

Sedikit Refleksi Tentang Penerimaan CPNS 2018



Pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi tahun 2018 telah selesai dihelat. Banyak catatan dan peristiwa yang terjadi dan tidak luput dari perhatian masyarakat maupun media, baik positif maupun korektif. Secara umum, pelaksanaan seleksi CPNS formasi tahun 2018 dapat terselenggara dengan lancar sesuai dengan target/tenggak waktu yang ditetapkan Panitia Seleksi Nasional (Panselnas).

Catatan tentu pasti ada, tidak semua instansi dapat menjalankan skenario pelaksanaan seleksi sesuai jadwal yang dari awal yang telah disusun. Namun, kondisi ini sifatnya hanya atribut yang dapat dilakukan antisipasi penyesuaian seiring dengan dinamika yang terjadi di lapangan. Secara umum, proses penyelenggaraan CPNS dapat dijalankan oleh Panselnas maupun instansi sesuai target waktu yang ditetapkan.

Khusus di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta, pelaksanaan seleksi CPNS tersebar di tiga belas (13) titik lokasi baik untuk seleksi kompetensi dasar (SKD) maupun seleksi kompetensi bidang (SKB). Jika dilihat data jumlah formasi yang diterima khususnya untuk instansi daerah di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta, jumlah formasi dan pelamar CPNS tahun 2018 di wilayah Jawa Tengah dan DIY total sejumlah 19.812 formasi. Dari jumlah tersebut, dalam pelaksanaannya dapat terisi 95,1% yakni sejumlah 18.846 formasi sementara 4,9% atau sejumlah 966 formasi terpaksa harus kosong atau tidak terisi.

Sistem Seleksi

Payung hukum yang menjadi acuan utama pelaksanaan seleksi CPNS 2018 yaitu Peraturan Menpan-RB nomor 36 tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018, serta Permenpan-rb nomor 37 tahun 2018 tentang Ambang Batas Kelulusan (Passing Grade).

Sesuai Permenpan-rb 36, rekrutmen CPNS 2018 diakomodir kedalam enam (6) kelompok formasi yakni formasi cumlaude, penyandang disabilitas, putra-putri Papua dan Papua Barat, diaspora, olahragawan berprestasi internasional, serta tenaga pendidik dan kesehatan eks honorer kategori 2. Melalui mekanisme ini, pemerintah berkomitmen untuk menjalankan proses rekrutmen CPNS secara optimal dengan berupaya mengakomodir semua kepentingan.

Untuk proses seleksi sendiri, digunakan Permenpan-rb nomor 37 tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar (SKD) dengan kualifikasi nilai minimal yang harus dipenuhi peserta tes untuk dapat lolos SKD baik tes wawasan kebangsaan, tes intelegensia umum, maupun tes karakteristik pribadi. Terdapat ambang batas nilai yang berbeda untuk keenam kelompok formasi yang dibuka.

Ambang batas nilai kelulusan menjadi salah satu topik yang ramai dibahas. Disamping diterapkan kriteria ambang batas nilai yang berbeda-beda, dalam pelaksanaannya, pemerintah agak kesulitan dalam menuangkan implementasi kriteria sesuai yang telah dituangkan dalam Permenpan-rb 37. Hal ini distimulan oleh realitas banyaknya jumlah peserta tes SKD yang tidak mampu memenuhi ambang batas nilai (passing grade).

Kasusnya sama dan masif, sebagian besar peserta SKD gagal pada sub tes karakteristik pribadi (TKP). Tidak tanggung-tanggung, dari 1.724.990 peserta yang mengikuti SKD hanya 128.236 peserta yang mampu memenuhi passing grade. Padahal, sesuai ketentuan diperlukan tiga (3) kali formasi untuk dapat lanjut pada tes kompetensi bidang (SKB) dari total 238.015 formasi nasional.

Merespon kondisi tersebut pemerintah akhirnya mengambil kebijakan penting afirmasi passing grade dengan menerbitkan aturan baru yakni Permenpan-rb nomor 61 tahun 2018. Melalui aturan baru ini, bagi formasi yang belum ada peserta yang lolos passing grade maupun belum dicapainya syarat kelulusan SKD tiga kali formasi maka digunakan skema sistem ranking.

Bagaimana skema sistem ranking ini dijalankan? Sesuai Permenpan-RB Nomor 61 tahun 2018, Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dapat diikuti para lulusan SKD dalam dua kelompok, yakni kelompok yang sudah lulus passing grade dan kelompok yang tidak lulus passing grade tapi memiliki skor tertinggi di formasi yang dilamar.

Teknisnya, ketika satu formasi ada tiga (3) orang yang lulus passing grade, maka sistem ranking tak akan diberlakukan. Namun ketika hanya ada satu (1) peserta yang lulus passing grade dalam satu formasi, maka akan diambil dua peserta terbaik di bawahnya. Atau jika dalam satu formasi tidak ada sama sekali yang memenuhi passing grade, maka akan diambil tiga peserta ranking terbaik.

Respon masyarakat tentu beragam, banyak yang memberikan kritikan namun tidak sedikit pula yang mendukung skema raking. Tolok ukurnya sama, mana yang efeknya sekiranya mendukung posisi mereka itulah yang didukung.

Penerbitan skema ranking secara teknis memang mejadi langkah solutif dalam merespon rendahnya tingkat kelulusan peserta tes SKD. Melalui skenario ini, jumlah peserta yang mengikuti tes SKB dapat segera diperoleh baik yang status P1 (memenuhi passing grade) maupun P2 (tidak memenuhi passing grade) sehingga proses seleksi yang terus berlanjut sesuai dengan target waktu yang direncanakan. Namun, aturan ini nampaknya belum sepenuhnya menguntungkan bagi semua pihak, terlebih bagi peserta tes yang mampu memenuhi passing grade (P1) namun tidak memenuhi peringkat tiga (3) kali formasi.

Kondisi sebaliknya, banyak peserta yang tidak lolos passing grade (P2) namun dapat lanjut ke tes SKB dikarenakan konsekuensi dari mekanisme ranking. Hal ini terjadi mengingat sistem persaingan ditetapkan per formasi yang dilamar (misalnya sekolah A atau puskesmas B), tidak ditetapkan secara umum satu instansi kabupaten/lembaga C sesuai dengan kesamaan kualifikasi pendidikan/jabatan. Mekanisme ini menghadirkan konsekuensi tidak semua peserta yang lolos passing grade dapat mengikuti tes SKB dikarenakan banyak diantara pendaftar meng-cluster pada satu formasi tertentu.

Sistem seleksi CPNS 2018 mengambil pola persaingan berada pada tingkat formasi unit kerja. Konsekuensinya, terdapat peserta tes dengan status lolos passing grade berkumpul pada satu formasi unit kerja sementara pada formasi unit kerja lain justru minim peserta yang memenuhi passing grade.

Hal inilah yang mungkin nampaknya belum terakomodir dalam skema afirmasi passing grade. Pada instansi yang sama dan jenis kualifikasi yang sama, diperoleh hasil calon pegawai yang berbeda. Kondisi ini dapat diminimalisir umpama kebijakan yang diambil minimal dapat mengakomodir para peserta tes yang telah memenuhi passing grade terlebih dahulu, baru sisanya diambilkan melalui mekanisme ranking sepanjang masih dalam jenis kualifikasi formasi yang sama. Jika mekanisme ini diambil, paling tidak para calon pegawai yang diterima merupakan akumulasi maksimal dari mereka yang memang secara riil mampu memenuhi passing grade.

Barangkali perlu kita teguhkan bahwa kebijakan passing grade tidak hanya berfokus dalam kegiatan menentukan rentetan angka kelulusan peserta tes semata. Passing grade sangat berpengaruh pada kualitas SDM yang dihasilkan dari proses rekrutmen. Sehingga, dalam penentuan kebijakannya tentu tidak dapat dianggap sebelah mata.

Perlu kita ingat pula, hasil seleksi akan membawa konsekuensi panjang dalam menghasilkan calon-calon pengurus negeri hingga puluhan tahun nanti. Tentu, jika diperoleh para calon peserta dengan kualitas terbaik maka pemerintah akan sangat diuntungkan karena proses seleksi mampu menghasilkan calon pegawai terbaik sebagai penggerak birokrasi di masa yang akan datang.

Dampak Psikologis Kebijakan

Meskipun sangat penting dan dibutuhkan, hadirnya kebijakan baru ditengah proses seleksi yang sedang berjalan tentu tidak mudah untuk dijalankan. Dibutuhkan kajian mendalam serta keberanian menanggung konsekuensi ketika kebijakan tersebut diberlakukan. Idealnya memang, sebelum proses rekrutmen dimulai seluruh instrumen yang dibutuhkan telah ditetapkan jauh-jauh hari. Semua pihak yang terlibat mengetahui aturan main sehingga eksekusi kegiatan dapat berjalan secara smooth.

Secara psikologis, pengambilan kebijakan dalam proses berjalan memang akan menarik ulur energi dari peserta tes. Selain konsentrasi dalam menyiapkan materi tes, para peserta juga harus menyiapkan mental dalam menghadapi konsekuensi dari kebijakan baru. Kebijakan berjalan juga dapat memicu kecurigaan dari masyarakat, terlebih bagi pihak-pihak yang merasa kurang diuntungkan. Kebijakan berjalan sedikit banyak dianggap sebagai aksi reaktif terhadap kondisi dilapangan serta rentan terhadap asumsi negatif.

Meski kebijakan afirmasi menjadi ranah prerogatif pemerintah, namun hal ini memberikan dampak pada kualitas dari proses rekrutmen itu sendiri, paling tidak akan berpengaruh pada persepsi masyarakat. Proses rekrutmen tidak hanya berakhir pada proses seleksi yang lancar serta diperoleh calon pegawai baru. Jauh dari itu, rekrutmen juga memegang tanggung jawab berat dalam mewujudkan misi mulia yakni tingkat kepercayaan masyarakat terhadap rekrutmen CPNS itu sendiri. Rekrutmen yang bersih, akuntabel, dan berkualitas hanya akan dapat dipersepsi masyarakat secara tepat jika diupayakan secara tepat dan terencana serta menghindari hal-hal yang menstimulan munculnya persepsi negatif masyarakat.

Semoga dengan kebijakan yang dijalankan pada rekrutmen CPNS 2018 tidak menurunkan semangat keterbukaan dan citra positif masyarakat mengenai proses rekrutmen CPNS itu sendiri. Karena kita yakin bahwa pemerintah telah bekerja keras untuk mengambil keputusan yang memang tidak mudah. Semoga kita dapat mengambil pelajaran berharga dari rekrutmen CPNS 2018 ini serta menjadikannya sebagai modal penting dalam menyiapkan seleksi CPNS yang akan datang.

Ditulis Oleh: Ridlowi, S.Sos, MA

(Artikel ini adalah pandangan pribadi penulis, tidak merefleksikan kebijakan lembaga tempat penulis bekerja)