

TRANSFORMASI REKRUTMEN BIROKRASI MELALUI COMPUTER ASSISTED TEST (CAT) UNTUK MENINGKATKAN AKUNTABILITAS DAN GOOD GOVERNANCE

I Nyoman Subanda^{1*}, Ade Judi Basma Hantana²
^{1,2} Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

*Korespondensi : nyomansubanda@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT) di Kantor Regional X BKN Denpasar, serta untuk mengevaluasi apakah proses tersebut telah memenuhi prinsip-prinsip good governance, termasuk akuntabilitas, transparansi, keadilan, dan responsivitas. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap responden yang terlibat langsung dalam proses seleksi CPNS menggunakan metode CAT, serta observasi di Kantor Regional X BKN Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi CPNS menggunakan metode CAT telah memenuhi prinsip-prinsip good governance. Proses seleksi ini dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas), dilaksanakan secara terbuka (transparansi), adil bagi seluruh peserta (keadilan), dan memiliki mekanisme responsif dalam menangani permasalahan yang muncul. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa metode CAT telah berhasil meningkatkan kualitas seleksi CPNS dengan memastikan akuntabilitas, transparansi, keadilan, dan responsivitas, serta dapat dijadikan sebagai model dalam implementasi reformasi birokrasi di BKN. Disarankan agar metode CAT ini terus dikembangkan dan diterapkan lebih luas.

Kata Kunci : CAT (Computer Assisted Test), *Good Governance*, Akuntabilitas, Transparansi, Keadilan, Responsivitas.

ABSTRACT

CPNS (Public Official Candidates) selection process every year is almost always flooded. This study aims to analyze the Civil Servant Candidate (CPNS) selection process using the Computer Assisted Test (CAT) method at the Regional Office X BKN Denpasar and to evaluate whether the process meets the principles of good governance, including accountability, transparency, fairness, and responsiveness. The methodology used in this research is a qualitative approach, conducting in-depth interviews with respondents directly involved in the CPNS selection process using the CAT method, as well as observations at the Regional Office X BKN Denpasar. The results of the study indicate that the CPNS selection process using the CAT method meets the principles of good governance. This process is accountable, transparently executed, fair to all participants, and has responsive mechanisms to address any issues that arise. The conclusion of this study is that the CAT method has successfully improved the quality of the CPNS selection by ensuring accountability, transparency, fairness, and responsiveness, and can serve as a model for the

implementation of bureaucratic reform in BKN. It is recommended that the CAT method be further developed and applied more widely.

Keyword : Computer Assisted Test, Good Governance, accountability, transparency, fairness, responsiveness.

A. PENDAHULUAN

Setiap pemerintah pasti menginginkan agar tata pemerintahannya berjalan dengan baik, ini menjadi mimpi dan harapan bagi semua pemerintah negara di seluruh dunia. *Good governance* (tata pemerintahan yang baik) telah menjadi wacana baru dalam penyelenggaraan pemerintahan di dunia, wacana tersebut tidak dapat dilepaskan dari tulisan David Osborne dan Ted Gaebler pada tahun 1992. Di Indonesia *good governance* juga sudah lama dikenal dan bahkan menjadi impian masyarakat, kendati pemahaman masyarakat mengenai *good governance* berbeda-beda sebagian besar dari mereka membayangkan bahwa dengan konsep ini mereka akan memiliki kualitas pemerintah yang lebih baik, karena jika kualitas pemerintah baik maka angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga.

Salah satu fokus area perubahan dalam Reformasi Birokrasi yang masih menjadi perhatian sampai dengan saat ini adalah terkait sumber daya manusia (SDM) aparatur. Hal ini harus dipahami bahwa reformasi birokrasi bukan berarti melakukan perombakan secara besar-besaran atau menyeluruh, misalnya dengan mengganti seluruh atau sebagian besar pejabat atau pegawai negeri sipil yang ada dengan yang baru. Dapat dibayangkan betapa sulit mengganti sekian puluh ribu pejabat struktural atau 4 jutaan pegawai negeri sipil (PNS) dalam waktu singkat.

Salah satu kondisi yang diinginkan untuk dapat dicapai adalah jumlah PNS yang proporsional dan profesional. Kondisi tersebut agar tercapai dalam waktu yang singkat haruslah didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi. Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan, bahwa PNS sebagai bagian dari aparatur sipil negara harus memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Beberapa hal diatas sekali lagi hanya dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas PNS yang diawali dengan sistem rekrutmen yang obyektif, transparan dan akuntabel.

Setiap penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) diumumkan dan dibuka, selalu menjadi perhatian serta diminati kerja oleh banyak pencari kerja. Di dalam proses rekrutmen titik paling rawan dan krusial adalah proses seleksinya. Widhiyanti (2014), mengungkapkan bahwa besarnya animo masyarakat untuk melamar pekerjaan ini tidak jarang menimbulkan berbagai masalah, baik sebelum maupun setelah pengumuman hasil tes CPNS.

Seperti munculnya dugaan kasus suap-menyuap dalam bentuk uang pelicin untuk lulus seleksi, maraknya praktik percaloan, beredarnya surat sakti, penundaan pelaksanaan ujian seleksi selama beberapa waktu, beredarnya isu terjadinya kebocoran soal tes, adanya kelulusan ganda sampai munculnya

masalah terhadap lembar jawaban komputer (LJK) dan sistem penilaiannya. Hal tersebut sebagai manifestasi dari rasa ketidakpuasan terhadap prosedur penerimaan CPNS yang dinilai sarat dengan nuansa praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dari permasalahan tersebut diatas dapat terlihat bahwa ini sangat memberatkan bagi masyarakat atau anak bangsa yang ingin mengabdikan kepada negara melalui jalur karir sebagai pegawai negeri sipil (PNS), yang mana mungkin bagi sebagian orang mampu secara materi maupun orang yang berpengaruh bisa meloloskan menjadi PNS, tetapi bagi sebagian orang yang tidak mampu secara materi dan dari kalangan masyarakat biasa, akan tetapi mereka memiliki kemampuan atau kompetensi dan latar belakang pendidikan yang cukup baik tidak bisa lolos menjadi PNS, sehingga pemerintah pada akhirnya akan sulit memperoleh SDM aparatur yang berkualitas. Menjawab tantangan sekaligus tuntutan masyarakat yang menginginkan rekrutmen CPNS secara efisien, cepat, transparan, obyektif serta bebas KKN, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Instansi Penyelenggara manajemen ASN memperkenalkan

Computer Assisted Test (CAT). CAT adalah metode ujian dengan menggunakan alat bantu komputer. Sejak tahun 2014 seluruh instansi dalam rekrutmen CPNS diharuskan menggunakan metode CAT, akan tetapi dalam pelaksanaannya sampai saat ini masih menimbulkan beberapa permasalahan dimasyarakat, pada tahun 2015 di Bandung terjadi penipuan perekrutan CPNS yang mengakibatkan kerugian masyarakat puluh sampai dengan ratusan juta rupiah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan metode seleksi sistem baru (CAT) dalam proses seleksi CPNS yang difasilitasi oleh Kantor Regional X BKN Denpasar. Di Provinsi Bali, satu-satunya fasilitas seleksi CPNS dengan metode CAT berada di Kantor Regional X BKN Denpasar. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji sejauh mana komitmen pemerintah, melalui Kantor Regional X BKN, dalam menerapkan prinsip-prinsip good governance dan melaksanakan perubahan yang tercantum dalam reformasi birokrasi yang telah dicanangkan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengonfirmasi penerapan teori good governance dan reformasi birokrasi dalam sistem seleksi CPNS menggunakan metode CAT. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi pelaksanaan tes seleksi CPNS dan dijadikan referensi dalam pengambilan kebijakan oleh pemangku kepentingan terkait pengembangan dan pemanfaatan sistem CAT di masa depan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang lebih menekankan pada pemahaman makna dan proses daripada hanya sekadar menyajikan hasil dari suatu aktivitas. Pendekatan ini bertujuan untuk menginterpretasikan hubungan antara faktor-faktor yang relevan dan memahami perspektif serta proses yang sedang berlangsung. Penelitian dilakukan di Kantor Regional X BKN, yang dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa Kantor Regional X BKN adalah satu-satunya lokasi di Provinsi Bali yang memiliki fasilitas stasiun CAT untuk seleksi CPNS. Fasilitas ini telah digunakan untuk semua

seleksi CPNS di wilayah Bali, dan Kantor Regional X BKN juga menjadi yang pertama meraih sertifikat ISO 9001:2015 di antara kantor-kantor regional BKN lainnya. Standar ini mencakup berbagai pelayanan kepegawaian, termasuk pemanfaatan sistem CAT (*Computer Assisted Test*).

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui wawancara dengan lima informan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan seleksi CPNS menggunakan metode CAT. Informan tersebut dipilih berdasarkan keterlibatan mereka yang signifikan dalam proses seleksi, mulai dari penyelenggara hingga pengawas. Pendekatan wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi mendalam mengenai proses seleksi dan penerapan prinsip-prinsip *good governance* yang diujikan dalam studi ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Good Governance*

Kata "*good governance*" sering terdengar dalam berbagai berita dan pidato pejabat publik, biasanya digunakan untuk menjelaskan bahwa pelayanan publik yang diberikan telah mengandung prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Namun, tidak banyak orang yang benar-benar memahami esensi dari konsep tersebut. Hal ini relevan dengan seleksi CPNS menggunakan metode *CAT*, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang bagaimana prinsip-prinsip *good governance* diterapkan dalam proses tersebut. *Governance* sendiri menekankan pada pelaksanaan fungsi pemerintahan bersama antara pemerintah dan berbagai institusi lainnya, seperti LSM, sektor swasta, dan masyarakat. Dalam beberapa kasus, institusi non pemerintah ini dapat memegang peranan yang lebih dominan, bahkan hingga tahap di mana pemerintahan tidak memiliki peran sama sekali, yang

dikenal sebagai "*governance without government*" (Agus Dwiyanto, 2008).

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, "*good governance*" dapat diterjemahkan sebagai tata pemerintahan yang baik, atau penyelenggaraan pemerintahan yang baik, dan juga sebagai pemerintahan yang amanah. Jika dipahami sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, maka *good governance* mencakup pemerintahan yang partisipatif, efektif, jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab kepada semua level pemerintahan (Effendi dalam Azhari, dkk., 2002: 187). *World Bank* mendefinisikan *good governance* sebagai manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab, berlandaskan prinsip-prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, serta penghindaran korupsi baik secara politik maupun administratif (Mardiasmo, 2002: 23). Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 juga menjabarkan *good governance* sebagai pemerintahan yang mengembangkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan diterima oleh masyarakat luas.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengidentifikasi sembilan aspek fundamental dalam *good governance* yang harus diperhatikan, yaitu: partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsivitas, konsensus, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan visi strategis. Dari sembilan prinsip ini, empat ukuran utama yang menjadi fokus adalah akuntabilitas, transparansi, keadilan (*fairness*), dan responsivitas.

BKN berkomitmen untuk menerapkan *good governance* melalui visi dan misi yang telah ditetapkan. Semua

kebijakan yang dikeluarkan oleh BKN tidak terlepas dari tujuan tersebut. Salah satu upaya besar yang dilakukan BKN adalah reformasi birokrasi, yang mencakup pembaharuan mendasar pada sistem pemerintahan, termasuk aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan manajemen sumber daya manusia. Visi BKN adalah menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat pada tahun 2025. Dalam mencapai visi tersebut, BKN mengambil langkah-langkah strategis untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Salah satu langkah konkret yang diambil adalah dengan membangun sistem rekrutmen dan seleksi ASN berbasis *Computer Assisted Test (CAT)*.

2. Akuntabilitas seleksi CPNS dengan sistem CAT

Sebagai bentuk akuntabilitas dalam pelaksanaan seleksi dengan sistem *CAT*, hal ini tercermin dalam pertanggungjawaban terhadap proses pelaksanaannya. Akuntabilitas, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *accountability*, berarti “yang dapat dipertanggungjawabkan” atau dalam bentuk kata sifat disebut *accountable*. Namun, sering kali *accountability* disamakan dengan *responsibility* yang diartikan sebagai “tanggung jawab”. Meskipun keduanya sering digunakan secara bergantian, maknanya sangat berbeda. Beberapa ahli menjelaskan bahwa dalam konteks birokrasi, *responsibility* merujuk pada otoritas yang diberikan oleh atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan, sementara *accountability* adalah kewajiban untuk menjelaskan bagaimana otoritas tersebut direalisasikan. Akuntabilitas ditandai dengan tingkat pertanggungjawaban

pemerintah dalam menjalankan tugasnya, termasuk apakah terdapat praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Pembentukan tim kerja yang ditetapkan dan diikuti dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sebelum melaksanakan tugas merupakan bagian dari perwujudan pelimpahan kewenangan dari otoritas yang berwenang, dalam hal ini Kepala Kantor Regional X BKN. Tim ini bertanggung jawab atas pelaksanaan seleksi dengan sistem *CAT* dan memastikan bahwa semua anggota memiliki standar keahlian yang sama untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tersebut. Bentuk konkret pertanggungjawaban tim kerja adalah kewajiban untuk menandatangani “Pakta Integritas”, yang merupakan janji atau kesanggupan para anggota tim untuk melaksanakan ujian tes kompetensi dasar menggunakan *CAT* dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme selama tugas berlangsung.

Selain itu, untuk memastikan kelancaran pelaksanaan seleksi *CAT*, bentuk pertanggungjawaban lainnya adalah pengawasan dan pengecekan terhadap sarana dan prasarana yang akan digunakan dalam seleksi tersebut. Pengawasan ini dilakukan sehari sebelum kegiatan dimulai dan setelah sesi terakhir selesai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua sarana dan prasarana berfungsi dengan baik dan tidak ada potensi kebocoran atau masalah lain yang dapat memicu terjadinya KKN.

3. Transparansi seleksi dengan sistem CAT

Menurut Mardiasmo (2004:30), transparansi merujuk pada keterbukaan

(openness) pemerintah dalam menyampaikan informasi terkait dengan pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Sementara itu, menurut Hari Sabarno (2007:38), transparansi merupakan aspek fundamental dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Tata pemerintahan yang baik memerlukan keterbukaan, partisipasi, dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses-proses pemerintahan. Dalam konteks seleksi dengan sistem *CAT*, bentuk transparansi yang diterapkan adalah pergerakan nilai peserta tes yang ditampilkan secara langsung dan real-time selama ujian berlangsung. Selain itu, nilai peserta juga dapat dipantau di ruang monitoring dengan menggunakan layar, proyektor LCD, dan laptop yang terhubung dengan aplikasi, yang dipasang di area belakang tempat tunggu peserta dan masyarakat. Ini memungkinkan pengantar, keluarga peserta, atau peserta lain untuk melihat dan memantau hasil ujian. Setelah ujian selesai, peserta dapat langsung melihat hasilnya di layar monitor masing-masing, dan hasil ujian juga akan dicetak oleh petugas administrasi untuk segera dipasang di papan pengumuman.

Bentuk transparansi ini sejalan dengan konsep transparansi yang ada, yang dapat dilihat dalam dua hal:

1. Sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan
2. Sebagai upaya meningkatkan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta mengurangi potensi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Prinsip transparansi pemerintahan dalam hal ini, di Kantor Regional (Kanreg)

X BKN, dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- a. Adanya sistem keterbukaan dan standarisasi yang jelas dan mudah dipahami dari semua proses penyelenggaraan seleksi CPNS, melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah berstandar ISO 9001:2015;
- b. Adanya mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan publik terkait proses-proses dalam seleksi CPNS;
- c. Adanya mekanisme pelaporan dan penyebaran informasi mengenai penyimpangan tindakan aparat publik dalam kegiatan seleksi CPNS.

Dari pengamatan yang dilakukan, keterbukaan dalam seleksi menggunakan sistem *CAT* dapat meminimalisir bahkan menghilangkan keraguan atas hasil nilai peserta. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar, serta fakta bahwa peserta dapat memantau nilai mereka secara langsung di monitor dan papan pengumuman, memberikan jaminan bahwa hasil yang diperoleh murni berdasarkan kemampuan peserta, tanpa adanya intervensi dari pihak mana pun.

4. Keadilan seleksi dengan sistem CAT

Teori keadilan yang dikemukakan oleh Rawls memiliki pokok-pokok pemikiran sebagai berikut:

- a. Memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan hanya diperbolehkan jika pembatasan tersebut bertujuan untuk melindungi kemerdekaan itu sendiri,
- b. Kesetaraan bagi semua orang, baik dalam kehidupan sosial maupun dalam pemanfaatan kekayaan alam (*social goods*). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat diterima jika ada kemungkinan

- untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar;
- c. Kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, serta penghapusan ketidaksetaraan yang berdasarkan pada kelahiran dan kekayaan.

Untuk menjawab hal tersebut, Rawls mengusulkan tiga prinsip keadilan, yang sering dijadikan referensi oleh banyak ahli, yaitu:

- a. Prinsip Kebebasan yang sama (*equal liberty principle*)
- b. Prinsip Perbedaan (*differences principle*)
- c. Prinsip Persamaan Kesempatan (*equal opportunity principle*).

Dalam kaitannya dengan seleksi CPNS, keadilan dimaksudkan bahwa seluruh warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan dapat mengikuti seleksi tersebut. Tidak ada aturan yang melarang atau mendiskriminasi individu tertentu untuk mengikuti seleksi CPNS. Kanreg X BKN memilih menggunakan seleksi berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) dengan bantuan komputer daripada menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK), yang merupakan pilihan yang sangat tepat, karena seleksi dengan CAT dapat meminimalisir peran manusia dalam proses penilaiannya. Ini adalah inti dari keadilan itu sendiri. Komputer sebagai alat bantu tidak memiliki perasaan dan hanya memberikan nilai berdasarkan kebenaran jawaban yang dipilih peserta. Komputer tidak dapat diintervensi atau dipengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga nilai yang diperoleh peserta adalah hasil murni dari kompetensi peserta itu sendiri. Hal ini memberikan rasa keadilan kepada siapa saja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kompetensi, tanpa memandang

latar belakang kekayaan atau koneksi, sehingga mereka berkesempatan untuk mengabdikan kepada negara melalui profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil.

5. Responsivitas seleksi dengan sistem CAT

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, merumuskan agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat (Tingkilisan, 2005:117). Berdasarkan pernyataan Tingkilisan, responsivitas merujuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh BKN melalui seleksi CPNS dengan sistem *CAT*, agar memenuhi harapan masyarakat. Masyarakat maupun peserta seleksi memiliki saluran untuk menyampaikan keluhan atau melaporkan penyimpangan selama pelaksanaan rekrutmen dengan sistem *CAT*. Sarana yang disediakan antara lain kotak layanan di lobby Kanreg X BKN, email kanreg10bkn@gmail.com, dan bagi yang ingin menjaga kerahasiaan, dapat menggunakan fasilitas Whistle Blowing System (WBS) Kanreg X BKN di alamat <http://kanreg10bkn.com/WBS/>.

Selain itu, masyarakat dan peserta juga dapat melapor secara eksternal melalui Ombudsman Republik Indonesia, yang selalu melakukan pengawasan selama kegiatan seleksi CPNS dengan sistem *CAT* di Kanreg X BKN. Berdasarkan data dari Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian, sejak dimulainya seleksi CPNS dengan sistem *CAT* pada tahun 2014, tidak ada aduan yang masuk terkait penyimpangan dalam pelaksanaannya. Hal ini sejalan dengan konsep responsivitas yang diungkapkan oleh Tingkilisan, di

mana Kantor Regional X BKN sebagai organisasi telah berhasil mengakomodasi kebutuhan masyarakat akan seleksi CPNS yang bersih dan bebas dari praktik KKN melalui sistem *CAT*.

D. KESIMPULAN

BKN sebagai institusi penyelenggara pemerintahan di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki visi dan misi yang sejalan dengan upaya mewujudkan reformasi birokrasi di Indonesia melalui peningkatan manajemen SDM aparatur. Salah satu bentuk nyata dari visi dan misi tersebut adalah reformasi sistem rekrutmen PNS dengan penggunaan metode *CAT*, yang bertujuan untuk memperoleh PNS berkualitas dari hasil rekrutmen. Kantor Regional X BKN, sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Pusat di daerah, turut berkontribusi dalam mencapai visi ini dengan melaksanakan misi yang telah ditetapkan oleh BKN Pusat.

Implementasi rekrutmen PNS menggunakan metode *CAT* telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance*. Dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di wilayah Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, yang difasilitasi oleh Kantor Regional X BKN sejak tahun 2014, hasilnya diterima dengan baik oleh masyarakat. Hal ini terbukti dari tidak adanya permasalahan yang muncul terkait rekrutmen CPNS sejak tahun 2014. Dari sisi akuntabilitas, hasil rekrutmen dapat dipertanggungjawabkan, dan pelaksanaannya bersifat transparan, sehingga masyarakat dapat memantau tanpa adanya informasi yang ditutupi. Proses rekrutmen ini juga terbuka bagi seluruh warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan, tanpa membedakan gender,

suku, agama, maupun ras. Jika terjadi penyimpangan dalam proses rekrutmen, Kantor Regional X BKN telah responsif dalam menangani masalah tersebut melalui berbagai saluran pengaduan yang disediakan, baik secara langsung maupun melalui media online.

Dengan terimplementasikannya prinsip-prinsip *good governance* (akuntabilitas, transparansi, keadilan, dan responsivitas) dalam pelaksanaan program-program pemerintah, hal ini secara langsung berdampak positif dan menjadi pengungkit penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Saran

Lingkup penelitian ini terbatas pada implementasi prinsip-prinsip *Good Governance* dalam proses seleksi CPNS menggunakan metode *CAT*. Dampak dari PNS yang lulus berdasarkan hasil seleksi *CAT* terhadap peningkatan kinerja organisasi perlu menjadi fokus penelitian lebih lanjut. Diharapkan, peningkatan kinerja pemerintah dapat menghasilkan layanan yang lebih berkualitas bagi masyarakat, sehingga reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur dapat terus mengalami perbaikan. Hasil penelitian ini juga telah mengonfirmasi bahwa seleksi CPNS dengan metode *CAT* telah sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance*. Ke depan, disarankan untuk melakukan pengembangan sarana dan prasarana, penyempurnaan aplikasi, serta sosialisasi metode *CAT* kepada masyarakat secara lebih masif.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agung, Kurniawan 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Azhari. (2011). Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Bappenas. Modul *Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Pemerintahan Yang Baik*. 2007
- Buana, I Ketut. 2015. “Pengaruh Penggunaan *Sistem Computer Assisted Test* pada Efisiensi Biaya dan Akuntabilitas Publikasian Hasil (Studi pada Tes Seleksi Penerimaan CPNS di Kabupaten Jembrana dan Karangasem Tahun 2014)” (*Tesis*). Denpasar: Universitas Udayana
- Basri, Syarifuddin. 2012. “Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil” (*Tesis*). Makassar: Universitas Hasanuddin
- Wulandari, Febrina. 2014. “Implementasi Metode *Computer Assisted Test* (CAT) Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya”(Skripsi). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Badan Kepegawaian Negara. (2015). *Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar dengan Sistem CAT (Seleksi CPNS jalur Pelamar Umum Tahun 2014)*
- Dwiyanto, Agus. (Ed.). (2008). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Dwiyanto, Agus. (2012). Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi, Jakarta. PT.Gramedia Pustaka Utama
- Harsono dan Nurhayati. (2010). Perencanaan Kepegawaian (Perencanaan Kepegawaian, Analisa Jabatan, Formasi PNS, Rekrutmen/Pengadaan Pegawai, Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan PNS. Bandung, Fokus Media
- Hardiyanthi, Siti. 2011. “Efektivitas Penerapan CAT dalam seleksi CPNS berbasis Kompetensi di BKN”. (*Skripsi*) Jakarta : FISIP Universitas Indonesia Lembaga Administrasi Negara, Pengembangan Pelaksanaan Pelayanan Prima 2008, modul PENLAT Kepemimpinan tingkat III
- Moleong, Lexy, 2004. “Metode Penelitian Kualitatif, edisi revisi”, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mufiz, Ali, Drs. (1986), Pengantar Administrasi Negara. Jakarta, Penerbit Karunika, Universitas Terbuka
- Schacter, Mark (2000). “Public Sector Reform in Developing Countries” (IOG Policy Brief No. 9). Ottawa: Institute On Governance.
www.iog.ca/publications/policybrief/9.pdf
- Mangkoesobroto, Guritno. 2000. Ekonomi Publik. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, Juanda.(2012). Membangun Kepercayaan Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*. Vol. 1 No. 3 Juni 2012.

- Sulistiyani, Ambar Teguh.(Ed). (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media
- Santosa Pandji. (2012) *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung, PT. Refika Aditama
- Setiyono, Budi, *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi*, Puskodak Fisip Undip, Semarang 2004
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 1991. *Beberapa kebijaksanaan Birokrasi*. Yogyakarta: Widya Mandala
- Ujan, Andre Ata. 2001. *Keadilan dan Filsafat Politik John Rawls*, Yogyakarta: Kanisius
- Widhiyanti, Ni Nyoman Sri. 2014. "Peran Birokrasi Dalam Menciptakan Mekanisme Tes CPNS yang Transparan dan Akuntabel". Seminar Kupas Tuntas Tes CPNS Bebas KKN Dengan Sistem CAT. Denpasar 17 Mei 2014. Asisten Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Bali
- Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2002 tentang *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan MenPan & RB No. 15 tahun 2008 tentang *pedoman umum reformasi birokrasi*
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2014 tentang *tambahan alokasi formasi dan pengadaan calon pegawai negeri sipil 2014*
- Peraturan Kepala BKN No. 9 tahun 2012 tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Kepala BKN No. 29 Tahun 2014 tentang *Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar Dengan Computer Assisted Test Untuk Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Tahun 2014*
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang *Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014*.