

PENGARUH SISTEM *COMPUTER ASSISTED TEST* (CAT) TERHADAP PELANGGARAN ETIKA DAN PRAKTIK NEPOTISME DALAM SELEKSI CPNS

Ayu Adristi Cahyadewi, Nabila Dian Az'zahra, dan Zahra Salvina

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jl Prof. Dr. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424, Indonesia.

E-mail: ayuardst17@gmail.com, nabilbiladian@gmail.com, zahasalvina74@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan mutlak yang melingkupi seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia, yaitu maraknya kecurangan dan praktik nepotisme telah menimbulkan keraguan terhadap keberlanjutan sistem rekrutmen konvensional. Tingginya tingkat nepotisme dalam seleksi CPNS memunculkan urgensi penggunaan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam proses rekrutmen sebagai langkah untuk mencegah dan mengurangi praktik kecurangan, terutama nepotisme. Maka dari itu, essay ini akan mencoba menganalisis efektivitas sistem CAT dan membandingkan praktik-praktik pelanggaran etika dan nepotisme sebelum adanya sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dengan sesudah diterapkan. Metode penulisan yang digunakan dalam tulisan ini adalah *library research*, dengan menggali berbagai sumber literatur untuk mendukung analisis permasalahan tersebut. Hasilnya, diterapkannya sistem CAT telah efektif meningkatkan keyakinan peserta CPNS terhadap proses seleksi yang terbuka, akurat, dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Namun, masih terdapat celah untuk praktik kecurangan dan pelanggaran etika, walaupun bukan berasal dari sistem CAT itu sendiri. Artinya, masih diperlukan perbaikan untuk memastikan integritas dan keadilan penuh dalam seleksi CPNS. Dengan demikian, essay ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh sistem CAT dalam meminimalisir dan mencegah kecurangan dan praktik nepotisme selama seleksi CPNS, serta pentingnya sistem CAT sebagai perwujudan sistem rekrutmen yang lebih transparan, adil, serta ASN yang berintegritas.

Kata Kunci: Nepotisme; Pelanggaran Etika; Seleksi CPNS; Sistem CAT

THE EFFECTS OF COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) SYSTEM AGAINST ETHICAL VIOLATIONS AND NEPOTISM PRACTICES IN CPNS RECRUITMENT

ABSTRACT

The pervasive issues of fraud and nepotism surrounding the Civil Servant (CPNS) recruitment process in Indonesia have cast doubts on the sustainability of conventional recruitment systems. The prevalence of nepotism in CPNS recruitment underscores the urgency of adopting the Computer Assisted Test (CAT) system to prevent and mitigate fraudulent practices, especially nepotism. This essay analyzes the effectiveness of the CAT system, comparing ethical violations and nepotism practices before and after CAT system's implementation. Employing a library research method, various literature sources support the analysis. The results indicate that the CAT system has effectively boosted CPNS participants' confidence in a transparent, accurate, and corruption-free examination process. However, there are still vulnerabilities for nepotism and ethical violations, though not directly attributed to the CAT system. Further improvements are necessary to ensure complete integrity and fairness in CPNS recruitment. This essay aims to provide insights into the impact of the CAT system in minimizing and preventing fraud and nepotism during CPNS selection, emphasizing the crucial role of the CAT system as a manifestation of a more transparent, accountable, fair, and integrity-driven recruitment system.

Keywords: CAT System; CPNS Recruitment; Ethical Violations; Nepotism

PENDAHULUAN

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia kini memiliki peran yang krusial di dalam berbagai aktivitas organisasi, terutama di dalam sektor publik. Pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia, yang melihat manusia sebagai aset bagi organisasi, menjadikan sumber daya manusia sebagai pendorong perubahan. Sebuah instansi terutama di pemerintahan tentunya memiliki peran yang begitu penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk dapat menjalankan roda pemerintahan serta memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu dalam mencapai ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah organisasi terutama di sektor publik, memerlukan pelaksanaan proses rekrutmen yang selektif dari segala aspek, agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan berkompeten.

Proses rekrutmen CPNS yang begitu selektif dikarenakan seorang aparatur sipil negara (ASN) harus memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi karena mereka lah yang menjadi ujung tombak pelayanan publik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Untuk merealisasikan pelayanan yang prima ini dibutuhkan pegawai negeri sipil (PNS) yang berkualitas dan kompeten. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk bisa membuat sistem seleksi rekrutmen CPNS yang bersifat profesional dan transparan. Sejauh ini, proses rekrutmen CPNS dinilai belum cukup objektif dan transparan dalam memilih PNS yang memiliki kompetensi, dan masih rentan terhadap praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Dalam mengatasi permasalahan tersebut maka perlunya mengkaji dan menganalisis apa yang menyebabkan terjadinya pelanggaran seperti adanya praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) pada proses seleksi CPNS. Karena jika permasalahan tersebut tidak diatasi akan mengganggu dan menghambat proses seleksi CPNS dan menyebabkan tidak adanya transparansi dan kurangnya integrasi di dalam prosesnya. Hal tersebut akan berimplikasi terhadap kualitas SDM atau ASN yang diterima dalam menduduki jabatan di pemerintahan. Karena adanya pelanggaran tersebut ASN yang diterima banyak yang tidak *qualified* atau tidak memenuhi *passing grade* sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu diperlukannya penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT) pada proses seleksi penerimaan CPNS untuk dapat meminimalisir tindakan pelanggaran yang akan terjadi. Sistem CAT dinilai sudah cukup mengurangi tindakan penyelewengan dalam proses seleksi CPNS, namun memang masih

harus dilakukan beberapa evaluasi terhadap sistem CAT agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai output yang diinginkan.

Maka dari itu, dalam tulisan kali ini akan menganalisis mengenai praktik penyelewengan yang terjadi dalam proses rekrutmen seleksi CPNS yang ada di Indonesia. Apa yang menjadi penyebab dari adanya pelanggaran tersebut dalam proses rekrutmen CPNS. Dalam tulisan ini juga akan menganalisis apakah terdapat kesalahan dalam pembuatan kebijakannya sehingga terdapat celah untuk melakukan tindakan pelanggaran pada proses rekrutmen CPNS. Dengan menganalisis tindakan pelanggaran tersebut bertujuan untuk mencari solusi yang tepat dalam mengatasi permasalahan tersebut agar proses rekrutmen CPNS dapat berjalan dengan transparan dan adil sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima yaitu ASN agar dapat memenuhi kualitas dan *qualified* terhadap standar yang telah ditetapkan untuk lolos sebagai ASN. pembahasan tersebut akan dituliskan melalui essay yang berjudul Pengaruh Sistem CAT Dalam Seleksi CPNS Terhadap Pelanggaran Etika Dan Praktik Nepotisme.

TINJAUAN TEORITIS

Etika

Etika administrasi mencakup prinsip-prinsip moral yang harus dipegang oleh para administrator dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Ini mencakup tanggung jawab, kejujuran, dan pertimbangan etis dalam interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan (Rosenbloom & Goldman, 1986). Etika dan administrasi saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Administrasi yang etis memastikan bahwa keputusan diambil dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap berbagai pihak. Etika membimbing administrator dalam menjalankan tugas dengan kejujuran dan integritas. Etika administrasi memegang peran penting karena menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Administrasi yang etis mendukung kepercayaan karyawan, investor, dan masyarakat, serta mendorong keberlanjutan jangka panjang.

Theodore Roosevelt mengatakan, "*To educate a man in mind but not in morals is to create a menace to society.*" Pernyataan ini menyoroti pentingnya pendidikan yang tidak hanya fokus pada perkembangan intelektual, tetapi juga moral. Dalam konteks ini, konsep etika administrasi menekankan bahwa pendidikan administrasi harus mencakup pembentukan karakter moral individu. Keseimbangan antara intelektualitas dan moralitas dianggap krusial

agar individu yang terbentuk tidak hanya pintar secara akademis, tetapi juga memiliki kesadaran etika yang kuat.

Perbedaan antara moral dan etika menjadi dasar pemahaman konsep ini. Etika, berasal dari bahasa Latin yang berarti adat istiadat, terkait dengan perilaku pribadi dan dapat dipengaruhi oleh budaya. Sedangkan moral, berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter moral, lebih menekankan pada praktik dan perilaku profesional. Konsep etika administrasi menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi, nilai dan norma yang berkaitan dengan etika mungkin bervariasi, sementara moralitas diarahkan pada kepatuhan pada standar perilaku yang mutlak dan bersifat universal.

Menurut Lawton dkk (2013) dalam bukunya yang berjudul “Ethics and Management in the Public Sector”, sumber-sumber etika administrasi dijelaskan sebagai berikut.

- *Duties* (Kewajiban): Perilaku yang diharapkan dari orang-orang yang menduduki peran tertentu dalam organisasi. Konsep etika administrasi menekankan perlunya menegakkan kewajiban sebagai dasar perilaku yang diharapkan.
- *Virtues* (Kebajikan): Dalam konsep etika administrasi, kebajikan dianggap sebagai keunggulan moral yang mendukung kepemimpinan yang baik.
- *Principles* (Prinsip): Etika administrasi menekankan pentingnya prinsip-prinsip moral yang menjadi panduan dalam pengambilan keputusan.
- *Benefits to Society* (Manfaat bagi Masyarakat): Tindakan yang menghasilkan manfaat atau hasil terbesar untuk sejumlah orang banyak. Dalam konsep etika administrasi, konsep ini mendorong tindakan yang memberikan manfaat maksimal untuk masyarakat.

Kode etik (*code of ethics*) dan kode perilaku (*codes of conduct*) merupakan instrumen vital dalam memastikan praktik administratif yang etis. Dokumen ini mencerminkan kombinasi nilai-nilai dan peraturan yang ditetapkan untuk organisasi, bertujuan mendorong anggota dan staf agar berperilaku sesuai dengan standar etika. Kode Etik adalah dokumen yang merinci prinsip-prinsip moral dan norma-norma etika yang harus diikuti oleh anggota organisasi. Ini mencakup nilai-nilai inti dan standar etika yang membimbing perilaku individu dalam konteks organisasional. Sedangkan kode perilaku melibatkan implementasi konkret dari nilai dan prinsip dalam situasi sehari-hari. Ini memberikan panduan lebih spesifik tentang bagaimana berperilaku sesuai dengan standar etika yang ditetapkan dalam kode etik.

Terdapat pendekatan dalam etika administrasi yaitu *ethics of neutrality*, di mana administrator dianggap netral secara etika, yang berarti mereka diharapkan untuk tidak

bertindak berdasarkan kehendak pribadi atau preferensi personal. Dalam konteks ini, netralitas adalah landasan prinsip utama dalam pengambilan keputusan administratif. Jika administrator merasa bahwa netralitas mereka terancam dan dilema etika tidak dapat dipecahkan tanpa merugikan prinsip tersebut, pengunduran diri dianggap sebagai langkah yang etis. Pemahaman mendalam tentang *ethics of neutrality* memerlukan penilaian seimbang antara menjaga netralitas dan memastikan akuntabilitas serta efektivitas administratif. Langkah-langkah yang diambil dalam menghadapi dilema etika harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pelayanan publik dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme

Kekuasaan dianggap sebagai hak istimewa bagi kelompok kecil tertentu, dan bersifat eksklusif serta menempatkan seluruh elemen lain sebagai objek yang tidak memiliki akses untuk berpartisipasi. Setiap bentuk kekuasaan, baik itu politik, sosial, atau ekonomi, yang bersifat tertutup akan menciptakan aturan-aturan sendiri untuk melayani kepentingan penguasa yang eksklusif. Jenis kekuasaan yang bersifat tertutup ini menjadi lingkungan yang subur untuk tumbuhnya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang sangat melimpah.

Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di Indonesia tidak lagi menjadi suatu peristiwa yang mencolok, tetapi telah menjadi suatu peristiwa yang dikenal luas di seluruh penjuru. Saat ini, setelah kejatuhan rezim otoriter Orde Baru, terlihat dengan jelas bahwa praktik KKN telah menjelma menjadi suatu warisan budaya yang berakar dan merayap di dalam struktur masyarakat dan sistem birokrasi Indonesia, merambah hingga ke lapisan terendah. KKN muncul sebagai hasil dari ketidakseimbangan dalam relasi sosial-politik dan ekonomi yang tidak adil dan tidak manusiawi. Hubungan yang dibentuk cenderung bersifat diskriminatif dan tidak transparan.

Pada masa pemerintahan transisi di bawah kepemimpinan Presiden BJ Habibie, istilah Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) secara resmi diakui sebagai istilah hukum melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999, yang diundangkan pada tanggal 19 Mei 1999 tentang "Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme." Dalam Bab I Ketentuan Umum, definisi masing-masing istilah dapat ditemukan dalam Pasal 1 Undang-Undang tersebut, yang berisi:

1. Korupsi merupakan suatu perbuatan pidana sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tindak pidana korupsi.

2. Kolusi adalah perjanjian atau kerjasama yang melanggar hukum antara Penyelenggara Negara atau antara Penyelenggara Negara dan pihak lain yang merugikan individu lain, masyarakat, dan/atau Negara.
3. Nepotisme adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara secara melanggar hukum yang memberikan keuntungan kepada keluarganya dan/atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.

Bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pemerintah termanifestasi dalam konsep akuntabilitas. Instansi Pemerintah diberi amanat untuk melaksanakan program dan kegiatan dengan tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama. Salah satu tanggung jawab yang diberikan kepada pemerintah dalam mengevaluasi kinerja para birokrat adalah dalam proses pelaksanaan tes seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Efektivitas

Efektivitas dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan suatu perencanaan dalam menjalankan prosesnya. Hal ini menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu perencanaan. Ravianto (2014) mendefinisikan efektivitas sebagai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang dapat mewujudkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adapun definisi lain menurut Peter Drucker (Handoko 2003), ia mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan untuk menentukan pilihan atau instrumen yang tepat untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa efektivitas tidak terlepas dari *input* dan *output* dari suatu perencanaan, agar mencapai efektivitas maka harus dapat memiliki tujuan yang jelas untuk dapat mengetahui pilihan dan instrumen yang tepat.

Adapun indikator untuk dapat mengukur efektivitas sebuah perencanaan atau program menurut Duncan (Steers 2003) pada tulisannya yang berjudul “Efektivitas Organisasi” :

1. Pencapaian tujuan

Keseluruhan upaya untuk mencapai tujuan dianggap sebagai pencapaian proses.

2. Integrasi

Kemampuan untuk berinteraksi, mencapai konsensus, dan berkomunikasi dengan organisasi lain.

3. Adaptasi

Bagaimana sebuah organisasi mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk dapat

menyelaraskan atau mengubah Standar Operasional Prosedur (SOP) secara dinamis ketika lingkungannya berubah.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data yang dilakukan pada penulisan essay ini dengan menggunakan metode studi pustaka atau *Library Research*. Dalam menggunakan metode ini, penulis mengumpulkan berbagai informasi dan data dengan bantuan materi yang tersedia di perpustakaan, serta sumber-sumber resmi dari internet yang relevan dengan permasalahan yang ingin dipecahkan sebagai bahan acuan. Proses pengumpulan data ini melibatkan pembacaan, telaah, dan analisis terhadap informasi dan data yang terbukti akurat, sehingga kredibilitasnya dapat dipertanggungjawabkan. Penulis memastikan bahwa sumber-sumber yang digunakan dapat diandalkan dan relevan untuk mendukung argumen dan analisis yang disajikan dalam essay ini. Dengan demikian, penggunaan metode studi pustaka menjadi landasan utama dalam menyusun tulisan ini, dengan memastikan bahwa argumen dan temuan yang disajikan didukung oleh sumber-sumber yang valid dan terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi seleksi CPNS di Indonesia

Sumber daya manusia (SDM) sangat memiliki peran penting dalam menjalani tata kelola pemerintah birokrasi. Sumber daya manusia akan menentukan tingkat kualitas dari tata kelola pemerintahan itu sendiri yang akan mempengaruhi pelayanan publik. Maka dari itu diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing di era globalisasi saat ini.

Dengan mengacu pada teori menurut Logeman dalam Affandi (1971) yang menyatakan negara pada hakikatnya merupakan suatu organisasi, oleh karena itu sudah selayaknya jika negara memiliki unsur pegawai atau orang-orang yang dipekerjakan untuk mewujudkan tujuan negara. Orang-orang yang dipekerjakan disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini pemerintah harus dapat memilih dan menyeleksi SDM yang berkualitas untuk dapat menjalankan kewajibannya sebagai ASN. Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang kepegawaian. Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian diangkat secara tetap oleh pejabat pembina menjadi pegawai ASN.

Untuk dapat memenuhi prasyarat ketentuan sebagai ASN, maka pemerintah mengadakan Tes Seleksi CPNS, untuk dapat memilih kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kapabilitas, memiliki nilai dasar, profesional, memiliki etika profesi, bebas dari KKN dan tidak terikat dengan intervensi politik. Di Indonesia tes seleksi CPNS telah dilakukan dengan mekanisme pelaksanaan berbasis komputer yang disebut dengan *Computer Assisted Test* (CAT) yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang diatur dalam peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2021. Mekanisme seleksi CPNS menggunakan sistem CAT sudah diterapkan dari tahun 2013. Proses seleksi dengan berbasis CAT dilaksanakan serentak pada tahun 2014, karena pada tahun 2013 sistem CAT belum dilaksanakan secara serentak. Mekanisme pendaftaran CPNS dilakukan secara *online* hingga tahun 2023 yang dapat diakses melalui situs <https://sscasn.bkn.go.id/>. Adapun tahapan prosedur pendaftaran *online* yaitu, melakukan akses pada portal situs resmi untuk melakukan pendaftaran, informasi pendaftaran mengenai dokumen persyaratan dapat diakses melalui *official website* BKN. Setelah melakukan pengisian berkas selanjutnya mencetak kartu peserta tes CPNS. Pada seleksi tes Calon Pegawai Negeri Sipil terdapat jadwal dalam pelaksanaannya, jadwal ini dapat dilihat pada kartu ujian yang telah dicetak pada situs sscasn.bkn.go.id. Tahap selanjutnya adalah melakukan tes dengan menggunakan CAT, di dalamnya terdapat tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang diperuntukan untuk yang lulus SKD. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) terdiri dari tiga sub tes yaitu Tes Intelegensi Umum (TIU), Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), dengan tujuan untuk dapat menilai kesesuaian antara standar kompetensi dengan kompetensi peserta. Sedangkan tujuan dari tes SKB agar dapat menyaring peserta yang memiliki keselarasan antara kompetensi dengan bidang pekerjaan, agar sesuai dengan jabatan yang dilamar. Lalu tahap terakhir adalah pengumuman kelulusan, adapun penentuan nilai kelulusan seleksi dengan melihat nilai SKD dan SKB yakni dengan bobot nilai SKD sebesar 40% dan SKB sebesar 60%, maka ditentukan dengan mengacu pada hasil integrasi nilai kedua tes tersebut.

Dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan dalam melakukan proses seleksi CPNS tersebut, maka diperlukannya pengawasan dan pengendalian untuk dapat mengawasi dan mengendalikan jalannya seluruh proses seleksi CPNS dalam pelaksanaannya. Terdapat pengawasan internal di lingkup nasional dan lingkup instansi, pada pengawasan internal di lingkup nasional dilakukan oleh PANSELNAS dalam pelaksanaan SKD dan SKB, sedangkan pengawasan internal di lingkup instansi dilakukan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat Pengawasan Umum/Inspektorat pada Kementerian/ Lembaga dan inspektorat Daerah.

Maka dari penjelasan mengenai implementasi seleksi CPNS di Indonesia dapat dilihat bahwa, tes seleksi tersebut dilakukan untuk dapat memilih para Calon Pegawai Negeri Indonesia yang sesuai dengan kompetensi sebagai ASN. Seleksi tersebut juga bertujuan untuk melahirkan ASN yang profesional dalam melakukan tugas dan kewajibannya, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Maka dari itu diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi standar ataupun syarat sebagai ASN. Oleh karena itu, pada pelaksanaan seleksi CPNS nilai ambang batas atau *passing grade* menjadi hal yang penting untuk dapat lulus menjadi ASN.

Analisis Efektivitas Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) Dalam Seleksi CPNS

Sebuah sistem seleksi dapat dikatakan efektif apabila sistem tersebut mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dari sistem seleksi tersebut. Mengingat bahwa seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT), tujuan yang perlu dicapai adalah mewujudkan transparansi, objektivitas, akuntabilitas, dan bebas korupsi kolusi dan nepotisme.

Untuk menanggulangi praktik KKN dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, *System Computer Assisted Test* (CAT) dianggap dapat menjadi solusi dalam mengatasi kecurangan yang ada. Sebelum mengadopsi Sistem CAT dalam seleksi CPNS, proses seleksi CPNS tersebut sering dikaitkan dengan praktik kongkalikong dan kecurangan. Namun, Sistem CAT ini diharapkan dapat mampu membersihkan semua aspek negatif tersebut. Pemerintah menjamin bahwa seleksi CPNS dengan menggunakan Sistem CAT akan lebih kompetitif, adil, objektif, transparan, dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keefektifan CAT, diantaranya:

- **Fleksibilitas Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS**

Mengenai tujuan fleksibilitas dalam penggunaan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), hal tersebut merupakan upaya Badan Kepegawaian Negara untuk menciptakan standarisasi hasil ujian secara transparan. Standarisasi ini didefinisikan sebagai kesepakatan mengenai spesifikasi teknis atau kriteria yang akurat. Spesifikasi ini digunakan sebagai pedoman atau petunjuk untuk hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil dengan pendekatan yang bersifat fleksibel, transparan, dan obyektif.

Standar merujuk pada kesepakatan-kesepakatan yang sudah terdokumentasi, yang mencakup spesifikasi teknis atau kriteria yang akurat. Standar ini digunakan sebagai

pedoman, petunjuk, atau definisi tertentu untuk memastikan kualitas suatu barang, produk, proses, atau jasa. Proses standarisasi hasil ujian Calon Pegawai Negeri Sipil yang transparan diimplementasikan melalui suatu sistem. Dalam sistem tersebut, ketika peserta menjawab soal dengan benar, skornya akan secara otomatis terpublikasi dan terkirim langsung ke operator. Monitor operator akan terhubung langsung ke monitor di lobby kantor tempat pelaksanaan ujian. Dengan demikian, semua proses menjadi transparan dan bertujuan untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecurangan atau perilaku tidak etis seperti (KKN).

- **Produktivitas Penerapan Sistem CAT dalam Seleksi CPNS**

Tujuan dari *Computer Assisted Test* (CAT) adalah untuk meningkatkan produktivitas dengan mempercepat proses pemeriksaan dan penyusunan laporan hasil ujian. Dengan adanya CAT, diharapkan dapat menghemat atau mempersingkat waktu yang diperlukan dalam proses pemeriksaan dan pembuatan laporan hasil ujian, baik dalam Seleksi Kompetensi Dasar maupun Seleksi Kompetensi Bidang. Pemeriksaan hasil ujian dengan menggunakan CAT berlangsung dengan sangat cepat dan efisien. Setelah peserta menyelesaikan soal, hasilnya dapat segera diketahui oleh peserta itu sendiri melalui monitor, tanpa menunggu waktu yang lama pada hari itu juga.

Berbeda dengan pemeriksaan hasil ujian secara manual yang memakan banyak waktu, di mana proses pemeriksaan untuk satu peserta saja dapat membutuhkan waktu beberapa menit oleh panitia. Hal inilah yang menjadi celah kecurangan di dalam proses seleksi CPNS, karena banyak oknum-oknum nakal yang memanfaatkan ujian secara manual ini untuk melakukan kecurangan baik dalam memanipulasi proses bahkan hingga ke hasil akhir tes CPNS tersebut. Jadi dengan menggunakan sistem CAT ini peserta dapat segera mengetahui hasilnya. Sebaliknya, dalam sistem manual, peserta harus menunggu berbulan-bulan untuk mengetahui hasilnya.

- **Adaptabilitas Penerapan Sistem CAT dalam Seleksi CPNS**

Tujuan terakhir dari *Computer Assisted Test* (CAT) adalah menetapkan standar nilai. Dengan menetapkan standar nilai melalui CAT, diharapkan tercapai keseragaman dalam penilaian selama proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional. Hal ini diharapkan memungkinkan penyesuaian cepat dan penerimaan luas dari masyarakat. Hingga kini, tujuan terakhir dari *Computer Assisted Test* (CAT), yaitu menetapkan standar nilai yang seragam, yang terbukti efektif dalam penerapannya di Badan Kepegawaian Negara secara nasional. Standar nilai yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2018 tentang Panduan Pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai

Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa peserta Seleksi Kompetensi Dasar dianggap lulus jika memperoleh skor nilai minimal 260.

Dengan menganalisis secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa penggunaan metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian Negara terbukti efektif. Pertama, CAT dapat mengidentifikasi pelamar yang paling cocok untuk suatu pekerjaan melalui pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang. Metode ini telah terbukti mampu menyaring pelamar dalam jumlah yang besar, dari ratusan bahkan ribuan, menjadi puluhan pelamar yang diterima sebagai CPNS. Kedua, efektivitas Computer Assisted Test (CAT) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya terbukti dengan terjadinya percepatan dalam proses pemeriksaan dan penyusunan laporan hasil ujian. Sebelum menggunakan Computer Assisted Test (CAT), baik proses pemeriksaan maupun penyusunan laporan hasil ujian memakan waktu sehari-hari bahkan berminggu-minggu. Namun, setelah menggunakan Computer Assisted Test (CAT), proses pemeriksaan menjadi instan karena peserta ujian dapat segera mengetahui hasilnya setelah tes selesai. Dan yang terakhir, implementasi penetapan standar nilai minimum telah terbukti efektif, mengingat sebelumnya terdapat kontroversi terkait penetapan standar nilai yang tinggi dan sulit dicapai oleh peserta.

Jadi sebenarnya penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT) ini memiliki efek yang cukup positif dalam meningkatkan keyakinan peserta bahwa proses ujian CPNS dengan menggunakan sistem baru ini berjalan secara terbuka, akurat, nilai ujian yang diumumkan berasal dari proses yang dapat dipertanggungjawabkan, dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Analisis Pelanggaran Etika dan Praktik Nepotisme dalam Seleksi CPNS

- **Sebelum Penggunaan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)**

Proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia telah menjadi sorotan, terutama terkait dugaan praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Nepotisme mengutamakan ikatan kekeluargaan dan pertemanan, dengan mengorbankan kepentingan orang lain yang dapat terjadi secara terang-terangan maupun terselubung (Makmur, 2009). Salah satu titik rawan terletak pada metode konvensional menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Selain dianggap kurang efisien, proses ini memerlukan biaya besar oleh peserta dan instansi pelaksana. Namun, kurangnya transparansi dan pengawasan dari pemerintah menjadi permasalahan utama sistem rekrutmen terdahulu. Rentang waktu yang cukup lama antara pelaksanaan tes dan pengumuman hasil membuka peluang terjadinya

manipulasi data fisik. Proses pemeriksaan yang memakan waktu hingga satu bulan menambah kerentanan terhadap praktik-praktik tidak etis.

Sebelum diterapkannya sistem *Computer-Assisted Test (CAT)*, rekrutmen CPNS cenderung tradisional dan kurang realistis. Menurut John P. Wanous (1992), sistem konvensional ini mengutamakan penjualan citra positif organisasi kepada pihak luar, dengan informasi yang terbatas pada aspek-aspek positif. Ditambah, kurangnya pengawasan dari pemerintah pusat membuka celah terjadinya nepotisme di berbagai tingkatan. Hasil riset ICW tahun 2010 menunjukkan bahwa praktik korupsi didominasi oleh PNS dengan melakukan penggelapan aset negara. Konsorsium LSM Pemantau CPNS (KLPC) mengkategorikan kasus-kasus besar dalam sistem konvensional seleksi CPNS berdasarkan jenis pengaduan sebagai berikut.

Tabel 1. Kasus Pengaduan Seleksi CPNS

1	Proses Pendaftaran & Seleksi Administrasi	75
2	Pengumuman Kelulusan	40
3	TKD/TKB	27
4	Pengembalian LJK	3
5	Waktu Ujian	2
6	Distribusi Soal	1
7	Pemusnahan Soal	1
8	Lain-lain	5

Sumber: Data KLPC 2013 oleh ICW

Kasus tersebut menunjukkan lemahnya transparansi informasi yang disampaikan kepada peserta dari penyelenggara rekrutmen. Praktik-praktik ini tentu tidak hanya merugikan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, tetapi juga berdampak negatif terhadap kinerja pelayanan publik. Selain itu, KLPC juga mengumpulkan modus-modus kecurangan dalam seleksi CPNS, yaitu:

- **Praktik Korupsi:** Beberapa pejabat terlibat dalam praktik korupsi, menawarkan atau menjanjikan kelulusan kepada bawahannya yang mengikuti tes CPNS dengan imbalan sejumlah uang. Praktik ini merugikan proses seleksi yang seharusnya bersifat adil dan berintegritas.

- **Praktik Nepotisme:** Pejabat memanfaatkan kedekatan dengan peserta seleksi CPNS, seperti pimpinan atau rekan kerja, untuk memastikan kelulusan. Praktik ini menciptakan ketidaksetaraan peluang bagi peserta yang lain dan merugikan integritas seleksi.
- **Pemerasan, Penyuapan, Calo, dan Joki dalam Seleksi CPNS:** PNS dan pejabat di dinas terkait terlibat dalam pemerasan, penyuapan, serta menawarkan jasa calo dan joki. Praktik ini menciptakan lingkungan seleksi yang tidak sehat dan tidak profesional.
- **Manipulasi Surat Keputusan sebagai Syarat Pendaftaran CPNS Honorer K2:** Terjadi manipulasi surat keputusan sebagai syarat pendaftaran seleksi CPNS bagi honorer K2. Praktik ini menciptakan ketidaksetaraan dan ketidakadilan bagi para peserta lainnya.
- **Informasi Tidak Akurat dan Tidak Lengkap:** Kurangnya transparansi dalam menyampaikan informasi kepada peserta membuat mereka rentan terhadap informasi palsu dan penipuan. Masyarakat yang berada di daerah terpencil atau jauh dari perkotaan lebih mudah tertipu akibat kurangnya akses informasi yang akurat.

Praktik-praktik di atas mencerminkan kondisi seleksi CPNS pada masa lalu saat sistem rekrutmen dilakukan secara konvensional/tradisional yang rentan terhadap penyalahgunaan kekuasaan, ketidaksetaraan, dan ketidak transparan. Oleh karena itu, dilakukan reformasi birokrasi termasuk perubahan sistem rekrutmen LJK menjadi sistem CAT, dengan harapan dapat mengurangi risiko praktik-praktik kecurangan dan nepotisme demi memperbaiki integritas seleksi CPNS.

- **Setelah Penggunaan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)**

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS telah mengalami dua kali perubahan, di mana terakhir adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013. Peraturan tersebut menetapkan prinsip-prinsip fundamental dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Prinsip-prinsip tersebut mencakup transparansi, objektivitas, kompetitivitas, akuntabilitas, non-diskriminatif, bebas dari praktek-praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan tidak dikenakan biaya kepada peserta. Dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam proses rekrutmen atau seleksi CPNS, Pemerintah melangkah lebih jauh dengan menerapkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional

Pengembangan E-Government. Salah satu perkembangan signifikan yang dihasilkan dari kebijakan tersebut adalah implementasi sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Namun, nyatanya proses rekrutmen CPNS dalam penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) juga masih menyisakan beberapa isu serius terkait kecurangan dan praktik nepotisme. Meskipun syarat dan ketentuan rekrutmen telah dirancang dengan baik, kualitas CPNS yang terpilih tidak selalu mencerminkan kualifikasi yang mumpuni. Beberapa faktor penghambat di antaranya adalah praktik kecurangan yang teridentifikasi selama proses rekrutmen. Teridentifikasi adanya faktor kecurangan, seperti afiliasi politik, nepotisme, dan suap menjadi penyebab utama yang merugikan integritas proses rekrutmen CPNS (Maulana, 2021). Salah satu faktor utama yang merugikan kualitas CPNS adalah praktik nepotisme. Keberpihakan terhadap rekan kerja atau keluarga dekat oleh pejabat atau pimpinan dapat merugikan peserta yang seharusnya dinilai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Nepotisme mengakibatkan terpinggirkannya peserta berkualitas yang seharusnya mendapat peluang yang setara.

Menurut laporan dari Kementerian PANRB bersama Bareskrim Polri dalam situs <https://menpan.go.id/>, penyelidikan kasus kecurangan seleksi CPNS Tahun 2021 terindikasi adanya 30 tersangka oknum dari 10 titik kecurangan (TKP). Kasus ini menyoroti rentannya sistem CAT yang seharusnya canggih terhadap tindakan-tindakan yang merugikan integritas seleksi. Praktik kecurangan semakin memprihatinkan setelah terungkapnya beberapa kasus lain. Salah satunya penggunaan aplikasi *remote access* pada pelaksanaan sistem CAT dan perangkat khusus yang disembunyikan di balik baju peserta. Selain itu, tidak hanya di tingkat peserta, praktik kecurangan juga melibatkan pejabat dan PNS. Kasus pungli yang dilakukan oleh tiga pejabat Diskominfo Jatim dalam rekrutmen pegawai tidak tetap (PTT) juga menunjukkan bahwa nepotisme dan penyimpangan etika juga terjadi di level pengambil keputusan (Abdillah, 2023).

Meskipun penerapan sistem CAT dalam seleksi CPNS secara bertahap meningkatkan transparansi, namun praktik kecurangan dan pelanggaran etika masih menjadi celah. Penyimpangan etika dan nepotisme ini memunculkan pandangan negatif dari masyarakat terhadap proses seleksi. Terbentuk persepsi bahwa untuk menjadi PNS, seseorang harus menyogok atau menyuap oknum yang menyalahgunakan wewenang. Dampaknya adalah penurunan kepercayaan masyarakat pada integritas dan profesionalisme instansi pemerintah. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan, transparansi, dan penggunaan teknologi keamanan yang lebih mutakhir untuk mencegah kecurangan. Sanksi tegas harus diberlakukan

kepada oknum yang terbukti terlibat dalam praktik kecurangan, baik dari pihak ASN maupun peserta CASN. Selain itu, sosialisasi yang lebih intensif perlu dilakukan kepada masyarakat dan para peserta agar memahami konsekuensi hukum dan sanksi yang akan dihadapi jika terlibat dalam kecurangan. Pada akhirnya, terciptanya birokrasi yang bersih dan profesional memerlukan kerjasama antara pemerintah dan masyarakat untuk menjaga integritas proses seleksi CPNS.

KESIMPULAN

Untuk melahirkan ASN yang profesional dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam mengelola pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas pula serta memenuhi standar ataupun syarat sebagai ASN. Serta diperlukan seleksi yang ketat dalam memilih para Calon Pegawai Negeri Indonesia yang sesuai dengan kompetensi sebagai ASN, salah satunya dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) pada proses seleksi penerimaan CPNS untuk dapat meminimalisir tindakan pelanggaran yang akan terjadi. Setelah dijalkannya sistem Computer Assisted Test (CAT) ini ternyata memiliki efek yang cukup positif dalam meningkatkan keyakinan peserta bahwa proses ujian CPNS dengan menggunakan sistem baru ini berjalan secara terbuka, akurat, nilai ujian yang diumumkan berasal dari proses yang dapat dipertanggungjawabkan, dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Namun sayangnya seiring dengan berjalannya penerapan sistem CAT dalam seleksi CPNS secara bertahap meningkatkan transparansi, pada realitanya masih terdapat praktik kecurangan dan pelanggaran etika masih menjadi celah di dalamnya, meskipun bukan dari sistem CAT nya. Penyimpangan etika dan nepotisme ini memunculkan pandangan negatif dari masyarakat terhadap proses seleksi. Terbentuk persepsi bahwa untuk menjadi PNS, seseorang harus menyogok atau menyuap oknum yang menyalahgunakan wewenang. Hingga dampaknya adalah penurunan kepercayaan masyarakat pada integritas dan profesionalisme instansi pemerintah.

SARAN

Implementasi seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia, khususnya melalui sistem Computer Assisted Test (CAT), telah membawa sejumlah perubahan positif dalam upaya meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efektivitas seleksi. Meskipun

demikian, terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan integritas dan kualitas penggunaan CAT sebagai sistem rekrutmen CPNS, di antaranya:

- Perlu dilakukan penguatan pengawasan internal dan eksternal dalam seleksi CPNS. Pengawasan internal di tingkat nasional dan instansi perlu diperkuat untuk mencegah potensi praktik KKN dan kecurangan;
- Sistem CAT perlu terus diperbaharui dan ditingkatkan keamanannya. Peningkatan keamanan sistem dapat mencegah manipulasi dan kecurangan, agar kasus aplikasi *remote access* tidak terulang kembali;
- Peningkatan pelatihan dan pembinaan etika profesi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu ditingkatkan. Etika ASN yang kuat akan membentuk budaya kerja bersih dan profesional di dalam instansi pemerintah;
- Penguatan dan penegakan regulasi hukum yang mengatur pelanggaran terhadap seleksi CPNS, dengan menunjukkan akan memberikan sanksi yang tegas untuk para pelanggar;
- Meningkatkan komitmen para pelaksana seleksi CPNS untuk memberantas dan menolak praktik KKN dalam seleksi CPNS, dengan membangun budaya yang positif di dalam pelaksanaannya, hal ini tentunya harus dimulai dari pemimpin yang menyelenggarakan tes seleksi CPNS tersebut;
- Pihak penyelenggara tes seleksi CPNS harus lebih meningkatkan transparansi informasi kepada masyarakat, hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan masyarakat untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan seleksi CPNS.

DAFTAR REFERENSI

ICW. (2014, January 10). *Seleksi CPNS Masih Diwarnai Kecurangan*. Retrieved from Indonesia Corruption Watch:

<https://antikorupsi.org/id/article/seleksi-cpns-masih-diwarnai-kecurangan>

Saputra, A. (2020). *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS)(Studi Di BKN Regional Xiii Aceh)* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).

Sari, C. N. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan masyarakat berbasis rukun warga. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 15, Nomor 1*, 135-141.

Steers, Richard. M. 2003. *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good Year Publishing Company. Terjemahan oleh Magdalena Jamin, Jakarta Erlangga

Lawton, Alan, Julie Rayner & Karin Lasthuizen 2013, *Ethics and Management in the Public Sector*, London: Routledge.

Mulgan, R & Wanna, J 2011, *Developing cultures of integrity in the public and private sectors*, in A. Graycar & R.G. Smith (eds), *Handbook of Global Research and Practice in Corruption*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 416-428.

Nolan, Lord 1998, *Just and honest government*, *Public Administration and Development*, vol. 18, pp. 447-455.

Ruhana, F. (2018). Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Pada Badan kepegawaian Negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia vol. 5, No. 2/December 2018*.