
**SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) MENURUT PERATURAN
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 22 TAHUN 2017 TENTANG NILAI
AMBANG BATAS TES KOMPETENSI DASAR CPNS TAHUN 2017**

Erick Junata S¹

¹ Staf Perancang Peraturan Perundang-Undangan Pertama, Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau, Indonesia

ABSTRAK

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil atau yang selanjutnya disingkat CPNS merupakan salah satu momentum yang paling diminati oleh masyarakat. Banyaknya minat masyarakat yang mengikuti seleksi CPNS yang diadakan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau dimana tahap awal peserta harus melaksanakan ujian CAT, pengecekan Fisik, dan Wawancara bagi pelamar S-1 dan D-3. Peserta jenjang SMA sedikit berbeda, setelah ujian CAT, mereka wajib mengikuti tes kesampataan, dan Test Pengamatan Fisik dan Keterampilan serta Wawancara. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat tujuan penelitian sebagai berikut: pertama, Sejauh mana transparansi seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau. Kedua, Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah empiris, dengan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan datanya adalah menggunakan Wawancara.

Kata Kunci: CPNS, Peraturan Menteri, Nilai Ambang Batas Tes Kometensi Dasar.

ABSTRACT

Publics Servant Prospective acceptance Civil or succeeding one to be abbreviated CPNS constitutes one of momentum the most hankered by society. A lot of it gives a damn society that follows to sort CPNS that arranged by ministry Region Office Sentences And Riau's archipelago Human Right where phase early participant has to perform PAINT test, Physical checking, and Interview for applicant s 1 and d. 3. SMA'S ladder participant little bit different, after sits for an examination PAINT, they are mandatory follow to essay kesampataan, and Physical Watch Test and skill and Interview. Base background upon, therefore writer lift research aim as follows: first, In as much as which transparency sorts Civil Public Servant Candidate at Environmentally ministries Territorial Office Sentence and Riau's archipelago Human Right. Both of, Any kind constraint which is faced deep Prospective accepting performing Civil Public Servant at Environmentally ministries Territorial Office Sentence and Riau's archipelago Human Right. Methode research used in here is empiric with used technic for taked document is interview.

Keyword : CPNS, Minister regulation, Point Floats Bounds Essay Kometensi Basic

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil atau yang selanjutnya disingkat CPNS merupakan salah satu momentum yang paling diminati oleh masyarakat, khususnya para (*fresh graduate*), dan alumni dari pendidikan menengah serta pendidikan tinggi di seluruh penjuru tanah air. Tingginya keinginan publik untuk menjadi pengabdian masyarakat yang duduk dalam pemerintahan menciptakan daya saing bidang keahlian, fisik, dan kesehatan calon para pemburu Nomor Induk Pegawai (NIP). Hal ini terbukti pada tahun 2014, terdapat 65.000 orang pelamar CPNS untuk 100.000 formasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian/Lembaga termasuk Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (<http://pemerintah.net/kebijakan-moratorium-cpns/> diakses tanggal 28 Oktober 2017). Misalnya Euforia antusiasme itu harus tertahan, hal ini disebabkan kebijakan pemerintah memberlakukan Moratorium, CPNS hingga tahun 2019. Moratorium yang disebut juga Morari (latin) atau penundaan merupakan otorisasi legal untuk penundaan kewajiban tertentu hingga batas waktu yang ditentukan. Moratorium diberlakukan jika terjadi hal-hal tertentu atau tekanan berat sehingga diperlukannya kebijakan untuk mengatasi sementara. Kebijakan pemerintah terkait moratorium CPNS tersebut dapat diterima karena melihat kondisi pemerintahan saat itu belum efektif, efisien dan profesional.

Dalam setiap proses perekrutan CPNS tentunya tidak lepas dari sorotan di masyarakat, hal ini disebabkan lemahnya mekanisme penyelenggaraan rekrutmen sehingga menyebabkan munculnya ketidakpuasan peserta. Penilaian selama ini belum dilakukan secara transparan dan penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan keputusan panitia penerimaan CPNS pada setiap instansi di lingkungan Kementerian/Lembaga Pemerintahan. Maraknya nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), rekrutmen tidak berdasarkan pada kebutuhan, serta adanya tekanan dan intervensi dari pihak-pihak tertentu dalam proses rekrutmen menunjukkan adanya sinyal lemah bahwa birokrasi di Indonesia masih bersifat patrimonial bukan profesionalisme (Muhammad Fadli, 2016).

Sebagai tindak lanjut terhadap pro dan kontra yang muncul dikalangan masyarakat, ternyata Pemerintah tidak hanya tinggal diam. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang bertujuan pada upaya mengembalikan

kepercayaan dan kepuasan publik terhadap sistem rekrutmen CPNS. Pemerintah terus melakukan inovasi dan perbaikan nyata yang diwujudkan melalui sistem seleksi yang terintegrasi melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Apalagi mengingat biaya yang dibutuhkan dalam proses seleksi hingga tahap pengumuman cukup besar.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing di era globalisasi ini mengharuskan Pemerintah lebih serius dalam melakukan perekrutan terhadap calon abdi Negara agar perwujudan pelayanan yang baik serta kebutuhan organisasi terhadap kualifikasi jabatan yang ada dapat terpenuhi. Salah satu upaya perbaikan yang dilakukan yaitu melalui sistem Computer Assisted Test (CAT). Perubahan ini tentu saja tidak muncul secara tiba-tiba, namun pada era kepemimpinan Presiden Republik Indonesia ke-7 yakni Bapak Joko Widodo dan Wakilnya Jusuf Kalla yang memiliki visi misi yang dituangkan dalam agenda prioritas yang disebut Nawa Cita. Agenda prioritas tersebut merupakan jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan yang dituangkan dalam 9 (sembilan) agenda yaitu:

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara, melalui politik luar negeri bebas aktif, keamanan nasional yang terpercaya dan pembangunan pertahanan negara Tri Matra terpadu yang dilandasi kepentingan nasional dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, dengan memberikan prioritas pada upaya memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi demokrasi dengan melanjutkan konsolidasi demokrasi melalui reformasi sistem kepartaian, pemilu, dan lembaga perwakilan.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar"; serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program "Indonesia Kerja" dan "Indonesia Sejahtera" dengan mendorong land reform dan program kepemilikan tanah seluas 9 hektar,

program rumah kampung deret atau rumah susun murah yang disubsidi serta jaminan sosial untuk rakyat di tahun 2019.

6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan aspek pendidikan kewarganegaraan, yang menempatkan secara proporsional aspek pendidikan, seperti pengajaran sejarah pembentukan bangsa, nilai-nilai patriotisme dan cinta Tanah Air, semangat bela negara dan budi pekerti di dalam kurikulum pendidikan Indonesia (*www.kpu.go.id*).

Sebagai bagian dari sistem penyelenggara pemerintahan yang melaksanakan urusan hukum dan hak asasi manusia, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau merupakan bagian dari kementerian yang mendukung Nawa Cita Pasangan Presiden yang sedang memimpin saat ini, terutama agenda ke-2 “membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, dengan memberikan prioritas pada upaya memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi demokrasi dengan melanjutkan konsolidasi demokrasi melalui reformasi sistem kepartaian, pemilu, dan lembaga perwakilan” sebagaimana tersebut di atas.

Hal ini tergambar jelas dengan peningkatan kualitas sistem penerimaan CPNS di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia khususnya pada Kantor Wilayah Kepulauan Riau pada tahun 2014, 2015 dan tahun 2017 semakin menunjukkan perubahan positif. Pada tahun sebelumnya Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia masih menggunakan seleksi melalui ujian secara manual dengan Lembar Jawaban Komputer yang dilakukan dalam 1 (satu) gedung secara sekaligus untuk keseluruhan pelamar CPNS jenjang Strata 1, dan ditambah dengan tes kesamaptaan bagi pelamar dari jenjang pendidikan SMA. Tahun 2014, untuk pertama kalinya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau menggunakan ujian melalui sistem Computer Test Assisted (CAT) dan test kesamaptaan dengan berkolaborasi bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan didukung oleh pengawas eksternal yang berasal dari Biro Kepegawaian dan Ombudsman. Metode ini juga digunakan

digunakan untuk perekrutan penjaga Rumah Deteni Imigrasi (Rudenim) Tanjungpinang pada tahun 2015.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau, tanggal 29 Oktober 2017: “Metode CAT dianggap cukup menjawab keraguan publik terhadap integritas panitia penyelenggara penerimaan CPNS pada tahun 2014 dan 2015 yang sarat dengan Kolusi dan Nepotisme”. Dimana peserta yang mengikuti ujian dapat langsung mengetahui nilai mereka, apakah memenuhi passing grade yang telah ditentukan atau tidak. Untuk penerapan system ini, sulit sekali bagi para calo atau joki yang selama ini menjadi rumor dikalangan publik yang menjanjikan kelulusan melalui bayaran yang ditetapkan berdasarkan tarif tertentu untuk memanipulasi hasil ujian.

Di samping itu, pelaksanaan ujian juga dilakukan secara kondusif dengan membagi peserta dalam beberapa sesi dan jadwal yang berbeda sehingga pelaksanaan ujian CAT lebih nyaman, tenang dan setiap peserta yang akan mengikuti ujian lebih konsentrasi. Pembagian jadwal ujian CAT juga berlaku untuk tahap ujian kesamaptaaan bagi peserta jenjang SMA. Dimana setiap peserta dapat lebih memaksimalkan persiapan baik dari segi administrasi dan fisiknya dalam menghadapi tahap demi tahap tes yang dilaksanakan oleh panitia. Proses ini lebih efektif jika dibandingkan dengan sistem penerimaan sebelum adanya ujian CAT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau, tanggal 29 Oktober 2017. Data dari bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau, tingkat keluhan (*complain*) dari peserta ujian CPNS tahun 2014 dan tahun 2015 semakin berkurang, dari 4 orang menjadi 1 orang. Keluhan ini disebabkan oleh kemunduran jadwal pengumuman hasil ujian seleksi CPNS dari tanggal yang telah ditentukan.

Lebih lanjut, pada bulan Oktober 2017 Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau kembali menerima kuota formasi CPNS sebanyak 584 orang untuk jenjang S-1, D-3 dan SMA dengan jumlah pelamar sebanyak 7.000 orang. Namun yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dan berhak mengikuti seluruh tahapan ujian hanyalah 4.084 orang. Berdasarkan data dari Ketua Panitia Pelaksanaan Penerimaamn CPNS Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2017. Demi mewujudkan sistem perekrutan yang bersih, transparan, berbasis kompetensi dan terpercaya.

Kementerian Hukum dan HAM berkomitmen untuk menyelenggarakan tahapan lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Dari hasil evaluasi seluruh jajaran panitia, maka di tahun ini tahapan seleksi dilakukan jauh lebih transparan dan dengan rentang waktu yang tidak terlalu lama. Dimana tahap awal peserta harus melaksanakan ujian CAT, pengecekan Fisik, dan Wawancara bagi pelamar S-1 dan D-3. Peserta jenjang SMA sedikit berbeda setelah ujian CAT, mereka wajib mengikuti tes kesampataan, dan Test Pengamatan Fisik, Keterampilan dan Wawancara.

Dalam setiap tahapan, peserta dapat langsung mengakses nilai mereka masing-masing. Uniknya, pada saat tes kesampataan, peserta dapat langsung mengkoscek berapa jumlah kemampuan mereka dalam melakukan lari, pull up/chinning, push up dan shuttle run kepada penguji dari Makorem Wira Pratama Tanjungpinang. Apabila tidak sesuai dan terdapat bukti, maka penguji akan meralat hasil tes kesamaptamaan tersebut. Sehingga para peserta dan juga masyarakat sangat mengapresiasi transparansi yang dilakukan dalam sistem penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau. Sekalipun penyelenggaraan penerimaan CPNS ini dianggap sudah cukup baik, namun masih saja terdapat kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana transparansi seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan ?

II. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan penelitian empiris yaitu penelitian yang mengambil langsung keterangan di lapangan. Dalam Penelitian ini peneliti yang didukung dengan pengumpulan data primer, dengan stake holders terkait penyelenggaraan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau.

2.2 Jenis Data.

1. Data primer

Data primer diperoleh melalui diskusi dan wawancara dengan pimpinan tinggi Pratama dan Pejabat Administrator di bidang Tata Usaha dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru, Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Ombudsman Perwakilan Kepulauan Riau, Makorem 033 Wira Pratama Kepulauan Riau, CPNS Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Masyarakat. Serta data sekunder berupa bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder berupa buku-buku, makalah, majalah, jurnal, laporan hasil penelitian, dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini disesuaikan dengan metode pendekatan dan jenis data yang digunakan. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Dilakukan dengan menggunakan tanya jawab langsung, dengan metode wawancara tidak terstruktur yang ditujukan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan. Wawancara dilakukan dengan beberapa narasumber yaitu instansi terkait seperti Kepala Kantor Wilayah, Kepala Divisi Administrasi, Kepala Bagian Umum, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di lingkungan Kantow Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau, Kepala Bidang dari BKN Regional XII Pekanbaru, Kepala Sub Bagian Pembinaan Pegawai Biro Kepegawaian dan Analis Ombudsman Perwakilan Kepulauan Riau, Pelamar CPNS dan orangtua pelamar CPNS dengan maksud menguatkan data dan memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada.

2. Studi Dokumen

Peneliti melakukan studi dokumen terhadap buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memperoleh landasan teoritis yang dapat digunakan

untuk menganalisis sejauh mana transparansi pelaksanaan penerimaan CPNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Transparansi Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau.

Pembaharuan dan perbaikan penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam hal seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau mengalami peningkatan yang sejalan dengan agenda prioritas Presiden berjalan, yaitu “membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, dengan memberikan prioritas pada upaya memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi demokrasi dengan melanjutkan konsolidasi demokrasi melalui reformasi sistem kepartaian, pemilu, dan lembaga perwakilan”. Hal ini tergambar jelas dengan peningkatan kualitas sistem penerimaan CPNS di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia khususnya pada Kantor Wilayah Kepulauan Riau pada tahun 2014, 2015 dan tahun 2017 semakin menunjukkan perubahan positif sebelum tahun 2014, sistem seleksi yang dilakukan belum transparan. Dimana para peserta yang mengikuti seleksi, tidak bisa langsung mengetahui nilai atau hasil ujian mereka. Namun perbaikan demi perbaikan terus dilakukan pada setiap adanya penerimaan calon pegawai baru. Khusus dalam hal transparansi nilai dan penentuan lulus atau tidak lulus nya peserta dalam setiap tahapan seleksi semakin jelas. Sehingga opini publik yang selama ini berkembang bahwa :

Tabel 3.1
Tabel Perkembangan Seleksi

No	Tahap Seleksi Sebelum Tahun 2014	Tahap Seleksi Sejak Tahun 2014
1	<i>Tahun 2008:</i> a. seleksi berkas; b. tes kesamaptaan; c. tes tertulis manual; dan d. pengumuman.	<i>Tahun 2014:</i> a. seleksi berkas; b. ujian CAT; dan c. pengumuman

	<p>2Tahun 2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seleksi berkas; b. wawancara; c. ujian tertulis LJK; d. tes samapta; dan e. pengumuman. 	<p>Tahun 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seleksi berkas; b. ujian CAT; dan c. pengumuman.
	<p>3Tahun 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seleksi administrasi; b. wawancara; c. ujian LJK; d. teskesamaptaan; dan e. pengumuman. 	<p>Tahun 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seleksi berkas; b. tesk kemampuan bidang samapta; c. wawancara / tes pengamatan fisik; dan d. pengumuman.
	<p>4Tahun 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seleksi berkas; b. tes kesamaptaan; c. ujian LJK; d. pengumuman. 	

Seleksi penerimaan CPNS penuh dengan intrik dan dilakukan dengan cara yang tidak murni perlahan-lahan dapat ditepis. Untuk dijadikan perbandingan, berikut table perkembangan tahap seleksi yang dilakukan sebelum dilakukan reformasi Birokrasi di lingkungan kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau: Dalam tahap seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau sebelum tahun 2014 dan sejak tahun 2014 hingga berikutnya adalah, adanya transparansi dalam hal pengumuman nilai dari setiap tahapan yang dilalui oleh setiap peserta. Bahkan setiap peserta yang tidak mengikuti salah satu tahapan tersebut langsung dinyatakan gugur dan tidak diperbolehkan mengikuti tahapan berikutnya. Setelah dilakukannya test secara CAT ini, dimungkinkan protes yang timbul akibat adanya kecurangan nilai yang dilakukan oleh panitia seleksi, kemungkinan sangatlah kecil. Ini didukung oleh kecanggihan sistem komputerisasi yang dirancang oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dimana setiap peserta tidak dimungkinkan mendapatkan soal yang sama, namun tetap dengan format yang sama karena BKN memiliki lebih dari 5.000 bank soal yang dirancang oleh kalangan akademisi dari perguruan tinggi dari universitas ternama.

Selain itu tingginya standar kelulusan (*passing grade*) bagi setiap peserta untuk nilai minimum Tes Intelijensi Umum (TIU), Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dan Tes Wawasan

Kebangsaan (TWK) naik setiap tahunnya, dan ketentuan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 22 Tahun 2017 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh peserta yang memiliki kompetensi dan kualitas terbaik melalui metode yang dipandang paling objektif dari sudut pandang sistem seleksi. Penerimaan setiap karyawan atau pegawai baik di lingkungan pemerintahan dan swasta seharusnya dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi melalui tahap seleksi. Seleksi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pemilihan (untuk mendapatkan yang terbaik), penyaringan, atau metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (kantor pemerintah, perusahaan dan sebagainya) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan. Terkait pengertian seleksi, terdapat beberapa pandangan ahli yakni, Menurut Veithzal Rivai seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Menurut Agus Sunyoto proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Fuad atal menyebutkan “seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar ditolak atau diterima (Miftah Toha: 2008).” Menurut Wiludjeng, seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan seseorang yang paling cocok atau paling memenuhi syarat dari beberapa calon yang ada untuk suatu jabatan tertentu. Transparan, diartikan sebagai jernih, nyata, jelas, tidak terbatas pada orang tertentu saja dan terbuka (Lihat Kamus Besar Bahasa Indonesia.) Jika dihubungkan dengan definisi di atas, seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau sampai saat ini sudah menggunakan metode yang cukup ideal dalam merekrut Sumber Daya Manusia yang berkualitas berbasis kompetensi dan dilaksanakan secara transparan. Maksud transparan di sini, semua calon CPNS dapat melihat langsung hasil dari setiap test mereka dengan menunjukkan nilai-nilai dari ujian yang telah mereka ikuti.

3.2 Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau.

Dalam pelaksanaan sistem seleksi CPNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, sekalipun sudah berjalan baik sebagaimana yang diharapkan khalayak ramai yang meminimalisasi potensi kecurangan dan sepihak (tidak terbuka), tetap saja terdapat kendala dan kekurangan-kekurangan, yaitu:

1. Tingginya standar *Passing Grade* dalam penentuan kelulusan pelamar CPNS.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan panitia pelaksana seleksi penerimaan CPNS sejak diberlakukannya sistem ujian CAT, standar nilai kelulusan terhadap komponen TIU,TKP dan TWK cukup tinggi. Sementara inteligensi pelamar hanya mampu terpenuhi lebih kurang 30% (tiga puluh persen) dari kuota yang dibutuhkan. Contohnya saja pada tahun 2014 dan tahun 2015, dari 25 orang yang dibutuhkan hanya 17 orang yang memenuhi passing grade dari total 2.500 orang pelamar. Di tahun 2017, dari 4.084 peserta yang mengikuti ujian CAT, hanya 361 orang yang lulus passing grade. Sementara formasi yang dibutuhkan berjumlah 386 orang, pelamar pria dan wanita. Dan pada akhirnya para peserta yang sudah dinyatakan tidak lulus dalam tahap CAT diranking kembali dan digabung dengan peserta yang telah lulus ujian CAT untuk dapat diseleksi pada tahapan berikutnya. Hal ini sangat disayangkan, mengingat motivasi utama penyelenggaraan seleksi CPNS melalui CAT adalah ingin memperoleh SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Sehingga nantinya siap bekerja dan memiliki integritas, semangat, kedisiplinan serta mampu melaksanakan visi dan misi organisasi. Kebijakan ini berpotensi bahwa pada akhirnya sistem seleksi dapat menggugurkan peserta yang sudah memiliki nilai CAT sesuai *passing grade*.

2. Aturan Atau Ketentuan Yang Ditetapkan Oleh Panitia Seleksi Penerimaan CPNS Tidak Konsisten.

Inkonsistensi panitia dalam mengumumkan tempat pelaksanaan ujian pada saat pemberkasan syarat administrasi tahap awal tidak sesuai dengan tempat pelaksanaan ujian yang diumumkan menjelang hari pelaksanaan tes. Sehingga peserta yang sejak awal sudah mempersiapkan diri dan mengetahui bahwa tempat pelaksanaan ujian berada di pusat dan membutuhkan biaya yang lumayan menyebabkan pelamar batal mengikuti tahapan selanjutnya. Selain itu, juga terdapat peserta yang sudah mempersiapkan akomodasi dan transportasi untuk menuju tempat ujian

terpaksa dibatalkan karena lokasi ujian berubah h-2 pelaksanaan ujian. Sangat disayangkan, banyak peserta yang berasal dari Kabupaten terluar di Provinsi Kepulauan Riau yang sejak awal telah mendaftar secara *online* pesimis mengikuti tahapan seleksi, khususnya untuk jenjang S-1 tersebut.

3. Sulitnya Akses Website Pengumuman Tahapan Seleksi Penerimaan.

Karena sistem seleksi sejak awal melalui sistem *online*, mengakibatkan sulitnya akses informasi yang harus diperoleh peserta melalui website kementerian hukum dan hak asasi manusia. Hal ini disebabkan membludaknya jumlah pelamar CPNS. Sehingga tidak sedikit peserta yang kesulitan mencetak kartu ujian yang harus dibawa pada saat registrasi sebelum ujian CAT dilaksanakan. Maksud transparan di atas seputaran tentang penilaian ujian, dimana para calon seleksi dapat meaksesnya dan melihat hasil ujian tersebut, sedangkan kendala yang dihadapi ini merupakan bagian dari proses penerimaan seleksi CPNS di Kementerian Hukum Dan HAM.

IV SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

1. Bahwa pelaksanaan seleksi CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau sejak tahun 2014 sampai dengan saat ini sudah dilakukan cukup baik dengan menguji kompetensi calon pelamar yang dilaksanakan secara transparan jika dibandingkan dengan pelaksanaan seleksi pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2012. Agenda prioritas (Nawa Cita) kedua pasangan presiden Joko Widodo – Jusuf Kalla, yakni membuat Pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
2. Bahwa meskipun pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau dapat dinilai dilakukan secara transparan dan berbasis kompetensi, namun tetap terdapat kekurangan dari segi kesiapan panitia serta pertimbangan terkait standar kelulusan (*passing grade*) yang disesuaikan dengan kemampuan pelamar dan juga alternatif terkait gangguan jaringan dalam setiap tahapan seleksi yang diumumkan melalui *website*.

4.2 Saran

1. Disarankan agar dalam seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau mempertimbangkan standar minimum kelulusan (*passing grade*) kelulusan dengan kemampuan peserta dengan latar belakang pendidikan dan kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Agar setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi penerimaan CPNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau terkait seluruh tahapan dan persyaratan administratif yang harus dilaksanakan pelamar CPNS lebih konsisten dan disampaikan dengan waktu yang tidak mendadak untuk meminimalisasi gagal nya peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian tahapan seleksi dari awal hingga tahap pengumuman.
3. Agar kualitas jaringan atau *website* yang harus diakses para pelamar CPNS dapat diperbaiki dan disediakan alternatif agar tidak mengalami gagal koneksi atau *error*.
4. Untuk menghindari kekeliruan terhadap informasi maka sebaiknya pengumuman penerimaan seleksi CPNS khususnya untuk S1 (Strata 1) tidak perlu menampilkan kuota formasi jabatan yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan tiap-tiap kantor wilayah, karena hal tersebut menimbulkan kesan bahwa pendaftar yang berasal dari satu wilayah provinsi yang sama akan bersaing memperebutkan kursi jabatan formasi yang tersedia pada kantor wilayah tersebut. Padahal persaingan adalah secara nasional dengan sistem rangkingisasi, artinya nilai peserta dirangking secara nasional, sehingga peserta yang mengikuti tes di wilayah Provinsi Kepulauan Riau jika dinyatakan lulus belum tentu ditempatkan di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, demikian pula peserta dari luar Provinsi Kepulauan Riau seperti dari wilayah Sumatera, Jawa, Kalimantan atau Sulawesi bisa saja ketika sudah dinyatakan lulus justru ditempatkan di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak beberapa tahun kemudian, yang mana Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di wilayah Provinsi Kepulauan Riau akan mengajukan mutasi untuk kembali ke daerah asalnya, sehingga apabila pengajuan tersebut dikabulkan, maka Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Riau beserta Unit Pelaksana Teknis (UPT) akan mengalami kekurangan pegawai.

5. Sudah saatnya rekrutmen CPNS mempertimbangkan untuk menggunakan jasa vendor/pihak ke-tiga agar proses penerimaan benar-benar terjaga kemurniannya dan diperoleh bibit-bibit sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan yang ada pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Miftah,Toha. 2008. *Menyoal Birokrasi Publik*. Balai Pustaka Jakarta.

Muhammad Fadli. 2016. *Jurnal Hukum Perancang Peraturan Perundang-undangan*. Ditjen PP: Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 22 Tahun 2017 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017

Website

www.kpu.go.id <http://pemerintah.net/kebijakan-moratorium-cpn>