka butuh waktu kurang lebih 4 hari tidak termasuk membuat laporan hasil ujian.

Untuk tahun 2010, berdasarkan Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010 seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahap pertama diikuti oleh 1.591 peserta, jika setiap peserta membutuhkan waktu 5 menit untuk proses pemeriksaan hasil ujian maka total waktu yang dibutuhkan untuk proses pemeriksaan hasil ujian ke 1.591 peserta tersebut adalah 7.955 menit atau kurang lebih 6 hari. Dari 1.591 peserta yang berhak mengikuti Tes Kompetensi Bidang berjumlah 540 peserta, total waktu yang dibutuhkan untuk memeriksa hasil ujian ke 540 peserta adalah 2.700 menit atau kurang lebih 2 hari. Jadi, jika proses pemeriksaan hasil ujian seleksi CPNS tahun 2010 dilakukan secara manual maka butuh waktu kurang lebih 8 hari tidak termasuk membuat laporan hasil ujian.

Dari uraian di atas terbukti bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menghemat atau mempersingkat waktu dalam proses pemeriksaan hasil ujian yang jika dilakukan secara manual untuk tahun 2009 menghabiskan waktu selama 4 hari dan untuk tahun 2010 menghabiskan waktu selama 8 hari. Terciptanya percepatan dalam hal proses pemeriksaan hasil ujian diakui oleh pegawai Badan Kepegawaian Negara khususnya pegawai yang terlibat langsung dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Kita kalau manual Mba, itukan misalkan 1-100 kan dengan periksa satu-satu dan di scan dulu. Kalau ini komputer kita tidak perlu mencocokkan, langsung saat itu akan tersistem bahwa proses pemeriksaan di situ juga dilakukan di komputer itu. Jadi tidak dilakukan secara manual, langsung di dalam dia mengerjakan soal langsung jawaban di dalam sistem itu sudah terbukti benar salah jadi skor penilaian langsung saat itu bisa disampaikan kepada peserta” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Itu mempercepat karena memang itu sudah diatur oleh sistem. Karena kita tes di komputer, sistemnya sudah mengolah sendiri. Jadi setelah selesai kita

ujian, kita klik hasil ujian kita, nomor ujian kita input lagi kita lihat hasilnya otomatis langsung keluar sendiri hasilnya. Jadi tidak perlu ada LJK karena memang sudah dikerjakan di komputer dan komputer mengolah hasilnya sendiri” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) dapat mempercepat proses pemeriksaan hasil ujian karena pemeriksaan hasil ujian tidak dilakukan secara manual melainkan dilakukan secara komputerisasi dimana setelah peserta seleksi selesai mengerjakan soal, peserta cukup memasukkan nomor ujian, setelah itu peserta dapat langsung mengetahui hasil ujian yang baru saja selesai dilakukan. Selain pegawai Badan Kepegawaian Negara, peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara juga mengakui bahwa dengan adanya *Computer Assisted Test* (CAT), proses pemeriksaan hasil ujian menjadi lebih cepat. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Sose selaku peserta yang pernah menggunakan CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di BKN:

“Untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, ya itu jelas karena di dalam sistem sudah tersusun soal dan jawabannya. Setelah user atau pengguna mengklik finish di akhir jawaban itu sebenarnya nilai sudah ada. Dan ketika CPNS kemarin, ketika kita sudah mengerjakan langsung kita log in lagi, log in ulang itu nilai akan muncul nilai kita. Dan misalnya kita ingin complain pun bisa. Nanti akan ditunjukkan hasil jawaban yang sudah kita jawab seperti apa” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Henny selaku peserta yang pernah menggunakan CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di BKN:

“Menurut saya sih berhasil, maksudnya kalau pakai CAT kita langsung taukan kalau di tempat lain kita harus menunggu berbulan-bulan dulu dan itu hasilnya tidak dipublish. Kalau menurut saya sih lebih fair pakai CAT ini” (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Tidak jauh berbeda dengan Bapak Sose dan Ibu Henny, Ibu Arina selaku peserta yang pernah menggunakan CAT dalam seleksi CPNS berbasis kompetensi di BKN pun berpendapat bahwa dengan adanya CAT proses pemeriksaan hasil ujian menjadi lebih cepat. Berikut hasil wawancaranya:

“Iya, menurut saya sih tujuan CATnya lebih cepat dan hasilnya pun juga sepengetahuan saya juga kalau CAT itu saat itu juga bisa langsung tau hasilnya. Nilainya terlihat, skornya berapa” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Dari tiga pernyataan di atas, semua sepakat bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) sangat membantu dalam proses pemeriksaan hasil ujian, bahkan salah seorang narasumber mengatakan bahwa dengan adanya tes seleksi menggunakan alat bantu komputer (*Computer Assisted Test*), peserta dapat langsung mengetahui hasilnya tidak demikian jika tes seleksi di tempat lain, peserta harus menunggu berbulan-bulan untuk mengetahui hasilnya. Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan, seleksi tertulis Calon Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan tanggal 27 Oktober 2010 dan hasilnya baru dapat diketahui tanggal 6 November 2010, peserta harus menunggu selama 10 hari untuk mengetahui hasil dari seleksi tertulis. Pada Kementerian Perdagangan pun demikian, seleksi tertulis diselenggarakan tanggal 12 Oktober 2010 dan hasilnya baru dapat diketahui tanggal 19 Oktober 2010, peserta harus menunggu selama tujuh hari untuk mengetahui hasil dari seleksi tertulis.

Sama halnya dengan proses pemeriksaan hasil ujian, laporan hasil ujian dengan *Computer Assisted Test* (CAT) tidak butuh waktu yang lama. Tahun 2009 laporan hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara selesai dalam waktu kurang lebih 19 hari terhitung dari tanggal terakhir tes wawancara yaitu 27 Oktober sampai dengan tanggal 16 November 2009 yaitu pengumuman hasil ujian peserta yang dinyatakan diterima sebagai CPNS. Untuk tahun 2010, laporan hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara selesai dalam waktu kurang lebih 8 hari terhitung dari tanggal terakhir tes wawancara yaitu 14 November sampai dengan tanggal 23 November 2010 yaitu pengumuman hasil ujian peserta yang dinyatakan diterima sebagai CPNS. Lain halnya untuk tahun 2008 (seleksi masih dilakukan secara manual/tertulis), laporan hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara selesai dalam waktu kurang lebih dua bulan terhitung dari bulan Oktober yaitu terakhir tes wawancara sampai dengan bulan Desember yaitu pengumuman hasil ujian peserta yang dinyatakan diterima sebagai CPNS.

5.2.2 Terciptanya Standarisasi Hasil Ujian Secara Nasional

Standar adalah kesepakatan-kesepakatan yang telah didokumentasikan yang didalamnya terdiri antara lain mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan, petunjuk, atau definisi-definisi tertentu untuk menjamin suatu barang, produk, proses, atau jasa sesuai dengan yang telah dinyatakan (www.dephut.go.id). Berkenaan dengan tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional yang didefinisikan sebagai usaha dari Badan Kepegawaian Negara untuk menciptakan sebuah kesepakatan-kesepakatan mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan atau petunjuk dalam hal hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil yang berlaku secara nasional.

Bentuk standarisasi hasil ujian secara nasional Calon Pegawai Negeri Sipil rencananya berupa pemberian sertifikat yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara bagi peserta seleksi yang lulus tes tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara. Sertifikat yang diterima oleh peserta seleksi yang lulus Tes Kompetensi Dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) berlaku layaknya *toefl*, berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN tentang maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua:

“Jadi, menciptakan standarisasi hasil jadi nanti arahnya ke sertifikat yang akan dikeluarkan oleh BKN kepada peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar bahwa 275 skor ini berhak untuk mengikuti tes substansi di instansi... Seperti toefl itu dalam rangka itu standarisasi secara nasional, sebelum nasionalkan dipetakan dulu mba. Instansi pusat, instansi daerah baru keseluruhan” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN tentang maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua:

“Dan rencananya BKN itu adalah menciptakan sertifikasi standar Tes Kompetensi Dasar di seluruh wilayah tanah air. Mudah-mudahan BKN disetujui

nantinya untuk menetapkan standar itu. Sehingga paling tidak yang KKN, yang ini mungkin akan terminimalisir” (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Dari dua pernyataan di atas, diketahui bahwa standarisasi hasil ujian secara nasional bagi Calon Pegawai Negeri Sipil masih dalam tahap perencanaan dan sampai saat ini, standarisasi hasil ujian dalam bentuk pemberian sertifikat bagi peserta seleksi yang lulus Tes Kompetensi Dasar dengan *Computer Assisted Test* (CAT) baru dilakukan di Badan Kepegawaian Negara Pusat. Selain itu, diketahui pula bahwa sertifikat yang rencananya akan dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara bagi peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar dapat dijadikan bukti oleh peserta untuk langsung mengikuti tes substansi (Tes Kompetensi Bidang) di instansi yang dituju, itulah sebabnya mengapa sertifikat tersebut dikatakan berlaku seperti layaknya *toefl*. Namun, ada perbedaan antara sertifikat lulus Tes Kompetensi Dasar dengan *toefl* yaitu dalam hal pemberian kewenangan bagi instansi yang menerbitkan, untuk *toefl* dapat diterbitkan di beberapa lembaga profesional yang memiliki kewenangan untuk itu sedangkan untuk sertifikat lulus Tes Kompetensi Dasar hanya boleh diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai nahkoda dari penyelenggaraan sistem kepegawaian. Namun sangat disayangkan karena sertifikat yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara tersebut belum diatur secara regulasi dan cakupannya pun masih berkisar untuk lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Arahnya ke situ tujuannya, tapi sementara ini belum sampai ke situ. Jadi kita lakukan di BKN dulu baru setelah hasilnya bagus dengan instansi-instansi lain dan nanti kedepannya akan ditetapkan skor yang berlaku secara nasional seperti apa seperti toefl itu. Jadi berhak mengikuti tes, tidak digunakan tidak masalah. Tapi kalau mempunyai toefl kan bisa digunakan di mana-mana yang menggunakan toefl.... Kalau sertifikat itu belum di atur secara regulasi. Jadi sertifikat kemarin sebagai prototype dulu bahwa yang menerima sertifikat ini berhak untuk tes selanjutnya dalam hal ini di lingkungan BKN. Tapi kedepan pengennya itu sertifikat berlaku bahwa Tes Kompetensi Dasar dilakukan di BKN

memegang sertifikat berhak ikut tes substansi di instansi yang dituju” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Pemberian sertifikat kepada peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dijadikan *prototype* oleh Badan Kepegawaian Negara sebelum nantinya sertifikat tersebut berlaku secara nasional, rencananya sertifikat untuk peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar akan berlaku selama dua tahun jadi untuk kedepannya peserta yang sudah memiliki sertifikat lulus Tes Kompetensi Dasar dari Badan Kepegawaian Negara dapat langsung datang ke instansi yang dituju guna mengikuti Tes Kompetensi Bidang di instansi tersebut. Jika selama dua tahun sertifikat tersebut tidak digunakan tidak menjadi masalah namun jika sudah lebih dari dua tahun tidak digunakan maka sertifikat tersebut sudah tidak dapat digunakan (*hangus*) sehingga untuk mendapatkannya kembali harus mengikuti Tes Kompetensi Dasar kembali menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara.

Pemberian sertifikat kepada peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara sudah dilaksanakan untuk pertama kalinya pada tahun 2010 dimana jumlah peserta yang berhak menerima sertifikat (peserta yang memiliki skor minimal 275 dalam Tes Kompetensi Dasar) berjumlah 540 peserta (Tes Kompetensi Dasar CPNS BKN Tahun 2010, 2010).

Dalam rangka menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dalam bentuk pemberian sertifikat bagi peserta seleksi yang lulus Tes Kompetensi Dasar, tahun 2010 kemarin Kanreg (kantor regional) II Surabaya sudah mulai menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi CPNS, meskipun dalam penerapannya masih dibantu oleh pusat. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Tapi kita menginjak ke BKN dulu, Provinsi Jawa Timur baru nanti mungkin kemarin banyak permintaan BPKP terus nanti ANRI terus ada lagi kemarin ada yang minta juga instansi lain dari kementerian juga. Yang penting kita lakukan dulu uji coba di Provinsi Jawa Timur, seperti apa nanti kualitas itu akan menentukan tindak lanjut dengan instansi-instansi lain” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau kanreg (kantor regional), karena memang kita sekarang ini masih menggalakkan untuk kanreg tapi yang masih, yang paling siap itu masih Surabaya. Kanreg Surabaya kita bilang siap karena tahun 2010 kita sudah melaksanakan tes dengan CAT di Surabaya” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa untuk menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dalam bentuk pemberian sertifikat bagi peserta seleksi yang lulus Tes Kompetensi Dasar dimulai dari Badan Kepegawaian Negara Pusat, kemudian uji coba di Badan Kepegawaian Daerah (Kanreg II Surabaya) yang dianggap paling siap untuk menyelenggarakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) baru setelah itu instansi atau kementerian lainnya.

5.2.3 Terciptanya Penetapan Standar Nilai

Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai. Maksud dari menetapkan standar nilai yaitu dengan adanya *Computer Assisted Test* (CAT) diharapkan ada keseragaman dalam hal standar penilaian dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional. Bentuk dari penetapan standar nilai berupa penetapan skor minimal kelulusan untuk tes tahap pertama (Tes Kompetensi Dasar) yaitu 275 untuk tahun 2010 yang sudah mulai diterapkan di Badan Kepegawaian Negara Pusat dan Kanreg II Surabaya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Penetapan standar nilai dalam hal ini juga sama. Jadi dalam rangka standar nasional kita tetapkan dulu standar nilai yang sesuai itu berapa. Jadi nilainya misalkan 275 oh tetap. Ternyata di instansi itu juga 275. Instansi ini juga 275 ya tidak masalah, tapi kalau nasional itu sudah berlaku secara nasional” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Menurut Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN penetapan standar nilai adalah:

“Kalau nantinya sudah bisa kita lihat bagaimana sih kekuatan wilayah barat, wilayah tengah dan wilayah timur, baru kita bisa menetapkan secara nasional bahwa standar untuk CPNS secara nasional harus sekian. Jadi, untuk menetapkan standar nilai dengan CAT karena kita buat, kita coba di wilayah timur, wilayah barat, wilayah tengah dan hasilnya dari situ bisa kita tetapkan nanti bahwa sekianlah standar nasionalnya. Jadi, gabungan dari antara tiga wilayah ini” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN:

“Jadi, harapan ke depan bahwa paling tidak pegawai negeri sipil itu mempunyai kualitas yang standar. Jadi, ternyata setelah kita lakukan evaluasi dan uji coba seperti standar kemampuan di Papua, itu jauh berbeda dengan standar kemampuan di Jakarta. Jadi, kalau standar di Jakarta tadi 5,5 itu di Papua itu tidak sampai 4. Jadi, dari faktor standarnya itu masih rendah untuk di daerah Papua. Untuk yang lain-lain demikian juga, sangat bervariasi. Makanya perlu distandarkan secara nasional” (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Berdasarkan pernyataan di atas, diketahui bahwa untuk tujuan *Computer Assisted Tes* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai hingga saat ini hanya berlaku di lingkungan Badan Kepegawaian Negara belum secara nasional atau dengan kata lain masih dalam tahap perencanaan. Seperti yang telah diketahui bahwa penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara baru dilaksanakan dua kali yaitu tahun 2009 dan tahun 2010. Untuk tahun 2009, Badan Kepegawaian Negara belum menerapkan standar nilai dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya melainkan masih menggunakan *ranking* dimana *ranking* tersebut ditetapkan oleh panitia seleksi Badan Kepegawaian Negara. Penetapan standar nilai 275 dimulai tahun 2010 yang dilatarbelakangi oleh hasil seleksi CPNS Badan Kepegawaian Negara tahun 2009 yang mana 30% skor peserta di atas 275. Peserta yang memiliki skor minimal 275 dari total skor 500 dapat lanjut ke tes tahap berikutnya yaitu Tes Kompetensi Bidang, tes potensi, dan wawancara sedangkan peserta yang skornya di bawah 275 dinyatakan gagal. Berikut tabel

hasil penilaian Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009:

Tabel 17. Hasil Penilaian Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009

No	Nilai	Kategori	Jumlah Peserta	Prosentase
1	400-500	Sangat Baik	-	-
2	300-399	Baik	208	28.69%
3	250-299	Cukup	417	57.52%
4	150-249	Kurang	94	12.97%
5	35-149	Buruk	6	0.83%
Total			725	100%

Sumber: Tes Kompetensi Dasar CPNS BKN Tahun 2009

Dari tabel di atas, diketahui bahwa lebih dari 30% peserta Tes Kompetensi Dasar tahun 2009 memperoleh skor di atas 275, hal inilah yang melatarbelakangi skor minimal 275 untuk Tes Kompetensi Dasar tahun 2010. Penetapan standar nilai ini diatur di dalam Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, dalam Perka tersebut dikatakan bahwa peserta Tes Kompetensi Dasar dinyatakan lulus apabila mempunyai skor nilai paling rendah 275. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Tahun 2009 itu 30% skornya di atas 275 dari hasil yang dilakukan di BKN. Akhirnya tahun 2010 dilakukan dengan melihat skor yang diperoleh tahun kemarin akhirnya kita petakan bahwa 275 berhak untuk tes selanjutnya” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hingga saat ini, penetapan standar nilai 275 baru diterapkan di Badan Kepegawaian Negara karena seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* baru diterapkan di Badan Kepegawai Negara. Jika pun ada instansi lain yang seleksi calon pegawainya sudah menggunakan komputer tetapi tidak dapat dipastikan bahwa instansi tersebut juga menggunakan standar minimal kelulusan

275 untuk Tes Kompetensi Dasarnya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau yang nilai ini (penetapan standar nilai) belum, jadi internal dulu. Itu kemarin yang cikal bakal untuk pembuatan CAT itu seperti itu” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Karena sekarang kita masih dalam tahap permulaan, kita melaksanakan ini masih hanya di BKN. Tapi untuk tahun ini banyak juga yang dari daerah untuk meminta BKN melaksanakan ujian dengan CAT. Tapi karena berhubung sarana dan prasarananya masih kurang, jadi kita belum bisa melaksanakan secara nasional untuk semua. Jadi, untuk tahap ini ke depan harapan kita seperti itu” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Dari dua pernyataan di atas, diketahui bahwa penetapan standar nilai belum berlaku secara nasional salah satunya terhalang oleh masalah fasilitas, meskipun permintaan untuk tes seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) banyak namun tidak semua dapat dipenuhi oleh Badan Kepegawaian Negara karena fasilitas yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Negara masih minim. Pada tahun 2010 Badan Kepegawaian Negara memfasilitasi ANRI (Arsip Nasional Republik Indonesia) dalam melakukan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan *Computer Assisted Test* (CAT) yaitu Tes Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik dan Tes Skala Kematangan), namun dalam seleksinya ANRI hanya menetapkan skor minimal kelulusan untuk Tes Kompetensi Dasar 250, berbeda dengan Badan Kepegawaian Negara yang mana Tes Kompetensi Dasar Badan Kepegawaian Negara memiliki skor minimal kelulusan 275. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Tapi yang dilakukan di BKN kemarin itu fasilitasi untuk membantu tes pelaksanaan tapi akhirnya di instansi itu sendiri... Tes Kompetensi Dasar dengan BKN tapi itu skornya juga tidak 275, skornya 250 karena beliau akan takut resiko nanti akan ada beberapa formasi yang kosong” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Penetapan standar nilai 275 bukan tanpa risiko, risiko yang harus ditanggung jika dari sekian banyak peserta tes tidak ada satu pun peserta yang memiliki nilai di atas 275 atau minimal 275 adalah akan ada formasi yang tidak terisi. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa penetapan standar nilai untuk seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara baru diterapkan pada tahun 2010, pada tahun tersebut terdapat 38 formasi yang tidak terisi, 21 diantaranya karena tidak ada peserta tes yang memenuhi kriteria dan 17 lainnya karena ada peserta yang mengundurkan diri setelah pemberkasan. Formasi yang tidak terisi tersebut tidak dikarenakan standar nilai yang ditetapkan melainkan tidak adanya peserta yang lulus tes potensi dan tes wawancara. Ke 21 formasi yang tidak terisi tersebut adalah:

Tabel 18. Formasi yang Tidak Terisi (Tidak Lolos Tes) pada Pengadaan CPNS Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010

NO	Nama Jabatan	Jumlah Formasi yang Tidak Terisi
1	Pembuat Laporan Pajak	1
2	Penyiap Sarana Diklat	1
3	Penyusun Standarisasi Penempatan dan Penelusuran Bakat	1
4	Dokter	2
5	Pranata Komputer	1
6	Pustakawan	1
7	Operator Komputer	1
8	Petugas Protokol	1
9	Pemroses Pensiun Janda/Duda	2
10	Pemroses Mutasi Pegawai	1
11	Pengolah Pertimbangan Teknis Mutasi PNS Pusda	1
12	Pengelola Takah Kepegawaian	6
13	Penyusun Kurikulum	1
14	Penyiap Bahan Mutasi dan Pensiun	1
	Total	21

Sumber: Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010

Dari 21 formasi yang tidak terisi, 10 diantaranya karena tidak ada peserta yang memenuhi kriteria yaitu 2 untuk Dokter, 1 untuk Operator Komputer, 6 untuk Pengelola Takah Kepegawaian dan 1 untuk Pranata Komputer. Formasi yang tidak terisi setiap tahunnya akan diusulkan kembali pada tahun berikutnya. Jika tahun berikutnya masih terdapat formasi yang tidak terisi maka tahun berikutnya akan diusulkan kembali demikian seterusnya. Diketahui bahwa hampir

setiap tahun terdapat formasi yang tidak terisi karena beberapa alasan seperti: tidak adanya pelamar, pelamar yang tidak memenuhi kriteria, dan adanya calon pegawai yang mengundurkan diri. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya yaitu pada sub indikator kedua mengenai pelaksanaan Tes Kompetensi Bidang, adanya formasi yang tidak terisi yang terjadi hampir setiap tahun menimbulkan masalah diantaranya yaitu: pelayanan kinerja yang kurang maksimal dari Pegawai Negeri Sipil kepada masyarakat dan meningkatnya beban kerja pegawai. Untuk meniasati hal tersebut Badan Kepegawaian Negara meminta bantuan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk meminjamkan pegawainya sementara waktu agar dapat mengisi kekosongan yang ada, seperti yang terjadi pada tahun 2010 dimana untuk dokter terdapat dua formasi yang tidak terisi sehingga untuk mengatasinya Badan Kepegawaian Negara Pusat meminjam tenaga dokter dari Badan Kepegawaian Daerah terdekat. Selain dengan cara meminjam, untuk mengisi formasi yang tidak terisi tidak jarang Badan Kepegawaian Negara mengambil pegawai kontrak.

5.3 Biaya Pelaksanaan Sistem Seleksi Efektif

Biaya pelaksanaan sistem seleksi efektif jika waktu dan uang yang dikeluarkan untuk perancangan dan administrasi dari sistem seleksi sesuai dengan kualitas orang-orang yang diangkat sebagai pegawai baru, biaya pelaksanaan sistem seleksi dikatakan efektif atau tidak dapat dilihat dari: nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis, keadilan yang diciptakan oleh sistem seleksi, dan efisiensi anggaran yang dikeluarkan dalam pelaksanaan sistem seleksi.

5.3.1 Nilai Prakiraan yang Dilakukan oleh Organisasi

Setelah sistem seleksi berjalan beberapa bulan, organisasi masih harus melakukan nilai prakiraan terhadap pegawai yang lulus seleksi untuk meyakinkan apakah para pegawai baru itu memberikan hasil-hasil yang diperlukan. Salah satu caranya yaitu dengan membandingkan kinerja orang-orang yang menurut sistem seleksi betul-betul merupakan calon-calon yang menonjol dengan kinerja orang-orang yang oleh sistem diprakirakan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik tetapi tidak istimewa. Pada Badan Kepegawaian Negara, hingga saat ini belum

ada evaluasi secara tertulis mengenai kinerja CPNS yang lulus seleksi dengan *Computer Assisted Test (CAT)* namun berdasarkan hasil wawancara dengan 4 narasumber yaitu Ibu Heri, Bapak Porman, Bapak Mardi, dan Bapak Margi semua mengatakan bahwa kinerja CPNS yang lulus dengan *Computer Assisted Test (CAT)* lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja CPNS yang lulus secara tertulis. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Dari sisi kinerja pegawai yang lulus selama ini kita belum melakukan secara tertulis di dalam penelitian. Tapi secara kasat pemantauan kami dan pengguna dari sisi unit masing-masing yang telah disampaikan CPNS ini hasil CAT saat dua tahun terakhir ini lebih unggul dibandingkan dengan tertulis” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau sampai saat ini, karena memang kita laksanakan hanya di BKN dan di ANRI itu bisa kita evaluasi bahwa yang kita terima dengan CAT memang lebih baik, karena memang di CAT ini kita ambil yang terpintar diantara yang pintar” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Bapak Margi selaku Ka Subdit Kinerja Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau yang sepenngamatan saya itu yang CPNS melalui CAT itu mereka mempunyai semacam pengetahuan yang bagus lalu kinerjanya yang ok, perilakunya juga yang santun. Terbukti dengan beberapa evaluasi yang kita lakukan, itu saya pantau mengenai kinerja dia, capaian dia. Mereka memang saya wajibkan membuat target kinerja dengan atasannya. Mereka melakukan, kita pantau capaiannya tiap berapa periode kita pantau utamanya dalam tiga bulan terakhir ini kita pantau ternyata memang capaian yang mereka susun dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) itu kebanyakan mereka hasilnya itu lebih dari 60% sudah dapat hasilnya. Yang capaian setahunnyakan harus 100%, mereka minimal sudah memenuhi 60%” (hasil wawancara tanggal 13 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan penempatan Pegawai BKN:

“Ya jauh berbeda kinerja pegawai yang lulus dengan CAT dengan kinerja pegawai yang lulus secara tertulis karena memang untuk perekrutan itu secara baik dan benar itu akan sangat mempengaruhi dari pada kualitas. Kalau masih ada intervensi-intervensi dan masih ada hal-hal yang tidak diharapkan di dalam perekrutan itu tentunya itu sangat mengganggu kondisi dari pada kualitas pegawai itu sendiri” (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Dari keempat pernyataan di atas, diketahui bahwa kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara dua tahun terakhir yang mana seleksinya menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dapat dikatakan baik jika dibandingkan dengan kinerja CPNS terdahulu yaitu CPNS yang seleksinya masih tertulis, CPNS yang lulus seleksi dengan *Computer Assisted Test* (CAT) diketahui memiliki pengetahuan yang lebih luas dan dapat mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dibuat sebelum batas waktu yang ditentukan.

Pada Badan Kepegawaian Negara, untuk menilai kinerja pegawai baik PNS maupun CPNS masih menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), namun rencananya untuk tahun 2012 akan mulai diterapkan instrumen baru dalam menilai kinerja pegawai yaitu dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Berikut hasil wawancara dengan Bapak Margi selaku Ka Subdit Kinerja Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Iya, CPNS yang sekarang ini masih menggunakan PP 10, DP3 lah karena DP3 itu belum di hilangkan, belum dicabut aturannya. Baru ingin kita rubah, draftnya sudah ada. Nanti di harmonisasi lalu beberapa minggu lagi akan ada penserasian tim bahwa kalau sudah selesai nanti akan di lanjutkan ke Sekab (Sekretaris Kabinet) oleh Menpan untuk dijadikan pengganti PP 10 (DP3)... Nah, konsep yang sekarang yang akan mengganti PP 10 (DP3) adanya namanya kinerja PNS diukur dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai).” (hasil wawancara tanggal 13 Juni 2011).

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa Badan Kepegawaian Negara untuk tahun 2012 rencananya tidak lagi menggunakan DP3 untuk menilai kinerja pegawai melainkan menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) karena SKP

dianggap lebih dapat mengukur kinerja pegawai dibandingkan dengan DP3. Dengan SKP pegawai diminta untuk membuat sendiri sasaran kerja yang akan dicapai serta target waktu dan biayanya.

5.3.2 Keadilan yang Diciptakan oleh Sistem Seleksi

Cara terbaik untuk memastikan agar sistem seleksi bekerja secara adil dan jujur ialah dengan secara sistematis menggunakan informasi mengenai hal-hal seperti jenis kelamin dan suku bangsa, kemudian memantau apakah keberhasilan dalam seleksi ada hubungannya dengan ciri-ciri pribadi yang tidak seharusnya mempengaruhi keputusan dalam seleksi, jika ditemukan hubungan maka sumber penyimpangan harus dipisahkan serta dilakukan tindakan perbaikan.

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa untuk menilai apakah biaya pelaksanaan dalam proses seleksi efektif atau tidak dapat juga dilihat dari sisi keadilan yang diciptakan oleh sistem seleksi. Keadilan disini dilihat dari segi gender (jenis kelamin). Keadilan dari segi gender dapat dilihat dari kesempatan yang sama yang diberikan oleh sistem seleksi baik kepada pelamar laki-laki maupun pelamar perempuan.

Berdasarkan Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 yang mengatakan bahwa Pengadaan CPNS harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Dalam Prinsip Pengadaan CPNS pun dikatakan bahwa, setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi, artinya siapapun asalkan berstatus sebagai Warga Negara Indonesia dan memenuhi syarat untuk menjadi CPNS berhak mengikuti seleksi CPNS di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Hal senada juga dikemukakan dalam asas penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara menganut asas obyektifitas dengan mengutamakan keterbukaan serta tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, dan daerah. Sebagai contoh, PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) tidak boleh membatasi pelamar dari luar wilayah/daerahnya dengan membuat persyaratan bahwa pelamar harus bertempat tinggal dan atau memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) di wilayah atau

daerahnya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Oh tidak. Siapa pun yang mendapatkan hasil tertinggi itu yang diterima. Tidak ada nanti ini perempuan, ini laki-laki tidak ada seperti itu (gender)” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Porman selaku Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau untuk CPNS, itu sepanjang memenuhi syarat tidak ada aturan yang melarang perempuan sekian, laki-laki sekian tidak ada. Sepanjang dia memenuhi syarat dan berhak untuk mengikuti tes, contohnya dia memenuhi syarat untuk administrasi akan diterima. Jadi tidak ada yang menghalangi untuk diterima” (hasil wawancara tanggal 7 Juni 2011).

Dari dua pernyataan di atas, diketahui bahwa Badan Kepegawaian Negara tidak pernah mempermasalahkan jenis kelamin calon pegawainya, sepanjang calon pegawai tersebut memenuhi persyaratan dan lulus ujian seleksi maka calon pegawai tersebut berhak untuk menjadi pegawai Badan Kepegawaian Negara. Untuk tahun 2009, Badan Kepegawaian Negara telah menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam sistem seleksinya diketahui bahwa dari total pelamar 823, pelamar laki-laki berjumlah 395 orang sedangkan pelamar perempuan berjumlah 428 orang. Tahun 2010 diketahui total pelamar meningkat hingga mencapai 1.591 pelamar, pelamar laki-laki berjumlah 732 orang sedangkan pelamar perempuan berjumlah 859 orang (Laporan Pelaksanaan Pengadaan CPNS BKN Tahun Anggaran 2010). Berikut tabel pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 19. Daftar Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2009 dan 2010

Tahun	Total Pelamar	Laki-Laki	Perempuan
2009	823	395	428
2010	1591	732	859

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas, diketahui bahwa tahun 2009 pelamar perempuan kurang lebih 52.1% sedangkan pelamar laki-laki kurang lebih 47.9%. Untuk tahun 2010

diketahui pelamar perempuan kurang lebih 53.9% sedangkan pelamar laki-laki kurang lebih 46.1%. Untuk tahun 2010, pelamar perempuan naik kurang lebih 1.8% sedangkan pelamar laki-laki turun kurang lebih 1.8%. Setiap tahun terjadi perubahan yang signifikan dalam hal jumlah pelamar. Dari uraian di atas, terlihat bahwa sistem seleksi memberikan kesempatan yang sama baik kepada pelamar laki-laki maupun pelamar perempuan yang memenuhi kriteria dan lulus tes seleksi untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Tidak ada suatu apapun yang dapat mengintervensi (termasuk sistem seleksi itu sendiri) berapa calon pegawai laki-laki yang diterima dan berapa calon pegawai perempuan yang diterima, semua itu terjadi secara alamiah, apapun jenis kelaminnya baik laki-laki ataupun perempuan sistem seleksi tidak akan membeda-bedakannya.

Badan Kepegawaian Negara tidak pernah mempersoalkan calon pegawai yang diterima berdasarkan jenis kelamin karena seperti yang sudah dijelaskan dalam Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007, Prinsip Pengadaan CPNS, dan asas penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara bahwa Pengadaan CPNS harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Artinya Badan Kepegawaian Negara memberikan kesempatan atau peluang yang sama besarnya untuk laki-laki ataupun perempuan (WNI) yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara.

Diketahui bahwa setiap tahunnya Badan Kepegawaian Negara Pusat meminta Badan Kepegawaian Daerah untuk membuat usulan formasi yang dibutuhkan yang nantinya oleh Badan Kepegawaian Negara disampaikan kepada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, semua keputusan ada pada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi apakah menerima atau menolak usulan formasi dari Badan Kepegawaian Daerah. Jika Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerima usulan formasi yang diajukan maka Badan Kepegawaian Daerah dapat menerima calon pegawai sesuai dengan formasi yang

diajukan namun jika usulan formasi yang diajukan ditolak maka Badan Kepegawaian Daerah harus menerima dan melaksanakan usulan formasi yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hal inilah yang kiranya menjadi kendala atau hambatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di daerah karena jumlah formasi masih ditentukan oleh pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, padahal yang benar-benar memahami berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan adalah Badan Kepegawaian Daerah masing-masing.

5.3.3 Efisiensi Anggaran yang Dikeluarkan dalam Pelaksanaan Sistem Seleksi

Efisiensi anggaran yang dikeluarkan dalam pelaksanaan sistem seleksi adalah sub indikator terakhir untuk menilai apakah biaya pelaksanaan dari suatu sistem seleksi efektif atau tidak. Yang dimaksud dengan efisiensi anggaran adalah berusaha untuk menggunakan anggaran yang tersedia seoptimal mungkin atau dengan kata lain tidak ada anggaran yang dikeluarkan dengan sia-sia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Heri dan Bapak Sumardi diketahui bahwa, pembiayaan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dengan Mata Anggaran Kegiatan (MAK) Nomor 09.0046.0578. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Heri selaku Ka Subdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN:

“Kalau masalah pembiayaan pelaksanaan dalam hal ini pengadaan CPNS di lingkungan BKN dengan CAT di bebaskan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan kode MAK sekian... M-A-K itu kode MAK itu Mata Anggaran Kegiatan. Jadi, di keuangan itu seluruhnya secara nasional misalkan dia di dalam perjalanan dinas MAKnya sekian, di dalam pengembangan SDM MAKnya sekian itu secara nasional tuh sama. Misalkan belanja bahan ATK dan Bahan komputer nah dia MAKnya ini 521211 gitu, ini secara nasional sama, misalkan di kementerian SDM ya seperti ini kalau dia bunyinya untuk ATK dia MAKnya ini. Tapi misalkan nanti untuk perjalanan lain, jadi perjalanan dinas MAKnya dibelakangnya 524 bukan 521, 524 119 nah ini MAK (Mata Anggaran Kegiatan) akunnya” (hasil wawancara tanggal 6 Juni 2011).

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Sumardi selaku Ka Subbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN:

“Kalau CAT ini murni dari DIPA BKN, jadi anggaran belanja negara (APBN). Tidak tau nanti ke depan mungkin ada instansi lain atau negara lain yang ingin inves kita tidak tau juga. Tapi untuk yang CAT ini masih dari DIPA BKN” (hasil wawancara tanggal 1 Juni 2011).

Untuk mengetahui apakah biaya pelaksanaan sistem seleksi dalam hal ini *Computer Assisted Test* (CAT) efisien atau tidak, peneliti membandingkan antara biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2008 yang seleksinya masih dilakukan secara tertulis (manual) dengan biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2009 yaitu seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT). Untuk tahun 2008 diketahui total biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil senilai Rp 298.150.000 sedangkan untuk tahun 2009 diketahui total biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil senilai Rp 87.450.000. Berikut rinciannya:

Tabel 20. Rincian Biaya Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2008

No	Keterangan	Harga Satuan	Jumlah	Total
1	Sewa Gedung	Rp 5.000.000	1	Rp 5.000.000
2	Sewa Kursi	Rp 1.000	1500	Rp 1.500.000
3	Pengadaan Soal	Rp 100.000.000	2	Rp 200.000.000
4	Penggandaan Soal	Rp 6.000	1500	Rp 9.000.000
5	Transport Peggandaan Soal	-	-	Rp 1.000.000
6	Belanja Uang Honor yang Terkait dengan <i>Output</i> Kegiatan			
	Pengarah	Rp 750.000	14	Rp 10.500.000
	Ketua	Rp 500.000	2	Rp 1.000.000
	Wakil Ketua	Rp 400.000	2	Rp 800.000
	Sekretaris	Rp 300.000	2	Rp 600.000
7	Sekretariat Tim			
	Tim 1 (Penerima Berkas Lamaran)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	30	Rp 7.500.000
8	Tim 2 (Seleksi Administrasi/ Pemberian Nomor Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	12	Rp 3.000.000
9	Tim 3 (Pelaksana Ujian/Pengawas)			

No	Keterangan	Harga Satuan	Jumlah	Total
	Penanggung jawab	Rp 400.000	1	Rp 400.000
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 350.000	60	Rp 21.000.000
10	Tim 4 (Penyiapan dan Keamanan)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	25	Rp 6.250.000
11	Tim 5 (Pemantauan)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	8	Rp 2.000.000
12	Tim 6 (Pengelola Hasil Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Sekretaris	Rp 300.000	1	Rp 300.000
	Anggota	Rp 250.000	5	Rp 1.250.000
13	Tim 7 (Ujian Lisan/Wawancara)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	8	Rp 2.000.000
14	Tim 8 (Honor Pembuat Materi/Soal Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	9	Rp 2.250.000
15	Pengadaan Lembar Jawaban Komputer (LJK)	Rp 5000	2400	Rp 12.000.000
16	Pengolahan LJK	-	-	Rp 4.000.000
17	Pengamanan dari Kepolisian Setempat			Rp 2.000.000
18	Jamuan Pengawas	Rp 20.000	100	Rp 2.000.000
	Total			Rp 298.150.000

Sumber: DIPA BKN Tahun 2008

**Tabel 21. Rincian Biaya Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009**

No	Keterangan	Harga Satuan	Jumlah	Total
1	Belanja Bahan			
	ATK dan Bahan Komputer	Rp 15.000.000	1	Rp 15.000.000
	Konsumsi	Rp 36.000	30x10 hari	Rp 10.800.000
2	Belanja Uang Honor yang Terkait dengan <i>Output</i> Kegiatan			
	Pengarah	Rp 750.000	14	Rp 10.500.000
	Ketua	Rp 500.000	2	Rp 1.000.000
	Wakil Ketua	Rp 400.000	2	Rp 800.000
	Sekretaris	Rp 300.000	2	Rp 600.000
	Sekretariat Tim			
	Tim 1 (Penerima Berkas Lamaran)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	30	Rp 7.500.000
	Tim 2 (Seleksi Administrasi/ Pemberian Nomor Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	12	Rp 3.000.000

No	Keterangan	Harga Satuan	Jumlah	Total
	Tim 3 (Pelaksana Ujian/Pengawas)			
	Penanggung jawab	Rp 400.000	1	Rp 400.000
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 350.000	60	Rp 21.000.000
	Tim 4 (Penyiapan dan Keamanan)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	25	Rp 6.250.000
	Tim 5 (Pemantauan)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	8	Rp 2.000.000
	Tim 6 (Pengelola Hasil Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Sekretaris	Rp 300.000	1	Rp 300.000
	Anggota	Rp 250.000	5	Rp 1.250.000
	Tim 7 (Ujian Lisan/Wawancara)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	8	Rp 2.000.000
	Tim 8 (Honor Pembuat Materi/Soal Ujian)			
	Ketua	Rp 350.000	1	Rp 350.000
	Anggota	Rp 250.000	9	Rp 2.250.000
	Total			Rp 87.450.000

Sumber: DIPA BKN Tahun 2009

Dari rincian biaya di atas diketahui bahwa biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2008 tiga kali lebih besar jika dibandingkan dengan biaya pelaksanaan seleksi CPNS Badan Kepegawaian Negara tahun 2009. Terdapat beberapa komponen biaya yang membedakan antara pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2008 dengan pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009, tahun 2009 yang mana seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* dapat lebih efisien atau hemat dalam hal:

1. Sewa Gedung

Untuk pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2008, Badan Kepegawaian Negara masih melakukan penyewaan gedung (Senayan) untuk tempat dilaksanakannya kegiatan seleksi namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena pada tahun tersebut pelaksanaan seleksi dilakukan di kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara di Jakarta

2. Sewa Kursi

Selain menyewa gedung, untuk pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2008 Badan Kepegawaian Negara juga masih harus menyewa kursi untuk peserta tes, karena gedung yang disewa tidak dilengkapi oleh

fasilitas kursi namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena pada ruangan *Computer Assisted Test (CAT)* yang terletak di gedung III lantai 6 Badan Kepegawaian Negara sudah terdapat kursi untuk masing-masing peserta yang jumlahnya kurang lebih 40 buah

3. Pengadaan Soal

Pada tahun 2008 Badan Kepegawaian Negara bekerjasama dengan universitas untuk pengadaan soal, soal yang dibuat ada dua jenis yaitu soal untuk Tes Kompetensi Dasar (Tes Pengetahuan Umum, Tes Bakat Skolastik, dan Tes Skala Kematangan) dan Tes Kompetensi Bidang namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena tahun 2009 Badan Kepegawaian Negara sudah mempunyai pegawai yang bertugas untuk membuat soal (pengelola bang soal) yang berada di bawah Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai

4. Penggandaan Soal

Untuk pelaksanaan seleksi yang masih tertulis, selain biaya untuk pengadaan soal juga harus memperhitungkan biaya untuk penggandaan soal karena soal harus digandakan sesuai dengan jumlah peserta yang mengikuti tes seleksi namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena soal-soal yang akan diujikan sudah tersimpan di dalam komputer

5. Transport Penggandaan Soal

Penggandaan soal tidak dilakukan di Badan Kepegawaian Negara sehingga untuk menggandakan soal dibutuhkan transport yang tidak sedikit namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena seperti yang telah diuraikan di atas bahwa soal sudah tersimpan di dalam komputer sehingga tidak perlu digandakan lagi

6. Pengadaan Lembar Jawaban Komputer (LJK)

Peserta menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK) untuk menjawab pertanyaan yang terdapat pada soal tes. Untuk mengisi Lembar Jawaban Komputer, peserta cukup menghitamkan jawaban yang dianggap benar namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena untuk

menjawab pertanyaan yang terdapat pada soal peserta cukup mengklik jawaban yang dianggap benar dengan menggunakan media *mouse*

7. Pengolahan Lembar Jawaban Komputer (LJK)

Untuk mengetahui hasil seleksi, terlebih dahulu Lembar Jawaban Komputer harus diolah, pengolahan dilakukan oleh tim panitia seleksi dari Badan Kepegawaian Negara namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena pengolahan jawaban peserta secara langsung dilakukan oleh komputer. Setelah peserta selesai mengerjakan soal, peserta dapat langsung mengetahui hasilnya

8. Pengamanan Dari Kepolisian

Selain tim keamanan dari panitia seleksi, Badan Kepegawaian Negara juga bekerjasama dengan pihak Kepolisian untuk menjaga keamanan dan ketertiban selama tes seleksi berlangsung namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena seleksi dilakukan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara sehingga pengamanan cukup dilakukan oleh tim keamanan dari panitia seleksi

9. Jamuan Pengawas

Selain honor, pengawas tes seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara mendapatkan jamuan berupa makan siang dari panitia seleksi Badan Kepegawaian Negara namun untuk tahun 2009 hal tersebut tidak lagi dilakukan karena jamuan tersebut sudah termasuk ke dalam honor mengawas.

Dari uraian di atas, diketahui bahwa biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009 yang dilakukan dengan *Computer Assisted Test* (CAT) tiga kali lebih hemat atau efisien jika dibandingkan dengan biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2008. Biaya seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara tahun 2009 yang lebih efisien tidak mengurangi kualitas dari calon pegawai yang diterima karena diketahui bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang diterima tahun 2009 lebih kompeten dan memiliki kinerja yang

lebih baik jika dibandingkan dengan kualitas Calon Pegawai Negeri Sipil yang diterima tahun 2008.

Berdasarkan analisis secara keseluruhan diketahui bahwa penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif karena pertama, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat mengetahui dari sekumpulan pelamar orang yang paling tepat untuk suatu pekerjaan dengan Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang yang terbukti dapat menyaring pelamar yang jumlahnya ratusan bahkan ribuan menjadi puluhan pelamar yang diterima menjadi CPNS Badan Kepegawaian Negara. Kedua, *Computer Assisted Test* (CAT) dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya terbukti dengan tercapainya percepatan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian yang pada saat belum menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) baik proses pemeriksaan maupun laporan hasil ujian dapat memakan waktu sehari-hari bahkan berminggu-minggu namun setelah menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) proses pemeriksaan tidak memakan waktu sedikit pun karena pelamar dapat langsung mengetahui hasilnya setelah tes selesai dan untuk laporan hasil ujian dapat diselesaikan dalam waktu beberapa hari.

Ketiga, biaya pelaksanaan dari *Computer Assisted Test* (CAT) efektif dilihat dari keadilan yang dapat dihasilkan oleh *Computer Assisted Test* (CAT) dilihat dari segi gender (jenis kelamin) karena *Computer Assisted Test* (CAT) terbukti memberikan kesempatan yang sama baik dalam hal gender (jenis kelamin) untuk menjadi CPNS Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, biaya pelaksanaan yang efektif juga dapat dilihat dari efisiensi anggaran yang dikeluarkan dalam pelaksanaan sistem seleksi tersebut, terbukti bahwa seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dapat menghemat tiga kali lipat biaya yang harus dikeluarkan jika seleksi dilakukan secara manual namun hal tersebut tidak mengurangi kualitas dari calon pegawai yang lulus seleksi dengan *Computer Assisted Test* (CAT).

Meskipun penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi

hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis. Selain itu, masalah jaringan *Computer Assisted Test (CAT)* yang hingga saat ini masih bekerjasama dengan pihak luar Badan Kepegawaian Negara dan minimnya fasilitas yang tersedia dalam hal ini perangkat komputer juga menjadi kendala yang tidak kalah penting yang masih harus diselesaikan oleh Badan Kepegawaian Negara agar penerapan *Computer Assisted Test (CAT)* ke depannya menjadi lebih baik.





BAB 6

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menyajikan kesimpulan dan rekomendasi dari tema yang diangkat yaitu efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi.

6.1 Simpulan

Penelitian mengenai efektivitas penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara menghasilkan kesimpulan yaitu penerapan metode *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis.

6.2 Rekomendasi

1. Agar Badan Kepegawaian Negara segera membuat kebijakan yang mengatur tentang standarisasi hasil ujian secara nasional
2. Agar Badan Kepegawaian Negara segera menetapkan standar nilai yang akan berlaku secara nasional dan menetapkan waktu mulai diberlakukannya standar nilai secara nasional tersebut
3. Agar Badan Kepegawaian Negara segera melakukan evaluasi kinerja secara tertulis bagi Calon Pegawai Negeri Sipalnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ruky, Achmad S. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003, hal. 155
- Alain, Mitrani. *Competency-based Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited, 1992
- Armstrong, Michael. *The Art of HRD: Managing People*. New Delhi: Crest Publishing House, 2001
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa Paramita Rahayu*. Jakarta: PT Indeks, 2008
- Gibson, James L, dkk. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 1992
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2005
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1997 hal. 85
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi, dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007
- Ivancevich, John M dan Soo Hoon Lee. *Human Resource Management in Asia*. Mc Graw-Hill, 2002
- Kasim, Azhar. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia RI, 1993
- Mondy, R dan Robert M. Noe. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005
- Munandar, A. S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2001
- Musaneff. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia Jilid II*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004
- Neuman, W. Lawrence. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon, 2003
- Noe, A Raymond, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. *Human Resource Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 2003
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998
- Pfeffer, Jeffrey, dkk. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Prihadi, Syaiful F. *Assessment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004

- Rachmat, Kriyantono. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group, 2007 hal. 149
- Ritonga, Jamiluddin M. *Riset Kehumasan*. Jakarta: PT Grasindo, 2004 hal. 38
- Schuler, Randall and Susan E Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21 Edisi Keenam Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 1997
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2007
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004
- Sirait, Justin T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo, hal. 72-79
- Soeharto, Iman. *Manajemen Proyek: Dari Konseptual Sampai Operasional*. Jakarta: Erlangga, 1999
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005
- Sulistiyani, Ambar Teguh. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 2004
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005

Sumber Lain:

Karya Akademis:

- Faizin, Achmad. 2009. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Direktorat Intelijen dan Penyidikan Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis FISIP Universitas Indonesia
- Ratna Santoso, Anie. 2001. *Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di BKN)*. Tesis FISIP Universitas Indonesia

Peraturan Perundang-Undangan:

- Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 30 tahun 2007 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS*
- Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) Nomor 9 tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*

Internet:

- 40 Daerah Curang dalam Seleksi CPNS*. www.waspada.co.id, diunduh tanggal 18 Februari 2011 pukul 14.22
- Selayang Pandang, Apa Itu Kompetensi Belajar*. www.rc-solo.depsos.go.id, diunduh pada 20 Februari 2011 pukul 17.54

- Sekda Prov. Jatim DR.H. Rasiyo, MSi: Rekrutmen CPNS Mendatang Akan Menggunakan Sistem CAT.* www.birohumas.jatimprov.go.id, diunduh pada 25 Februari 2011 pukul 12.45
- Suap CPNS Sarjana Rp 100 Juta, Diploma Rp 60 Juta.* www.regional.kompas.com, diunduh tanggal 1 Maret 2011 pukul 16.35
- Seleksi CPNS Terpusat Hindari Kecurangan.* www.seputar-indonesia.com, diunduh pada 5 Maret 2011 pukul 09.10
- Computer Assisted Test.* www.bkn.go.id, diunduh tanggal 16 Maret 2011 pukul 17.25
- Seleksi CPNS di Batu Bara Ricuh, Ribuan Soal Hilang.* www.nasional.kompas.com, diunduh tanggal 20 Maret 2011 pukul 13.55
- Menjaring SDM dengan Rekrutmen PNS yang Bersih.* www.kompas.com, diunduh pada 20 Maret 2011 pukul 20.05
- Berbasis Kompetensi.* www.forum.banjarmasinpost.co.id, diunduh tanggal 22 Maret 2011 pukul 10.16
- Sistem Penerimaan CPNS Indonesia 2008, Bagaimana Selayaknya?* www.soalcpns210-2011.com, diunduh tanggal 19 Juni 2011 pukul 19.37
- Seleksi Kurang Ketat.* www.nasional.kompas.com, diunduh tanggal 19 Juni 2011 pukul 21.05
- Sekilas Mengenai "ISO".* www.dephut.go.id, diunduh tanggal 10 November 2011 pukul 07.46

Nonpublikasi

- Badan Kepegawaian Negara. 2009. *Grand Design Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi Dengan Computer Assisted Test*. Tidak diterbitkan
- Badan Kepegawaian Negara. 2009. *Laporan Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2009*. Tidak diterbitkan
- Badan Kepegawaian Negara. 2010. *Laporan Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2010*. Tidak diterbitkan
- Badan Kepegawaian Negara. 2009. *Tes Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009*. Tidak diterbitkan
- Badan Kepegawaian Negara. 2008. *Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Negara Tahun 2008*. Tidak diterbitkan
- Badan Kepegawaian Negara. 2009. *Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Negara Tahun 2009*. Tidak diterbitkan



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 30 TAHUN 2007
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN
PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil mulai tahun 2006 Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer dengan memprioritaskan tenaga pelayanan dasar, penyuluh, dan tenaga teknis lainnya yang telah mengabdikan kepada Pemerintah;
- b. bahwa disamping itu, mulai tahun 2007 pemerintah juga akan mengangkat Calon Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi tenaga pelayanan dasar, tenaga penyuluh, tenaga teknis, serta untuk jabatan tertentu lainnya yang diseleksi dari pelamar umum;
- c. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor

- 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4561), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 91 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4743);
 7. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
 8. Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Nondepartemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2005;
 9. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
 10. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 15 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pengawasan dan Pengendalian di Bidang Kepegawaian Sebagai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal 1

- (1) Pedoman pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer adalah sebagaimana dimaksud dalam Lampiran I Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
- (2) Pedoman pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum adalah sebagaimana dimaksud dalam Lampiran II Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 2

Pedoman pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002.

Pasal 3

- (1) Ketentuan pedoman pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
- (2) Pada saat mulai berlakunya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, maka Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2005, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 4

Untuk mempermudah pelaksanaan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, dilampirkan :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana tersebut dalam Lampiran III; dan
2. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana tersebut dalam Lampiran IV.

Pasal 5

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Agustus 2007



KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

[Handwritten signature]
EDY TOPO ASHARI

**LAMPIRAN I PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007**

**PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DARI TENAGA HONORER**

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Sesuai dengan kebijakan pemerintah, pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diprioritaskan untuk mengisi lowongan formasi tenaga pelayanan dasar, penyuluh, dan tenaga teknis lainnya yang dilakukan melalui seleksi administrasi secara khusus.
2. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS tersebut harus dilaksanakan secara obyektif, didasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.
3. Sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, perlu mengatur kembali Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS, khususnya mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini digunakan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan pejabat lain yang terkait dalam pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, guna menjamin transparansi dan mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS dari Tenaga Honorer, meliputi :

1. Perencanaan dan persiapan.
2. Seleksi administrasi.
3. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.
4. Pengawasan dan pengendalian.
5. Evaluasi.

D. PENGERTIAN

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan :

1. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, penetapan NIP sampai dengan pengangkatan CPNS yang berasal dari tenaga honorer.
2. Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/APBD).
3. Pejabat lain dalam pemerintahan adalah Sekretaris Jenderal, Sekretaris Daerah, Kepala Dinas, Kepala Badan Kepegawaian Daerah, dan pimpinan unit organisasi pemerintah yang diberi wewenang otorisasi dalam mengelola APBN/APBD.
4. Tenaga Pelayanan Dasar adalah guru dan tenaga kesehatan.
5. Tenaga yang diprioritaskan adalah tenaga pelayanan dasar, penyuluh dan tenaga teknis lainnya.
6. Penghasilan Tenaga Honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai/upah pada APBN/APBD.
7. Instansi Pemerintah adalah :
 - a. Instansi Pemerintah Pusat yang organisasinya ditetapkan dengan Peraturan Presiden dan/atau PPK setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.
 - b. Instansi Pemerintah Daerah yang organisasi atau perangkat daerahnya ditetapkan dengan Peraturan Daerah berdasarkan pedoman yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

E. PRINSIP PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CPNS

Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta transparan.

II. PELAKSANAAN PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CPNS.

A. PERENCANAAN DAN PERSIAPAN.

1. Umum

Pada prinsipnya pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 11 Tahun 2002, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.

2. Tim Pelaksana Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.

- a. Untuk memperlancar penyelesaian pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, Kepala BKN membentuk Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan CPNS dan PPK dapat membentuk Tim di lingkungan instansi masing-masing.
- b. Tugas Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS adalah :
 - 1) menyusun pedoman pelaksanaan yang berkaitan dengan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS antara lain penentuan prioritas pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, seleksi administrasi, dan pengawasan dan pengendalian;
 - 2) melakukan supervisi yang secara fungsional dikoordinasikan oleh Kepala BKN;
 - 3) melaksanakan sosialisasi atau memberikan asistensi pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS;
 - 4) memantau penyelenggaraan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di instansi Pusat dan Daerah;
 - 5) menerima dan meneliti hasil seleksi administrasi terhadap pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS;
 - 6) melakukan pengawasan dan pengendalian serta melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 7) mengevaluasi penyelenggaraan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di instansi Pusat dan Daerah; dan

8) melaporkan pelaksanaan penyelenggaraan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.

c. Pembentukan Tim Instansi Pusat atau Daerah oleh PPK disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka penyelesaian pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

3. Penetapan Tenaga Honorer yang akan Diangkat Menjadi CPNS.

a. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dilakukan dan menjadi tanggungjawab PPK. Untuk kelancaran pelaksanaannya, PPK dapat menunjuk Pejabat lain yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian.

b. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS didasarkan pada masa kerja dan usia dengan ketentuan :

1) untuk mengisi formasi tahun 2005, usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun pada tanggal 1 Januari 2006 dan mempunyai masa kerja secara terus menerus paling kurang 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005.

Ketentuan masa kerja terus menerus, tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai Pegawai Tidak Tetap.

Contoh :

Seorang tenaga Dokter telah selesai melaksanakan PTT 31 Desember 2003 selama 1 tahun (sebelum berlakunya PP Nomor 48 Tahun 2005 tanggal 11 Nopember 2005). Kemudian pada tanggal 1 Maret 2005 yang bersangkutan diangkat menjadi tenaga honorer dan telah terdaftar dalam *database* tenaga honorer BKN. Dalam hal demikian, tenaga Dokter tersebut dapat diangkat menjadi CPNS karena secara akumulasi yang bersangkutan telah mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun dan masih melaksanakan tugas sebagai tenaga honorer.

2) untuk pengisian formasi tahun berikutnya penentuan jumlah masa kerja dan batas usia terendah ditambah 1 (satu) tahun, dan seterusnya;

Contoh :

▪ untuk mengisi formasi tahun 2006, usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 20 (dua puluh) tahun pada tanggal 1 Januari 2007 dan mempunyai masa kerja secara terus menerus paling kurang 2 (dua) tahun pada tanggal 31 Desember 2006;

- untuk mengisi formasi tahun 2007, usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 21 (dua puluh satu) tahun pada tanggal 1 Januari 2008 dan mempunyai masa kerja secara terus menerus paling kurang 3 (tiga) tahun pada tanggal 31 Desember 2007.
- c. Tenaga honorer yang dapat mengisi lowongan formasi adalah mereka yang namanya tercantum dalam daftar nominatif tenaga honorer yang ditetapkan oleh Kepala BKN dari nama yang ada dalam *database* tenaga honorer BKN. Meskipun nama tenaga honorer ada dalam *database* apabila tidak memenuhi syarat yang ditentukan, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat menjadi CPNS. Tenaga honorer di luar *database* BKN tidak dapat mengisi lowongan formasi untuk pengangkatan CPNS.
- d. Dalam menetapkan daftar nominatif tersebut dibuat berdasarkan prioritas jenis jabatan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh dan tenaga teknis), masa kerja dan usia, kecuali tenaga honorer yang telah mencapai usia menjelang 46 tahun, dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Bagi yang usianya menjelang 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari untuk mengisi formasi tahun yang bersangkutan menjadi prioritas utama (didahulukan) untuk diangkat menjadi PNS;
 - 2) Bagi yang mempunyai masa kerja lebih banyak, pengangkatannya menjadi prioritas berikutnya;
 - 3) Apabila terdapat 2 (dua) atau lebih yang mempunyai masa kerja sama, maka bagi yang memiliki usia yang lebih tinggi terlebih dahulu diprioritaskan pengangkatannya.
- e. Dokter yang telah selesai atau sedang melaksanakan tugas sebagai PTT atau sebagai tenaga honorer pada sarana pelayanan kesehatan milik pemerintah, diprioritaskan pengangkatannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun;
 - 2) bersedia ditempatkan pada sarana pelayanan kesehatan daerah terpencil atau daerah tertinggal paling kurang 5 (lima) tahun sebagaimana ditetapkan oleh Bupati/Walikota setempat berdasarkan kriteria yang diatur oleh Menteri Kesehatan.
- f. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk melakukan seleksi terhadap kelengkapan administrasi tenaga honorer berdasarkan kriteria tersebut dalam huruf b, c, dan huruf d.

- g. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk harus mengumumkan di lingkungan unit kerja tenaga honorer yang bersangkutan paling kurang 5 (lima) hari kerja setelah menerima daftar nama tenaga honorer yang ditetapkan Kepala BKN. Pengumuman tersebut dilakukan paling kurang 15 (lima belas) hari.
- h. PPK atau pejabat yang ditunjuk melakukan pemanggilan secara tertulis melalui surat tercatat paling kurang 5 (lima) hari kerja sejak tanggal pengumuman. Dalam pemanggilan tersebut agar disebutkan secara lengkap bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS dan dicantumkan pula jadwal hari, tanggal, waktu, dan tempat kehadiran yang bersangkutan.

B. SELEKSI ADMINISTRASI

1. Persyaratan Administrasi.

Setiap tenaga honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi CPNS wajib mengajukan lamaran yang ditulis tangan dan ditandatangani sendiri dengan tinta hitam, ditujukan kepada PPK disertai dengan :

- a. foto copy sah ijasah/STTB yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan;
- b. pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 5 (lima) lembar, dengan menuliskan nama dan tanggal lahir dibalik pas photo tersebut;
- c. foto copy sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer;
- d. daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm, sesuai dengan Anak Lampiran I-c Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian. Dalam kolom riwayat pekerjaan agar diisi pengalaman pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai tenaga honorer;
- e. Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI;
- f. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter;
- g. Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah;

- h. Surat pernyataan sesuai dengan Anak Lampiran I-d Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isian disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian, berisi tentang :
- 1) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - 2) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUMD dan pegawai swasta;
 - 3) tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;
 - 4) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; dan
 - 5) tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.
2. Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi yang dilakukan PPK atau pejabat lain yang ditunjuk, dengan ketentuan :
- a. Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman;
 - b. Untuk tertib administrasi, penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana tenaga honorer bekerja, yang selanjutnya disampaikan secara kolektif dengan surat pengantar kepada Kepala Biro/Bagian Kepegawaian atau BKD instansi yang bersangkutan, disertai kelengkapan sebagaimana dimaksud angka 1 huruf a sampai dengan huruf h, ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II, yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :
 - 1) sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus menerus;
 - 2) selama menjadi tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi;
- Surat pernyataan tersebut dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-a.

c. Kepala Biro/Bagian Kepegawaian atau BKD instansi yang bersangkutan melakukan penelitian kelengkapan berkas persyaratan administrasi dan keabsahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mengenai :

- 1) Keabsahan surat lamaran, apakah sudah ditulis dengan tinta hitam, sesuai dengan ketentuan dan telah ditandatangani oleh yang bersangkutan;
- 2) Keabsahan surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan yang terakhir sebagai tenaga honorer yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan. Apabila surat keputusan tenaga honorer tersebut dianggap sah, maka pejabat struktural paling rendah eselon II pada unit kerja dan/atau pejabat eselon II yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian mengesahkan foto copy surat keputusan tersebut. Pengesahan tersebut dapat dilakukan oleh eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian, apabila lowongan formasi yang akan diisi lebih dari 2.500;
- 3) Kebenaran dari surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya yang disahkan paling rendah pejabat eselon II di lingkungan unit kerjanya, yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :

- a) sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus menerus.
- b) selama menjadi tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi.

Surat pernyataan tersebut harus sesuai dengan contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-a.

- 4) Kualifikasi pendidikan/Surat Tanda Tamat Belajar/Ijasah yang dimiliki harus sesuai dengan tugas/pekerjaan, dengan ketentuan :
 - a) Ijasah yang diakui/dihargai adalah ijasah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri dan/atau Ijasah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional, atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan berwenang menyelenggarakan pendidikan.
 - b) Ijasah yang diperoleh dari perguruan tinggi swasta setelah berlakunya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/ U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program

Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana di Perguruan Tinggi, yang belum tercantum ijin penyelenggaraan dari Departemen Pendidikan Nasional, harus melampirkan surat keterangan/ Pernyataan dari pimpinan perguruan tinggi yang menyatakan bahwa fakultas/jurusan yang bersangkutan telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Departemen Pendidikan Nasional, dengan menyebutkan nomor dan tanggal Keputusannya.

- c) Ijasah yang diperoleh dari sekolah/ perguruan tinggi luar negeri harus mendapat penetapan penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijasah Luar Negeri Departemen Pendidikan Nasional.
 - d) Kebenaran nama dan tanggal lahir dibalik pas photo yang bersangkutan, apakah telah sesuai dengan nama dan tanggal lahir pada berkas lainnya.
- 5) Kebenaran data dalam daftar riwayat hidup yang bersangkutan, antara lain untuk mengetahui apakah telah ditulis sesuai dengan ijasah, surat pernyataan, surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer, bukti pengalaman kerja, dan sebagainya.
 - 6) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI ;
 - 7) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter;
 - 8) Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah;
- Apabila salah satu syarat sebagaimana tersebut dalam angka 1) sampai dengan angka 8) tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diusulkan permintaan NIPnya.
- d. Pemisahan berkas persyaratan administrasi yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat serta berkas yang belum lengkap diberi tanda/kode yang berbeda, dengan ketentuan :
- 1) Berkas lamaran yang memenuhi persyaratan administrasi disiapkan sebagai bahan penyampaian usulan penetapan NIP;
 - 2) Berkas lamaran yang tidak memenuhi persyaratan administrasi dikembalikan kepada yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerjanya disertai dengan alasan yang sah;

- 3) Berkas lamaran yang bahannya belum lengkap dimintakan kelengkapan administrasi yang belum terpenuhi tersebut kepada yang bersangkutan melalui pimpinan unit kerjanya dengan disertai batas waktu yang ditentukan.
 - e. Apabila dalam melakukan seleksi administrasi ditemukan nama tenaga honorer yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat sebagai CPNS karena meninggal dunia, mengundurkan diri, berhenti atau alasan lain yang sah sesuai ketentuan yang berlaku, maka PPK memberitahukan kepada Kepala BKN.
 - f. Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana tersebut dalam huruf e, Kepala BKN mempertimbangkan untuk menetapkan pengganti tenaga honorer yang tidak memenuhi syarat dengan nama berikutnya yang ada dalam data base.
3. Penyampaian Usul Penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP)
- a. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk setelah memeriksa berkas persyaratan administrasi tenaga honorer, menyampaikan usul permintaan NIP CPNS dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5 (lima) kepada Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN, dengan melampirkan :
 - 1) 4 (empat) rangkap formulir D-1-a penetapan NIP diisi sesuai dengan data yang diperlukan, dengan tanda tangan asli oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk dan dibubuhi stempel/cap dinas, serta setiap lembar formulir ditempelkan pas photo 3 x 4 cm;
 - 2) 1 (satu) lembar foto copy sah surat keputusan PPK tentang Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran yang bersangkutan;
 - 3) 1 (satu) lembar foto copy sah ijazah/STTB sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan;
 - 4) 1 (satu) set daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm, sesuai dengan Anak Lampiran I-c Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002;
 - 5) 1 (satu) lembar surat pernyataan sesuai dengan Anak Lampiran I-d Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002, yang berisi tentang :
 - a) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;

- b) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai BUMN/BUMD atau Pegawai swasta;
 - c) tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;
 - d) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 - e) tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.
- 6) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI ;
- 7) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter;
- 8) Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- b. Surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan yang terakhir sebagai tenaga honorer yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan. Apabila surat keputusan tenaga honorer tersebut dianggap sah, maka pejabat struktural paling rendah eselon II pada unit kerja dan/atau pejabat eselon II yang bertanggung jawab dalam bidang kepegawaian mengesahkan foto copy surat keputusan tersebut. Pengesahan tersebut dapat dilakukan oleh eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian, apabila lowongan formasi yang akan diisi lebih dari 2.500;
- c. Surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II, yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :
- 1) sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus menerus.
 - 2) memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi.
- Surat pernyataan tersebut dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-a.
- d. Khusus bagi tenaga dokter yang telah atau sedang melaksanakan tugas sebagai pegawai tidak tetap atau sebagai tenaga honorer pada unit pelayanan kesehatan milik pemerintah, dan bersedia ditempatkan di sarana pelayanan kesehatan daerah terpencil atau tertinggal paling kurang 5 (lima)

tahun, harus dilampirkan surat pernyataan di atas kertas segel atau kertas bermaterai, sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-b;

- e. Foto copy bukti pengalaman kerja yang autentik dan dilegalisir bagi yang memiliki pengalaman kerja;
 - f. Daftar nominatif tenaga honorer yang ditetapkan oleh PPK yang bersangkutan, harus sesuai dengan daftar nama tenaga honorer yang telah ditetapkan oleh Kepala BKN yang akan diangkat menjadi CPNS untuk mengisi formasi tahun anggaran yang bersangkutan.
4. Penetapan NIP
- a. Mencocokkan nama tenaga honorer yang diusulkan penetapan NIPnya oleh PPK dengan daftar nama tenaga honorer yang ditetapkan dalam database BKN.
 - b. Penetapan NIP dilakukan melalui pemeriksaan dan penelitian terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi, meliputi :
 - 1) Keabsahan surat lamaran, apakah sudah ditulis dengan tinta hitam, sesuai dengan ketentuan dan telah ditandatangani oleh yang bersangkutan;
 - 2) Keabsahan surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan yang terakhir sebagai tenaga honorer yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan. Apabila surat keputusan tenaga honorer tersebut dianggap sah, maka pejabat struktural paling rendah eselon II pada unit kerja dan/atau pejabat eselon II yang bertanggung jawab dalam bidang kepegawaian mengesahkan foto copy surat keputusan tersebut. Pengesahan tersebut dapat dilakukan oleh eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian, apabila lowongan formasi yang akan diisi lebih dari 2.500;
 - 3) Kebenaran dari surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya yang disahkan paling rendah pejabat eselon II di lingkungan unit kerjanya, yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :
 - a) sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus menerus.
 - b) selama menjadi tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi.
- Surat pernyataan tersebut harus sesuai dengan contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-a.

- 4) Kualifikasi pendidikan/STTB/Ijasah yang dimiliki harus sesuai dengan tugas/pekerjaan, dengan ketentuan :
 - a) Ijasah yang diakui/dihargai adalah ijasah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri dan/atau Ijasah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional, atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan berwenang menyelenggarakan pendidikan.
 - b) Ijasah yang diperoleh dari perguruan tinggi swasta setelah berlakunya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana di Perguruan Tinggi, yang belum tercantum ijin penyelenggaraan dari Departemen Pendidikan Nasional, harus melampirkan surat keterangan/ Pernyataan dari pimpinan perguruan tinggi yang menyatakan bahwa fakultas/jurusan yang bersangkutan telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Departemen Pendidikan Nasional, dengan menyebutkan nomor dan tanggal Keputusannya.
 - c) Ijasah yang diperoleh dari sekolah/perguruan tinggi luar negeri harus mendapat penetapan penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijasah Luar Negeri Departemen Pendidikan Nasional.
- 5) Kebenaran nama dan tanggal lahir dibalik pas photo yang bersangkutan, apakah telah sesuai dengan nama dan tanggal lahir pada berkas lainnya.
- 6) Kebenaran data dalam daftar riwayat hidup yang bersangkutan, antara lain untuk mengetahui apakah telah ditulis sesuai dengan ijasah, surat pernyataan, surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer, bukti pengalaman kerja, dan sebagainya.
- 7) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI ;
- 8) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter;

- 9) Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah;
- c. Hasil pemeriksaan dan penelitian terhadap usul penetapan NIP dari instansi pusat dan daerah dapat dikelompokkan sebagai berikut:
- 1) Usul penetapan NIP yang memenuhi syarat (MS) administrasi, ditetapkan NIPnya;
 - 2) Usul penetapan NIP yang bahannya tidak lengkap (BTL), dikembalikan dengan surat pemberitahuan ke instansi yang bersangkutan untuk dilengkapi.
 - 3) Usul penetapan NIP yang tidak memenuhi syarat (TMS), dikembalikan dengan surat pemberitahuan ke instansi yang bersangkutan disertai dengan alasannya.

C. PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CPNS

1. Surat Keputusan Pengangkatan Sebagai CPNS.

- a. Tenaga honorer yang memenuhi syarat diberikan NIP oleh Kepala BKN. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk setelah menerima penetapan NIP, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja setelah diterimanya NIP, menetapkan surat keputusan pengangkatan CPNS.
- b. Surat keputusan pengangkatan CPNS tersebut, disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala BKN, Kepala Kantor Regional BKN di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain sesuai peraturan perundang-undangan, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak ditetapkan.
- c. CPNS yang telah menerima surat keputusan, paling lambat 1 (satu) bulan setelah diterimanya surat keputusan tersebut harus melapor kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas. Apabila dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak melapor, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai CPNS, kecuali bukan karena kesalahannya.

- d. Apabila ada yang mengundurkan diri atau meninggal dunia, penyelesaiannya dilakukan sebagai berikut :
- 1) Bagi yang telah ditetapkan NIPnya, tetapi belum ditetapkan surat keputusan pengangkatannya sebagai CPNS, PPK segera melaporkan kepada Kepala BKN dengan melampirkan surat pengunduran diri yang bersangkutan atau surat keterangan meninggal dunia dari Kepala Kelurahan/Kepala Desa setempat untuk dilakukan pembatalan NIP oleh Kepala BKN.
 - 2) Jika hal tersebut terjadi setelah ditetapkan surat keputusan pengangkatan CPNS dan belum melaksanakan tugas, maka ditetapkan surat keputusan pemberhentian yang bersangkutan sebagai CPNS, dan tembusannya segera disampaikan kepada Kepala BKN, Kepala Kantor Regional BKN di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain yang dipandang perlu.
- e. Formasi tenaga honorer yang telah ditetapkan NIPnya sebagaimana tersebut dalam huruf d tidak dapat digantikan dengan tenaga honorer yang lain.
2. Penugasan/Penempatan.
- a. CPNS yang telah menerima surat keputusan pengangkatan sebagai CPNS, segera diperintahkan untuk melaksanakan tugas pada instansi pemerintah.
 - b. CPNS yang telah melaksanakan tugas, segera dibuat Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) oleh pejabat pimpinan unit kerja paling lambat 2 (dua) bulan setelah yang bersangkutan melaksanakan tugas.
 - c. SPMT ditetapkan tidak boleh berlaku surut dari tanggal penetapan surat keputusan pengangkatan menjadi CPNS.
3. Pembayaran Gaji CPNS.
- a. Gaji CPNS dibayarkan setelah yang bersangkutan dinyatakan secara nyata melaksanakan tugas berdasarkan SPMT.
 - b. Pelaksanaan tugas yang dimulai tanggal 1, gajinya dibayarkan pada bulan yang bersangkutan/bulan berjalan. Dalam hal tanggal 1 bertepatan dengan hari libur sehingga pelaksanaan tugasnya dilaksanakan pada tanggal berikutnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan itu juga.

- c. Pelaksanaan tugas yang dimulai pada tanggal 2 (apabila tanggal 1 bukan hari libur) dan seterusnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan berikutnya setelah melaksanakan tugas.

D. PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

1. BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pengangkatan CPNS dari tenaga honorer berkoordinasi dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) baik Pusat maupun Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.
2. Pengawasan dan pengendalian tersebut, dilakukan melalui pemantauan terhadap :
 - a. Perencanaan dan persiapan.
Melakukan pengawasan terhadap penetapan nama-nama tenaga honorer yang akan diangkat menjadi CPNS berdasarkan masa kerja dan usia dalam database.
 - b. Seleksi administrasi.
Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan seleksi administrasi.
 - c. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, meliputi :
 - 1) Memantau realisasi pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS yang ditetapkan oleh PPK.
 - 2) Menindaklanjuti informasi atau pengaduan resmi masyarakat terhadap proses pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.
 - 3) Melakukan tindakan administratif, apabila terjadi penyimpangan dalam proses pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

E. EVALUASI

1. Instansi Pusat dan Daerah membuat laporan kegiatan mulai perencanaan dan persiapan, seleksi administrasi sampai dengan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.
2. Evaluasi terhadap pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS digunakan sebagai bahan masukan dalam penyempurnaan pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

III. PEMBIAYAAN

1. Biaya penyelenggaraan pengadaan CPNS dari tenaga honorer bagi instansi pusat dibebankan pada APBN yang melekat pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) masing-masing instansi pusat.
2. Biaya penyelenggaraan pengadaan CPNS dari tenaga honorer bagi instansi daerah dibebankan pada APBD masing-masing instansi daerah.

IV. KETENTUAN PERALIHAN

1. Tenaga honorer yang pada formasi tahun anggaran 2005 telah diumumkan dan diusulkan untuk diangkat sebagai CPNS tetapi formasinya dipergunakan untuk mengakomodir tenaga honorer yang usianya menjelang 46 tahun, diprioritaskan pengangkatannya dengan menggunakan formasi tahun 2006 atau tahun berikutnya.
2. Tenaga honorer yang usianya menjelang 46 tahun (**usia kritis 1 Januari 2006**) dan sudah ada di dalam *database* tenaga honorer BKN namun belum diangkat karena formasi tahun 2005 di Instansi Pusat dan Daerah yang bersangkutan sudah habis dan atau masa kerjanya belum memenuhi syarat berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, dapat diangkat dengan menggunakan sisa formasi tahun 2005 dari Instansi Pusat dan Daerah lain. Bagi Instansi Pusat dan Daerah sebagaimana tersebut apabila formasinya telah terisi, dapat mengajukan tambahan formasi tahun 2005.
3. Dokter yang telah/sedang melaksanakan tugas sebagai PTT berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan tidak terdapat dalam *database* tenaga honorer BKN serta bersedia bekerja pada sarana pelayanan kesehatan daerah terpencil/tertinggal paling kurang 5 (lima) tahun, dapat diangkat menjadi CPNS dengan tambahan formasi tersendiri.

V. PENUTUP

1. Apabila dalam pelaksanaan Peraturan Kepala BKN ini dijumpai kesulitan, agar ditanyakan kepada Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,


EDY TOPO ASHARI

ANAK LAMPIRAN I-a PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

SURAT PERNYATAAN

Nomor :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Jabatan *) :
Unit Organisasi :
Instansi :

dengan ini menyatakan bahwa Saudara :

Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Pendidikan/Jurusan :
Unit Kerja :
Alamat :

1. Sejak diangkat sebagai tenaga honorer mulai tanggal sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah terus menerus.
2. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga honorer telah menunjukkan disiplin serta mempunyai integritas yang tinggi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari pernyataan ini ternyata tidak benar, saya bersedia diberhentikan dari jabatan yang saya duduki dan dituntut di muka pengadilan.

Disahkan
kebenarannya oleh
.....**)

.....
Yang membuat pernyataan,
.....*)

(.....)
NIP.

(.....)
NIP.

*) Tulislah jabatan atasan langsung dari tenaga honorer dimaksud.

***) Tulislah nama jabatan atasan dari pejabat yang membuat surat pernyataan, sekurang-kurangnya pejabat struktural eselon II.

ANAK LAMPIRAN I-b PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

**SURAT PERNYATAAN BERSEDIA DITEMPATKAN
DAN MELAKSANAKAN TUGAS DI SARANA PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT
INSTANSI PEMERINTAH DI DAERAH TERPENCIL ATAU TERTINGGAL**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Pendidikan/Jurusan :
Alamat :

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa apabila saya diterima menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, saya bersedia ditempatkan dan melaksanakan tugas di sarana pelayanan kesehatan masyarakat instansi pemerintah di daerah terpencil atau tertinggal yang ditentukan Pemerintah sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Apabila saya tidak memenuhi pernyataan ini, saya bersedia diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

.....

Yang membuat pernyataan,

Materai

(.....)

LAMPIRAN II PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DARI PELAMAR UMUM

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Sesuai dengan kebijakan pemerintah, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari pelamar umum dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi formasi yang lowong.
2. Pengadaan CPNS harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.
3. Pengisian tambahan formasi PNS dari pelamar umum diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan dasar (guru, tenaga kesehatan), tenaga penyuluh, tenaga teknis serta jabatan tertentu lainnya.
4. Dalam upaya mendapatkan sumber daya PNS yang berkualitas di instansi pusat maupun daerah dilakukan Tes Kompetensi Dasar (TKD) bagi semua pelamar.
5. Di samping TKD sebagaimana dimaksud dalam angka 4, instansi pusat dan daerah dapat melakukan Tes Kompetensi Bidang (TKB) sesuai dengan formasi jabatan yang dibutuhkan oleh instansi masing-masing.
6. Sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, perlu ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS dari pelamar umum yang mengatur mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, permintaan Nomor Identitas Pegawai, sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini digunakan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan pejabat lain yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dalam melaksanakan pengadaan CPNS, guna:

1. Memperoleh CPNS yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki.
2. Menjamin transparansi dan mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS ini, meliputi :

1. Perencanaan dan persiapan penerimaan CPNS.
2. Pelaksanaan Pengadaan CPNS.
3. Pengawasan dan pengendalian pengadaan CPNS.
4. Evaluasi pengadaan CPNS.

D. PENGERTIAN

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan :

1. Pengadaan CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, permintaan NIP sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.
2. Tenaga Pelayanan Dasar adalah guru dan tenaga kesehatan.

E. PRINSIP PENGADAAN CPNS

Pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dan transparan, yang dilaksanakan sebagai berikut :

1. Setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Umpamanya, PPK tidak boleh membatasi pelamar dari luar wilayah/daerahnya dengan membuat persyaratan bahwa pelamar harus bertempat tinggal dan/atau memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) di wilayah/daerahnya.

2. Pengumuman penerimaan CPNS diumumkan secara luas dengan menggunakan media yang tersedia (internet, televisi, radio, surat kabar, dan/atau papan pengumuman).
3. Pengadaan CPNS dilaksanakan untuk mengisi lowongan formasi yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kebutuhan nyata/riil masing-masing satuan unit organisasi Negara.
4. Pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima, harus ditempatkan pada unit kerja sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan CPNS dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab masing-masing PPK.
6. Setiap pelamar tidak dipungut biaya apapun.
7. Hasil ujian diolah dengan komputer.
8. Penetapan peserta yang lulus dan diterima diumumkan secara terbuka oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.

II. PENGADAAN CPNS

A. PERENCANAAN DAN PERSIAPAN PENGANGKATAN CPNS

1. Umum

Pengadaan CPNS pada prinsipnya mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan ketentuan pelaksanaannya sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002, kecuali :

- a. Penyiapan materi ujian harus mengacu pada kisi-kisi; dan
- b. Pengolahan hasil ujian dengan komputer.

2. Tim Pengadaan CPNS

Pengadaan CPNS dilakukan oleh Tim Pengadaan CPNS, sebagai berikut :

- a. Tim Pelaksana Pusat Pengadaan CPNS Tingkat Nasional (Tim Pelaksana Pusat).
 - 1) Tim Pelaksana Pusat dibentuk dengan Keputusan Kepala BKN.
 - 2) Tugas Tim Pelaksana Pusat :

- a) menyusun pedoman pelaksanaan yang berkaitan dengan pengadaan CPNS, meliputi kisi-kisi materi ujian, tata cara penyelenggaraan ujian, pengolahan hasil ujian, mekanisme penentuan kelulusan hasil ujian, pengawasan dan pengendalian;
 - b) melakukan supervisi yang secara fungsional dikoordinasikan oleh Kepala BKN;
 - c) melaksanakan sosialisasi atau memberikan asistensi pelaksanaan pengadaan CPNS;
 - d) memantau penyelenggaraan pengadaan CPNS di instansi Pusat dan Daerah;
 - e) melakukan pengawasan dan pengendalian serta tindakan korektif terhadap penyimpangan pelaksanaan pengadaan CPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f) mengevaluasi penyelenggaraan pengadaan CPNS di instansi Pusat dan Daerah; dan
 - g) melaporkan pelaksanaan penyelenggaraan pengadaan CPNS kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
- 3) Kepala Kantor Regional BKN selaku anggota Tim Pelaksana Pusat bersama-sama dengan Gubernur atau pejabat lain yang ditunjuk melakukan fungsi monitoring dan pengawasan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS Provinsi/Kabupaten/Kota di wilayah kerjanya.
- b. Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi

Setiap PPK harus membentuk Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.

- 1) Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.
 - a) PPK instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota membentuk Tim Pengadaan CPNS, yang diketuai oleh PPK instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.
 - b) Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat :

- (1) Melakukan koordinasi, monitoring dan pengawasan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS Provinsi/Kabupaten/Kota;
 - (2) Memberikan arahan, asistensi dan supervisi dalam penyusunan materi ujian dan pengolahan hasil ujian dalam rangka menjamin kualitas (*quality assurance*) CPNS.
- c) Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota paling kurang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris Tim, dan Sub Tim Seleksi Administrasi, Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian, Sub Tim Pelaksanaan Ujian dan Sub Tim Pemantauan.
- d) Tugas dan tanggung jawab Ketua, Wakil Ketua, dan Sekretaris Tim ditetapkan oleh PPK.
- e) Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota menyampaikan laporan pelaksanaan pengadaan CPNS di lingkungannya kepada Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana Pusat, paling lambat 1 (satu) bulan setelah pengangkatan menjadi CPNS.
- f) Tugas dan tanggung jawab Sub Tim Seleksi Administrasi :
- (1) menyiapkan detail rencana tahapan setiap kegiatan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan.
 - (2) menyiapkan bahan dan melaksanakan pengumuman penerimaan lamaran;
 - (3) menerima, meneliti, dan menilai keabsahan kelengkapan administrasi;
 - (4) menyiapkan sarana dan prasarana pelaksanaan ujian;
 - (5) menyiapkan dan memberikan kartu/tanda peserta ujian, yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-a;
 - (6) menyiapkan daftar hadir peserta ujian, yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-b;

- (7) menyampaikan jumlah peserta ujian kepada Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Materi Ujian serta Sub Tim Pelaksanaan Ujian;
 - (8) menyiapkan tata tertib peserta ujian yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-c;
 - (9) mengumumkan kelulusan hasil ujian yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - (10) menyiapkan dan mengirim surat panggilan kepada peserta yang dinyatakan lulus untuk melengkapi bahan-bahan administrasi.
- f) Tugas dan tanggung jawab Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian :
- (1) menyiapkan materi soal ujian :
 - (a) TKD yang berpedoman pada kisi-kisi yang telah ditetapkan oleh Kepala BKN;
 - (b) TKB yang dapat mengacu pada kisi-kisi dari instansi sektor yang secara teknis membidangi substansi yang bersangkutan;
- Bagi Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat dan Daerah yang tidak dapat menyiapkan materi ujian, dapat bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri.
- (2) menggandakan soal ujian TKD dan TKB sesuai dengan jumlah peserta ujian yang disampaikan Sub Tim Seleksi Administrasi.
 - (3) menyiapkan kunci jawaban soal ujian, membangun program aplikasi pengolahan komputer dan menjaga kerahasiaan;
 - (4) menyiapkan dan menggandakan formulir LJK dibuat menurut contoh dalam :
 - (a) Anak Lampiran II-d untuk TKD;
 - (b) Anak Lampiran II-d-1 untuk TKB.
 - (5) menyerahkan soal ujian dan formulir LJK kepada Sub Tim Pelaksanaan Ujian, dengan berita acara yang dibuat

menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-e;

- (6) menerima kembali soal ujian dan LJK hasil ujian, termasuk sisa formulir LJK dari Sub Tim Pelaksanaan Ujian, dengan berita acara yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-f;
 - (7) melakukan pengolahan LJK hasil ujian dengan komputer. Bagi Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota yang tidak dapat melakukan sendiri pengolahan LJK hasil ujian, dapat bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri;
 - (8) mengeluarkan hasil pengolahan LJK hasil ujian yang disusun dalam daftar sesuai dengan peringkat nilai tertinggi sampai dengan terendah yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-g. Dalam hal bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri, ketentuan ini tetap berlaku;
 - (9) menyampaikan daftar peringkat nilai sebagaimana tersebut dalam angka (8) kepada Ketua Tim Pengadaan CPNS Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota untuk diteruskan kepada PPK Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.
 - (10) melaksanakan pemusnahan naskah soal ujian serta sisa formulir LJK, dengan berita acara yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-h.
- g) Tugas dan tanggung jawab Sub Tim Pelaksanaan Ujian :
- (1) melakukan koordinasi dengan instansi atau pihak-pihak terkait, antara lain dalam hal kesiapan mengenai pengamanan, pencetakan, penentuan tempat dan pengawasan terhadap peserta ujian;
 - (2) menerima soal ujian, daftar hadir dan formulir LJK, serta tata tertib pelaksanaan ujian dari Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian, dengan berita acara serah terima, yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-e;

- (3) menyelenggarakan ujian sesuai jadwal yang telah ditetapkan;
 - (4) membacakan tata tertib pelaksanaan ujian;
 - (5) membagikan soal ujian dan formulir LJK kepada peserta;
 - (6) mengedarkan daftar hadir untuk ditandatangani oleh peserta;
 - (7) mengumpulkan daftar hadir, soal ujian bersama LJK hasil ujian dari peserta;
 - (8) memisahkan soal ujian yang telah selesai diujikan dengan LJK hasil ujian;
 - (9) membuat dan menandatangani berita acara yang meliputi :
 - (a) pelaksanaan ujian;
 - (b) jumlah peserta yang hadir dan tidak hadir;
 - (c) sisa soal ujian;
 - (d) sisa formulir LJK.
 - (10) menyerahkan soal ujian (sisa dan yang sudah digunakan) dan LJK hasil ujian serta sisa formulir LJK kepada Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian, dengan Berita Acara yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-f.
- h) Tugas dan tanggung jawab Sub Tim Pemantauan :
- (1) melakukan pemantauan perencanaan pelaksanaan ujian, meliputi kegiatan :
 - (a) memantau pengumuman penerimaan CPNS;
 - (b) memantau penyerahan soal ujian dan formulir LJK dari Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian kepada Sub Tim Pelaksanaan Ujian;
 - (c) memantau pengamanan terhadap penyimpanan dan penggandaan soal ujian, pendistribusian soal ujian, dan formulir LJK;

- (d) memantau pembangunan program aplikasi pengolahan LJK termasuk pemantauan terhadap pelaksanaan uji coba penggunaan program aplikasi pengolahannya.
- (2) melakukan pemantauan pelaksanaan ujian, meliputi kegiatan :
- (a) memantau penyerahan soal ujian dan formulir LJK dari Sub Tim Pelaksanaan Ujian kepada pengawas ujian;
- (b) memantau penyerahan kembali jumlah LJK hasil ujian dari Sub Tim Pelaksanaan Ujian kepada Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian untuk diolah lebih lanjut dengan memperhatikan kesesuaian antara LJK hasil ujian dengan daftar hadir peserta ujian;
- (c) memantau penyimpanan dan pengamanan sisa soal ujian dan sisa formulir LJK;
- (d) memantau pemusnahan sisa naskah soal ujian dan naskah soal yang telah dipergunakan serta sisa formulir LJK.
- (3) melakukan pemantauan terhadap pengolahan hasil ujian, meliputi kegiatan :
- (a) memantau pelaksanaan *scanning*/perekaman data LJK hasil ujian dari seluruh peserta;
- (b) memantau hasil pengolahan LJK yang disusun dengan peringkat nilai dengan daftar hadir peserta ujian.
- (4) melakukan pemantauan terhadap pengumuman hasil ujian, meliputi kegiatan :
- (a) memantau pengumuman penetapan kelulusan dan yang dinyatakan diterima oleh PPK dengan peringkat nilai hasil pengolahan LJK;
- (b) memantau usul penetapan NIP dengan pengumuman yang dinyatakan lulus dan diterima oleh PPK.

2) Tim Pengadaan CPNS Tingkat Kabupaten/Kota dalam rangka kelancaran dan efisiensi pelaksanaan pengadaan CPNS di lingkungan Kabupaten/Kota, PPK Kabupaten/Kota dapat berkoordinasi dengan Gubernur selaku wakil pemerintah pusat di daerah, dalam hal:

- a) penyusunan materi ujian dan formulir LJK;
- b) pengadaan soal ujian dan formulir LJK; dan
- c) pengolahan hasil ujian.

3. Jadwal Kegiatan

- a. Pengadaan CPNS untuk instansi pusat untuk mengisi lowongan formasi Tahun 2007 dapat dimulai pada bulan September 2007 sampai dengan Desember 2007, untuk instansi daerah dapat dimulai pada bulan Oktober 2007 sampai dengan akhir Januari 2008.
- b. Pengadaan CPNS daerah Provinsi/Kabupaten/Kota di setiap Provinsi, jadwal pelaksanaan kegiatannya dilakukan secara bersamaan yang dikoordinasikan dan ditetapkan oleh Gubernur.
- c. Untuk kelancaran pelaksanaan pengadaan CPNS, Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota menyusun jadwal yang lebih rinci setiap kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan jadwal yang ditetapkan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan huruf b, antara lain mengenai waktu dan tempat pelaksanaan serta laporan pertanggungjawabannya.

4. Sarana dan Prasarana

- a. Sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan ujian harus disesuaikan dengan kebutuhan.
- b. Prasarana yang berupa peraturan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan CPNS agar tersedia dengan lengkap.
- c. Sarana dan prasarana bagi pelamar penyandang cacat harus disesuaikan dengan kebutuhan, antara lain :
 - 1) Tempat pendaftaran khusus bagi penyandang cacat fisik;
 - 2) Petugas pembaca bagi tuna netra.

5. Materi Ujian

- a. Materi ujian, terdiri dari :
 - 1) TKD.
 - 2) TKB.
- b. Materi TKD terdiri dari Tes Pengetahuan Umum (TPU), Tes Bakat Skolastik (TBS) dan Tes Skala Kematangan (TSK), dibuat oleh masing-masing Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota berdasarkan kisi-kisi yang ditetapkan oleh Kepala BKN setelah mendapat masukan dari Tim Pelaksana Pusat. Kisi-kisi tersebut terlampir dalam Anak Lampiran II-m.
- c. TKD dimaksudkan untuk menggali pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku peserta ujian yang meliputi: wawasan nasional, regional dan internasional maupun kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, integritas dan inisiatif. Untuk itu dalam menyusun materi soal TKD harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan mengacu pada unsur-unsur yang ditetapkan oleh Kepala BKN dalam kisi-kisi materi TKD.
- d. Materi TKB dibuat oleh masing-masing Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota. Dalam membuat materi TKB dapat mengacu pada kisi-kisi yang ditetapkan oleh instansi pusat yang secara teknis membidangnya.
- e. TKB dimaksudkan untuk mengukur kemampuan dan atau keterampilan peserta ujian yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar. Untuk itu dalam menyusun materi soal TKB harus disesuaikan dengan formasi jabatan atau pekerjaan. Dengan demikian, materi soal TKB untuk jabatan yang satu berbeda dengan jabatan yang lain.
- f. Dalam menyusun materi ujian, Tim Pengadaan CPNS tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota dapat bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri dengan persetujuan PPK.
- g. Dalam penyusunan materi ujian harus tetap dijamin kerahasiaannya.

- h. TKD diikuti oleh semua peserta ujian, yang disesuaikan dengan tingkat jenjang pendidikan yang berbeda.
- i. TKB diberikan sesuai dengan kebutuhan tugas jabatan masing-masing instansi.

Umpamanya :

- 1) Bagi pelamar guru matematika, materi ujian pengetahuan substansi yang berkaitan dengan pendidikan matematika, disiapkan oleh Dinas yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang pendidikan yang dapat mengacu kepada kisi-kisi yang dibuat oleh Depdiknas;
 - 2) Bagi pelamar profesi dokter, materi ujian pengetahuan substansi yang berkaitan dengan kedokteran, disiapkan oleh Dinas yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kesehatan yang dapat mengacu kepada kisi-kisi yang dibuat oleh Departemen Kesehatan;
 - 3) Bagi pelamar penyuluh pertanian, materi ujian pengetahuan substansi yang berkaitan dengan pertanian, disiapkan oleh Dinas yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang pertanian yang dapat mengacu kepada kisi-kisi yang dibuat oleh Departemen Pertanian.
- j. Dalam hal instansi membutuhkan CPNS yang memerlukan keahlian/keterampilan tertentu dapat diberikan tambahan ujian keterampilan yang bersifat praktik.

Contoh :

- 1) Untuk jabatan dibidang SAR harus memiliki kemampuan berenang dan mendaki gunung.
 - 2) Untuk jabatan pranata komputer harus memiliki kemampuan mengoperasikan dan atau membangun aplikasi komputer.
- k. Bagi instansi yang melakukan seleksi CPNS dengan materi ujian yang memiliki spesifikasi khusus dan telah memiliki pola seleksi tersendiri baik prosedur, materi, maupun metodologinya lebih luas dan mendalam dari standar umum yang berlaku, agar menyampaikan penjelasan tertulis kepada Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana Pusat.

- i. Penyimpanan, penggandaan, dan pendistribusian soal ujian dan kunci jawaban harus dijaga kerahasiaan dan keamanannya, sehingga tidak terjadi kebocoran.

6. Pencetakan dan Distribusi Naskah Soal Ujian.

- a. Pencetakan naskah soal ujian dilaksanakan oleh Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.
- b. Pengepakan naskah soal ujian baik untuk instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota dilakukan oleh masing-masing Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian.
- c. Tata cara pengepakan sebagai berikut :
 - 1) Pengepakan naskah soal ujian dikelompokkan menurut jenis jabatan/kualifikasi pendidikan.
 - 2) Naskah soal ujian dimasukkan ke dalam amplop yang masing-masing amplop berisi maksimal 20 set, dengan kelipatan 5, 10, 15, dan 20 naskah soal ujian dan disegel.
 - 3) Dalam amplop tersebut di atas, selain berisi naskah soal ujian juga dilengkapi dengan :
 - a) daftar hadir;
 - b) tata tertib peserta;
 - c) formulir berita acara pelaksanaan ujian;
 - d) bahan segel pengaman;
 - e) amplop kosong untuk pengembalian LJK yang telah diisi oleh peserta ujian.
- d. Amplop yang telah disegel tersebut dalam angka 3) dibungkus plastik serta dimasukkan dalam kardus untuk menghindari kerusakan.
- e. Pendistribusian
Pendistribusian naskah soal ujian beserta kelengkapannya dilakukan oleh Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota kepada Sub Tim Pelaksana Ujian di lingkungannya masing-masing;

7. Pengumuman Penerimaan

- a. Pengadaan CPNS dilaksanakan setelah mendapat penetapan formasi PNS dari pejabat yang berwenang.
- b. Pengumuman penerimaan CPNS paling kurang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, alamat lamaran ditujukan kepada PPK instansi yang bersangkutan.
- c. Dalam pengumuman harus memuat syarat :
 - 1) usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun, atau 40 (empat puluh) tahun bagi yang bekerja pada instansi atau lembaga swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional paling kurang 5 (lima) tahun pada 17 April 2002.
 - 2) syarat usia pelamar :
 - a) paling rendah 18 (delapan belas) tahun pada saat terhitung mulai tanggal (TMT) pengangkatan CPNS;
 - b) paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun atau 40 (empat puluh) tahun sebagaimana tersebut dalam angka 1) pada saat TMT pengangkatan CPNS.
 - 3) usia pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum pada Surat Tanda Tamat Belajar/Ijasah
- d. Pengumuman dilakukan paling singkat 15 (lima belas) hari.
- e. Penerimaan surat lamaran dapat dimulai pada hari ke 5 (lima) setelah pengumuman dan berakhir 5 (lima) hari setelah selesai pengumuman.
- f. Pengumuman harus menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat luas, antara lain melalui media elektronik (televisi, radio, internet), media cetak, papan pengumuman dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.
- g. Memiliki ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar yang sesuai dengan bidang tugas/jabatan.

B. PELAKSANAAN SELEKSI

1. Pengajuan Lamaran

- a. Setiap lamaran harus ditulis tangan dengan tinta hitam dan ditandatangani sendiri oleh pelamar, ditujukan kepada PPK, disertai dengan :
 - 1) foto copy sah ijazah yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - 2) Pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - 3) Bagi yang usianya lebih dari 35 tahun sampai dengan 40 tahun dan mempunyai masa pengabdian pada Instansi pemerintah/ lembaga swasta yang berbadan hukum sesuai dengan PP Nomor 11 Tahun 2002, harus melampirkan foto copy sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama dan terakhir.
- b. Dalam lamaran harus menyebutkan jabatan yang akan dilamar;
- c. Penerimaan lamaran dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman;
- d. Untuk memudahkan pelayanan dan menghindari interaksi langsung antara pelamar CPNS dengan tim seleksi, maka lamaran dapat disampaikan melalui jasa pos;
- e. Untuk memudahkan penerimaan lamaran, tempat penerimaan lamaran diatur sesuai jenis tenaga dan jenjang pendidikan yang dilamar.
- f. Setiap instansi Pusat dan Daerah wajib mengakomodasi pelamar penyandang cacat sesuai dengan tingkat dan jenis kecacatannya serta jabatan atau tugas yang akan didudukinya.
- g. Khusus bagi lulusan terbaik dengan predikat paling kurang *cum laude* dari perguruan tinggi negeri atau swasta yang terakreditasi dengan peringkat A, untuk mendapat perhatian khusus dalam penerimaan CPNS.
- h. Pemeriksaan kelengkapan berkas lamaran dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan.

- i. Pemilahan berkas lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat serta berkas yang belum lengkap diberi tanda/kode yang berbeda.
- j. Berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan dengan memberikan alasan pengembaliannya;
- k. Berkas lamaran yang tidak lengkap, diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk dilengkapi dengan batas waktu sebelum pelaksanaan ujian.
- l. Lamaran yang memenuhi syarat administrasi disusun dalam satu daftar nominatif sebagai bahan pengendalian administrasi dan pemberian tanda peserta ujian.

2. Pelaksanaan Ujian

- a. TKD harus diikuti oleh seluruh peserta. Dalam hal instansi melaksanakan ujian TKB maka pelaksanaannya dapat dilakukan bersamaan dengan ujian TKD.
- b. Bagi Instansi yang membutuhkan tambahan ujian khusus, dapat melakukan Tes Keahlian/Keterampilan tertentu.
- c. Tempat ujian bagi penyandang cacat dipisahkan dengan pelamar lainnya.
- d. Dalam pelaksanaan ujian harus dijamin ketertiban dan keamanannya.
- e. Tanda peserta ujian dicocokkan dengan daftar hadir, data peserta, dan orang yang bersangkutan. Peserta ujian yang identitasnya tidak sesuai dengan data peserta, dinyatakan batal.
- f. Pembukaan amplop naskah soal ujian, dan pembagian naskah soal ujian beserta formulir LJK kepada peserta ujian, harus dilakukan dihadapan peserta dan dapat disaksikan oleh pihak keamanan.
- g. Sub Tim Pelaksanaan Ujian wajib membacakan tata tertib kepada peserta;
- h. Soal ujian dan LJK hasil ujian dikumpulkan dan dihitung sesuai dengan jumlah peserta, kemudian dimasukkan dalam amplop dan disegel, untuk diserahkan kepada Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/ Kabupaten/Kota.

Penyerahan soal ujian dan LJK hasil ujian tersebut disertai dengan berita acara dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-f.

3. Pengolahan Hasil Ujian

- a. Untuk menjamin objektivitas penilaian LJK hasil ujian, pengolahannya dilakukan dengan komputer.
- b. Pengolahan LJK hasil ujian untuk Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota, dilakukan oleh Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Tim Pengadaan CPNS Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.
- c. Dalam hal Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota belum dapat melakukan pengolahan sendiri, dapat bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri.
- d. Pengolahan LJK hasil ujian yang dilakukan oleh Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota atau yang bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri sebagaimana dimaksud pada huruf b dan c, dilakukan sebagai berikut :
 - 1) Pengolahan LJK hasil ujian yang dilakukan oleh instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota, paling kurang harus disaksikan oleh Inspektorat/Badan Pengawas Daerah.
 - 2) Apabila Pengolahan LJK hasil ujian bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri maka pengolahannya paling kurang harus disaksikan oleh unsur :
 - a) Tim pengadaan CPNS instansi yang bersangkutan.
 - b) Inspektorat/Badan Pengawas Daerah instansi yang bersangkutan.
 - 3) Prosedur pengolahan LJK hasil ujian dilakukan dengan komputer. Hal-hal yang berkaitan dengan pengolahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a) Pengertian
 - (1) LJK adalah formulir yang berisi data peserta ujian, instansi yang dilamar, wilayah instansi yang dilamar, jenis dan jabatan formasi yang dilamar, dan kode soal ujian serta jawaban soal ujian. LJK wajib diisi oleh

peserta ujian pada saat ujian. LJK menggunakan kertas khusus yang dapat dibaca oleh *Scanner*.

- (2) *Scanner* adalah alat yang digunakan untuk melakukan proses scanning LJK.
- (3) *Scanning* adalah kegiatan memindahkan data isian dari LJK melalui *Scanner* kedalam media komputer.
- (4) Perekaman Data adalah kegiatan untuk memindahkan data dari LJK kedalam media komputer.
- (5) *Batching* adalah kelompok kecil (sub kelompok) dari LJK yang sudah dikelompokkan (dalam satu kelompok).

b) Ruang Lingkup Pengolahan

Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengolahan LJK di lingkungan instansinya.

Pengolahan meliputi :

- (1) melakukan proses *scanning*/perekaman data LJK sampai dengan menghasilkan *database file*;
- (2) merancang dan membangun *database file* referensi yang dibutuhkan;
- (3) merancang *database file* dan memasukkan data kunci jawaban untuk seluruh jenis soal ujian;
- (4) merancang dan membangun program aplikasi penilaian yang akan menghasilkan laporan hasil ujian berupa daftar peringkat hasil ujian menurut jabatan.

c) Mekanisme Pengolahan

- (1) Formasi yang sudah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian harus dijadikan *master file*/tabel referensi dalam penentuan kelulusan peserta ujian agar sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan formasi jabatan.
- (2) LJK hasil ujian yang sudah terkumpul diperiksa dan dicocokkan dengan daftar hadir peserta ujian.

- (3) LJK hasil ujian pelamar umum terdiri dari TKD dan TKB bagi instansi yang melaksanakan TKB, kedua jenis tes tersebut masing-masing dikelompokkan tersendiri.
- (4) Setelah dikelompokkan menurut jenis tes, dikelompokkan lagi berdasarkan kode soal, jenis dan jabatan formasi yang dilamar.
- (5) LJK hasil ujian yang sudah dikelompokkan tersebut di *batch*. Untuk memudahkan administrasi dan pencarian dokumen, satu *batch* berisi paling banyak 200 lembar LJK, Contoh kontrol batch sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-j.
- (6) Dilakukan proses *scanning* atau perekaman data LJK hasil ujian sampai menghasilkan database file LJK TKD, dan file LJK TKB yang valid.
- (7) Pengisian LJK yang tidak valid atau LJK yang tidak bisa diolah karena kesalahan yang bersangkutan dinyatakan gugur.
- (8) Membuat program/modul aplikasi untuk melakukan pemeriksaan yang konsisten (*consistency check*) antar variabel/elemen data sesuai dengan kaidah pengolahan (*rule of validation*), sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-k.
- (9) Membuat program aplikasi untuk penilaian hasil ujian dengan memperhatikan kaidah pengolahan antara lain batas usia, kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan yang dicantumkan dalam pengumuman penerimaan CPNS.
- (10) Database *file* LJK yang sudah valid diintegrasikan ke dalam program aplikasi penilaian sebagai *input file* utama.
- (11) Menjalankan program aplikasi penilaian yang menghasilkan laporan hasil ujian, daftar peringkat hasil ujian berdasarkan nilai tertinggi sampai terendah per kualifikasi pendidikan dan jabatan yang dilamar pada masing-masing instansi pusat/provinsi/ kabupaten/kota.

(12) Daftar peringkat nilai diurutkan berdasarkan Nilai Akhir yang diperoleh dari akumulasi Nilai TKD dan Nilai TKB.

(13) Apabila instansi tidak melaksanakan TKB maka daftar peringkat nilai diurutkan berdasarkan nilai akhir yang diperoleh dari akumulasi nilai TKD.

d) Pembobotan dan Formula Penilaian dilakukan sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-n.

4) Mengeluarkan hasil pengolahan yang disusun dalam daftar sesuai dengan peringkat dari nilai yang tertinggi sampai dengan terendah sesuai dengan kualifikasi formasi yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-g.

5) Menyampaikan daftar peringkat nilai kepada PPK Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota.

6) Dalam hal Kabupaten/Kota dikoordinasikan oleh Gubernur maka daftar peringkat nilai disampaikan oleh Tim Pengadaan CPNS Tingkat Provinsi kepada Gubernur selanjutnya diserahkan kepada PPK Kabupaten/Kota.

7) Menyerahkan master soal ujian, daftar hadir peserta dan LJK hasil ujian yang telah diolah serta dokumen lainnya yang dianggap perlu kepada Tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota untuk disimpan sebagai dokumen Negara, dengan berita acara yang dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-i.

Apabila Kabupaten/Kota dikoordinasikan oleh Gubernur maka dokumen tersebut diserahkan kepada Tim Pengadaan CPNS Tingkat Provinsi dengan berita acara yang sama.

8) Menyampaikan daftar peringkat nilai seluruh peserta ujian, 1 (satu) eksemplar kepada Kepala BKN.

4. Penetapan Kelulusan dan yang Diterima

- a. PPK setelah menerima daftar ranking nilai peserta ujian dari Tim Pengadaan CPNS, menetapkan nama pelamar, nomor peserta ujian, dan tanggal lahirnya, serta nilai yang dinyatakan lulus dan yang diterima dari urutan nilai tertinggi berdasarkan hasil pengolahan LJK sesuai dengan jumlah lowongan formasi yang

telah ditetapkan oleh Men PAN bagi Instansi Pusat dan PPK setelah mendapat persetujuan Men PAN bagi Instansi Daerah.

- b. Dalam hal pelamar CPNS akan ditempatkan pada pekerjaan yang sifatnya memerlukan keahlian atau keterampilan maka PPK instansi dapat mengadakan ujian khusus keahlian atau keterampilan yang dilakukan secara praktik dan penilaiannya harus obyektif dan terukur.
- c. Peserta ujian sebagaimana tersebut pada huruf b, harus ditentukan berdasarkan daftar peringkat nilai akumulasi tertinggi dari hasil ujian penerimaan CPNS dan jumlahnya paling banyak 2 (dua) kali dari jumlah alokasi lowongan formasi sesuai dengan kualifikasi yang tersedia.
- d. Dalam hal instansi melakukan ujian keahlian atau keterampilan yang bersifat khusus, maka dalam penentuan kelulusan dan yang diterima harus memprioritaskan nilai tertinggi pada saat ujian keahlian atau keterampilan.
- e. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk, mengumumkan nama pelamar, tanggal lahir, nomor ujian dan jenis jabatan yang dinyatakan lulus dan yang diterima berdasarkan penetapan oleh PPK sebagaimana tersebut pada huruf a atau sebagaimana pada huruf d bagi yang melaksanakan ujian keahlian atau keterampilan, sesuai jumlah kualifikasi formasi yang ditetapkan melalui papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan atau media lainnya yang tersedia.
- f. Apabila ada peserta yang telah dinyatakan lulus dan diterima, kemudian mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka dapat digantikan oleh peserta ujian lainnya sesuai urutan peringkat nilai yang tertinggi berikutnya dalam tahun anggaran yang bersangkutan.
- g. Bagi peserta yang telah dinyatakan lulus dan diterima tetapi tidak memenuhi syarat yang ditentukan dan/atau tidak memenuhi kelengkapan administrasi dalam batas waktu yang ditentukan, yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai CPNS dan formasinya tidak dapat digantikan peserta ujian lainnya. Sisa formasinya dapat diusulkan kembali untuk diperhitungkan pada penetapan formasi tahun anggaran berikutnya.

III. PENGANGKATAN MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Pemanggilan

1. Pemberitahuan pelamar umum yang dinyatakan lulus ujian dan diterima, disampaikan secara tertulis melalui surat tercatat paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah tanggal pengumuman. Dalam pemberitahuan tersebut agar dicantumkan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS dan jadwal kehadiran yang bersangkutan pada hari, tanggal, waktu, dan tempat yang ditentukan.
2. Batas waktu untuk melengkapi persyaratan bagi pelamar umum yang dinyatakan lulus dan diterima, paling lama 12 (dua belas) hari kerja sejak tanggal pengiriman surat tercatat.
3. Dalam menetapkan kehadiran untuk melengkapi berkas lamaran pengangkatan CPNS, harus memperhitungkan letak geografis alamat yang dituju dan ketersediaan waktu untuk paling lama 6 (enam) hari kalender.
4. Apabila sampai dengan batas waktu yang ditentukan pada angka 2 dan angka 3 di atas tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat melengkapi berkas yang dibutuhkan, maka yang bersangkutan dianggap tidak memenuhi syarat.

B. Penyampaian usul penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP)

PPK atau pejabat lain yang ditunjuk, setelah menerima berkas kelengkapan dari pelamar untuk pengangkatan sebagai CPNS dalam keadaan lengkap dan benar, selanjutnya menyampaikan usul penetapan NIP CPNS secara kolektif kepada Kepala BKN, dengan melampirkan :

1. Daftar nominatif pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima sebagai CPNS dan telah diumumkan oleh PPK.
2. 5 (lima) rangkap surat pengantar usul penetapan NIP CPNS beserta daftar nominatif kelulusan yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. 4 (empat) rangkap formulir penetapan NIP (yang disediakan BKN) yang telah diisi sesuai dengan data yang diperlukan, dan setiap lembar formulir ditempelkan pas photo ukuran 3 x 4 cm dengan tandatangan asli oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk serta dibubuhi stempel/cap dinas;

4. 1 (satu) lembar foto copy Surat Keputusan PPK tentang Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran yang bersangkutan;
5. 1 (satu) lembar foto copy ijazah/STTB yang telah dilegalisir sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
6. 1 (satu) set daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm, sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002;
7. 1 (satu) lembar surat pernyataan sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002, yang berisi tentang :
 - a) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - b) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUMD atau pegawai swasta;
 - c) tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;
 - d) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 - e) tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.
8. foto copy bukti pengalaman kerja yang autentik dan dilegalisir bagi yang memiliki pengalaman kerja.
9. surat pernyataan dari pejabat struktural eselon II yang akan menerima penempatan CPNS pada unit kerja di lingkungannya sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran II-I.

C. Surat Keputusan Pengangkatan Sebagai CPNS

1. Pelamar yang memenuhi syarat diberikan NIP oleh Kepala BKN.
2. PPK atau pejabat lain yang ditunjuk setelah menerima penetapan NIP dari BKN, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja setelah diterimanya NIP menetapkan surat keputusan pengangkatan sebagai CPNS.

3. Surat keputusan pengangkatan CPNS sebagaimana tersebut dalam angka 2, disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala BKN, Kepala Kantor Regional di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain sesuai peraturan perundang-undangan, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja.
4. CPNS yang telah menerima surat keputusan, paling lambat 1 (satu) bulan setelah diterimanya surat keputusan tersebut harus melapor dan melaksanakan tugas. Apabila melewati batas waktu tersebut, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai CPNS, kecuali bukan karena kesalahan yang bersangkutan.
5. Apabila ada yang mengundurkan diri atau meninggal dunia, penyelesaiannya dilakukan sebagai berikut :
 - a) Bagi yang mengundurkan diri atau meninggal dunia setelah ditetapkannya NIP, tetapi belum ditetapkan surat keputusan pengangkatannya sebagai CPNS, segera dilaporkan kepada Kepala BKN, untuk dilakukan pembatalan NIP. Dalam laporan dilampirkan surat pengunduran diri yang bersangkutan atau surat keterangan meninggal dunia dari Kepala Kelurahan/Kepala Desa setempat.
 - b) Jika hal tersebut terjadi setelah ditetapkannya surat keputusan pengangkatan CPNS, maka ditetapkan surat keputusan pemberhentian yang bersangkutan sebagai CPNS, dan tembusannya segera disampaikan kepada Kepala BKN, Kepala Kantor Regional di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain yang dipandang perlu.
 - c) Formasi yang lowong akibat huruf a) dan huruf b) di atas, tidak dapat dipergunakan dalam tahun anggaran yang bersangkutan, tetapi dapat diperhitungkan pada penetapan formasi tahun anggaran berikutnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

D. Penugasan/Penempatan

1. CPNS ditugaskan/ditempatkan pada unit kerja yang ditentukan sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
2. Paling lambat dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya keputusan pengangkatan sebagai CPNS, yang bersangkutan wajib melapor pada satuan unit organisasi dan melaksanakan tugasnya.

3. Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) dibuat oleh Kepala Kantor satuan unit organisasi paling lambat 2 (dua) bulan setelah yang bersangkutan secara nyata telah melaksanakan tugas.
4. SPMT ditetapkan tidak boleh berlaku surut dari tanggal penetapan surat keputusan pengangkatan menjadi CPNS.

E. Pembayaran Gaji CPNS

1. Gaji CPNS dibayarkan setelah yang bersangkutan dinyatakan telah melaksanakan tugas berdasarkan SPMT.
2. Pelaksanaan tugas yang dimulai tanggal 1, maka gajinya dibayarkan pada bulan yang bersangkutan/bulan berjalan. Dalam hal tanggal 1 bertepatan dengan hari libur sehingga pelaksanaan tugasnya dilaksanakan pada tanggal berikutnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan itu juga.
3. Pelaksanaan tugas yang dimulai pada tanggal 2 (apabila tanggal 1 bukan hari libur) dan seterusnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan berikutnya setelah dinyatakan melaksanakan tugas.

IV. PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN PENGADAAN CPNS

1. Tim Pelaksana Pusat Pengadaan CPNS melakukan pengawasan dan pengendalian pengadaan CPNS berkoordinasi dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) baik Pusat maupun Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota.
2. Pengawasan dan pengendalian tersebut, dilakukan melalui pemantauan terhadap :
 - a. Rencana Pelaksanaan Seleksi, meliputi kegiatan :
 - 1) memantau pengumuman penerimaan CPNS;
 - 2) memantau kesiapan penyediaan soal ujian, formulir LJK, pendistribusian soal, dan pengamanannya;
 - b. Seleksi, meliputi kegiatan :
 - 1) memantau distribusi soal dan formulir LJK dari Panitia Seleksi kepada pengawas ujian;
 - 2) memantau penyampaian kembali jumlah LJK hasil ujian dan mencocokkan dengan daftar hadir peserta ujian;

- 3) memantau penyimpanan dan pengamanan sisa soal ujian dan formulir LJK, serta pemusnahan sisa soal ujian dan soal yang telah dipergunakan.
- c. Pengumuman hasil seleksi, meliputi kegiatan :
 - 1) memantau LJK hasil ujian dan pengamanannya;
 - 2) memantau prosedur dan mekanisme pemeriksaan LJK hasil ujian;
 - 3) evaluasi kesesuaian hasil pemeriksaan LJK hasil ujian dengan keputusan penetapan kelulusan peserta ujian.
 - d. Penetapan NIP, meliputi kegiatan memantau penyampaian nota persetujuan penetapan NIP kepada PPK.
 - e. Pengangkatan CPNS, meliputi pemantauan penetapan keputusan CPNS dan penyerahannya kepada yang bersangkutan.
 - f. Informasi atau reaksi/pengaduan resmi masyarakat terhadap pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS.

V. PEMBIAYAAN

1. Biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pengadaan CPNS Pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang melekat pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) masing-masing instansi pusat.
2. Biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pengadaan CPNS Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah masing-masing instansi daerah.
3. Pembayaran gaji CPNS Pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
4. Pembayaran gaji CPNS Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

VI. EVALUASI

1. Instansi Pusat dan Daerah membuat laporan tentang perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, penetapan NIP, pengangkatan dan penempatan CPNS kepada Kepala BKN.
2. Evaluasi terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS hasilnya menjadi bahan masukan dalam penyempurnaan pedoman pelaksanaan pengadaan CPNS.

VII. PENUTUP

1. Apabila dalam pelaksanaan Peraturan Kepala BKN ini dijumpai kesulitan, agar ditanyakan kepada Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,




EDY TOPO ASHARI

ANAK LAMPIRAN II-a PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

TANDA PESERTA UJIAN CPNS TAHUN

Nama :

Alamat :

Nomor Peserta :

--	--	--	--	--	--	--	--

Jenis jabatan yang dilamar : - Guru TK/SD/SMP/SMA/SMK/SLB *)
- Dokter/Bidan/Perawat *)
- Penyuluh Pertanian/Perikanan/Peternakan *)
- Penyuluh Keluarga Berencana
- **)

Kualifikasi Pendidikan Pelamar : ***) Kode

--	--	--	--

Hari/tanggal : /

Tempat :

Pukul : waktu setempat s/d selesai

Catatan :

Saat pelaksanaan pengisian/ujian harap membawa :

1. pensil 2B asli
2. penghapus
3. rautan/penajam pensil

pas foto
peserta
3 x 4

Tim Pengadaan CPNS Tahun
Dep/LPND/Prov/Kab/Kota *).....

.....
NIP.

*) Coret yang tidak perlu

***) Tulislah nama jabatan yang dilamar selain yang tercantum

****) Tulislah jenjang dan kualifikasi pendidikan pelamar

ANAK LAMPIRAN II-b PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

DAFTAR HADIR UJIAN CPNS TAHUN

Dep/LPND/Prov/Kab/
Kota *) : Kode :

Tempat Pelaksanaan : Ruang :

Pengisian/Mata Ujian *) :

No. Urut	Nomor Peserta	N a m a	Tanda Tangan
1			1
2			2
3			3
4			4
5			5
6			6
7			7
8			8
9			9
10			10
11			11
12			12
13			13
14			14
15			15
16			16
17			17
18			18
19			19
20			20

Petunjuk : 1. Peserta yang tidak hadir, naskah isian/soal ujian dan LJK-nya tidak diberikan
2. Pengawas ruang menuliskan Nomor dan Nama Peserta dengan lengkap
3. Pengawas ruang menyilang Nama Peserta yang tidak hadir pada kolom tanda tangan

Jumlah Peserta yang Seharusnya Hadir	: ... (.....) orang
Jumlah Peserta yang Hadir	: ... (.....) orang
Jumlah Peserta yang Tidak Hadir	: ... (.....) orang

....., 200....

PENGAWAS 1,
.....
NIP.

PENGAWAS 2,
.....
NIP.

Ket : Daftar hadir dibuat rangkap 2 (dua) : lembar 1 untuk masing-masing Panitia Ujian Instansi, lembar 2 untuk Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi ybs

**TATA TERTIB PESERTA UJIAN
CPNS TAHUN**

1. Peserta wajib membawa Tanda Peserta Ujian serta menunjukkannya kepada panitia.
2. Peserta harus duduk pada tempat yang telah ditentukan.
3. Peserta menerima soal-soal ujian dan Lembar Jawaban Komputer (LJK) dari panitia.
4. Peserta wajib menggunakan pensil 2B (asli) dalam mengisi formulir LJK, dan menggunakan karet penghapus untuk memperbaiki/menghapus jawaban apabila dianggap salah.
5. Peserta harus mencantumkan Nomor dan Nama pada LJK.
6. Peserta dilarang membawa :
 - a. Buku, kalkulator, telepon genggam, pager, atau alat lainnya yang dapat mengganggu ketenangan pengisian ujian kecuali pensil 2B, rautan, alas tulis, dan penghapus.
 - b. Senjata api/tajam atau sejenisnya, selama mengikuti ujian.
7. Peserta dilarang :
 - a. Bertanya/berbicara dengan sesama peserta.
 - b. Menerima/memberikan sesuatu dari/kepada orang lain tanpa seizin panitia, selama mengerjakan soal ujian.
 - c. Keluar ruangan, kecuali memperoleh izin dari panitia ujian.
 - d. Merokok dalam ruangan ujian.
8. Peserta wajib :
 - a. Mengerjakan semua soal ujian yang tersedia sesuai dengan alokasi waktu;
 - b. Menandatangani LJK di tempat yang telah disediakan;
 - c. Mengisi daftar hadir peserta yang telah disediakan.
9. Peserta yang terlambat lebih dari 15 (lima belas) menit setelah dimulainya ujian, tidak diperbolehkan mengikuti ujian.
10. Peserta diperbolehkan menjawab soal ujian setelah mendapat perintah dari panitia.
11. Peserta harus menjawab soal ujian pada LJK dengan pensil 2B dan tidak diperkenankan melakukan coretan-coretan pada lembar ujian maupun LJK.
12. Peserta yang telah mengisi soal ujian sebelum waktunya, dapat meninggalkan tempat setelah menyerahkan soal ujian dan LJK kepada panitia.

Panitia

ANAK LAMPIRAN II-d-1 PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

LEMBAR JAWABAN KOMPUTER TKB				Contoh cara menghitamkan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
SELEKSI PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN ANGGARAN 2007				<input type="radio"/> Benar <input checked="" type="radio"/> Salah <input checked="" type="radio"/> Salah <input type="radio"/> Benar																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
N a m a				Nomor Peserta <small>(Isi dgn lengkap)</small>		Pendidikan Terakhir		Tgl Lahir Tgl. Bin. Tha.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr> <tr><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td></tr> <tr><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td><td>G</td></tr> <tr><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td><td>H</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td><td>J</td></tr> <tr><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td><td>K</td></tr> <tr><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td><td>L</td></tr> <tr><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td><td>M</td></tr> <tr><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td><td>N</td></tr> <tr><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td><td>O</td></tr> <tr><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td><td>P</td></tr> <tr><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td><td>Q</td></tr> <tr><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td><td>R</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td><td>T</td></tr> <tr><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td><td>U</td></tr> <tr><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td><td>V</td></tr> <tr><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr> <tr><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td><td>Y</td></tr> <tr><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td><td>Z</td></tr> </table>				A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																										
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
B	B	B	B	B	B	B	B	B	B																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
D	D	D	D	D	D	D	D	D	D																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
G	G	G	G	G	G	G	G	G	G																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
H	H	H	H	H	H	H	H	H	H																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
J	J	J	J	J	J	J	J	J	J																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
K	K	K	K	K	K	K	K	K	K																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
L	L	L	L	L	L	L	L	L	L																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
M	M	M	M	M	M	M	M	M	M																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
O	O	O	O	O	O	O	O	O	O																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
T	T	T	T	T	T	T	T	T	T																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
U	U	U	U	U	U	U	U	U	U																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
W	W	W	W	W	W	W	W	W	W																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Jenis Kelamin <input type="radio"/> Pria <input type="radio"/> Wanita				Instansi yg dilamar		Wilayah yg dilamar		Jabatan Formasi		Kode Scal																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	<input type="radio"/> SLTP- SLTA-D I <input type="radio"/> D. II- D. III <input type="radio"/> D. IV- SI/S2																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
J A W A B A N (Hitamkan salah satu pilihan jawaban yang benar)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
<table border="1" style="width: 100%; height: 100px; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>21</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>41</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>61</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>81</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>2</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>22</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>42</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>62</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>82</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>3</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>23</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>43</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>63</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>83</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>4</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>24</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>44</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>64</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>84</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>5</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>25</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>45</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>65</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>85</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>6</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>26</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>46</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>66</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>86</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>7</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>27</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>47</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>67</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>87</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>8</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>28</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>48</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>68</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>88</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>9</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>29</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>49</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>69</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>89</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>10</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>30</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>50</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>70</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>90</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>11</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>31</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>51</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>71</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>91</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>12</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>32</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>52</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>72</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>92</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>13</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>33</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>53</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>73</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>93</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>14</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>34</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>54</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>74</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>94</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>15</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>35</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>55</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>75</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>95</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>16</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>36</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>56</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>76</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>96</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>17</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>37</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>57</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>77</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>97</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>18</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>38</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>58</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>78</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>98</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>19</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>39</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>59</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>79</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>99</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> <tr><td>20</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>40</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>60</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>80</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>100</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td></tr> </table>												1	A	B	C	D	E	21	A	B	C	D	E	41	A	B	C	D	E	61	A	B	C	D	E	81	A	B	C	D	E	2	A	B	C	D	E	22	A	B	C	D	E	42	A	B	C	D	E	62	A	B	C	D	E	82	A	B	C	D	E	3	A	B	C	D	E	23	A	B	C	D	E	43	A	B	C	D	E	63	A	B	C	D	E	83	A	B	C	D	E	4	A	B	C	D	E	24	A	B	C	D	E	44	A	B	C	D	E	64	A	B	C	D	E	84	A	B	C	D	E	5	A	B	C	D	E	25	A	B	C	D	E	45	A	B	C	D	E	65	A	B	C	D	E	85	A	B	C	D	E	6	A	B	C	D	E	26	A	B	C	D	E	46	A	B	C	D	E	66	A	B	C	D	E	86	A	B	C	D	E	7	A	B	C	D	E	27	A	B	C	D	E	47	A	B	C	D	E	67	A	B	C	D	E	87	A	B	C	D	E	8	A	B	C	D	E	28	A	B	C	D	E	48	A	B	C	D	E	68	A	B	C	D	E	88	A	B	C	D	E	9	A	B	C	D	E	29	A	B	C	D	E	49	A	B	C	D	E	69	A	B	C	D	E	89	A	B	C	D	E	10	A	B	C	D	E	30	A	B	C	D	E	50	A	B	C	D	E	70	A	B	C	D	E	90	A	B	C	D	E	11	A	B	C	D	E	31	A	B	C	D	E	51	A	B	C	D	E	71	A	B	C	D	E	91	A	B	C	D	E	12	A	B	C	D	E	32	A	B	C	D	E	52	A	B	C	D	E	72	A	B	C	D	E	92	A	B	C	D	E	13	A	B	C	D	E	33	A	B	C	D	E	53	A	B	C	D	E	73	A	B	C	D	E	93	A	B	C	D	E	14	A	B	C	D	E	34	A	B	C	D	E	54	A	B	C	D	E	74	A	B	C	D	E	94	A	B	C	D	E	15	A	B	C	D	E	35	A	B	C	D	E	55	A	B	C	D	E	75	A	B	C	D	E	95	A	B	C	D	E	16	A	B	C	D	E	36	A	B	C	D	E	56	A	B	C	D	E	76	A	B	C	D	E	96	A	B	C	D	E	17	A	B	C	D	E	37	A	B	C	D	E	57	A	B	C	D	E	77	A	B	C	D	E	97	A	B	C	D	E	18	A	B	C	D	E	38	A	B	C	D	E	58	A	B	C	D	E	78	A	B	C	D	E	98	A	B	C	D	E	19	A	B	C	D	E	39	A	B	C	D	E	59	A	B	C	D	E	79	A	B	C	D	E	99	A	B	C	D	E	20	A	B	C	D	E	40	A	B	C	D	E	60	A	B	C	D	E	80	A	B	C	D	E	100	A	B	C	D	E
1	A	B	C	D	E	21	A	B	C	D	E	41	A	B	C	D	E	61	A	B	C	D	E	81	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
2	A	B	C	D	E	22	A	B	C	D	E	42	A	B	C	D	E	62	A	B	C	D	E	82	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
3	A	B	C	D	E	23	A	B	C	D	E	43	A	B	C	D	E	63	A	B	C	D	E	83	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
4	A	B	C	D	E	24	A	B	C	D	E	44	A	B	C	D	E	64	A	B	C	D	E	84	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
5	A	B	C	D	E	25	A	B	C	D	E	45	A	B	C	D	E	65	A	B	C	D	E	85	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
6	A	B	C	D	E	26	A	B	C	D	E	46	A	B	C	D	E	66	A	B	C	D	E	86	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
7	A	B	C	D	E	27	A	B	C	D	E	47	A	B	C	D	E	67	A	B	C	D	E	87	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
8	A	B	C	D	E	28	A	B	C	D	E	48	A	B	C	D	E	68	A	B	C	D	E	88	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
9	A	B	C	D	E	29	A	B	C	D	E	49	A	B	C	D	E	69	A	B	C	D	E	89	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
10	A	B	C	D	E	30	A	B	C	D	E	50	A	B	C	D	E	70	A	B	C	D	E	90	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
11	A	B	C	D	E	31	A	B	C	D	E	51	A	B	C	D	E	71	A	B	C	D	E	91	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
12	A	B	C	D	E	32	A	B	C	D	E	52	A	B	C	D	E	72	A	B	C	D	E	92	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
13	A	B	C	D	E	33	A	B	C	D	E	53	A	B	C	D	E	73	A	B	C	D	E	93	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
14	A	B	C	D	E	34	A	B	C	D	E	54	A	B	C	D	E	74	A	B	C	D	E	94	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
15	A	B	C	D	E	35	A	B	C	D	E	55	A	B	C	D	E	75	A	B	C	D	E	95	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
16	A	B	C	D	E	36	A	B	C	D	E	56	A	B	C	D	E	76	A	B	C	D	E	96	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
17	A	B	C	D	E	37	A	B	C	D	E	57	A	B	C	D	E	77	A	B	C	D	E	97	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
18	A	B	C	D	E	38	A	B	C	D	E	58	A	B	C	D	E	78	A	B	C	D	E	98	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
19	A	B	C	D	E	39	A	B	C	D	E	59	A	B	C	D	E	79	A	B	C	D	E	99	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
20	A	B	C	D	E	40	A	B	C	D	E	60	A	B	C	D	E	80	A	B	C	D	E	100	A	B	C	D	E																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
TANDA TANGAN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

ANAK LAMPIRAN II-e PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

**BERITA ACARA SERAH TERIMA
SOAL UJIAN DAN FORMULIR LEMBAR JAWABAN KOMPUTER
CPNS TAHUN**

Pada hari ini tanggal, bertempat di telah berlangsung serah terima dalam rangka persiapan bahan seleksi CPNS Tahun antara :

Nama :
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Alamat Kantor :

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA** (dalam hal ini Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Instansi Pusat/Prov/Kab/Kota*) dengan :

Nama :
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Alamat Kantor :

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA** (dalam hal ini Sub Tim Pelaksanaan Ujian Instansi Pusat/Prov/Kab/Kota *)

PIHAK PERTAMA telah menyerahkan kepada **PIHAK KEDUA** bahan seleksi CPNS yang terdiri dari :

1. Naskah Soal ujian dan formulir LJK, terdiri dari :
 - a. Tes Kompetensi Dasar (TKD)
 - 1) Tingkat SLTP/SLTA/D.I sejumlah Amplop (..... Set)
 - 2) Tingkat D.II dan D.III sejumlah Amplop (..... Set)
 - 3) Tingkat D.IV/Sarjana/Pasca Sarjana sejumlah Amplop (..... Set)
 - b. Tes Kompetensi Bidang (TKB) sejumlah Amplop (..... Set)
2. Naskah penunjang ujian berupa :
 - a. Pedoman panitia Ujian;
 - b. Formulir Daftar Hadir Peserta Ujian;
 - c. Formulir Berita Acara Pelaksanaan Ujian;
 - d. Petunjuk mengerjakan ujian; dan
 - e. Tata Tertib Peserta Ujian;

PIHAK KEDUA telah menerima dengan baik penyerahan dari **PIHAK PERTAMA**.

Demikian berita acara serah terima ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PIHAK KEDUA,
(.....)
NIP.

SAKSI

PIHAK PERTAMA,
(.....)
NIP.

(.....)**

*) Coret yang tidak perlu.

**) Saksi adalah pimpinan unit pengawasan pada instansi yang bersangkutan.

ANAK LAMPIRAN II-f PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

**BERITA ACARA SERAH TERIMA
SOAL UJIAN, LEMBAR JAWABAN KOMPUTER HASIL UJIAN
DAN SISA SOAL UJIAN CPNS TAHUN**

Pada hari ini tanggal, bertempat di telah berlangsung serah terima Soal Ujian , Lembar Jawaban Komputer hasil ujian dan Sisa Soal Ujian CPNS Tahun antara :

Nama :
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Alamat Kantor :

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA** (dalam hal ini Sub Tim Pelaksanaan Ujian Instansi Pusat/Prov/Kab/Kota *)) dengan :

Nama :
NIP :
Jabatan :
Instansi :
Alamat Kantor :

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA** (dalam hal ini Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Instansi Pusat/Prov*)

PIHAK PERTAMA telah menyerahkan Lembar Jawaban Komputer hasil ujian CPNS kepada **PIHAK KEDUA** yang terdiri dari :

1. Soal ujian, yang terdiri dari :
 - a. Tes Kompetensi Dasar (TKD)
 - 1) Tingkat SLTP/SLTA/D.I sejumlah Amplop (.... Set)
 - 2) Tingkat D.II dan D.III sejumlah Amplop (.... Set)
 - 3) Tingkat D.IV/Sarjana/Pasca Sarjana sejumlah Amplop (.... Set)
 - b. Tes Kompetensi Bidang (TKB) sejumlah Amplop (.... Set)
2. LJK untuk :
 - a. Tes Kompetensi Dasar (TKD)
 - 1) Tingkat SLTP/SLTA/D.I sejumlah Amplop (.... Set)
 - 2) Tingkat D. II dan D.III sejumlah Amplop (.... Set)
 - 3) Tingkat D.IV/Sarjana/Pasca Sarjana sejumlah Amplop (.... Set)
 - b. Tes Kompetensi Bidang (TKB) sejumlah Amplop (.... Set)
3. Sisa Soal ujian, yang terdiri dari
 - a. Tes Kompetensi Dasar (TKD)
 - 1) Tingkat SLTP/SLTA/D.I sejumlah Set
 - 2) Tingkat D.II dan D.III sejumlah Set
 - 3) Tingkat D.IV/Sarjana/Pasca Sarjana sejumlah Set
 - b. Tes Kompetensi Bidang (TKB) sejumlah Set
4. Naskah penunjang ujian berupa :
 - a. Daftar Hadir Peserta Ujian;
 - b. Berita Acara Pelaksanaan Ujian.

PIHAK KEDUA telah menerima dengan baik penyerahan dari **PIHAK PERTAMA**.

Demikian berita acara serah terima ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

(.....)

NIP.

SAKSI,

(.....)**)

(.....)

NIP.

*) Coret yang tidak perlu.

**) Saksi adalah Pimpinan Unit Pengawasan pada Instansi yang bersangkutan.

ANAK LAMPIRAN II-g PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

**DAFTAR PERINGKAT NILAI
HASIL UJIAN**

Instansi/ Provinsi *) :
Instansi Penyelenggara : Kabupaten/Kota *)
Jenis Formasi :

NO.	NAMA	NO. PESERTA	TGL. LAHIR	NILAI
1.	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	999999999	99-99-99	99
2.				
3.				
4.				
5.				
dst				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
dst				
NO.	NAMA	NO. PESERTA	TGL. LAHIR	NILAI
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
dst				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
dst				

.....
Sub Tim
Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian
Dep/LPND/Prov *)
(.....)

Catatan : - *) coret yang tidak perlu
- Daftar peringkat nilai diurutkan berdasarkan formasi jabatan/kualifikasi pendidikan/nilai dari yang tertinggi sampai terendah

ANAK LAMPIRAN II-h PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

BERITA ACARA
PEMUSNAHAN DOKUMEN SELEKSI CPNS TAHUN

Pada hari ini tanggal bulan tahun, pukul bertempat di kami Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Instansi Pusat/Provinsi/Kab/Kota *) telah memusnahkan dokumen seleksi CPNS Tahun, terdiri dari :

1. Sisa formulir LJK :
 - a. TKD : lembar
 - b. TKB : lembar
2. Naskah Soal Ujian TKD/TKB :
 - a. Sisa naskah soal ujian : lembar
 - b. Naskah soal ujian yang telah digunakan : lembar

Demikian berita acara pemusnahan dokumen seleksi CPNS Tahun ini untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

Saksi-saksi **) :

<ol style="list-style-type: none"> 1. (.....) NIP. 2. (.....) NIP. 	<p>.....</p> <p>Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan Hasil Ujian Dep/LPND/Provinsi/Kab/Kota*).....</p> <p>(.....) NIP</p>
--	---

*) Coret salah satu.

**) Saksi adalah Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang mewakili.

ANAK LAMPIRAN II-k PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

ATURAN VALIDASI (RULE OF VALIDATION)

NO	ELEMEN DATA	CEK KONSISTENSI (RANGE/CONSISTENCY CHECK)
1	NAMA	Tidak boleh kosong, maksimum 20 digit
2	NOMOR PESERTA	Tidak boleh kosong, harus berisi 9 digit, tidak boleh ada yang double
3	PENDIDIKAN TERAKHIR	Harus berisi 7 digit sesuai dengan tabel referensi pendidikan
		Jika pendidikan S1 maka usia tidak boleh lebih kecil dari 21 tahun
		Jika pendidikan S2 maka usia tidak boleh lebih kecil dari 23 tahun
4	TANGGAL LAHIR	Usia pelamar umum ≥ 18 tahun dan ≤ 35 tahun Usia ≤ 40 tahun dan masa kerja 5 tahun, pada tanggal 17 April 2002
5	JENIS KELAMIN	Harus berisi 1 atau 2
6	INSTANSI YANG DILAMAR	Tidak boleh kosong, harus berisi 4 digit sesuai dengan tabel referensi instansi
7	WILAYAH YANG DILAMAR	Untuk instansi pusat yang hasil seleksinya akan dikelompokkan berdasarkan wilayah yang dilamar tidak boleh kosong, harus berisi 4 digit sesuai dengan tabel referensi wilayah
8	JENIS JABATAN DALAM FORMASI	Tidak boleh kosong, harus berisi 7 digit sesuai dengan tabel referensi jabatan formasi
9	KODE SOAL	Tes Kompetensi Dasar (TKD)
		Tes ini untuk semua pelamar, dengan ketentuan :
		Jika pendidikan SLTP, SLTA dan Diploma I harus diisi 1
		Jika pendidikan Diploma II dan Diploma III harus diisi 2
		Jika pendidikan Diploma IV, S-1 dan S-2 harus diisi 3
		Tes Kompetensi Bidang (TKB)
		Tes bagi pelamar yang melakukan TKB
		Jika pendidikan SLTP, SLTA dan Diploma I harus diisi 1
		Jika pendidikan Diploma II dan Diploma III harus diisi 2
Jika pendidikan Diploma IV, S-1 dan S-2 harus diisi 3		

ANAK LAMPIRAN II-I PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

SURAT PERNYATAAN RENCANA PENEMPATAN

Nomor :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Jabatan 1) :
Unit Kerja 2) :
Instansi 3) :

dengan ini menyatakan bahwa Saudara :

Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Pendidikan/Jurusan :
Alamat :

Akan kami tempatkan pada unit kerja teknis 4) sebagai
..... 5) di lingkungan2)

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

.....
Yang membuat pernyataan,

..... 1)

(.....)

NIP.

Keterangan :

- 1) Tulislah nama dan jabatan pimpinan unit kerja teknis dimaksud sekurang-kurangnya pejabat struktural eselon II.
- 2) Tulislah nama unit kerja Setingkat Eselon II pada Instansi/Provinsi/Kabupaten/Kota.
- 3) Tulislah nama Departemen/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota.
- 4) Tulislah unit kerja teknis yang akan ditempati.
- 5) Tulislah tugas jabatan yang akan ditempati.

ANAK LAMPIRAN II-m PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 30 TAHUN 2007
TANGGAL : 27 AGUSTUS 2007

**KISI-KISI MATERI TES KOMPETENSI DASAR (TKD)
(JUMLAH SOAL 100 = WAKTU 120 MENIT)**

1. Tujuan

Tes Kompetensi Dasar (TKD) ini dimaksudkan untuk menggali pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku peserta ujian. TKD meliputi tiga jenis tes, yaitu (a) tes pengetahuan umum; (b) tes bakat skolastik; dan (c) skala kematangan. Tiga jenis tes ini kemudian dijabarkan menjadi unsur-unsur sebagai berikut: wawasan nasional, regional dan internasional; kemampuan verbal; kemampuan kuantitatif; kemampuan penalaran; kemampuan beradaptasi; pengendalian diri; semangat berprestasi; integritas dan inisiatif.

Hasil tes ini diharapkan dapat menggambarkan kemampuan dasar calon pegawai yang mencakup pengetahuan umum, kemampuan inteligensi dan bakat, serta kematangan calon pegawai.

2. Tipologi Materi Soal

Penyusunan materi soal TKD harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan. Oleh karena tingkat pendidikan peserta tes sangat bervariasi, maka akan dilakukan tiga pengelompokan peserta tes. Untuk setiap kelompok peserta tes ini akan dibuat satu set soal atau materi tes. Dengan demikian akan ada tiga tipe soal untuk tiga kelompok peserta tes. **Tipe Soal C** digunakan untuk mengetes peserta tes yang tamat SLTP, SLTA, dan D-1. Sementara itu **Tipe Soal B** digunakan untuk menjaring peserta tes yang tamat D-2 dan D-3. Sedangkan **Tipe Soal A** diberikan kepada peserta tes yang tamat D-4, S-1, dan S-2. Tiga tipe soal tersebut, yaitu **Tipe Soal A**, **Tipe Soal B** dan **Tipe Soal C** harus dibuat untuk tes pengetahuan umum dan tes bakat skolastik. Sedangkan khusus untuk tes skala kematangan, hanya ada satu tipe soal yang sama untuk semua kelompok peserta tes. Hal ini akan nampak lebih jelas apabila dilihat dalam Tabel 1.

Tingkat kesulitan setiap tipe materi tes harus dibuat variatif, sehingga terdapat tiga tingkat kesulitan: (a) materi tes yang bersifat mudah, (b) materi tes yang bersifat sedang, dan (c) materi tes yang bersifat sulit.

Tabel 1
Tipologi Materi Soal berdasarkan Pendidikan Peserta Tes

Tingkat Pendidikan	Tipe Soal	Jenis Tes
Tamat SLTP Tamat SLTA Tamat D-1	Tipe Soal C	Tes Pengetahuan Umum Tipe Soal C
		Tes Bakat Skolastik Tipe Soal C
		Skala Kematangan
Tamat D-2 Tamat D-3	Tipe Soal B	Tes Pengetahuan Umum Tipe Soal B
		Tes Bakat Skolastik Tipe Soal B
		Skala Kematangan
Tamat D-4 Tamat S-1 Tamat S-2	Tipe Soal A	Tes Pengetahuan Umum Tipe Soal A
		Tes Bakat Skolastik Tipe Soal A
		Skala Kematangan

Penyusunan materi soal TKD harus mengacu pada unsur-unsur sebagai berikut:

2.1 Kelompok Tes Pengetahuan Umum

Kelompok tes pengetahuan umum, terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Wawasan nasional, regional dan internasional; terdiri dari:
 - a. Ideologi
 - i. Pancasila
 - ii. Undang Undang Dasar 1945
 - b. Politik
 - i. Sistem administrasi negara Republik Indonesia
 - ii. Sistem pemerintahan pusat dan daerah
 - iii. Politik dalam negeri
 - iv. Politik luar negeri
 - c. Ekonomi
 - i. Sistem perekonomian nasional
 - ii. Kebijakan fiskal dan moneter
 - d. Sosial dan Budaya
 - i. Sejarah kebangsaan
 - ii. Masyarakat madani
 - e. Hankam
 - i. Wawasan nusantara
 - ii. Sistem pertahanan dan keamanan

- f. Hukum
 - i. Norma hukum
 - ii. Azas hukum
 - iii. Supremasi hukum

2.2 Kelompok Tes Bakat Skolastik

Kelompok Tes Bakat Skolastik terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kemampuan verbal
 - a. Padanan kata/sinonim
 - b. Lawan kata/antonim
 - c. Analogi
 - d. Pemahaman wacana
2. Kemampuan kuantitatif
 - a. Deretan angka
 - b. Aritmatika
 - c. Geometrika
3. Kemampuan penalaran
 - a. Penalaran logis
 - b. Penalaran analitis

2.3 Kelompok Skala Kematangan

Kelompok Skala Kematangan ini terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kemampuan beradaptasi
 - a. Berupaya memahami perubahan
 - b. Memahami pendapat orang lain
2. Pengendalian diri
 - a. Pengendalian emosi
 - b. Bersikap tenang
3. Semangat berprestasi
 - a. Fokus pada tugas
 - b. Kemampuan meningkatkan kinerja
4. Integritas
 - a. Kejujuran
 - b. Konsistensi
5. Inisiatif
 - a. Melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah
 - b. Mengantisipasi terhadap masalah

3. Alokasi Waktu

Peserta tes diharapkan sudah memasuki ruang ujian 30 menit sebelum waktu mengerjakan soal dimulai. Untuk itu, Panitia dapat memberikan pengumuman tata tertib tes dan penjelasan cara mengerjakan soal sebelum tes dimulai.

Materi ujian TKD terdiri dari 100 (seratus) soal dengan alokasi waktu pengerjaan 120 menit. Ada 3 jenis materi soal berdasarkan kelompok pendidikan sebagaimana dijelaskan di atas, yaitu tipe soal C, tipe soal B, dan tipe soal A. Untuk setiap jenis tipe soal waktu yang dialokasikan untuk mengerjakan soal adalah 120 menit.

4. Jenis Soal

Semua jenis soal bersifat tertutup dalam arti sudah tersedia alternatif jawabannya. Peserta tes harus memilih jawaban yang paling tepat. Untuk **tes pengetahuan umum**, berdasarkan alternatif jawabannya, ada tiga bentuk soal sebagai berikut:

- (1) Pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar, yaitu setiap soal terdapat 5 alternatif jawaban tetapi hanya ada satu jawaban yang benar.
- (2) Pilihan ganda dengan jawaban yang benar lebih dari satu, yaitu setiap soal terdapat 4 alternatif jawaban, tetapi yang benar bisa satu atau lebih dari satu.
 - Jawaban A apabila yang benar alternatif jawaban no.1, 2, dan 3
 - Jawaban B apabila yang benar alternatif jawaban no. 1 dan 3
 - Jawaban C apabila yang benar alternatif jawaban no.2, dan 4
 - Jawaban D apabila yang benar alternatif jawaban no. 4
 - Jawaban E apabila semua alternatif jawaban benar
- (3) Sebab – akibat, yaitu sebuah soal yang terdiri dari dua pernyataan, yakni pernyataan PERTAMA dan pernyataan KEDUA. Alternatif jawabannya ada 5 yang terdiri dari:
 - Jawaban A jika pernyataan pertama benar dan pernyataan kedua benar dan keduanya menunjukkan sebab akibat.
 - Jawaban B jika pernyataan pertama dan pernyataan kedua benar tetapi keduanya tidak menunjukkan sebab akibat.
 - Jawaban C jika pernyataan pertama benar dan pernyataan kedua salah.
 - Jawaban D jika pernyataan pertama salah tetapi pernyataan kedua benar.
 - Jawaban E jika pernyataan pertama dan kedua salah.

Sedangkan untuk **tes bakat skolastik**, menggunakan pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar, yaitu setiap soal terdapat 5 alternatif jawaban tetapi hanya ada satu jawaban yang benar.

Untuk **tes skala kematangan** setiap soal terdapat 5 alternatif jawaban dalam bentuk skala antara 1 sampai dengan 5.

5. Penilaian

Penilaian akan dilakukan dengan menggabungkan total nilai untuk tes pengetahuan umum, tes bakat skolastik dan tes skala kematangan. Nilai ini akan disusun atau dirangking, kemudian diambil jumlah peserta dengan nilai yang terbaik sesuai dengan formasi yang tersedia. Adapun sistem penilaian untuk setiap jenis tes seperti pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Sistem Penilaian

Jenis Tes	Cara Penilaian	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi
Tes Pengetahuan Umum	Benar = 5	0 X 35 = 0	5 X 35 = 175
	Salah = 0		
Tes Bakat Skolastik	Benar = 5	0 X 30 = 0	5 X 30 = 150
	Salah = 0		
Skala Kematangan	Jawaban dibuat skala 1 - 5	1 X 35 = 35	5 X 35 = 175

6. Dimensi/Unsur Setiap Jenis Materi Tes

Unsur-unsur yang harus ada dalam setiap jenis tes dan jumlah soal untuk setiap jenis tes serta alokasi waktu untuk setiap jenis tes dapat dilihat di dalam Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Dimensi Setiap Jenis Materi Tes

Jenis Tes	Dimensi	Jumlah Soal	Waktu
Pengetahuan Umum	Ideologi 1. Pancasila 2. Undang Undang Dasar 1945	35 Soal	30 Menit
	Politik 1. Sistem Administrasi Negara RI. 2. Sistem Pemerintahan Pusat dan Daerah 3. Politik Dalam Negeri 4. Politik Luar Negeri		
	Ekonomi 1. Sistem Perekonomian Nasional 2. Kebijakan Fiskal dan Moneter		
	Sosial dan Budaya 1. Sejarah Kebangsaan 2. Masyarakat Madani		

	Hankam 1. Wawasan Nusantara 2. Sistem Pertahanan Keamanan		
Bakat Skolastik	Kemampuan Verbal 1. Padanan Kata/Sinonim 2. Lawan Kata/Antonim 3. Analogi 4. Pemahaman Wacana	30 Soal	30 Menit
	Kemampuan Kuantitatif 1. Deret Angka 2. Aritmatika 3. Geometrika		
	Kemampuan Penalaran 1. Penalaran Logis 2. Penalaran Analitis		
Skala Kematangan	Kemampuan Beradaptasi 1. Berupaya Memahami Perubahan 2. Memahami Kebenaran Pendapat Orang Lain	35 Soal	60 Menit
	Pengendalian Diri 1. Pengendalian Emosi 2. Bersikap Tenag		
	Semangat Berprestasi 1. Fokus Pada Tugas 2. Kemauan Meningkatkan Kinerja		
	Integritas 1. Kejujuran 2. Konsistensi		
	Inisiatif 1. Melakukan Sesuatu Tanpa Menunggu Perintah 2. Mengantisipasi Masalah		

Pembuatan soal harus mengacu pada ketentuan umum tersebut di atas. Sedangkan ketentuan yang lebih detail beserta contoh-contohnya akan dijelaskan di dalam uraian tentang masing-masing jenis tes berikut ini:

7. Tes Pengetahuan Umum (TPU)

7.1 Tujuan

Tes pengetahuan umum ini dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan di bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, hukum, dan hankam. Pengetahuan tersebut bisa mencakup pengetahuan teoritis dan empiris, yakni peristiwa kontemporer saat ini. Pengetahuan tersebut dapat bersifat makro maupun mikro, global maupun domestik.

7.2 Jenis Soal:

1. **Pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar**, yaitu setiap soal terdapat 5 alternatif jawaban tetapi hanya ada satu jawaban yang benar.
2. **Pilihan ganda dengan jawaban yang benar satu atau lebih dari satu**. Setiap soal terdapat 4 alternatif jawaban, tetapi yang benar bisa satu atau lebih dari satu.
 - Jawaban A apabila yang benar alternatif jawaban no.1, 2, dan 3
 - Jawaban B apabila yang benar alternatif jawaban no. 1 dan 3
 - Jawaban C apabila yang benar alternatif jawaban no.2, dan 4
 - Jawaban D apabila yang benar alternatif jawaban no. 4
 - Jawaban E apabila semua alternatif jawaban benar
3. **Sebab – akibat, yaitu sebuah soal yang terdiri dari dua pernyataan**, yakni pernyataan PERTAMA dan pernyataan KEDUA. Alternatif jawabannya ada 5 yang terdiri dari:
 - A. Jika pernyataan PERTAMA benar dan pernyataan KEDUA benar dan keduanya menunjukkan sebab akibat.
 - B. Jika pernyataan PERTAMA dan pernyataan KEDUA benar tetapi keduanya tidak menunjukkan sebab akibat.
 - C. Bila pernyataan PERTAMA benar dan pernyataan KEDUA salah.
 - D. Bila pernyataan PERTAMA salah tetapi pernyataan KEDUA benar.
 - E. Bila pernyataan PERTAMA dan KEDUA salah.

7.3 Persebaran soal TPU

Persebaran jenis materi tes TPU seperti pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Persebaran Jenis Materi Tes

	Pilihan Ganda: Hanya satu Jawaban benar	Pilihan Ganda: Lebih satu jawaban benar	Sebab-akibat
Tipe Soal C	15	15	5
Tipe Soal B	10	15	10
Tipe Soal A	5	18	12

7.4 Materi Tes

Sedangkan materi bahasan TPU dan jumlah soal dapat dicermati pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Materi Bahasan TPU dan Jumlah Soal

Bidang	Sub-Bidang	Bahasan	Tipe Soal	Jumlah Soal	
Ideologi	Pancasila	Historis	C	2	
			B	1	
			A	1	
	UUD 1945	Penghayatan	C	1	
			B	1	
			A	1	
UUD 1945	Pembukaan UUD 1945	C	2		
		B	2		
		A	1		
UUD 1945	Batang Tubuh UUD 1945	C	2		
		B	2		
		A	2		
Politik	Sistem Adm. Negara RI (SANRI)	SANRI periode ORLA	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Sistem Pemerintahan daerah	SANRI ORBA	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Sistem Pemerintahan daerah	SANRI periode Reformasi	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Sistem Pemerintahan daerah	Hubungan Pem Pusat dan Pem Daerah	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Sistem Pemerintahan daerah	Pemerintah Propinsi	C	1	
			B	1	
			A	1	
Sistem Pemerintahan daerah	Pemerintah Kabupaten/Kota	C	1		
		B	1		
		A	1		
Sistem Pemerintahan daerah	Legislatif Daerah	C	1		
		B	1		
		A	1		
Politik Luar Negeri	Kerjasama regional	C	1		
		B	2		
		A	1		
Ekonomi	Teori Ekonomi	Peristiwa aktual	A	1	
			Teori Klasik & Teori Neo-klasik	C	1
				B	1
	A	1			
	Teori Ketergantungan	Teori Ketergantungan	C	0	
			B	0	
			A	1	
	Sistem Ekonomi Indonesia	Dasar Filosofi & Yuridis	C	1	
			B	1	
A			1		
Sistem Ekonomi Indonesia	Koperasi	C	2		
		B	1		
		A	1		

	Kebijakan Fiskal & Moneter	Teori Fiskal & Moneter	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Perdagangan Bebas	Pengalaman Indonesia	C	1	
			B	1	
			A	1	
Sosial dan Budaya	Sejarah	Sejarah Dunia	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Pluralisme atau konflik	Sejarah Kebangsaan & Lokal	C	2	
			B	1	
			A	1	
	Wawasan Nusantara	Etnik	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Hankam	Sistem Pertahanan & Keamanan	Agama	C	1
				B	1
				A	1
Hukum	Teori Hukum	Dasar yuridis (lihat UU No 3 Th 2002 dan UU No 2 Th 2002)	C	0	
			B	1	
			A	1	
		Implementasi pertahanan pada tingkat lokal	C	1	
			B	1	
			A	1	
	H A M	Sejarah Pemikiran Hukum	C	1	
			B	1	
			A	1	
	Pengaturan Demokrasi	Hukum Tata Negara	C	1	
			B	2	
			A	1	
		Praktek demokrasi	Hukum Perdata dan atau Pidana	C	1
				B	1
				A	1
Jumlah			Tipe C	35	
			Tipe B	35	
			Tipe A	35	

7.5 Kriteria Soal

Untuk soal tipe C, materi tes berisi pengetahuan yang pernah diperoleh pada waktu pendidikan dari tingkat SD sampai SLTP/SLTA atau D-1. Sedangkan soal tipe B berisi pengetahuan umum yang diperoleh sampai dengan pendidikan tingkat D-2 dan D-3 dan dimaksudkan untuk mengukur pemahaman teori dan praktis peserta tes. Materi soal tipe

A dimaksudkan untuk mengukur pemahaman teori dan praktis tentang pengetahuan umum yang diperoleh selama mengikuti pendidikan di tingkat sarjana atau pasca sarjana, serta untuk mengukur penalaran peserta tes.

7.6 Penilaian

Setiap soal yang **benar** mendapat nilai **lima** dan apabila **salah** mendapat nilai **nol**. Karena jumlah soal TPU adalah 35 soal, dengan demikian nilai tertinggi untuk materi pengetahuan umum adalah 175 dan yang terendah adalah nol.

7.7 Contoh Soal:

Soal dalam materi tes pengetahuan umum dapat terdiri dari tiga bentuk soal, yakni (1) pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar; (2) pilihan ganda dengan jawaban yang benar lebih daripada satu; dan (3) soal sebab akibat, yang masing-masing akan diberikan contohnya di bawah ini:

7.7.1. Pilihan ganda dengan satu jawaban yang benar.

Setiap soal terdapat 5 alternatif jawaban tetapi hanya ada satu jawaban yang benar.

7.7.1.1. Tipe Soal C:

1. Bidang Pancasila – Historis:

Pancasila mulai menjadi dasar negara R.I pada tanggal:

- A. 17 Agustus 1945
- B. 18 Agustus 1945
- C. 1 Juni 1945
- D. 5 Juli 1955
- E. 1 Oktober 1965

Jawaban yang tepat adalah B

2. Bidang sosial & budaya - Sejarah Kebangsaan:

Tokoh utama Perhimpunan Indonesia adalah :

- A. Ir Sukarno
- B. Mohammad Hatta
- C. Cipto Mangunkusumo
- D. Soetomo
- E. Suwardi Suryoningrat.

Jawaban yang tepat adalah B

3. Bidang sosial & budaya – sejarah lokal:

Imam Bonjol adalah pejuang melawan penjajah Belanda di daerah:

- A. Jawa Barat
- B. Jawa Timur
- C. Sumatera Barat
- D. Yogyakarta
- E. Bali

Jawaban yang tepat adalah C.

4. Bidang ekonomi - teori ekonomi klasik

Yang termasuk pemikir aliran ekonomi klasik adalah:

- A. John Locke
- B. Montesquieu
- C. Adam Smith
- D. Rousseau
- E. Adisasono

Jawaban yang tepat adalah C.

5. Bidang ekonomi – sistem ekonomi Indonesia – Koperasi:

Kekuasaan tertinggi koperasi terletak pada:

- A. Ketua koperasi
- B. Pengurus koperasi
- C. Badan pengawas koperasi
- D. Pemerintah
- E. Rapat anggota koperasi

Jawaban yang tepat adalah E

7.7.1.2. Tipe Soal B

1. Bidang politik – sistem pemerintahan – pemerintah kabupaten/kota:

Bidang di bawah ini yang TIDAK termasuk menjadi wewenang pemerintah kabupaten/kota adalah:

- A. Bidang pendidikan
- B. Bidang Kesehatan
- C. Bidang Peradilan
- D. Bidang Perhubungan
- E. Bidang Sosial

Jawaban yang tepat adalah C karena bidang Peradilan merupakan wewenang pemerintah pusat.

2. Bidang Hukum – Teori Hukum – Sejarah/Pemikiran Hukum:

Konsep negara demokrasi yang mengacu pada pembagian kekuasaan antara bidang eksekutif, legislatif, dan yudikatif diajukan oleh:

- A. Rousseau
- B. John Locke
- C. Roosevelt
- D. Aristoteles
- E. Montesquieu

Jawaban yang benar adalah E

3. Bidang hukum – SANRI Reformasi:

Jumlah anggota DPR menurut UU No. 22 Tahun 2003 adalah sebanyak:

- A. 500 orang
- B. 550 orang
- C. 600 orang
- D. 650 orang
- E. 200 orang

Jawaban yang benar adalah B.

4. Bidang hukum – pengaturan demokrasi – PEMILU:

Dasar diselenggarakan PEMILU di Indonesia adalah untuk melaksanakan asas:

- A. Kedaulatan hukum
- B. Kedaulatan negara
- C. Kedaulatan pemerintahan
- D. Kedaulatan rakyat
- E. Kedaulatan bangsa

Jawaban yang benar adalah D.

7.7.1.3. Tipe Soal A

1. Bidang ekonomi – teori ketergantungan:

Menurut penganut teori ketergantungan Raul Prebisch, penyebab keterbelakangan suatu negara adalah:

- A. Imperialisme asing
- B. Hubungan perdagangan yang tak seimbang antar negara pusat negara pinggiran
- C. Modal asing
- D. Adanya blok blok perdagangan
- E. Regulasi internasional

Jawaban yang benar B.

2. Bidang ekonomi – perdagangan bebas – perjanjian & perdagangan Internasional

General Agreement on Tariff and Trade (GATT) pada awalnya memiliki misi:

- A. Membentuk blok perdagangan diantara negara kaya
- B. Menyelesaikan konflik perdagangan antar negara
- C. Mengawasi perdagangan internasional
- D. Menetapkan embargo perdagangan
- E. Mengurangi hambatan yang ada dalam perdagangan

Jawaban yang benar adalah E.

3. Bidang sejarah Dunia

Tujuan pelaksanaan Konferensi Asia Afrika adalah :

- A. Menggalang solidaritas untuk menentang imperialisme-kolonialisme
- B. Memperkuat rasa kebersamaan di antara negara-negara kawasan Asia Afrika
- C. Menciptakan kawasan Asia Afrika sebagai kawasan yang aman dan damai
- D. Menggalang kekuatan untuk membantu negara yang belum merdeka
- E. Membangun bersama perekonomian di kawasan Asia Afrika.

Jawaban yang tepat adalah A.

4. Bidang ekonomi – kebijakan moneter:

Kebijakan bank Sentral untuk membeli atau menjual surat berharga kepada masyarakat sebagai usaha mengatur kesinambungan arus uang dan arus barang disebut:

- A. Politik pasar terbuka
- B. Politik diskonto
- C. Politik pembatasan kredit
- D. Politik cadangan kas
- E. Politik Sanering

Jawaban yang tepat adalah D.

7.7.2. Pilihan ganda dengan jawaban yang benar lebih dari satu,

Disini untuk setiap soal terdapat 4 alternatif jawaban, tetapi yang benar bisa satu atau lebih dari satu.

- Jawaban A apabila yang benar alternatif jawaban no.1, 2, dan 3
- Jawaban B apabila yang benar alternatif jawaban no. 1 dan 3
- Jawaban C apabila yang benar alternatif jawaban no.2, dan 4

- Jawaban D apabila yang benar alternatif jawaban no. 4
- Jawaban E apabila semua alternatif jawaban benar

7.7.2.1. Tipe Soal C

1. Bidang kebijakan fiskal

Di bawah ini yang termasuk jenis pajak langsung adalah :

- (1) Pajak Penghasilan
- (2) Pajak Penjualan
- (3) Pajak Kekayaan
- (4) Bea Masuk

Jawaban yang benar adalah B

2. Bidang politik luar negeri – kerjasama regional:

Yang termasuk anggota ASEAN negara di bawah ini adalah:

- (1) Indonesia
- (2) Malaysia
- (3) Singapore
- (4) Philipina

Pilihan jawaban yang tepat adalah E, karena semua jawaban benar.

7.7.2.2. Tipe Soal B

1. Bidang Ekonomi – Kebijakan Fiskal dan Moneter

Fungsi pajak bagi perekonomian suatu negara adalah:

- (1) Stabilisasi
- (2) Distribusi
- (3) Alokasi
- (4) Regulasi

Jawaban yang benar adalah E karena semua alternatif adalah benar.

2. Bidang hukum – pengaturan demokrasi – kelembagaan:

Struktur penyelenggara Pemilu di Indonesia terdiri dari:

- (1) KPU
- (2) KPU Propinsi
- (3) KPU Kabupaten/Kota
- (4) KPU Kecamatan

Pilihan jawab yang tepat adalah A karena no. 1, 2, dan 3 benar.

3. Bidang sosial & budaya – sejarah dunia:

Tujuan utama didirikan PBB adalah:

- (1) Menjamin perdamaian dunia
- (2) Kerjasama bangsa-bangsa di bidang sosial, budaya, dan ekonomi
- (3) Terwujudnya hak-hak asasi manusia
- (4) Mencegah imperialisme dan perang

Jawaban yang benar adalah E karena semua benar.

7.7.2.3. Tipe Soal A

1. Bidang teori ekonomi

Munculnya Etika Protestan di Eropa menumbuhkan etos kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan paham:

- (1) Kapitalisme
- (2) Individualisme
- (3) Liberalisme
- (4) Imperialisme

Pilihan jawaban yang benar adalah B karena no 1 dan 3 benar.

2. Bidang pertahanan dan keamanan:

Pembangunan dalam bidang HANKAMNAS menunjuk dengan pasti ABRI sebagai kekuatan:

- (1) Moderator dan pengaruh pembangunan
- (2) Stabilisator dan dinamisator pembangunan
- (3) Kekuatan sosial dan kultural bangsa
- (4) Pengawal dan pengaman pembangunan nasional

Jawaban yang tepat adalah C karena no. 2 dan no. 4 benar

7.7.3. Sebab – akibat, yaitu sebuah soal yang terdiri dari dua pernyataan, yakni pernyataan PERTAMA dan pernyataan KEDUA. Alternatif jawabannya ada 4 yang terdiri dari:

- A. Jika pernyataan PERTAMA benar dan pernyataan KEDUA benar dan keduanya menunjukkan sebab akibat.
- B. Jika pernyataan PERTAMA dan pernyataan KEDUA benar tetapi keduanya tidak menunjukkan sebab akibat.
- C. Bila pernyataan PERTAMA benar dan pernyataan KEDUA salah.
- D. Bila pernyataan PERTAMA salah tetapi pernyataan KEDUA benar.
- E. Bila pernyataan PERTAMA dan KEDUA salah.

7.7.3.1. Tipe Soal C

1. Bidang Teori Ekonomi:

Tersedianya barang di pasar akan mempengaruhi harga

SEBAB

Hubungan antara jumlah barang dan harga berbanding terbalik

Jawaban yang benar adalah A

2. Bidang pengaturan demokrasi – praktek demokrasi:

Pemilu DPR di Indonesia dilakukan setiap lima tahun

SEBAB

Indonesia adalah negara yang berdaulat

Jawaban yang benar adalah B

7.7.3.2. Tipe Soal B

1. Bidang Ideologi – Pembukaan UUD 1945:

Pancasila sebagai dasar negara RI sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tidak dapat dirubah.

SEBAB

Perubahan Pancasila berarti pembubaran negara RI yang dibentuk pada tanggal 17-8-1945.

Jawaban yang benar adalah A

2. Bidang sosial & budaya - sejarah kebangsaan:

Pada tahun 1947 Indonesia memilih Australia untuk duduk dalam komisi tiga negara

SEBAB

Australia mendukung perjuangan kemerdekaan Indonesia.

Jawaban yang tepat adalah A.

7.7.3.3. Tipe Soal A

1. Bidang teori ekonomi:

Tingginya tingkat pengangguran menandakan tingkat ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang cenderung rendah.

SEBAB

Pengangguran terjadi karena jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih besar dari jumlah lapangan kerja.

Jawaban yang benar adalah B karena kedua pernyataan benar tetapi tidak menunjukkan sebab akibat

2. Bidang hukum – HAM Internasional dan HAM Nasional:

Berbagai kasus penculikan para aktivis pada akhir regim Soeharto dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM.

SEBAB

Deklarasi sedunia tentang hak asasi manusia (*universal declaration of human rights*) pada pasal 9 menyatakan bahwa tak seorangpun dapat ditangkap, ditahan atau dibuang secara sewenang-wenang.

Jawaban yang benar adalah A

8. Tes Bakat Skolastik (TBS)

8.1 Tujuan

Tes Bakat Skolastik dipergunakan untuk menggali indikasi keseluruhan kapasitas mental, yang meliputi intelegensi dan bakat. Inteligensi merupakan suatu konsep mengenai kemampuan umum individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam kemampuan yang umum ini, terdapat kemampuan-kemampuan yang amat spesifik. Kemampuan-kemampuan yang spesifik ini memberikan pada individu suatu kondisi yang memungkinkan tercapainya pengetahuan, kecakapan, atau keterampilan tertentu setelah melalui suatu latihan. Inilah yang disebut **Bakat** atau **Aptitude**.

Alat yang digunakan untuk menyingkap kemampuan khusus ini disebut **tes bakat** atau **aptitude test**. Tes bakat yang dirancang untuk mengungkap prestasi belajar pada bidang tertentu dinamakan **Scholastic Aptitude Test** dan yang dipakai di bidang pekerjaan adalah **Vocational Aptitude Test** dan **Interest Inventory**. Contoh dari *Scholastic Aptitude Test* adalah **tes Potensi Akademik (TPA)** dan **Graduate Record Examination (GRE)**. Sedangkan contoh dari *Vocational Aptitude Test* atau *Interest Inventory* adalah **Differential Aptitude Test (DAT)** dan **Kuder Occupational Interest Survey**.

Di dalam materi ujian CPNS tahun 2007 yang akan digunakan adalah **Scholastic Aptitude Test (Tes Bakat Skolastik/TBA)**. Materi ujian TBS terdiri dari 30 (tiga puluh) soal dengan alokasi waktu pengerjaan tiga puluh menit.

8.2. Materi Tes

Soal atau materi tes bakat skolastik, baik untuk Tipe Soal A, Tipe Soal B, maupun Tipe Soal C, harus dibuat dengan ketentuan seperti pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Materi Tes TBS

Jenis Soal	Jumlah Soal	Tingkat kesulitan Soal	Waktu
Kemampuan Verbal	12 Soal		10 menit
• Padanan Kata/Sinonim	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Lawan Kata/Antonim	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Analogi	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Pemahaman Wacana	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
Kemampuan Kuantitatif	10 Soal		12 menit
• Deretan Angka	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Aritmatika	• 3 Soal	1 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Geometrika	• 4 Soal	2 Soal Mudah 1 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
Kemampuan Penalaran	8 Soal		8 menit
• Penalaran Logis	• 4 Soal	1 Soal Mudah 2 Soal Sedang 1 Soal Sulit	
• Penalaran Analitis	• 4 Soal	1 Soal Mudah 2 Soal Sedang 1 Soal Sulit	

8.3. Contoh Soal TBS

Adapun penjelasan dan contoh jenis-jenis soal tersebut adalah sebagai berikut:

8.3.1. Padanan kata atau sinonim

Ini adalah jenis soal yang meminta jawaban dalam bentuk kata-kata yang mempunyai kesamaan arti atau yang memiliki arti paling dekat.

Contoh soal:

- a. Dehidrasi = ?

A. Kehilangan cairan tubuh	D. Kelebihan zat gizi
B. Kelebihan cairan tubuh	E. Demam tinggi
C. Kekurangan zat gizi	
- b. Kompatriot = ?

A. Pahlawan	D. Pejuang
B. Pemberontak	E. Rekan senegara
C. Ksatria	

8.3.2. Lawan kata atau antonim

Ini adalah jenis soal yang meminta jawaban dalam bentuk kata-kata yang mempunyai kebalikan arti atau yang memiliki arti yang berlawanan.

Contoh Soal:

- a. Lawan kata jauh = ?

A. Dekat	D. Pendek
B. Terjangkau	E. Tinggi
C. Terlihat	
- b. Lawan kata hemat = ?

A. Irit	D. Efisien
B. Boros	E. Berlimpah
C. Ekonomis	

8.3.3. Analogi

Ini adalah jenis soal yang meminta jawaban dalam bentuk pasangan kata yang mempunyai kesamaan hubungan dengan soal yang diberikan.

Contoh soal:

- a. Teratai: kaktus = ?

A. Daun: duri	D. Bunga: ranting
B. Lumpur: kapur	E. Air: Api
C. Mawar: kamboja	

- b. Kaki : Sepatu = ?
- Topi : Kepala
 - Meja : Ruangan
 - Telinga : Anting
 - Cincin : Jari
 - Saya : Kami
- c. Milimeter : Meter : Hektometer = ?
- Abad : Tahun : Bulan
 - Gram : Kilogram : Kuintal
 - Telur : Anak : Induk
 - Sepeda : Motor : Mobil
 - Panjang : Luas : Isi

8.3.4. Pemahaman wacana

Ini adalah jenis soal yang menuntut penguasaan CPNS dalam hal membaca cepat dan memahami isi bacaan tersebut secara komprehensif. Oleh karena itu di dalam soal diberikan beberapa paragraf, kemudian diajukan beberapa pertanyaan yang terkait dengan bacaan tersebut. Contoh soal:

Petunjuk:

Untuk soal pemahaman wacana, bacalah bacaan yang ada dengan teliti, kemudian jawablah pertanyaan-pertanyaan terkait dengan bacaan tersebut dengan cara memilih satu alternatif jawaban yang paling benar.

Soal:

KETIKA pemerintah memutuskan untuk menaikkan harga elpiji dan juga bensin pertamax, kita masih bisa memahami alasan bahwa kenaikan itu harus dilakukan karena komoditas itu lebih banyak dipergunakan masyarakat kelas atas. Namun ketika pemerintah menaikkan harga pupuk ZA dan SP-36, pantas kita bertanya apakah alasannya juga karena komoditas itu dipergunakan masyarakat kelas atas? Terus terang kita bertanya-tanya, ke mana sebetulnya arah keberpihakan pemerintah ini. Kita paham bahwa keuangan negara ini sangat terbatas dan tidak mungkin lagi untuk memberikan subsidi. Tetapi, apakah benar apabila kita kemudian sama sekali tidak mengenal subsidi lagi.

Pupuk jenis SP-36 dan ZA umumnya banyak dipakai oleh petani tebu dan hortikultura. Mereka umumnya bukanlah petani besar, tetapi petani gurem. Luasan lahan yang mereka miliki sangatlah kecil sehingga mereka umumnya tergabung dalam Asosiasi Petani Tebu Rakyat Indonesia.

Ada dua hal yang membuat petani akan merasa diperlakukan tidak adil. Pertama, kenaikan dilakukan mulai 1 Januari jauh dari masa panen tiba. Artinya, petani harus keluar modal yang lebih banyak terlebih dahulu sebelum memetik hasilnya. Itu sama saja dengan kita meminta petani untuk memberikan subsidi kepada

konsumen. Belum lagi tidak adanya jaminan bahwa pemerintah akan menetapkan harga dasar baru yang akan mengompensasi kerugian yang harus dihadapi petani. Sepanjang kondisinya seperti itu berlangsung, tidak usah heran apabila petani seumur-umur akan menjadi kelompok yang tertinggal karena nilai tukar mereka akan terus menurun.

Kedua adalah ketidakmampuan pemerintah untuk memberlakukan perdagangan yang adil (*fair trade*). Bukan sekali-dua kali terjadi penyelundupan gula. Dengan harga jual yang disubsidi ditambah lagi dengan tidak membayar bea masuk, jelas tidak mungkin sampai kapan pun produk petani kita akan mampu bersaing dengan produk impor.

Sumber: Tajuk Rencana, Kompas 6 Januari 2005

- a. Judul yang tepat untuk bacaan di atas adalah?
 - A. Kenaikan harga pupuk dan dampaknya terhadap petani
 - B. Rencana kenaikan harga pupuk
 - C. Penghapusan subsidi untuk petani
 - D. Perlunya perlindungan terhadap petani
 - E. Komitmen Pemerintah terhadap nasib petani
- b. Pokok pikiran utama dari bacaan tersebut terletak pada?
 - A. Paragraf pertama
 - B. Paragraf kedua
 - C. Paragraf pertama dan paragraf kedua
 - D. Paragraf pertama dan paragraf terakhir
 - E. Seluruh paragraf
- c. Petani gurem artinya?
 - A. Petani yang tidak punya sawah
 - B. Petani yang tidak punya lahan garapan
 - C. Petani yang hanya memiliki luas lahan sangat kecil
 - D. Petani yang tidak punya kebun tapi punya sawah
 - E. Petani yang tidak punya sawah tapi punya kebun
- d. Makna kata yang identik dengan kata 'subsidi' adalah:
 - A. Tunjangan berupa barang
 - B. Tunjangan berupa jasa
 - C. Tunjangan berupa uang
 - D. Bantuan modal
 - E. Bantuan manajemen
- e. Pernyataan di bawah ini yang tidak benar adalah:
 - A. Pupuk jenis SP-36 dan ZA umumnya banyak dipakai oleh petani tebu dan hortikultura.
 - B. Mereka umumnya bukanlah petani besar, tetapi petani gurem.
 - C. Luasan lahan yang mereka miliki sangatlah kecil

- D. Mereka umumnya tergabung dalam Asosiasi Petani Tebu Rakyat Indonesia.
- E. kenaikan harga pupuk harus dilakukan karena komoditas itu lebih banyak dipergunakan masyarakat kelas atas

8.3.5. Deretan angka

Ini adalah jenis soal yang berkaitan dengan sederetan angka yang belum selesai atau sederetan angka yang di dalamnya terdapat angka yang tidak diketahui. Disini peserta tes diminta untuk memilih jawaban yang paling benar untuk menyelesaikan deretan angka atau mengisi angka yang tidak diketahui tersebut.

Contoh soal:

- a. 94, 88, 82, 76, 70, 64,,

 - A. 60, 54
 - B. 70, 68
 - C. 56, 50
 - D. 52, 60
 - E. 58, 52

- b. 101, 104, 109, 116,,

 - A. 127 dan 138
 - B. 129 dan 138
 - C. 129 dan 136
 - D. 125 dan 136
 - E. 121 dan 136

- c. 18, 20, 24, 32,, ...

 - A. 34, dan 36
 - B. 40, dan 48
 - C. 48, dan 60
 - D. 46, dan 80
 - E. 64, dan 128

8.3.6. Aritmatika

Ini adalah jenis soal yang berkaitan dengan ilmu hitung, yaitu cabang ilmu matematika yang menggunakan bilangan-bilangan.

Contoh soal:

- a. Amir mempunyai rumah yang harganya Rp. 9.000.000,- nilai pajak rumah tersebut adalah dua per tiga ($\frac{2}{3}$) dari harga rumah. Apabila untuk setiap Rp.

1.000,- dikenai pajak Rp. 12,5, maka berapa besarnya pajak yang harus Amir bayar?

- A. Rp. 750.000
- B. Rp. 95.000
- C. Rp. 75.000
- D. Rp. 112.500
- E. Rp. 1.125.000

b. Berapa derajat Fahrenheit jika thermometer menunjukkan 100°C ?

- A. 112
- B. 121
- C. 211
- D. 222
- E. 212

c. Jika $3x + y = 18$ dan $x + y = 5$, maka tentukan nilai x dan nilai y !

- A. $x = 6,5$ dan $y = -1,5$
- B. $x = 4$ dan $y = -2$
- C. $x = 3,5$ dan $y = -1,5$
- D. $x = 2$ dan $y = 4$
- E. $x = 4$ dan $y = 2$

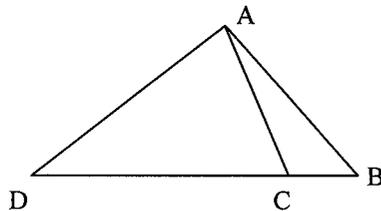
8.3.7. Geometrika

Ini adalah jenis soal yang berkaitan dengan ilmu ukur atau cabang ilmu matematika yang menerangkan sifat-sifat garis, sudut, bidang dan ruang. Contoh soal:

a. Sebuah pipa besi berdiameter 9 cm dan panjang 10 cm. Jika tebal pipa tersebut 1 cm, maka volume pipa sebesar:

- A. 2540 cm^3
- B. 1540 cm^3
- C. 385 cm^3
- D. 3850 cm^3
- E. $3,85\text{ cm}^3$

b. Jika besar sudut $\text{ABC} = 45^{\circ}$, sudut $\text{DAB} = 105^{\circ}$ dan sudut $\text{CAD} = 70^{\circ}$, maka besar sudut $\text{ACB} = \dots$



- A. 60°
- B. 70°
- C. 80°
- D. 90°
- E. 100°

- c. Jika sebuah kerucut mempunyai volume 154 cm^3 dan tinggi 12 cm , maka panjang jari-jari lingkaran kerucut =
- A. 21
 - B. 14
 - C. 12,25
 - D. 7
 - E. 3,5

8.3.8. Penalaran logis

Tes penalaran logis berkaitan dengan premis mayor dan premis minor. Para peserta tes diberi tugas untuk mengambil kesimpulan berdasarkan premis mayor dan premis minor tersebut.

Contoh soal:

- a. Harga buku tulis di Toko A lebih mahal dibandingkan di Toko B. Harga buku tulis di Toko B lebih mahal dibandingkan di Toko C. Harga buku pelajaran di Toko D lebih mahal dibandingkan harga buku tulis di Toko B.
- A. Harga buku pelajaran lebih mahal daripada harga buku tulis di Toko A.
 - B. Harga buku pelajaran di Toko B lebih mahal dibandingkan di Toko D.
 - C. Harga buku tulis di Toko D lebih murah dibanding di Toko A.
 - D. Harga buku pelajaran di Toko D lebih mahal dibandingkan harga buku tulis di Toko C.
 - E. Tidak ada jawaban yang benar.
- b. Semua burung mempunyai paruh. Ayam mempunyai paruh.
- A. Semua burung adalah ayam.
 - B. Semua ayam adalah burung.
 - C. Semua burung pasti ayam berparuh.
 - D. Sebagian burung berparuh.
 - E. Burung dan ayam tidak berhubungan.
- c. Banyak kendaraan di Surabaya telah berbahan bakar LPG. Pak Ali naik mobil di Surabaya.
- A. Pak Ali naik kendaraan berbahan bakar LPG.
 - B. Pak Ali naik mobil berbahan bakar LPG.
 - C. Pak Ali mungkin naik mobil berbahan bakar LPG di Surabaya.
 - D. Pak Ali mempunyai mobil berbahan bakar LPG.
 - E. Pak Ali membeli bahan bakar LPG.

8.3.9. Penalaran analitis

Soal-soal tes penalaran analitis berisi cerita atau deskripsi yang memuat informasi-informasi penting. Setiap data dan angka di dalam soal sangat penting, karena peserta tes akan diukur kemampuan analisisnya berdasarkan kemampuannya menjawab pertanyaan atau kemampuannya mengambil kesimpulan berdasarkan data dan angka di dalam soal.

Contoh soal:

- a. Kota A sejauh 180 km dari kota B. Kereta I berangkat dari kota A menuju kota B jam 07.00 dengan kecepatan rata-rata 60 km per jam. Kereta II berangkat dari kota B menuju kota A tiga puluh menit kemudian dengan kecepatan rata-rata 75 km per jam. Maka:
 - A. Kereta I lebih dahulu sampai di kota B
 - B. Kereta II lebih dahulu sampai di kota A
 - C. Kereta I dan II bersamaan sampai di kota tujuan
 - D. Kereta I dan II berpapasan pada jam 09.00
 - E. Kereta I dan II berpapasan pada jam 08.30
- b. Keluarga Pak Yusuf mempunyai empat orang anak yang kesemuanya sudah bekerja; yaitu: Andi, Badu, Charles, dan Dodi. Apabila Andi mendapatkan pekerjaan sesudah Charles; sedangkan Badu memperoleh pekerjaan sebelum Dodi dan bersamaan dengan Andi; maka urutan yang benar dalam perolehan pekerjaan adalah sebagai berikut:
 - A. Andi mendapatkan pekerjaan berbarengan dengan Dodi
 - B. Dodi mendapatkan pekerjaan sebelum Charles
 - C. Badu mendapatkan pekerjaan sebelum Charles
 - D. Andi mendapatkan pekerjaan sesudah Dodi
 - E. Charles mendapatkan pekerjaan sebelum Dodi
- c. Bo Joko berbelanja dengan menggunakan mobil yang memiliki daya angkut 750 Kg. Bu Joko memutuskan untuk membeli 3 Kwintal gula pasir dan 7 karung beras yang beratnya masing-masing 50 kg, serta gula jawa. Maka gula jawa yang dapat dibelinya maksimal adalah seberat?
 - A. 100 Kg
 - B. 50 Kg
 - C. 75 Kg
 - D. 115 Kg
 - E. 125 Kg

8.4. Penilaian

Setiap soal yang **benar** mendapat nilai **lima** dan apabila **salah** mendapat nilai **nol**. Karena jumlah soal TBS adalah 30 soal, dengan demikian nilai tertinggi untuk materi tes bakat skolastik adalah 150 dan yang terendah adalah nol. Disini tidak ada batas nilai lulus atau tidak lulus. Nilai digabung dengan nilai jenis tes lainnya, kemudian diurutkan.

9. Skala Kematangan

9.1. Tujuan

Ini adalah instrumen yang dirancang untuk mendeteksi tingkat kematangan para peserta tes, yang mencakup: kemampuan beradaptasi; pengendalian diri; semangat berprestasi; integritas dan inisiatif. Materi tes skala kematangan ini bersifat khusus, karena sebagaimana telah dijelaskan di dalam tipologi materi tes di atas, hanya ada satu tipe soal skala kematangan yang harus dikerjakan oleh semua peserta tes, apa pun tingkat pendidikannya.

Soal atau materi tes skala kematangan harus dibuat dengan ketentuan sebagaimana disarikan di dalam Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Dimensi Skala Kematangan

No.	Aspek	Jumlah	Waktu
1.	Kemampuan beradaptasi	7	60 Menit
2.	Pengendalian diri	7	
3.	Semangat berprestasi	7	
4.	Integritas	7	
5.	Inisiatif	7	
Jumlah item secara keseluruhan		35	

Bentuk soal untuk materi tes skala kematangan juga berbeda dengan tes pengetahuan umum dan tes bakat skolastik. Disini tidak ada jawaban yang salah, semua alternatif jawaban adalah benar. Dengan demikian peserta diminta untuk memilih bukannya jawaban yang paling benar, tetapi yang paling sesuai dengan dirinya. Kemudian semua jawaban tersebut akan diterjemahkan menjadi nilai skala 1 sampai dengan 5. Adapun contoh soal untuk skala kematangan dengan nilainya adalah sebagai berikut:

9.2. Contoh Soal Skala Kematangan

9.2.1. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan.

Cirinya:

- a) Individu mampu menyesuaikan terjadinya perubahan.
- b) Individu mampu memahami pendapat orang lain.

Contoh soal :

- a. Tentang percepatan perkembangan pembangunan yang terjadi akhir-akhir ini

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Belum begitu sepenuhnya dibutuhkan	3
B	Perkembangan yang begitu cepat justru merugikan	1
C	Percepatan perkembangan bermanfaat bagi kemajuan suatu negara	5
D	Percepatan perkembangan membawa dampak yang tidak diinginkan	2
E	Percepatan perkembangan harus diikuti oleh semua manusia	4

- b. Informasi yang disampaikan seseorang tidak perlu diperhatikan

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Karena kemungkinan tidak sesuai dengan pendapat seorang individu	2
B	Sebaiknya apapun yang disampaikan oleh seseorang kita perlu menghormati	5
C	Setiap individu belum tentu punya pendapat yang sama dengan orang lain	4
D	Seseorang belum tentu membutuhkan informasi dari orang lain	3
E	Informasi dari orang lain justru akan mengacaukan rencana yang telah dibuat	1

9.2.2. Pengendalian diri.

Adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol emosi maupun perilakunya.

Ciri-cirinya:

- a) Individu mampu mengendalikan emosinya.
- b) Individu mampu bersikap tenang.

Contoh soal:

- a. Dalam kehidupan sehari-hari, sering terjadi perselisihan pendapat

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Hal ini merupakan sesuatu yang biasa terjadi pada kehidupan seseorang	3
B	Sebenarnya tidak perlu terjadi perselisihan karena masing-masing individu mempunyai pendapat yang berbeda-beda	4
C	Seharusnya kita menghargai pendapat yang disampaikan oleh orang lain	5
D	Biarkan saja perselisihan pendapat terjadi, toh itu tidak merugikan	2
E	Setiap orang punya pendapat sendiri-sendiri	1

- b. Kami dan teman-teman akan bepergian ke suatu daerah dengan menumpang kendaraan umum. Kebetulan kendaraan yang kami tumpangi ban kanan belakangnya kempes, sehingga perjalanan kami tertunda

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Kami dan teman-teman akan mencari kendaraan lain	2
B	Kami akan menunggu sampai kendaraan kami beres	5
C	Sopirnya mungkin lalai untuk mempersiapkan kendaraan sehingga mengganggu perjalanan penumpang	3
D	Mungkin kendaraannya sudah tua	4
E	Kami tidak akan naik lagi kendaraan tersebut	1

9.2.3. Semangat berprestasi

Adalah sikap antusiasme yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.

Ciri-cirinya:

- a) Seseorang akan focus atau konsentrasi terhadap tugasnya.

b) Seseorang mampu meningkatkan kinerja.

Contoh soal:

- a. Saya sedang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Ada satu tugas yang harus dikerjakan tetapi pekerjaan tersebut boleh dibawa pulang

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang lain terlebih dahulu karena tugas tersebut belum harus segera dikumpulkan	4
B	Akan saya kerjakan dulu tugas tersebut, sebab kalau tertunda justru merepotkan	5
C	Saya bisa mengerjakan dua pekerjaan sekaligus	2
D	Tugas yang dibawa pulang ke rumah menurut saya malah merepotkan	3
E	Tugas akan saya kerjakan bersama-sama dengan teman biar cepat selesai	1

- b. Tim kami berhasil menyelesaikan satu tugas dalam waktu yang lebih cepat dari waktu yang disediakan

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Hal itu adalah biasa karena pekerjaan kami kerjakan bersama-sama	2
B	Sebenarnya kami tidak perlu tergesa-gesa menyelesaikan tugas tersebut karena waktunya longgar	3
C	Suatu pekerjaan yang selesai sebelum waktunya akan memberikan kepuasan tersendiri	5
D	Menurut kami waktu tidak menjadi soal, yang penting pekerjaan selesai	4
E	Tugas yang selesai lebih cepat dari waktu yang diberikan, terkadang hasilnya tidak maksimal	1

9.2.4. Integritas.

Adalah konsisten, dapat dipercaya, mampu menjaga rahasia, akurat dan komprehensif serta berlaku cermat dan hati-hati.

Ciri-cirinya:

- a) Jujur
- b) Konsisten

Contoh soal:

- a. Perusahaan mensyaratkan karyawan baru untuk tidak menikah dulu selama mengikuti pendidikan. Kebetulan saya sudah menikah, tetapi istri saya tidak tinggal satu kota dengan saya

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Saya tetap akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, toh istri saya ada di lain kota	2
B	Saya tidak akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut	4
C	Seharusnya syarat tersebut tidak usah dicantumkan	3
D	Saya akan melamar pekerjaan di perusahaan yang tidak mensyaratkan hal tersebut	5
E	Sebenarnya dengan menikah justru saya tenang dalam bekerja	1

- b. Kebetulan perusahaan tempat saya bekerja sedang mengalami masa pasang surut karena banyak karyawan yang pindah ke perusahaan lain

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Perusahaan tempat kami bekerja memang sedang kacau	4
B	Saya tidak akan pindah ke perusahaan lain karena saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya tekuni	5
C	Seharusnya perusahaan kami introspeksi diri, kenapa banyak karyawan yang keluar	2
D	Perusahaan harus segera melakukan konsolidasi	3
E	Tidak ada hubungannya antara pasang surut dengan karyawan yang keluar	1

9.2.5. Inisiatif

Adalah ide atau kehendak yang dimiliki oleh seseorang.

Ciri-cirinya:

- a) Melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah.
- b) Mengantisipasi terhadap masalah.

Contoh soal:

- a. Masing-masing karyawan sebuah perusahaan sudah mempunyai job-deskripsi mengenai tugasnya

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Sebaiknya setiap karyawan patuh pada perintah atasan	1
B	Menurut saya, walaupun tidak disuruh oleh pimpinan, tetapi setiap karyawan harus dapat bekerja sesuai dengan job-deskripsinya	5
C	Tidak semua job-deskripsi harus dilaksanakan karena kemungkinan ada pekerjaan lain yang tidak disebutkan di dalam job-deskripsi yang harus diselesaikan terlebih dahulu	2
D	Ide-ide yang baik perlu segera dilaksanakan walaupun tidak disuruh oleh pimpinan	4
E	Memang suatu perusahaan harus punya job-deskripsi yang jelas	3

- b. Setiap perusahaan sudah mempunyai rencana program tahunan

Alternatif Jawaban		Nilai
A	Menurut saya program yang sudah direncanakan harus segera dilaksanakan	1
B	Agar supaya tidak terjadi kesalahan prosedur sebaiknya sebuah program perlu disepakati bersama terlebih dahulu	5
C	Tidak semua program yang telah direncanakan bisa langsung diaplikasikan	3
D	Perlu studi kelayakan walaupun program telah dibuat	4
E	Program bisa berjalan bersama dengan perencanaan	2

9.3. Penilaian

Karena jumlah soal = 35, maka nilai terendah = $1 \times 35 = 35$, dan nilai tertinggi adalah $5 \times 35 = 175$. Disini tidak ada batas nilai lulus atau tidak lulus. Nilai digabung dengan nilai jenis tes lainnya, kemudian diurutkan.

PEMBOBOTAN DAN FORMULA PENILAIAN

- **Dalam hal instansi melaksanakan TKD dan TKB**

(1) Pembobotan :

- TKD bobot 70 % dan jumlah soal = 100 terdiri dari :
 - TPU = 20% jumlah soal = 35
 - TBS = 20 % jumlah soal = 30
 - TSK = 30 % jumlah soal = 35
- TKB = 30 % jumlah soal 100

(2) Penilaian :

- TPU = Setiap jawaban benar diberi nilai 5 dan jawaban salah diberi nilai 0
Jumlah Nilai tertinggi = 5×35 (jumlah soal) = 175
Nilai terendah = 0×35 (jumlah soal) = 0
- TBS = Setiap jawaban benar diberi nilai 5 dan jawaban salah diberi nilai 0
Jumlah Nilai tertinggi = 5×30 (jumlah soal) = 150
Nilai terendah = 0×35 (jumlah soal) = 0
- TSK = Jawaban berupa pernyataan, semua jawaban benar dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5
Jumlah Nilai tertinggi = 5×35 (jumlah soal) = 175
Jumlah Nilai terendah = 1×35 (jumlah soal) = 35
- TKB = Setiap jawaban benar diberi nilai 5 dan jawaban salah diberi nilai 0
Jumlah Nilai tertinggi = 5×100 (jumlah soal) = 500
Nilai terendah = 0×100 (jumlah soal) = 0

(3) Formula penilaian:

- o TKD terdiri dari :

$$\text{- TPU} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban benar}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 20\%$$

$$\text{- TBS} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban benar}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 20\%$$

$$\text{- TSK} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 30\%$$

- o $\text{TKB} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban benar}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 30\%$

$$\text{Nilai Akhir} = \text{Jumlah TKD (TPU + TBS + TSK)} + \text{TKB}$$

Contoh :

1. TKD jumlah soal 100 terdiri dari :

- TPU = Jumlah soal 35
- TBS = Jumlah soal 30
- TSK = Jumlah soal 35

2. TKB jumlah soal 100

Seorang peserta ujian bernama Agnes menjawab dengan benar soal TPU sebanyak 25, soal TBS sebanyak 20, soal TSK sebagai berikut :

- 5 pernyataan bernilai 1,
- 5 pernyataan bernilai 2,
- 10 pernyataan bernilai 3,
- 10 pernyataan bernilai 4,
- 5 pernyataan bernilai 5.

Dan menjawab dengan benar soal TKB sebanyak 80.

Perhitungan :

TPU Jumlah 35 soal dengan jawaban yang benar 25 soal

$$\text{Jumlah nilai jawaban benar} \quad : 5 \times 25 = 125$$

$$\text{Jumlah nilai tertinggi} \quad : 5 \times 35 = 175$$

$$\text{Nilai TPU} = \frac{125}{175} \times 100 \times 20\% = \mathbf{14,28}$$

TBS Jumlah 30 soal dengan jawaban yang benar 20 soal

$$\text{Jumlah nilai jawaban benar} : 5 \times 20 = 100$$

$$\text{Jumlah nilai tertinggi} : 5 \times 30 = 150$$

$$\text{Nilai TBS} = \frac{100}{150} \times 100 \times 20\% = \mathbf{13,33}$$

TSK jumlah soal 35, dihitung sebagai berikut :

- 5 pernyataan bernilai 1, $(1 \times 5) = 5$
- 5 pernyataan bernilai 2, $(2 \times 5) = 10$
- 10 pernyataan bernilai 3, $(3 \times 10) = 30$
- 10 pernyataan bernilai 4, $(4 \times 10) = 40$
- 5 pernyataan bernilai 5, $(5 \times 5) = 25$

$$\text{Jumlah} \quad \underline{\quad 110}$$

$$\text{Jumlah nilai tertinggi} : 5 \times 35 = 175$$

$$\text{Nilai TSK} = \frac{110}{175} \times 100 \times 30\% = \mathbf{18,86}$$

$$\text{Nilai TKD} = 14,28 + 13,33 + 18,86 = \mathbf{46,47}$$

TKB Jumlah soal 100 dengan jawaban yang benar 80 soal

$$\text{Jumlah nilai jawaban benar} : 5 \times 80 = 400$$

$$\text{Jumlah nilai tertinggi} : 5 \times 100 = 500$$

$$\text{Nilai TKB} = \frac{400}{500} \times 100 \times 30\% = \mathbf{24}$$

$$\text{Nilai Akhir} = 46,47 + 24 = \mathbf{70,47}$$

- **Dalam hal instansi hanya melaksanakan TKD**

(1) Pembobotan :

- TKD bobot 100 % dan jumlah soal 100 terdiri dari :
 - TPU = 30% jumlah soal = 35
 - TBS = 30 % jumlah soal = 30
 - TSK = 40 % jumlah soal = 35

(2) Penilaian :

- TPU = Setiap jawaban benar diberi nilai 5 dan jawaban salah diberi nilai 0
 - Jumlah nilai tertinggi : 5 x 35 (jumlah soal) = 175
 - Nilai terendah : 0 x 35 (jumlah soal) = 0
- TBS = Setiap jawaban benar diberi nilai 5 dan jawaban salah diberi nilai 0
 - Jumlah nilai tertinggi : 5 x 30 (jumlah soal) = 150
 - Nilai terendah : 0 x 35 (jumlah soal) = 0
- TSK = Jawaban berupa pernyataan, semua jawaban benar dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5
 - Jumlah nilai tertinggi : 5 x 35 (jumlah soal) = 175
 - Jumlah nilai terendah : 1 x 35 (jumlah soal) = 35

(3) Formula penilaian TKD terdiri dari :

$$\text{TPU} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban benar}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 30\%$$

$$\text{TBS} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban benar}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 30\%$$

$$\text{TSK} = \frac{\text{Jumlah nilai jawaban}}{\text{Jumlah nilai tertinggi}} \times 100 \times 40\%$$

$$\text{Nilai Akhir} = \text{Jumlah TPU} + \text{TBS} + \text{TSK}$$

Contoh :

TKD jumlah soal 100 terdiri dari :

TPU = Jumlah soal 35

TBS = Jumlah soal 30

TSK = Jumlah soal 35

Seorang peserta ujian bernama Agnes menjawab dengan benar soal TPU sebanyak 25, soal TBS sebanyak 20, soal TSK sebagai berikut :

- 5 pernyataan bernilai 1,
- 5 pernyataan bernilai 2,
- 10 pernyataan bernilai 3,
- 10 pernyataan bernilai 4,
- 5 pernyataan bernilai 5.

Perhitungan :

TPU Jumlah 35 soal dengan jawaban yang benar 25 soal

Jumlah nilai jawaban benar : $5 \times 25 = 125$

Jumlah nilai tertinggi : $5 \times 35 = 175$

$$\text{Nilai TPU} = \frac{125}{175} \times 100 \times 30\% = \mathbf{21,43}$$

TBS Jumlah 30 soal dengan jawaban yang benar 20 soal

Jumlah nilai jawaban benar : $5 \times 20 = 100$

Jumlah nilai tertinggi : $5 \times 30 = 150$

$$\text{Nilai TBS} = \frac{100}{150} \times 100 \times 30\% = \mathbf{20}$$

TSK jumlah soal 35, dihitung sebagai berikut :

- 5 pernyataan bernilai 1, $(1 \times 5) = 5$
- 5 pernyataan bernilai 2, $(2 \times 5) = 10$
- 10 pernyataan bernilai 3, $(3 \times 10) = 30$
- 10 pernyataan bernilai 4, $(4 \times 10) = 40$
- 5 pernyataan bernilai 5, $(5 \times 5) = 25$

Jumlah 110

Jumlah nilai tertinggi : $5 \times 35 = 175$

$$\text{Nilai TSK} = \frac{110}{175} \times 100 \times 40\% = \mathbf{25,14}$$

$$\text{Nilai Akhir} = \mathbf{21,43 + 20 + 25,14 = 66,57}$$





BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 9 TAHUN 2010
TANGGAL : 17 MARET 2010**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 9 TAHUN 2010
TENTANG
PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam upaya mendapatkan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang profesional, maka penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan selektif, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen, sebagaimana telah enam kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 tahun 2005;
5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2008;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.

Pasal 1

Ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dilakukan berdasarkan pedoman sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 2

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Maret 2010

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



Edy Topo Ashari
EDY TOPO ASHARI

LAMPIRAN PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 9 TAHUN 2010
TANGGAL : 17 MARET 2010

PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Sesuai dengan kebijakan pemerintah, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi formasi yang lowong.
2. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilaksanakan secara netral, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.
3. Dalam upaya mendapatkan sumber daya Pegawai Negeri Sipil yang profesional di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, maka pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya ujian penyaringan.
4. Untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test*.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini digunakan sebagai pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam rangka :

1. Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki.
2. Menjamin transparansi dan obyektifitas serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penilaian kompetensi bagi pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. Adanya standarisasi kelulusan bagi kompetensi dasar dan psikotes.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil ini, meliputi :

1. Perencanaan dan persiapan.
2. Pelaksanaan.
3. Pemantauan.
4. Evaluasi.

D. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, yang dimaksud dengan :

1. Ujian Penyaringan adalah tahapan seleksi yang dilakukan dengan menggunakan *Computer Assisted Test*, Psikotes, Praktek, dan Wawancara.
2. Kompetensi Dasar adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki bagi pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Standar Kompetensi Dasar adalah ukuran minimal yang harus dimiliki oleh pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan/atau keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar.
5. *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan/atau untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya.
6. *Database File* adalah data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan berhak mengikuti ujian penyaringan CPNS.

E. PRINSIP UJIAN PENYARINGAN CPNS

Ujian penyaringan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Netral yaitu bahwa ujian penyaringan dilaksanakan tanpa memihak kepada siapapun;
2. Tidak diskriminatif yaitu tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan;
3. Obyektif yaitu bahwa penilaian dilakukan sesuai dengan hasil yang sebenarnya tanpa bisa dipengaruhi oleh siapapun;
4. Transparan yaitu bahwa ujian penyaringan dilakukan secara terbuka;
5. Akuntabel yaitu bahwa hasil penilaian yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan; dan
6. Bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

II. UJIAN PENYARINGAN CPNS

A. PERENCANAAN DAN PERSIAPAN

1. Merancang pelaksanaan ujian penyaringan melalui CAT dan Psikotes dalam hal :
 - a. pelaksanaan ujian dengan memperhatikan skema dan kriteria soal;
 - b. skor penilaian;
 - c. kualifikasi pendidikan;
 - d. pengelolaan *database server*;
 - e. skema soal;
 - f. data kunci jawaban;
 - g. penomoran peserta;
 - h. skema sistem penilaian;
 - i. tanda peserta ujian dan daftar hadir; dan
 - j. bahan laporan hasil ujian menurut tingkat pendidikan/formasi/jabatan dan wilayah kerja.
2. Menghitung jumlah pelamar yang akan mengikuti ujian penyaringan dengan mengelompokkan pelamar berdasarkan :
 - a. tingkat pendidikan;
 - b. formasi jabatan; dan
 - c. wilayah kerja.
3. Menentukan jenis ujian yang harus diikuti masing-masing peserta sesuai dengan formasi jabatan.
4. Menyiapkan skema soal ujian sesuai jumlah pelamar.
5. Menentukan hari, waktu, dan tempat pelaksanaan ujian penyaringan.
6. Menyiapkan *software*, *hardware*, jaringan, dan peralatan pendukung lainnya yang diperlukan dalam pelaksanaan ujian penyaringan.

B. PELAKSANAAN

1. Tanda peserta ujian dicocokkan dengan daftar hadir, data peserta, dan orang yang bersangkutan. Peserta ujian yang identitasnya tidak sesuai dengan data peserta, dinyatakan batal.
2. Menyampaikan tata tertib selama pelaksanaan ujian.
3. Selama pelaksanaan ujian harus dijamin ketertiban, keamanan, dan kenyamanannya.

4. Pelaksanaan ujian penyaringan dilakukan sebagai berikut:
- Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan CAT harus diikuti oleh seluruh peserta ujian.
 - Peserta TKD dinyatakan lulus apabila mempunyai skor nilai paling rendah 275 (dua ratus tujuh puluh lima).
 - Peserta yang dinyatakan lulus TKD berhak mengikuti Psikotes.
 - Peserta yang dinyatakan lulus Psikotes, berhak mengikuti Tes Kompetensi Bidang (TKB).
 - Nilai terendah (*passing grade*) untuk Psikotes disesuaikan dengan alat ukur yang digunakan dan ditetapkan setiap tahun pada saat akan dilaksanakan ujian penyaringan.
 - TKB dilakukan dengan CAT, kecuali bagi pelamar untuk mengisi formasi jabatan yang memerlukan keahlian/keterampilan tertentu dilakukan TKB yang bersifat praktek.
 - Bagi pelamar yang telah mengikuti TKB dengan CAT, apabila diperlukan dapat dilakukan tambahan TKB yang bersifat praktek.
 - Bagi pelamar yang telah mengikuti TKB dilakukan ujian wawancara.
5. Pengolahan hasil ujian dilakukan sebagai berikut :
- TKD diolah secara langsung oleh komputer dan hasilnya dapat diketahui pada saat selesai mengikuti TKD.
 - Psikotes diolah melalui analisis oleh Psikolog.
 - TKB dengan CAT diolah secara langsung oleh komputer.
 - TKB dengan praktek diolah melalui penilaian oleh Penguji.
 - Ujian wawancara diolah melalui penilaian oleh tim pewawancara.
6. Nilai akhir hasil ujian ditentukan sebagai berikut :
- Bagi peserta ujian yang mengikuti TKB, praktek (P), dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :

$$\frac{\text{TKB} + \text{P} + \text{W}}{3}$$
 - Bagi peserta ujian yang mengikuti TKB dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :

$$\frac{\text{TKB} + \text{W}}{2}$$
 - Bagi peserta ujian yang mengikuti praktek (P) dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :

$$\frac{\text{P} + \text{W}}{2}$$

7. Hasil ujian sebagaimana dimaksud pada angka 6 disusun dalam daftar sesuai dengan peringkat dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar dan disampaikan oleh Ketua Tim Pengadaan CPNS kepada Kepala BKN.
8. Penetapan kelulusan dan yang diterima dilakukan sebagai berikut :
 - a. Kepala BKN setelah menerima hasil ujian dari Ketua Tim Pengadaan CPNS, menetapkan nama pelamar, nomor peserta ujian, dan tanggal lahir berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah formasi jabatan yang ditetapkan pada tahun anggaran yang berjalan.
 - b. Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk, mengumumkan nama pelamar, tanggal lahir, nomor ujian, dan jenis jabatan dari pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima yang ditetapkan oleh Kepala BKN sebagaimana tersebut pada huruf a.
 - c. Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dan diterima dapat dilakukan melalui papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya yang tersedia.
 - d. Bagi peserta yang telah dinyatakan lulus dan diterima tetapi tidak memenuhi syarat yang ditentukan dan/atau tidak memenuhi kelengkapan administrasi dalam batas waktu yang ditentukan, yang bersangkutan tidak dapat diusulkan untuk diangkat sebagai CPNS.

C. PEMANTAUAN

Pengawasan dan pengendalian ujian penyaringan CPNS di lingkungan BKN dilaksanakan melalui pemantauan yang secara fungsional dilakukan oleh pejabat Inspektorat di lingkungan BKN.

D. EVALUASI

1. Ketua Tim Pengadaan CPNS BKN melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan ujian penyaringan CPNS dan melaporkannya kepada Kepala BKN paling lambat 3 (tiga) bulan setelah ditetapkannya keputusan pengangkatan CPNS.
2. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan dalam penyempurnaan pelaksanaan ujian penyaringan CPNS berikutnya di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

VI. PENUTUP

Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



EDY TOPO ASHARI



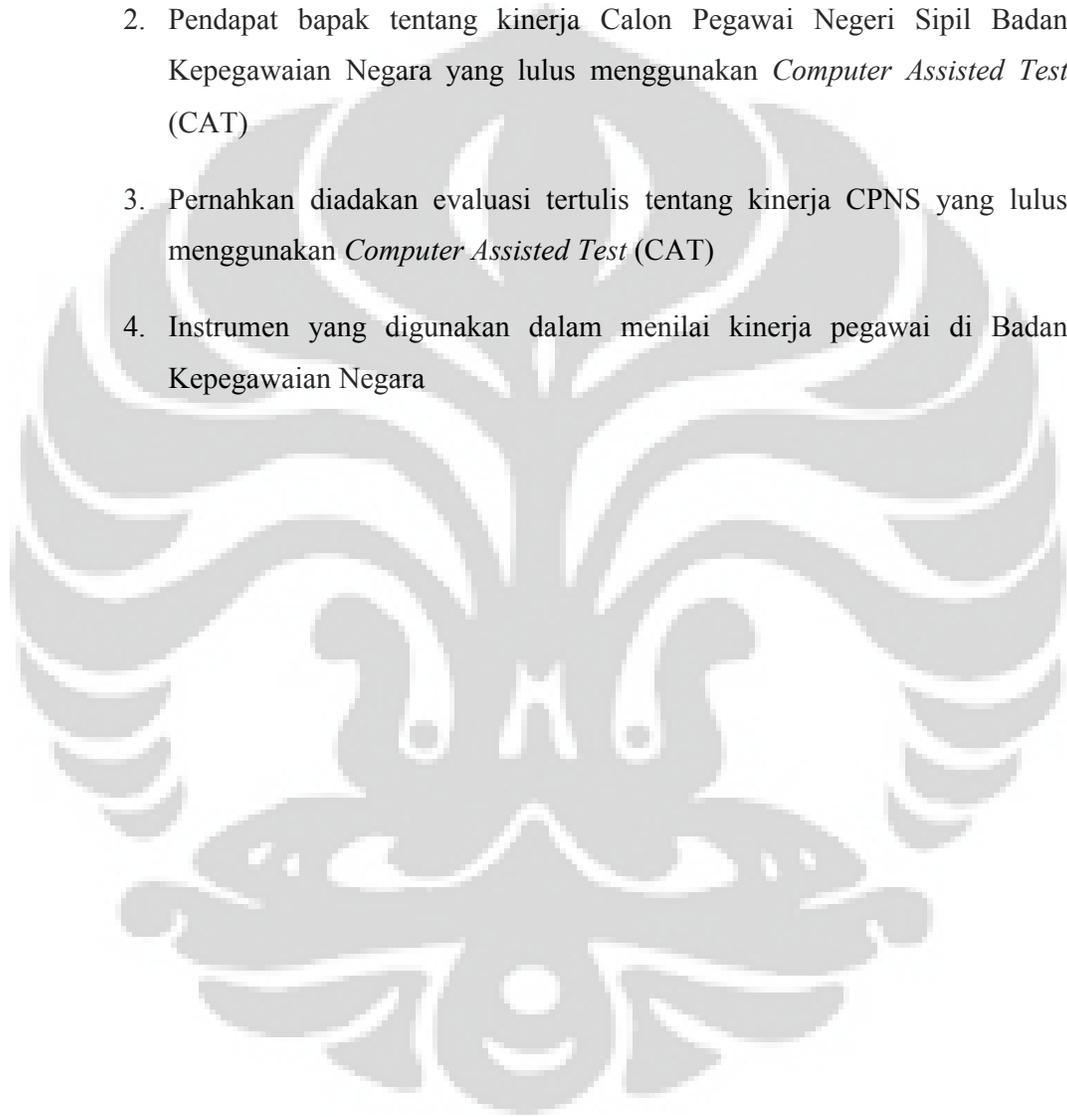
**Lampiran 3 Pedoman
Wawancara Mendalam**

**Pedoman Wawancara Kasubdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit
Rekinpeg Badan Kepegawaian Negara**

1. Definisi *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara
2. Definisi Tes Kompetensi Dasar
3. Definisi Tes Kompetensi Bidang
4. Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara
5. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
6. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional
7. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai
8. Kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
9. Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara dapat diikuti oleh pria dan wanita tanpa mempermasalahkan gender (jenis kelamin)
10. Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara dapat diikuti oleh seluruh suku maupun daerah yang ada di Indonesia (tidak mendiskriminasikan suku atau daerah manapun)
11. Sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara

Pedoman Wawancara Kasubdit Kinerja Pegawai Dit Rekinpeg Badan Kepegawaian Negara

1. Definisi kinerja pegawai
2. Pendapat bapak tentang kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
3. Pernahkan diadakan evaluasi tertulis tentang kinerja CPNS yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
4. Instrumen yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara



**Pedoman Wawancara Kepala Seksi Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit
Rekinpeg Badan Kepegawaian Negara**

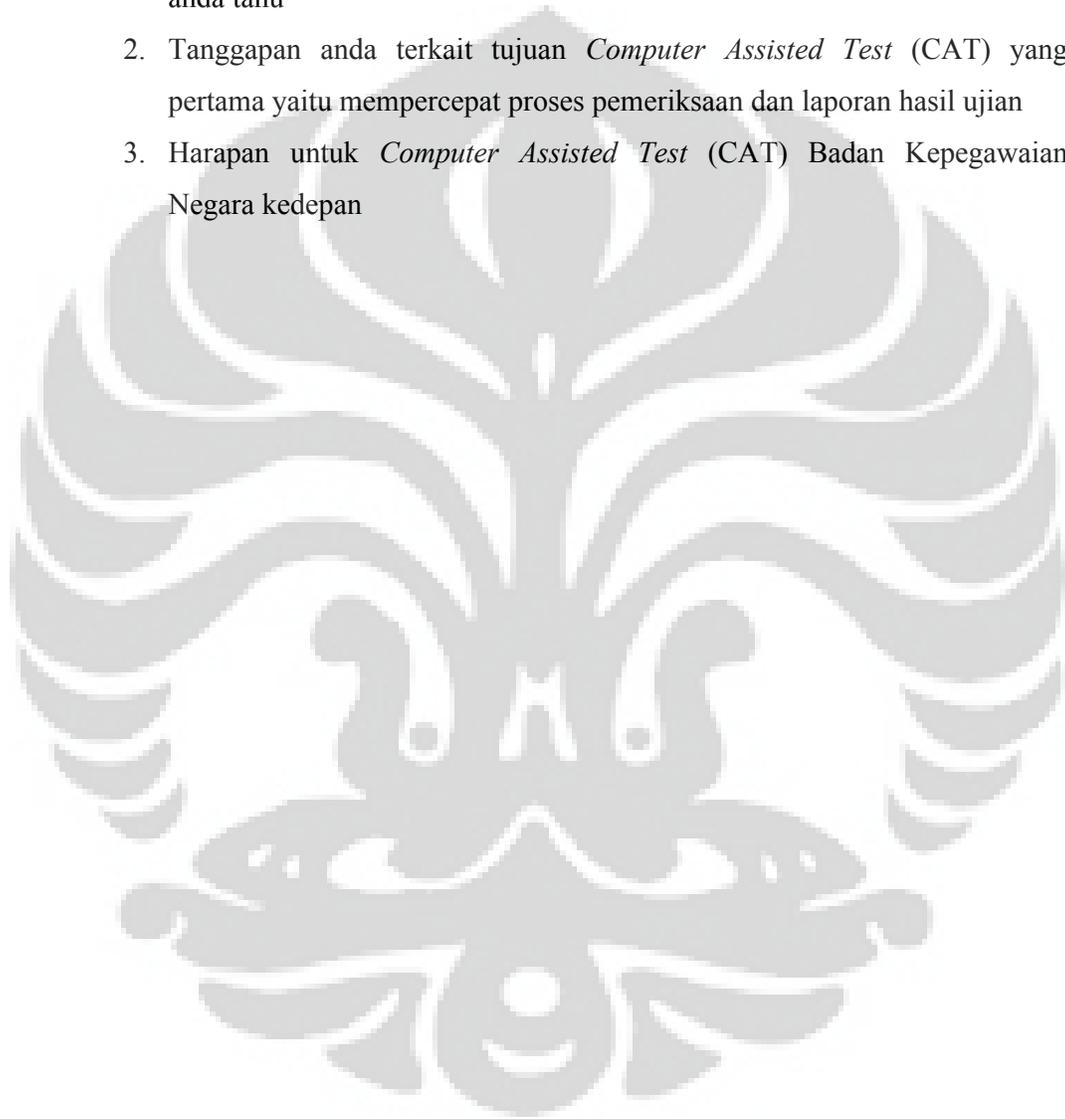
1. Definisi *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara
2. Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara
3. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
4. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional
5. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai
6. Kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
7. Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara dapat diikuti oleh pria dan wanita tanpa mempermasalahkan gender (jenis kelamin)

**Pedoman Wawancara Kepala Subbagian Pengadaan dan Penempatan
Pegawai Badan Kepegawaian Negara**

1. Definisi *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara
2. Definisi Tes Kompetensi Dasar
3. Definisi Tes Kompetensi Bidang
4. Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara
5. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
6. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional
7. Maksud dari tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai
8. Kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)
9. Sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara

Pedoman Wawancara Peserta yang Pernah Menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara

1. Definisi *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara yang anda tahu
2. Tanggapan anda terkait tujuan *Computer Assisted Test (CAT)* yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian
3. Harapan untuk *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara kedepan



Lampiran 4 Transkrip

Wawancara Mendalam

Keterangan:

P: Pertanyaan pewawancara

N: Jawaban dari narasumber

Nama : Ibu Heri Susilowati

Jabatan: Kasubdit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dit Rekinpeg BKN

Waktu : Senin, 6 Juni 2011, pukul 11.00

Tempat: Kantor BKN

P: Pengertian *Computer Assisted Test* (CAT) menurut Badan Kepegawaian Negara itu seperti apa bu?

N: *Computer Assisted Test* (CAT) adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian

P: Pengertian Tes Kompetensi Dasar menurut ibu seperti apa?

N: Tes Kompetensi Dasar adalah ujian untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil

P: Pengertian Tes Kompetensi Bidang menurut ibu seperti apa?

N: TKB (Tes Kompetensi Bidang) adalah ujian untuk menilai pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat yang terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan secara optimal. Peserta yang mengikuti TKB mendapat soal sesuai dengan formasi yang dilamar

P: Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara apa saja bu?

N: Jadi, *Computer Assisted Test* (CAT) ini memiliki tiga tujuan yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan yang terakhir menetapkan standar nilai

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, apa yang membedakan antara proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dengan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian secara manual?

N: Pemeriksaan selama ini secara tertulis minimalkan 5 menit satu orang. Misalkan menggunakan alat yang untuk dikomputer atau di *scan*, di *scan* pun itu kan soal sudah dilakukan begini nanti malah dimainkan di dalam penulisan manual. Tapi kalau inikan tidak, langsung dari peserta sendiri langsung di komputer itu sendiri dilakukan secara *computerize* semua

P: Jadi, menurut ibu untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama apakah sudah tercapai?

N: Kita kalau manual Mba, itukan misalkan 1-100 kan dengan periksa satu-satu dan di *scan* dulu. Kalau ini komputer kita tidak perlu mencocokkan, langsung saat itu akan tersistem bahwa proses pemeriksaan di situ juga dilakukan di komputer itu. Jadi tidak dilakukan secara manual, langsung di dalam dia mengerjakan soal langsung jawaban di dalam sistem itu sudah terbukti benar salah jadi skor penilaian langsung saat itu bisa disampaikan kepada peserta

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional maksudnya seperti apa bu?

N: Jadi, menciptakan standarisasi hasil jadi nanti arahnya ke sertifikat yang akan dikeluarkan oleh BKN kepada peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar bahwa 275 skor ini berhak untuk mengikuti tes substansi di instansi. Arahnya ke situ tujuannya, tapi sementara ini belum sampai ke situ. Jadi kita lakukan di BKN dulu baru setelah hasilnya bagus dengan instansi-instansi lain dan nanti kedepannya akan ditetapkan skor yang berlaku secara nasional seperti apa seperti *toefl* itu. Jadi berhak mengikuti tes, tidak digunakan tidak masalah. Tapi kalau mempunyai *toefl* kan bisa digunakan di mana-mana yang menggunakan *toefl*. Tapi kalau di ini nanti pakai skor sekian nanti instansi oh ternyata yang sudah melakukan Tes Kompetensi Dasar di BKN boleh melakukan di instansi Tes Kompetensi Bidang instansi yang dituju, arahnya ke depan seperti itu. Seperti *toefl* itu dalam rangka itu standarisasi secara nasional, sebelum nasionalkan dipetakan dulu mba. Instansi pusat, instansi daerah baru keseluruhan

P: Pemberian sertifikat kepada peserta yang lulus Tes Kompetensi Dasar apakah sudah mulai dilaksanakan?

N: Arahnya ke situ tujuannya, tapi sementara ini belum sampai ke situ. Jadi kita lakukan di BKN dulu baru setelah hasilnya bagus dengan instansi-instansi lain dan nanti kedepannya akan ditetapkan skor yang berlaku secara nasional seperti

apa seperti *toefl* itu. Jadi berhak mengikuti tes, tidak digunakan tidak masalah. Tapi kalau mempunyai *toefl* kan bisa digunakan di mana-mana yang menggunakan *toefl*. Tapi kalau di ini nanti pakai skor sekian nanti instansi oh ternyata yang sudah melakukan Tes Kompetensi Dasar di BKN boleh melakukan di instansi Tes Kompetensi Bidang instansi yang dituju

Kalau sertifikat itu belum di atur secara regulasi. Jadi sertifikat kemarin sebagai *prototype* dulu bahwa yang mnerima sertifikat ini berhak untuk tes selanjutnya dalam hal ini di lingkungan BKN. Tapi kedepan pengennya itu sertifikat berlaku bahwa Tes Kompetensi Dasar dilakukan di BKN memegang sertifikat berhak ikut tes substansi di instansi yang dituju

P: Selain BKN pusat, *Computer Assisted Test* (CAT) sudah diterapkan dimana saja bu?

N: Tapi kita menginjak ke BKN dulu, Provinsi Jawa Timur baru nanti mungkin kemarin banyak permintaan BPKP terus nanti ANRI terus ada lagi kemarin ada yang minta juga instansi lain dari kementerian juga. Yang penting kita lakukan dulu uji coba di Provinsi Jawa Timur, seperti apa nanti kualitas itu akan menentukan tindak lanjut dengan instansi-instansi lain.

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai maksudnya seperti apa bu?

N: Penetapan standar nilai dalam hal ini juga sama. Jadi dalam rangka standar nasional kita tetapkan dulu standar nilai yang sesuai itu berapa. Jadi nilainya misalkan 275 oh tetap. Ternyata di instansi itu juga 275. Instansi ini juga 275 ya tidak masalah, tapi kalau nasional itu sudah berlaku secara nasional

P: Apa yang melatarbelakangi penetapan standar nilai 275?

N: Tahun 2009 itu 30% skornya di atas 275 dari hasil yang dilakukan di BKN. Akhirnya tahun 2010 dilakukan dengan melihat skor yang diperoleh tahun kemarin akhirnya kita petakan bahwa 275 berhak untuk tes selanjutnya

P: Untuk penetapan standar nilai 275 apakah sudah diterapkan di seluruh BKD?

N: Kalau yang nilai ini belum, jadi internal dulu. Itu kemarin yang cikal bakal untuk pembuatan CAT itu seperti itu

P: Dikatakan sebelumnya bahwa Badan Kepegawaian Negara pernah memfasilitasi ANRI dalam melakukan seleksi CPNS dengan *Computer Assisted Test* (CAT), hasilnya seperti apa bu?

N: Yang dilakukan BKN kemarin itu fasilitasi untuk membantu tes pelaksanaan tapi akhirnya di instansi itu sendiri. Jadi kemarin secara regulasi pun kita kerjasama dengan ANRI juga belum bisa, jadi hanya fasilitasi. Jadi penentunya juga di ANRI sendiri. Tes Kompetensi Dasar dengan BKN tapi itu skornya juga tidak 275, skornya 250 karena beliau akan takut resiko nanti akan ada beberapa formasi yang kosong

P: Bagaimana dengan kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) bu?

N: Dari sisi kinerja pegawai yang lulus selama ini kita belum melakukan secara tertulis di dalam penelitian. Tapi secara kasat pemantauan kami dan pengguna dari sisi unit masing-masing yang telah disampaikan CPNS ini hasil CAT saat dua tahun terakhir ini lebih unggul dibandingkan dengan tertulis

P: Apakah seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan kepegawaian Negara dapat diikuti oleh pria maupun wanita tanpa memperlakukan gender (jenis kelamin) bu?

N: Oh tidak. Siapa pun yang mendapatkan hasil tertinggi itu yang diterima. Tidak ada nanti ini perempuan, ini laki-laki tidak ada seperti itu (gender)

P: Apakah seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan Kepegawaian Negara dapat diikuti oleh seluruh suku maupun daerah yang ada di Indonesia (tidak mendiskriminasikan suku atau daerah manapun) bu?

N: Oh tidak, yang pentingkan Warga Negara Indonesia (WNI). Asalkan dia WNI bisa menjadi CPNS, WNI berhak kan WNI yang bisa CPNS dan tidak membedakan agama, suku, kedaerahan tidak bisa itu membedakan begitu. Jadi, secara itu, itu yang terbaik itulah yang diterima di BKN atau di instansi manapun saya rasa juga seperti itu. Tapi kalau daerah mungkin, daerah itu kadang-kadang terlalu kental dengan itu pejabat di situ. Tapi kalau nanti dilakukan dengan komputer ya tidak bisa. Jadi, mengantisipasi kita menjaga dan kita arahkan obyektif, biar bisa dipercaya masyarakat

P: Terkait masalah pembiayaan bu, dari mana saja sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?

N: Kalau masalah pembiayaan pelaksanaan dalam hal ini pengadaan CPNS di lingkungan BKN dengan CAT dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan kode MAK. M-A-K itu kode MAK itu Mata Anggaran Kegiatan. Jadi, di keuangan itu seluruhnya secara nasional misalkan dia di dalam perjalanan dinas MAKnya sekian, di dalam pengembangan SDM MAKnya sekian itu secara nasional tuh sama. Misalkan belanja bahan ATK dan bahan komputer nah dia MAKnya ini 521211 gitu, ini secara nasional sama, misalkan di kementerian SDM ya seperti ini kalau dia bunyinya untuk ATK dia MAKnya ini. Tapi misalkan nanti untuk perjalanan lain, jadi perjalanan dinas MAKnya dibelakangnya 524 bukan 521, 524 119 nah ini MAK (Mata Anggaran Keuangan) akunya

Nama : Bapak Margi

Jabatan: Kasubdit Kinerja Pegawai Dit Rekinpeg BKN

Waktu : Senin, 13 Juni 2011, pukul 11.30

Tempat: Kantor BKN

P: Pengertian kinerja pegawai seperti apa pak?

N: Pengertian kinerja PNS itu kita ambil dari salah satu buku ya, salah satu buku. Pengertian prestasi kerja pegawai. Tadi pertanyaannya penilaian kinerja ya? Jadi, penilaian kinerja di sini di Undang-Undang Nomor 43 adanya tuh ada penilaian prestasi kerja. Jadi, sama antara penilaian prestasi kerja dengan penilaian kinerja. Pengertian dari pada penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja hasil pelaksanaan tugas pekerjaan dan penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil

P: Kalau dari segi kinerjanya sendiri seperti apa pak?

N: Kinerja, di sini adalah pengertiannya adalah hasil pelaksanaan tugas yang dicapai dari tindakan dan kegiatan setiap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya organisasi

P: Terkait masalah *Computer Assisted Test* (CAT) di BKN, bagaimana dengan kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) pak?

N: Kalau yang sepengetahuan saya itu yang CPNS melalui CAT itu mereka mempunyai semacam pengetahuan yang bagus lalu kinerjanya yang ok, perilakunya juga yang santun. Terbukti dengan beberapa evaluasi yang kita lakukan, itu saya pantau mengenai kinerja dia, capaian dia, Mereka memang saya wajibkan membuat target kinerja dengan atasannya. Mereka melakukan, kita pantau capaiannya tiap beberapa periode kita pantau utamanya dalam tiga bulan terakhir ini kita pantau ternyata memang capaian yang mereka susun dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) itu kebanyakan mereka hasilnya itu lebih dari 60% sudah dapat hasilnya. Yang capaian setahunnya harus 100% mereka minimal sudah memenuhi 60%

P: Jadi, sudah pernah dilakukan evaluasi tertulis terkait kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) pak?

N: Belum, sampai saat ini kami belum pernah melakukan evaluasi secara tertulis mengenai kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil yang lulus menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)

P: Untuk ke depannya pak, apakah akan diadakan evaluasi khusus untuk kinerja pegawai CPNS ini pak?

N: Iya, sangat perlu. Jadi, tahun mendatang tuh kita akan evaluasi kinerja dari CPNS melalui SKP ini kita evaluasi. Kalau memang ada yang kurang, *draft* SKP itu akan kita sempurnakan. Jadi, kalau memang sudah tidak ada yang kurang harus kita praktekkan dan kita evaluasi setiap calon yang masuk, setiap CPNS. Demi capaian organisasi itu, tujuan organisasi itu akan tercapai. Tanpa target masing-masing individu, capaian organisasi itu sepertinya mustahil untuk tercapai. Jadi, wajiblah setiap CPNS memiliki rancangan kerja setahun

P: Instrumen apa pak yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai baik CPNS maupun PNS di Badan Kepegawaian Negara?

N: Iya, CPNS yang sekarang ini masih menggunakan PP 10, DP3 lah karena DP3 itu belum di hilangkan, belum dicabut aturannya. Baru ingin kita rubah, *draftnya* sudah ada. Nanti di harmonisasi lalu beberapa minggu lagi akan ada penserasian tim bahwa kalau sudah selesai nanti akan di lanjutkan ke Sekab (Sekretaris Kabinet) oleh Menpan untuk dijadikan pengganti PP 10 (DP3)

Nah, konsep yang sekarang yang akan mengganti PP 10 (DP3) adanya namanya kinerja PNS diukur dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Jadi, setiap PNS itu wajib menyusun kinerjanya, perencanaan kinerjanya selama setahun. Nanti itulah menjadi alat ukur untuk menilai, lalu harus ada *outputnya*, harus ada mutunya hasil kerjanya harus bermutu, harus ada waktunya dan biayanya kalau ada kalau tidak ada biaya tidak apa-apa. Jadi itulah instrumen itu yang akan dijadikan alat untuk mengukur kinerja PNS yang selama ini belum ada

Nama : Bapak Porman

Jabatan: Kasie Standarisasi Rekrutmen dan Seleksi Dit Rekinpeg BKN

Waktu : Selasa, 7 Juni 2011, pukul 11.07

Tempat : Kantor BKN

P: Pengertian *Computer Assisted Test* (CAT) menurut Badan Kepegawaian Negara itu seperti apa pak?

N: Kalau CAT itu, komputer itu salah satu alat saja. Itu salah satu alat untuk mengetes dan menguji, menyaring orang-orang yang kompeten. Itu saja. Jadi, CAT itu sebenarnya sebagai alat gitu. Jadi lebih lengkapnya suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian kalo untuk pegawai, kalau untuk CPNS kompetensi dasar dan kompetensi bidang

P: Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara apa saja pak?

N: Pada dasarnya maksud atau tujuan diadakan seleksi dengan CAT itu adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional nantinya untuk ke depan lalu yang ketiga menetapkan standar nilai. Jadi baik wilayah timur, wilayah barat maupun wilayah tengah itu bisa kita buat standarnya, standar nilainya nanti untuk kelulusan

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian seperti apa pak?

N: Itu mempercepat karena memang itu sudah diatur oleh sistem. Karena kita tes di komputer, sistemnya sudah mengolah sendiri. Jadi setelah selesai kita ujian, kita klik hasil ujian kita, nomor ujian kita *input* lagi kita lihat hasilnya otomatis langsung keluar sendiri hasilnya. Jadi tidak perlu ada LJK karena memang sudah dikerjakan di komputer dan komputer mengolah hasilnya sendiri

P: Perbedaan antara proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dengan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian secara manual seperti apa pak?

N: Kalau kita bandingkan dengan tes tertulis otomatis, karena tadi seperti yang sudah saya katakan karena kita kalau di CAT, kita tes langsung memakai komputer jadi tidak perlu memakai lembar jawaban komputer. Jadi kita jawab di komputer akan timbul soal-soal yang akan diujikan ke kita. Kita jawab melalui komputer hanya dengan media *mouse* kita klik itu otomatis setelah selesai melaksanakan ujian di situ akan ada kalimat, "Silahkan *input* nomor anda untuk melihat hasil". Kita *input* lagi nomor tes kita, klik lagi nanti akan keluar hasil tesnya yang menyatakan kita lulus atau tidak

P: Jadi, menurut bapak untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama apakah sudah tercapai?

N: Itu mempercepat karena memang itu sudah diatur oleh sistem. Karena kita tes di komputer, sistemnya sudah mengolah sendiri. Jadi setelah selesai kita ujian, kita klik hasil ujian kita, nomor ujian kita *input* lagi kita lihat hasilnya otomatis langsung keluar sendiri hasilnya. Jadi tidak perlu ada LJK karena memang sudah dikerjakan di komputer dan komputer mengolah hasilnya sendiri

P: Selain BKN pusat, *Computer Assisted Test* (CAT) sudah diterapkan dimana saja pak?

N: Kalau kanreg, karena memang kita sekarang ini masih menggalakkan untuk kanreg tapi yang masih, yang paling siap itu masih Surabaya. Kanreg Surabaya kita bilang siap karena tahun 2010 kita sudah melaksanakan tes dengan CAT di Surabaya

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional maksudnya seperti apa pak?

N: Kalau menciptakan hasil ujian itu otomatis kita kan karena CAT itu harus menghimpun banyak soal, itu ada bank soalnya. Jadi untuk mencapai standar nilai itu otomatis soal inikan harus yang baguslah. Jadi, untuk melihat standar nilai ini kita akan membuat uji coba di wilayah barat, wilayah tengah dan wilayah timur. Nanti standarnya di situlah kita buat, kita ambil nilai maksimum, nilai minimum wilayah barat demikian juga tengah dan timur. Kita himpun, kita ambil rata-rata, mana kira-kira yang pas kita ambil standar minimumnya untuk kelulusan TKD

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai maksudnya seperti apa pak?

N: Kalau nantinya sudah bisa kita lihat bagaimana sih kekuatan wilayah barat, wilayah tengah dan wilayah timur, baru kita bisa menetapkan secara nasional bahwa standar untuk CPNS secara nasional harus sekian. Jadi, untuk menetapkan standar nilai dengan CAT karena kita buat, kita coba di wilayah timur, wilayah barat, wilayah tengah dan hasilnya dari situ bisa kita tetapkan nanti bahwa sekianlah standar nasionalnya. Jadi, gabungan dari antara tiga wilayah ini

P: Badan Kepegawaian Negara menetapkan standar nilai yang cukup tinggi yaitu 275 untuk Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya. Apakah standar nilai 275 sudah diterapkan di seluruh BKD pak?

N: Karena sekarang kita masih dalam tahap permulaan, kita melaksanakan ini masih hanya di BKN. Tapi untuk tahun ini banyak juga yang dari daerah untuk

meminta BKN melaksanakan ujian dengan CAT. Tapi, karena berhubung sarana dan prasarananya masih kurang, jadi kita belum bisa melaksanakan secara nasional untuk semua. Jadi, untuk tahap ini ke depan harapan kita seperti itu

P: Bagaimana dengan kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) pak?

N: Kalau sampai saat ini, karena memang kita laksanakan hanya di BKN dan di ANRI itu bisa kita evaluasi bahwa yang kita terima dengan CAT memang lebih baik, karena memang di CAT ini kita ambil yang terpintar diantara yang pintar

P: Apakah seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) di Badan kepegawaian Negara dapat diikuti oleh pria maupun wanita tanpa mempermasalahkan gender (jenis kelamin) pak?

N: Kalau untuk CPNS, itu sepanjang memenuhi syarat tidak ada aturan yang melarang perempuan sekian, laki-laki sekian tidak ada. Sepanjang dia memenuhi syarat dan berhak untuk mengikuti tes, contohnya dia memenuhi syarat untuk administrasi akan diterima. Jadi tidak ada yang menghalangi untuk diterima

Nama : Bapak Sumardi

Jabatan: Kasubbag Pengadaan dan Penempatan Pegawai BKN

Waktu : Rabu, 1 Juni 2011, pukul 13.05

Tempat : Kantor BKN

P: Pengertian *Computer Assisted Test* (CAT) menurut Badan Kepegawaian Negara itu seperti apa pak?

N: Untuk yang namanya CAT itu kan adalah alat bantu untuk melaksanakan kegiatan di sini pengadaan pegawai negeri sipil itu melalui CAT tadi. Jadi, dengan adanya CAT itu kita akan menguji kepada calon pegawai negeri sipil agar dapat pegawai yang lebih baik dan memiliki kualitas yang baik dengan adanya CAT. Karena CAT itu tidak bisa direkayasa oleh siapa pun dan tidak ada intervensi dari siapa pun

P: Pengertian Tes Kompetensi Dasar menurut bapak seperti apa?

N: Tes Kompetensi Dasar itu adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki oleh seorang pelamar atau oleh seorang calon pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan sesuai dengan standar yang diperlukan

P: Pengertian Tes Kompetensi Bidang menurut bapak seperti apa?

N: Tes Kompetensi Bidang adalah tes yang diadakan untuk menjurus ke bidang masing-masing. Ya seperti mungkin komputer, ya otomatis kita materinya yang fokus ke komputer. Untuk mungkin bidang konseptual, mungkin soalnya kita ke konseptual. Misalnya ke yang auditor ya soalnya tentang audit. Jadi, masing-masing bidang inilah adalah untuk mencari kemampuan bidang dari masing-masing pelamar itu

P: Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara apa saja pak?

N: Tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) ada tiga (1) mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, (2) menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, dan (3) menetapkan standar nilai

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, maksudnya seperti apa pak?

N: Ya, dengan adanya CAT ini diharapkan dapat mempercepat proses pemeriksaan hasil ujian peserta, karena selama ini proses pemeriksaan hasil ujian peserta bisa sehari-hari.

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang kedua yaitu menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional maksudnya seperti apa pak?

N: Dan rencananya BKN itu adalah menciptakan sertifikasi standar Tes Kompetensi Dasar di seluruh wilayah tanah air. Mudah-mudahan BKN disetujui nantinya untuk menetapkan standar itu. Sehingga paling tidak yang KKN, yang ini mungkin akan terminimalisir. Ya mungkin mba bisa membedakan antara rekrut di BKN dengan rekrut yang di perdagangan mungkin. Nanti akan beda kalau misalnya itu kita studi bandingkan

P: Untuk tujuan *Computer Assisted Test* (CAT) yang ketiga yaitu menetapkan standar nilai maksudnya seperti apa pak?

N: Jadi, harapan ke depan bahwa paling tidak pegawai negeri sipil itu mempunyai kualitas yang standar. Jadi, ternyata setelah kita lakukan evaluasi dan uji coba seperti standar kemampuan di Papua, itu jauh berbeda dengan standar kemampuan di Jakarta. Jadi, kalau standar di Jakarta tadi 5,5 itu di Papua itu tidak sampai 4. Jadi, dari faktor standarnya itu masih rendah untuk di daerah Papua. Untuk yang lain-lain demikian juga, sangat bervariasi. Makanya perlu distandarkan secara nasional. Nah ini PR juga nanti dari diknas, diknas ini ya paling tidak harus membuat standar pendidikan itu secara nasional. Kita memang harapannya pegawai negeri sipil itu memang memiliki kemampuan yang standar dan bisa dikembangkan ke depan

P: Apakah standar yang dimaksud (5,5) adalah skor minimal 275 yang harus dimiliki peserta jika ingin lulus Tes Kompetensi Dasar pak?

N: Iya, betul.

P: Apakah penetapan standar ini tidak berisiko pak?

N: Jelas berisiko karena, jika tidak ada satu orang peserta pun yang memenuhi skor minimal tersebut ya terpaksa untuk tahun itu formasi yang diajukan tidak terisi dan akan diajukan lagi tahun berikutnya. Selain itu, masalah lain yang timbul akibat formasi yang tidak terisi yaitu masalah meningkatnya beban kerja pastinya.

Mau tidak mau pegawai lain (biasanya atasannya) menanggung pekerjaan atas formasi yang tidak terisi tersebut karena bagaimanapun juga pekerjaan akan selalu ada dan harus diselesaikan.

P: Lalu, bagaimana cara untuk mengatasi kekosongan formasi tersebut pak?

N: Salah satu caranya ya dengan meminjam pegawai dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Misalnya, kalau formasi yang tidak terisi itu formasi untuk dokter, ya BKN pusat dapat meminjam dokter dari BKD terdekat misalnya dokter dari kantor regional III Bandung. Tidak jarang juga BKN mengambil pegawai kontrak untuk mengatasi masalah seperti ini.

P: Masih tentang formasi pak, apakah ada kecenderungan kalau CPNS di pusat lebih banyak dari pada yang di daerah?

N: Jelas

P: Kenapa bisa terjadi seperti itu pak?

N: Karena dulu itu masalah penyusunan formasi itu yang jelas tidak merata. Artinya dulu daerah misalnya belum ada kantor regional, belum ada cabang kantor dinas, belum ada ini kan ada pemekaran-pemekaran. Itu kan sebetulnya dulu pegawai itu kumpulnya di pusat. Kenapa akhirnya sekarang numpuk di pusat karena dari awalnya memang rekrut itu kebanyakan di pusat. Dan kadang-kadang kalau orang ditempatkan di, pegawai ditempatkan di daerah, itu akhirnya dia mengajukan pindah ke pusat karena tidak betah di sana, karena di sana sepi. Hal yang semacam inilah yang akhirnya membuat kantor regional mengeluh karena kekurangan pegawai.

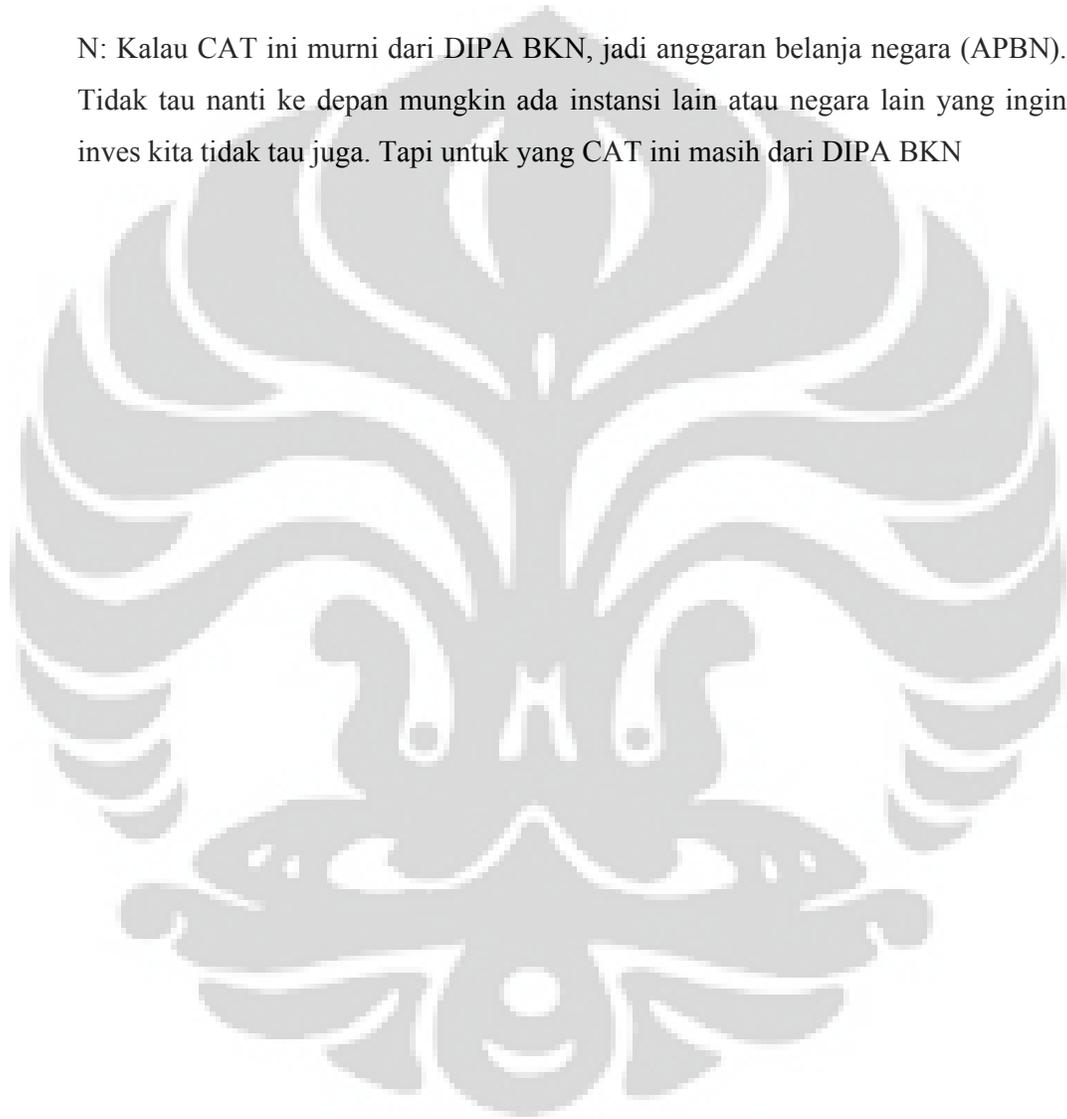
P: Bagaimana dengan kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara yang lulus seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) pak?

N: Ya jauh berbeda kinerja pegawai yang lulus dengan CAT dengan kinerja pegawai yang lulus secara tertulis karena memang untuk perekrutan itu secara baik dan benar itu akan sangat mempengaruhi dari pada kualitas. Kalau masih ada intervensi-intervensi dan masih ada hal-hal yang tidak diharapkan di dalam

perekrutan itu tentunya itu sangat mengganggu kondisi dari pada kualitas pegawai itu sendiri

P: Terkait masalah pembiayaan pak, dari mana saja sumber pembiayaan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara?

N: Kalau CAT ini murni dari DIPA BKN, jadi anggaran belanja negara (APBN). Tidak tau nanti ke depan mungkin ada instansi lain atau negara lain yang ingin inves kita tidak tau juga. Tapi untuk yang CAT ini masih dari DIPA BKN



Nama : Bapak Sose

Waktu : Senin, 6 Juni 2011, pukul 11.25

P: Pada awalnya apa yang anda ketahui tentang *Computer Assisted Test (CAT)* di Badan Kepegawaian Negara?

N: Menurut saya, CAT itu adalah suatu metode atau alat bantu untuk rekrutmen dalam metode tes alat bantu rekrutmen untuk menentukan ujian tes TKD (Tes Kompetensi Dasar) dan TKK (Tes Kompetensi Kepegawaian). Untuk rekrutmen CPNS sendiri itu menggunakan TKD itu Tes Kompetensi Dasar kalau TKK itu Tes Kompetensi Kepegawaian itu untuk kenaikan jabatan dan lain sebagainya. Kalau sebagai CPNS kemarin saya ikut tes untuk Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang (TKB)

P: *Computer Assisted Test (CAT)* memiliki tiga tujuan yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai. Untuk tujuan yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, bagaimana tanggapan anda?

N: Untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, ya itu jelas karena di dalam sistem sudah tersusun soal dan jawabannya. Setelah *user* atau pengguna mengklik *finish* di akhir jawaban itu sebenarnya nilai sudah ada. Dan ketika CPNS kemarin, ketika kita sudah mengerjakan langsung kita *log in* lagi, *log in* ulang itu nilai akan muncul nilai kita. Dan misalnya kita ingin *complain* pun bisa. Nanti akan ditunjukkan hasil jawaban yang sudah kita jawab seperti apa

P: Jadi, jika dibandingkan proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* dengan manual, mana yang lebih baik?

N: Prosesnya lebih transparan dan lebih efisien ini (*CAT*), jadi menurut saya ini mematahkan pandangan orang bahwa selama ini ada KKN. Nah, ini meminimalisir bahkan mematahkan pandangan orang tentang itu. Karena dengan tertulis itu kemungkinan besar ada KKN, ada apa masih ada kan. Masih ada kemungkinan besar. Kalau ini, kita puas secara batin juga kita puas karena setelah kita mengerjakan kita dapat hasilnya langsung

P: Harapan anda kedepan untuk *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara seperti apa?

N: Mungkin, kalau menurut saya komputernya kurang banyak karena sekarang ini baru 40 komputer, jadi menurut saya semoga ke depannya bisa menambah komputer lagi sampai 200 atau 300 supaya efisien juga. Sekali ujian bisa 300 orang, jadi tidak memakan waktu. Kalau kemarin misalnya TKD hari ini, nanti tes berikutnya TKB baru dua hari lagi. Kalau misalnya komputernya banyakkan kita bisa cepat ujiannya, kendalanya di situ

Nama : Ibu Henny

Waktu : Rabu, 1 Juni 2011, pukul 11.10

P: Pada awalnya apa yang anda ketahui tentang *Computer Assisted Test (CAT)* di Badan Kepegawaian Negara?

N: Iya, tes berdasarkan dengan alat bantu komputer. Iya, kan biasanya tes manual cuma ini kita dengan komputer, langsung soal jawaban dan saat itu juga hasilnya bisa kita lihat. Jadi terkomputerisasi tidak menunggu lama untuk mengetahui hasilnya

P: *Computer Assisted Test (CAT)* memiliki tiga tujuan yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai. Untuk tujuan yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, bagaimana tanggapan anda?

N: Menurut saya sih berhasil, maksudnya kalau pakai CAT kita langsung tau kan kalau di tempat lain kita harus menunggu berbulan-bulan dulu dan itu hasilnya tidak *publish*. Kalau menurut saya sih lebih *fair* pakai CAT ini

P: Harapan anda kedepan untuk *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara seperti apa?

N: Kalau bisa dikembangkan, kalau bisa secara nasional lebih bagus. Istilahnya biar nanti PNS-PNS yang dihasilkan benar-benar memiliki kompetensi yang baik. Lalu juga kalau bisa sarana dan prasarannya harus terus dikembangkan

Nama : Ibu Arina

Waktu: Senin, 6 Juni 2011, pukul 14.20

P: Pada awalnya apa yang anda ketahui tentang *Computer Assisted Test (CAT)* di Badan Kepegawaian Negara?

N: Sebelumnya waktu mendaftar di BKN saya tidak tau tes melalui CAT itu apa. Waktu itu kami dimasukkan dalam suatu ruangan, di situ banyak komputer dan ternyata di situ ada soal-soal yang berdasarkan kita melalui komputer gitu jadi kita langsung klik saja. Jadi dengan sendirinya soal-soal itu berjalan, tapi soal-soal itu isinya berdasarkan jurusan, lalu posisi (formasinya apa), dan tingkat pendidikannya apa. Itu yang saya tau

P: *Computer Assisted Test (CAT)* memiliki tiga tujuan yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai. Untuk tujuan yang pertama yaitu mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, bagaimana tanggapan anda?

N: Mempercepat hasil saya setuju, mungkin ada kendala juga kalau yang melalui pensil 2b itu ada kendala walaupun orangnya tau jawabannya apa tapi kan waktu, waktunya lama juga untuk menghitamkan. Kalau CAT, tinggal klik. Tapi kelemahannya juga ya mungkin harus ketelitian orang itu ya. Sekali mengklik sudah tidak bisa dihapus lagi, tidak bisa diulang lagi. Jadi, ketika memang kita ragu untuk menjawab itu lebih baik dilewati dulu kan diakhir akan diulang lagi

P: Jadi untuk tujuan pertama sudah dapat dikatakan tercapai ya?

N: Iya, menurut saya sih tujuan CATnya lebih cepat dan hasilnya pun juga sepengetahuan saya juga kalau CAT itu saat itu juga bisa langsung tau hasilnya. Nilainya terlihat, skornya berapa

P: Harapan anda kedepan untuk *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara seperti apa?

N: Harapan saya ya supaya ke depannya CAT lebih baik lagi karena yang saya tau masih jarang sekali kementerian atau lembaga-lembaga negara yang menggunakan alat bantu seperti komputer ini dalam melakukan seleksi calon pegawainya



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Hardiyanthi
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 16 Maret 1989
Alamat : Jl. RM. Kahfi I Gg. Sarpa No. 5 Rt 06 Rw 01
Ciganjur, Jagakarsa Jakarta Selatan 12630
Nomor Telepon, Email : 085691161023
anthi_imutz@yahoo.co.id
Nama Orang Tua: Ayah : Moh. Yunus Yusuf
Ibu : Siti Asmanah
Riwayat Pendidikan Formal :
SD : SDN 01 Pagi Ciganjur, Jakarta. Lulus tahun 2001
SMP : SLTPN 131 Jakarta. Lulus tahun 2004
SMA : SMA 49 Jakarta. Lulus tahun 2007
S1 : Universitas Indonesia