

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang memiliki peranan yang sangat berarti yaitu sebagai salah satu penyelenggara pembangunan dan pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengamanatkan setiap Instansi Pusat/ Provinsi/ Kabupaten/ Kota wajib memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil yang dapat memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai negeri sipil merupakan pekerjaan yang belakangan ini sangat diminati oleh masyarakat Indonesia. Pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelamar umum guna untuk mengisi jabatan yang kosong. Berikut merupakan jumlah lowongan formasi yang disediakan tiap tahunnya.

Tabel 1. Jumlah Lowongan Formasi PNS

Tahun	Jumlah Formasi
2014	65.000
2015	134.000
2016	81.000
2017	37.138

Sumber: Praditnya (2015) , Ariyanti (2016), dan Gideon (2017).

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2016) pertumbuhan PNS mengalami peningkatan tiap tahunnya, dimulai pada tahun 2003 hingga Desember 2010 mengalami peningkatan jumlah sebesar 714.800 orang (1,64%). Pada tahun 2008 – 2010 kenaikan tertinggi mencapai 10,8%, kemudian pada tahun 2015

jumlah PNS di Indonesia menunjukkan angka sebesar 4.455.303 yang tersebar di semua wilayah di negara Indonesia. Namun untuk dapat menjadi PNS harus melewati beberapa tahap, seperti yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pasal 2 ayat 1 bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Proses rekrutmen CPNS di Indonesia memang sangat rentan dengan suap, seperti adanya bukti masalah dalam transparansi rekrutmen CPNS dengan adanya kasus kolusi yang melibatkan pejabat – pejabat pemerintahan. Menurut Setyowati (2016) diperoleh data pada tahun 2010 dari Departemen Administrasi Reformasi dan Birokrasi yang menunjukkan bahwa ada 40 Kabupaten/ Kota di 16 Provinsi yang melakukan kecurangan yang meliputi : (1) Terdapat calon yang diterima tanpa mengikuti tes, (2) melewati orang – orang yang direkomendasikan otoritas tertentu, (3) menyuap komite lokal, (4) memanipulasi tingkat kesulitan tes pada calon tertentu, (5) pemerintah daerah tidak melaporkan hasil tes calon kandidat pada pusat.

Minimnya transparansi yang ditetapkan pemerintah dapat menimbulkan persepsi negatif di dalam masyarakat, dimana adanya penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan praktik KKN pada proses rekrutmen, baik dalam proses penyusunan formasi, sampai dengan proses pelaksanaan seleksi. Di zaman reformasi ini seharusnya semua dituntut untuk bersih dan transparan agar dapat

mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) (Martin, 2015).

Kasus – kasus kecurangan tersebut menandakan bahwa proses rekrutmen sebelumnya merupakan salah satu masalah yang memang harus dibenahi dalam pengelolaan kepegawaian Indonesia. Dapat dilihat bahwa reformasi pengadaan CPNS menggunakan sistem baru (CAT) tersebut, merupakan bentuk pengakuan bahwa selama ini masyarakat kurang percaya dengan transparansi dan obyektivitas pengadaan CPNS. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur birokrasi merupakan salah satu indikasi kuat bahwa sistem rekrutmen lama yang selama ini diterapkan dinilai kurang baik, terutama dari segi pelayanan publik (*public services*) (Mersa, 2015).

BKN menunjukkan keseriusannya terhadap reformasi pengadaan CPNS pada April 2013 dengan dilakukan strukturisasi Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai menjadi Direktorat Kinerja Pegawai dan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS yang bertanggung jawab secara langsung pada Kepala BKN. Wujud dukungan terhadap perubahan pengadaan CPNS dimulai pada tahun 2004 Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai BKN mengadakan penelitian dan pengkajian terhadap *recruitment system* yang berbasis kompetensi, pada 2006 dibuat kajian tentang penilaian Kompetensi Dasar PNS, dilanjutkan pada tahun 2007 dilakukan *study literatur* dan studi banding baik di dalam maupun di luar negeri, kemudian pada tahun 2008 dilakukan rekrutmen terhadap pegawai pengelola bank soal, dan tahun 2009 penggunaan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam rekrutmen CPNS (BKN, 2014).

Computer Assisted Test (CAT) merupakan salah satu metode dalam seleksi dengan menggunakan komputer sebagai alat bantu, guna memperoleh standart minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS yang bertujuan agar dapat mewujudkan profesionalisme PNS dengan menggunakan TKD (Tes Kemampuan Dasar). Soal TKD pada CAT PNS dibuat oleh BKN dengan menggunakan 3 jenis bidang pengujian yang terdiri dari pertama Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), kedua Tes Intelegensi Umum (TIU), dan ketiga Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Penggunaan CAT dinilai lebih efisien dan cukup mudah karena kita cukup menjawab dengan mengklik pilihan jawaban yang ada pada monitor, juga waktu pengerjaan tes sudah langsung muncul pada saat kita mengerjakan (Dik, 2017). Kebijakan yang diterapkan dengan menggunakan sistem baru tersebut bertujuan agar dalam proses seleksi bisa lebih transparan, akuntabilitas, tidak diskriminatif, obyektif, bebas KKN, dan dapat memperoleh tenaga kerja yang profesional, jujur, dan bertanggung jawab.

Data yang diperoleh dari *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, Indonesia meraih peringkat pertama tingkat kepercayaan masyarakat. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah Indonesia tahun 2016 adalah sebesar 80 persen, meningkat sebesar 28 persen dibanding tahun 2007 yang mencapai 52 persen (Riyadi, 2017). Tingginya tingkat kepercayaan pada tahun 2016 yaitu pada kepemimpinan Jokowi dikarenakan banyaknya perombakan sistem yang dilakukan. Salah satu perombakan sistem yang dilakukan adalah merombak sistem seleksi dan rekrutmen CPNS yang menggunakan sistem CAT yang dulunya kewenangan ada pada daerah diserahkan

kepada pusat. Perubahan sistem tersebut dianggap memiliki tingkat keamanan soal ujian yang tinggi dan transparansi dari hasil tes dapat ditingkatkan, sehingga memungkinkan praktek KKN lebih dapat dihindari.

Berikut ini beberapa kasus yang ditemukan di kabupaten Pati, Jawa Tengah berkaitan dengan perekrutan CPNS diantaranya, pada tahun 2014 menurut Ahmad Zaid selaku kepala Ombudsman RI (ORI) perwakilan Jawa Tengah terdapat kasus suap di Pati yang mencapai total 60 miliar rupiah yang digunakan untuk membayar oknum agar meloloskan tenaga honorer dengan biaya setiap orang membayar sekitar 80 juta sampai dengan 130 juta rupiah (Aji, 2014). Pada tahun 2015 terjadi penipuan menggunakan modus surat palsu yang mengatasnamakan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan meminta uang ratusan juta agar dapat menempati formasi yang disediakan, hal tersebut diketahui karena dua korban melaporkan kepada kepala BKN Pati (Priyanto, 2015).

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari subjek SL yang merupakan seorang guru honorer menurutnya pelaksanaan seleksi CPNS di Indonesia masih penuh dengan praktik suap karena dari pengalamannya sendiri subjek bercerita bahwa pernah ditawari kursi agar dapat langsung menjadi PNS dengan membayar sejumlah uang pada oknum tertentu. Menurut K yang merupakan seorang wiraswasta, pelaksanaan sistem CAT dianggap tetap tidak akan memberikan hasil yang jauh berbeda dari sistem sebelum – sebelumnya dimana menurutnya pelaksanaan seleksi dan rekrutmen CPNS penuh dengan kecurangan termasuk pada bagian dalam, sehingga membuat subjek K tetap yakin bahwa sistem baru tersebut juga rentan kecurangan.

Banyak masyarakat yang mudah percaya dengan informasi yang belum tentu kebenarannya, dalam hal tersebut menurut pandangan psikologi terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan seseorang terhadap informasi yang belum tentu benar diantaranya terbatasnya pengetahuan, secara teoritis seseorang dapat mempercayai informasi yang belum tentu benar tergantung pada kemampuan berfikir kritis, dapat mengevaluasi informasi, dan literasi media yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Faktor lain yang mempengaruhi ialah informasi yang belum tentu benar tersebut dapat memberikan dampak psikologis, dimana secara umum informasi yang belum tentu benar memiliki daya tarik dalam mengubah persepsi dan sikap yang dimiliki seseorang terhadap suatu hal (Respati, 2017). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan seseorang dapat mempengaruhi kepercayaan seseorang.

Berdasarkan hasil penjelasan yang telah diuraikan tersebut penulis sangat tertarik dengan fenomena sistem baru seleksi PNS menggunakan CAT yang dianggap bisa memperbaiki persepsi masyarakat. Menanggapi hal tersebut penulis menarik rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara pengetahuan tentang seleksi online CPNS dengan kepercayaan proses rekrutmen CPNS pada masyarakat?”.

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengetahuan tentang seleksi online CPNS dengan kepercayaan (*trust*) masyarakat tentang proses rekrutmen CPNS.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah pengetahuan dibidang psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi, serta agar dapat menjadi masukan bagi mereka yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharap dapat mengungkap bagaimana hubungan antara pengetahuan seleksi online CPNS dengan kepercayaan terhadap proses rekrutmen CPNS pada masyarakat.