



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

CAT BKN UNTUK INDONESIA





CAT BKN UNTUK INDONESIA

Kata Pengantar

Sesuai amanat Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang sekarang diganti dengan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional. Hal ini dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS). Satu hal yang terpenting dan harus diperhatikan dalam mewujudkan kualitas SDM-PNS diawali dari rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel.

Untuk mendukung obyektifitas, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana tersebut di atas mulai tahun 2004 Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai BKN melakukan pengkajian dan penelitian tentang sistem rekrutmen berbasis kompetensi, tahun 2006 membuat kajian penilaian Kompetensi Dasar PNS, tahun 2007 melakukan *study literature* dan studi banding baik di dalam maupun di luar negeri. Pada tahun 2008 Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai merekrut pegawai pengelola bank soal, sedangkan untuk aplikasi **Computer Assisted Test/CAT** beserta sarana dan prasana/laboratorium CAT di gedung II lantai 2 dan ruang tes di gedung III difasilitasi Biro Umum dan Perlengkapan, pada tahun yang sama dilakukan uji coba system rekrutmen berbasis CAT.

Pada tahun-tahun berikutnya dilakukan implementasi CAT untuk Tes Jabatan **Struktural** Eselon IV dan Jabatan **Fungsional** Analisis Kepegawaian, tepatnya pada tanggal **1 Juni 2009** Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Bapak Taufik Effendi) menandatangani prasasti **CAT BKN** di Gedung III Lt.6. Sebagai wujud komitmen BKN dalam rekrutmen yang obyektif, akuntabel dan

transparan pada tahun 2009 untuk pertama kalinya BKN menggunakan system CAT untuk seleksi CPNS dengan metode *ranking*, *system passing grade* diterapkan BKN untuk test CPNS dengan CAT pada tahun 2010, sebagai dasar hukumnya Perka BKN Nomor 9 tahun 2010.

Dalam perkembangannya penggunaan CAT BKN dari tahun ketahun mengalami peningkatan misalnya tes CPNS ANRI tahun 2010, tes Analisis Kepegawaian, tes Jabatan fungsional, tes Jabatan Struktural di beberapa K/L dan Pemrov/Pemkab, penggunaan CAT pada tahun 2013 untuk seleksi CPNS mencapai 73 instansi/pemprof/pemkab dengan jumlah 200 titik lokasi tes, hal ini telah melampaui target capaian kinerja tahun 2013 sebanyak 18 instansi. Di samping itu CAT BKN menjadi salah satu *quick wins* nasional dan juga sebagai tempat tujuan *study banding*. Belum lama CAT BKN ini mengikuti pameran salah satu metode transparansi yang akuntabel yang diselenggarakan oleh KPK. Keberhasilan yang telah dicapai tentunya berkat kerja keras, komitmen pimpinan serta solidaritas dan integritas yang harus dipegang oleh para pengelola serta dukungan seluruh unit.

Ke depan tes TKD CPNS dengan CAT BKN tidak didesain secara massal dan masip seperti saat ini, tetapi dilakukan secara berkala dan (tes dapat dilakukan setiap hari) dengan menerbitkan Sertifikat TKD, sertifikat tersebut dapat dijadikan dasar untuk melamar di masing-masing instansi dan selanjutnya tinggal mengikuti TKB di instansi yang dituju.

Untuk menjawab tantangan ke depan BKN telah dan sedang menyiapkan baik hardware, software dan jaringan secara bertahap dan berkelanjutan sampai saat ini Seluruh Kanreg BKN telah memiliki 100 PC Client kecuali Kanreg V DKI dan Kanreg IX Jayapura 50 PC *client* sedangkan BKN Pusat

telah memiliki 145 PC client. Pada Tahun 2014 akan dibangun jalur komunikasi data dari BKN Pusat dengan 4 Kanreg berbasis *Virtual Private Network* (VPN).

Sesuai dengan Perka BKN Nomor 5 tahun 2013 struktur organisasi dan tata kerja BKN yang membidangi CAT mengalami perubahan antara lain semula Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai menjadi Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) PNS.

PPSR PNS dalam memfasilitasi tes dengan CAT tidak hanya melibatkan dari internal unit PPSR tetapi di dukung dari berbagai unit di BKN terutama SDM di bidang Teknologi Informasi.

Sangat disadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran akan dijadikan masukan yang sangat berarti untuk pengembangan CAT ke depan.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini kami ucapkan terima kasih terutama kepada tim, *design* grafis, nara sumber dan semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 17 Februari 2014
Kepala Badan Kepegawaian Negara

Drs. Eko Sutrisno, Msi
NIP. 195501061981101001

Daftar Isi

Reformasi Birokasi	8
Seleksi CPNS	11
Visi & Misi BKN	15
Peran BKN	20
Apa itu CAT	27
Desain CAT	33
Aplikasi CAT System versi 2.0	43
Bank Soal	47
Pelaksanaan	49
Quality Assurance	64
Pengembangan CAT	71



Bagian I

PENDAHULUAN

Pendahuluan

Reformasi Birokrasi

Berbagai permasalahan dan hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintah tidak berjalan dengan baik perlu ditata ulang dan diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) & Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional.

Selain itu dengan pesatnya kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), perkembangan Informasi dan komunikasi, serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Oleh karena itu perlu segera diambil langkah-langkah strategis dan komprehensif untuk melaksanakan reformasi birokrasi guna meningkatkan kualitas sumberdaya ASN. Harapan dan tujuannya agar sasaran yang telah ditetapkan pemerintah dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan dapat dicapai dengan efektif dan efisien dengan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama yang menyangkut aspek-aspek seperti kelembagaan (*organization*), ketatalaksanaan (*business process*), dan

sumber daya manusia (*human resources*) ASN. Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan pekerjaan besar yang rumit dan memerlukan konsentrasi khusus untuk pelaksanaannya, hal ini karena berkaitan dengan banyaknya permasalahan yang harus ditata ulang oleh pemerintah. Maka itu reformasi birokrasi harus dilakukan secara bertahap namun konsisten yang disesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan sumber-sumber pendukung lainnya. Tahapan atau langkah-langkah yang diambil juga harus konkret, realistis, dan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Ini semua tentunya memerlukan *out of the box thinking, inovatation breakthrough, a new paradigm shift*, dan upaya nyata yang luar biasa.

Tahun 2011 - 2015 ini merupakan fase ke II program pelaksanaan reformasi birokrasi dengan melakukan tahapan kegiatan pembenahan pada aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) PNS yang hakekatnya menjadi *core bussines process* dari pelaksanaan reformasi birokrasi itu sendiri.

Pertama, kegiatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan program pembenahan kelembagaan/organisasi adalah meliputi:

1. Penerapan skema desentralisasi kewenangan dalam rangka penataan struktur dan tata kerja birokrasi.
2. Redefinisi peran dan lingkup kewenangan birokrasi pemerintah untuk menyesuaikan ruang lingkup dan bentuk-bentuk intervensi pemerintah dengan kapasitas yang dimiliki, baik dari sisi kelembagaan, SDM, maupun pendanaan.
3. Reorganisasi struktur birokrasi mulai dari tingkat nasional Instansi Pemerintah Pusat, Provinsi, sampai dengan Kabupaten dan Kota.

Kedua, kegiatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan program pembenahan ketatalaksanaan adalah meliputi:

1. Diregulasi dan penyederhanaan prosedur administrasi pemerintahan.
2. Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam administrasi pemerintahan dan pelayanan publik.
3. Pengembangan Indikator pengukuran kinerja melalui penerapan standarisasi kinerja yang terintegrasi dengan sistem remunerasi dan promosi jabatan.
4. Penerapan *Standard Operasional Procedure (SOP)* dan standar pelayanan publik (*public service*).

Ketiga, kegiatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan program pembenahan SDM aparatur PNS adalah meliputi:

1. Pengembangan konsep birokrasi yg netral untuk meminimalkan politisasi birokrasi.
2. Pengembangan mekanisme penunjang (*reward and punishment*) sistem anggaran untuk memperkenalkan budaya organisasi baru dlm tubuh birokrasi
3. Pengembangan sistem rekrutmen SDM birokrasi yang berbasis *merit system* dan kompetensi sesuai tuntutan persyaratan jabatan.
4. Pembentukan *Assesment Centre (AC)* sebagai Instansi yang berwenang menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, menguji tingkat kompetensi pegawai sebelum memangku suatu jabatan, merekomendasikan kelayakan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan atau untuk menduduki jabatan tertentu.
5. Pelembagaan sistem uji kelayakan (*fit and proper test*) sebagai syarat

bagi penempatan para calon pejabat publik yang dilakukan oleh tim independen dan bertanggungjawab serta bebas KKN.

6. Pengembangan insentif dan deinsentif untuk meningkatkan motivasi kerja dalam jabatan fungsional.
7. Pengembangan sistem karier yang menunjang kreativitas dan inovasi SDM birokrasi antara lain melalui standard kompetensi, kebijakan *minus growth*, perencanaan dan pengembangan karier serta pengembangan jabatan fungsional.
8. Pengembangan sistem remunerasi yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi SDM birokrasi.
9. Mengoptimalkan kewenangan lembaga pengawasan untuk menerapkan mekanisme *reward and punishment*.
10. Mendorong fungsi pengawasan oleh masyarakat terhadap para pejabat publik dan SDM birokrasi dengan membuka akses informasi terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

Seleksi CPNS

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan global. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme ASN dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Tuntutan terhadap profesionalisme ASN disebabkan oleh peranannya yang sangat strategis sebagai motor penggerak jalannya roda pemerintahan dan sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan peran dan posisinya yang sangat strategis, PNS diharapkan mampu terus berkembang dengan meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Upaya untuk mewujudkan profesionalisme PNS penting dilakukan dengan melakukan penyesuaian pada penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan manajemen ASN.

Untuk mendapatkan ASN yang kompeten salah satu caranya dengan cara merekrut Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilaksanakan secara

profesional dan transparan. Selama ini proses rekrutmen CPNS yang dilaksanakan oleh pemerintah dipandang belum mampu mendapatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses dan prosedur rekrutmen banyak dinilai publik cenderung diwarnai oleh praktik-praktik *spoils system*, yang masih cenderung mengedepankan praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas PNS. Kualitas PNS akan sangat ditentukan oleh sistem rekrutmen yang merupakan bagian dari pada proses aktivitas untuk mencari dan menemukan PNS yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Rekrutmen sebagai perencanaan strategis dan langkah awal untuk mendapatkan ASN yang handal harus dilaksanakan secara terprogram dan komprehensif. Hal ini untuk memprediksi kebutuhan PNS baik dari sisi kuantitas maupun kualitas diseluruh unit instansi pemerintah baik Pusat maupun Daerah secara nasional. Secara teoritis, banyak metode dan teknik seleksi untuk mengevaluasi pelamar sesuai jabatan yang lowong dalam organisasi. Fenomena yang terjadi pada jajaran birokrasi pemerintah menunjukkan bahwa ASN saat ini belum memiliki kualitas yang sebanding dengan tuntutan perubahan strategis dan dinamika dinamika yang berkembang guna memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan langkah-langkah strategis sebagai upaya perbaikan untuk merespon tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme dan kompetensi ASN.

Rekrutmen pegawai menurut Schuler dan Jackson (1997:227) hakikatnya antara lain sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga dari mereka perusahaan (organisasi) dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Selain itu rekrutmen harus dapat memenuhi kebutuhan para calon. Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan (organisasi), melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja.

Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan *pool* pelamar kerja yang memenuhi syarat. Sedangkan kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen tersebut antara lain adalah:

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi dalam hal jenis pekerjaan (*job title*) dan levelnya dalam organisasi.
2. Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif.
3. Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
4. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan SDM lain dan dengan kerja sama antara manajer lini dan karyawan.
5. Mendapatkan *pool* calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat.
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmennya.
7. Melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan.

Adapun tujuan umum rekrutmen yaitu menyediakan suatu *pool* karyawan yang memenuhi syarat bagi suatu organisasi. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

1. Agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai organisasi.
2. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen organisasi di masa sekarang dan mendatang berkaitan dengan perubahan dalam organisasi, perencanaan SDM, pekerjaan design dan analisa jabatan.
3. Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
4. Untuk mendukung inisiatif organisasi dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
5. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan

mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.

6. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
7. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
8. Untuk memenuhi tanggungjawab organisasi terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.
9. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua pelamar kerja.

Visi & Misi BKN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen ASN berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme ASN dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk mewujudkannya, BKN telah menetapkan visi dan misi yang selaras dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal BKN.

Dinamika dan perkembangan lingkungan strategis yang dipengaruhi oleh arus globalisasi berdampak pada aspek pembinaan manajemen kepegawaian maupun aspek-aspek terkait lainnya. Selain itu, upaya perwujudan reformasi birokrasi melalui upaya pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur menjadi pemacu bagi BKN untuk melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian yang mengacu pada aspek reformasi birokrasi.

Visi BKN yang telah ditetapkan adalah:

***"Menjadi Pembina dan Penyelenggara
Manajemen Kepegawaian yang Profesional
Dan Bermartabat Tahun 2025"***

Upaya peningkatan profesionalisme lembaga dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian merupakan langkah strategis yang harus diupayakan dalam mewujudkan ASN yang profesional, netral, dan sejahtera. Salah satu aspek kritis di dalamnya adalah melalui profesionalisme dalam sistem rekrutmen dan seleksi ASN yang handal dan bebas dari praktek-praktek KKN, sehingga dapat diperoleh sosok ASN yang profesional dan kompeten.

Dalam upaya itu, BKN telah membangun dan terus mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi ASN berbasis *Computer Assisted Test (CAT)*. Realitas tersebut memerlukan sinergisitas antara BKN dengan seluruh *stakeholder*, sehingga dapat lebih sensitif dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis yang ada.

Sebagai lembaga Pembina Manajemen Kepegawaian yang bermartabat, BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, dan prosedur di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.

Dengan demikian kedepan BKN dapat menjadi instansi yang bermartabat dan prestisius, yang dapat menjadi *benchmark* oleh Instansi Pusat dan Daerah dalam penyelenggaraan manajemen dan pelayanan di bidang kepegawaian. Bermartabat bermakna bahwa BKN dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan manajemen kepegawaian mengedepankan kode etik Pegawai Negeri Sipil yang menjunjung tinggi nilai-nilai dasar yang meliputi:

- a. Jujur;

- b. Tanggung jawab;
- c. Disiplin;
- d. Bersemangat;
- e. Kerjasama; dan
- f. Pelayanan prima.

Manifestasi dari Visi BKN adalah melalui implementasi Misi BKN, yakni:

1. Mengembangkan sistem manajemen kepegawaian negara.
2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian.
3. Mengembangkan manajemen internal BKN.



Pengembangan sistem manajemen kepegawaian negara diarahkan pada sistem yang berbasis merit, yang mencakup pengembangan seluruh sub sistem manajemen kepegawaian. Sejalan dengan itu, semangat untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian didasarkan pada semangat untuk mewujudkan reformasi birokrasi khususnya reformasi kepegawaian. Oleh karena itu, *mind-set* ASN harus terus mengalami transformasi dalam rangka peningkatan mutu pelayanan secara berkesinambungan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan pengembangan sistem pelayanan kepegawaian bidang kepegawaian dengan berbasis pada prinsip-prinsip pelayanan prima (*excellence services*). Dengan meningkatnya

tuntutan kualitas pelayanan kepegawaian tersebut, maka perlu diterapkan suatu sistem pelayanan yang terstandar, cepat, tepat, dan aman, sehingga mampu menghasilkan produk layanan kepegawaian yang memenuhi harapan seluruh komunitas kepegawaian dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kompleksitas lingkungan yang dihadapi oleh BKN membutuhkan peningkatan kapabilitas manajemen internal yang memadai dan didukung oleh sumber daya, koordinasi perencanaan program, pengelolaan administrasi, dan upaya peningkatan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan dinamika dan perkembangan lingkungan terkini. Pengembangan manajemen internal BKN diarahkan untuk mewujudkan tata kelola internal organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel.



Bagian II

Badan Kepegawaian Negara

Peran BKN

Badan Kepegawaian Negara atau yang selanjutnya disingkat BKN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. ASN adalah pegawai pemerintah yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN dan PPPK dengan sistem merit untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN. Penerapan sistem merit hakikatnya adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penerapan sistem merit hakikatnya adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas; (1) kepastian hukum; (2) profesionalitas; (3) proporsionalitas; (4) keterpaduan; (5) delegasi; (6) netralitas; (7) akuntabilitas; (8) efektif dan

Efisien; (9) keterbukaan; (10) nondiskriminatif; (11) persatuan dan kesatuan; (12) keadilan dan kesetaraan; (15) kesejahteraan. Manajemen PNS meliputi; (1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pangkat dan jabatan; (4) pengembangan karier; (5) pola karier; (6) promosi; (7) mutasi; (8) penilaian kinerja; (9) penggajian dan tunjangan; (10) penghargaan; (11) disiplin; (12) pemberhentian; (13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; (14) perlindungan.

BKN dalam menyelenggarakan kebijakan dan manajemen PNS mempunyai fungsi sebagai:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN.
2. Penyelenggaraan manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, dan pensiun.
3. Penyimpanan informasi ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggungjawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi PNS.

Sedangkan BKN dalam menyelenggarakan kebijakan dan manajemen PNS menjalankan tugas:

1. Mengendalikan seleksi calon ASN.
2. Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja ASN oleh instansi pemerintah.
3. Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian.
4. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN

berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif.

5. Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN.
6. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN.

Dalam menjalankan tugas mengendalikan seleksi CPNS, BKN telah mempunyai dan menerapkan sistem rekrutmen berbasis *Computer Assisted Test (CAT)*. Sistem rekrutmen model CAT ini menggunakan pendekatan *computerize*, artinya sistem seleksi ASN (CPNS) akan menjalankan tes seleksi dengan menggunakan komputer secara langsung dan hasil penilaian melalui *grade*-nya bisa dilihat pada saat itu juga. Metode ini digunakan untuk meminimalisir dan mencegah terjadinya praktek-praktek KKN dalam seleksi Pegawai ASN khususnya dalam seleksi CPNS, sehingga kedepan betul-betul dapat menghasilkan CPNS yang kompeten. Sosok PNS masa depan yang diharapkan adalah PNS yang profesional, punya daya saing, dan kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya, artinya PNS yang lebih berkualitas dalam pemberian pelayanan publik.

Terpenuhi atau tidaknya profesionalisme ASN sangat bergantung pada sistem manajemen PNS yang akan dibangun oleh BKN sebagai lembaga penyelenggara kebijakan manajemen kepegawaian, khususnya dalam pelaksanaan sistem rekrutmen pegawai ASN tersebut. Dengan Undang Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN), peran BKN akan lebih strategis dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen PNS. Hal ini karena dalam UU ASN dibangun paradigma baru dalam manajemen ASN yang menerapkan sistem merit. Hal ini untuk merespon perkembangan dan tuntutan masyarakat yang selalu dimanis dan terus berkembangan guna meningkatkan pelayanan

publik.

Sebagaimana dikatakan oleh Keban (2004:15) bahwa konsep dan teori manajemen SDM akan terus berkembang seiring dengan perkembangan paradigma yang dianut. Adapun puncak dari keseluruhan perubahan ini adalah tuntutan akan “reformasi sistem manajemen SDM” yang didasarkan pada prinsip *good governance*. Tuntutan tersebut berdasarkan pada visi strategis, akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, kompetensi, desentralistis dan demokratisasi, berorientasi pada hasil, partisipatif, dan sebagainya (Keban, 2004:15-16). Tuntutan ini akan terwujud apabila dilakukan penataan kembali sistem manajemen kepegawaian, termasuk di dalamnya adalah tuntutan perubahan “sistem rekrutmen CPNS”, yang lebih mengakomodasikan dan memberi ruang bagi penerapan prinsip-prinsip tersebut.

Dengan adanya perbaikan sistem rekrutmen CPNS diharapkan akan mendorong terciptanya ASN yang profesional dalam memberikan pelayanan masyarakat, perekat, dan pemersatu bangsa. Oleh karena itulah sebagai upaya tindak lanjut dalam mengembangkan sistem rekrutmen pegawai ASN berbasis *merit system* harus dilaksanakan sesuai tuntutan persyaratan jabatan. BKN sebagai lembaga yang punya peran dan tanggungjawab dalam melaksanakan kebijakan dan manajemen ASN terus melakukan upaya perbaikan sistem rekrutmen ASN dengan menerapkan sistem CAT.

Sistem rekrutmen ASN dengan menerapkan metode CAT ini akan lebih menjamin obyektivitas untuk mendapatkan CPNS dan PPPK yang lebih *qualified, competent*, dan mempunyai daya saing global. Untuk mempercepat program reformasi birokrasi secara nasional, pemerintah telah mencanangkan beberapa langkah startegis sesuai dengan *core business* di masing-masing

Lembaga pemerintahan, tidak terkecuali BKN. Dalam kaitan ini BKN telah menetapkan perhatian khusus dalam kebijakan manajemen ASN, khususnya untuk meningkatkan profesionalisme yang dimulai dari proses rekrutmen yang berkualitas.

Guna mewujudkan hal tersebut, maka pada tahun 2009 BKN telah meluncurkan CAT yang merupakan sebuah media seleksi dengan pendekatan *computerise*. Penerapan sistem CAT ini merupakan salah satu target dari sembilan percepatan reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur yang digagas oleh BKN. Beberapa hal yang difokuskan dalam reformasi bidang SDM ASN seperti kinerja pegawai, promosi secara terbuka, serta rekrutmen CPNS dan PPPK. Setelah terbangun instalasi CAT di Kantor Pusat BKN, maka untuk memaksimalkan peran CAT secara luas dan dapat digunakan secara nasional, maka BKN telah membangun instalasi CAT pada semua Kantor Regional BKN yang ada di wilayah Indonesia.

Peran CAT

Salah satu kunci untuk mendapatkan PNS yang profesional dan kompeten perlu adanya sistem rekrutmen pegawai ASN yang andal, transparan, dan bebas dari praktek KKN. BKN sebagai salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas fungsi menyelenggarakan kebijakan manajemen PNS mencoba menerapkan sistem rekrutmen CPNS dan PPPK berbasis CAT. CAT adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu *computer* yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan PPPK. Sistem CAT dalam rekrutmen CPNS ini merupakan metode seleksi yang menggunakan **software** dengan alat bantu computer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi

dasar bagi pelamar CPNS. Standar kompetensi dasar CPNS dan PPPK diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme PNS.

Untuk menjamin standar kompetensi dasar CPNS dan PPPK dilakukan tes kompetensi dasar dengan menggunakan sistem CAT. TKD dengan sistem CAT mempunyai banyak kelebihan dan bisa meminimalisir adanya kecurangan karena nilainya bisa langsung diketahui sehingga lebih objektif, di samping itu proses pelaksanaan tes kompetensi dasar lebih cepat, praktis, dan efisien yang akan lebih menghemat biaya.

Namun ada beberapa hal yang perlu dipikirkan ketika seleksi tes CPNS dan PPPK menggunakan metode CAT ini yaitu seperti adanya fasilitas komputer dan jaringan LAN yang memadai, sumber listrik yang bebas pemadaman atau di *back up* dengan UPS, tenaga ahli komputer dan jaringan yang menguasai sistem CAT, dan kuota peserta tes yang terbatas karena sistem CAT tidak bisa dilakukan secara masal dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang serentak karena keterbatasan *Information Technology (IT)*.

Tujuan penerapan CAT adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai. Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen berbasis CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh pada saat tes selesai, komputer menyediakan keseluruhan materi soal kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes intelegensia umum dan tes karakteristik pribadi), penilaian dilakukan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, serta peserta ujian dapat mengakses pencapaian hasil (skor) yang diperoleh secara mudah.



Bagian III





Computer Assisted Test

Apa Itu CAT?

Pengertian dan tujuan

Computer Assisted Test (CAT) suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian.

Tujuan CAT

-  Mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian.
-  Menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional.
-  Menetapkan standar nilai.
-  Meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi.

Pentingnya CAT : Pemikiran awal

Untuk mendukung pelaksanaan manajemen ASN dan mewujudkan Pegawai ASN yang profesional, jujur dan adil dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang, No. 5 Th. 2014 tentang ASN, maka diperlukan sistem rekrutmen berbasis merit tujuannya untuk memenuhi kebutuhan kualitas Pegawai ASN guna melaksanakan pelayanan publik yang profesional.

Pada tahun 2004-2005 BKN di bawah Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai (Ditrekinpeg) yang merupakan salah satu Direktorat di bawah Kedeputan Bina Kinerja dan Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara melakukan pengkajian tentang Sistem Rekrutmen PNS Berbasis Kompetensi kemudian pada tahun 2006-2007 dilakukan persiapan untuk mengimplementasikan hasil kajian serta studi banding ke berbagai negara.



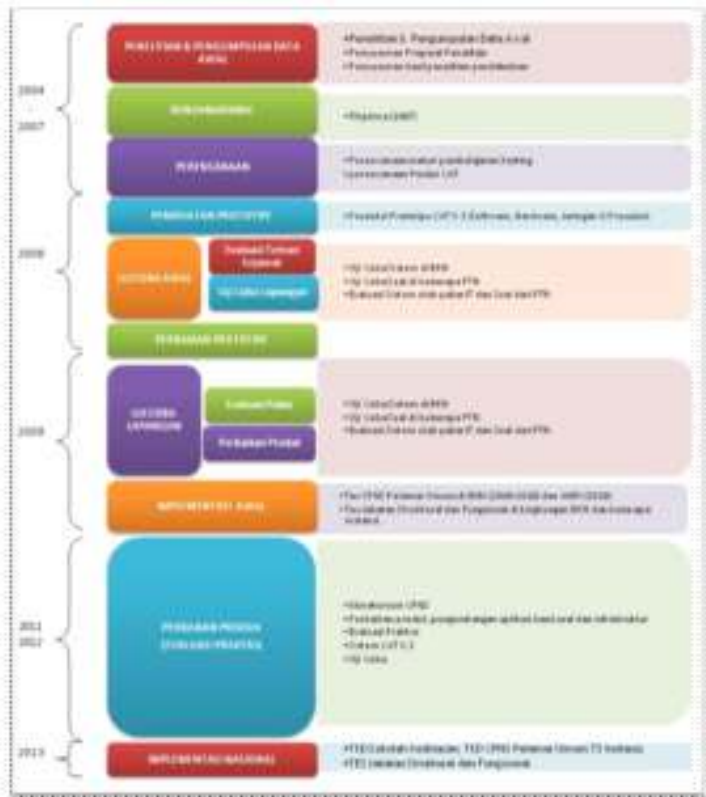




Bpk. Ka. BKN mengamati peserta tes dari ruang monitoring

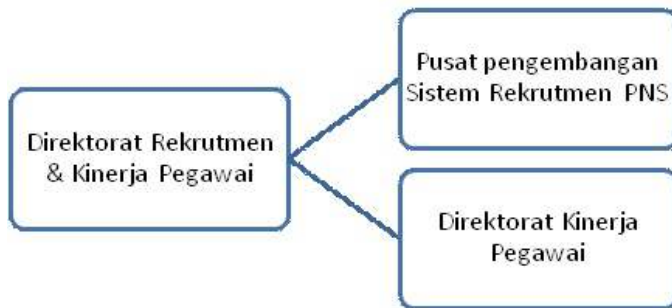


Bpk. Wakil Kepala BKN mencoba aplikasi CAT



Pada tahun 2008, dengan difasilitasi Biro Perencanaan dan Kerjasama Antar Lembaga serta Biro Umum dan Perlengkapan bekerja sama dengan Konsultan IT, Ditrekinpeg mulai membangun *CAT System* dengan melakukan perancangan *grand design*.

CAT System adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang merupakan inovasi kemajuan teknologi dengan penilaian secara obyektif yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar dan kompetensi kepegawaian. Adapun tahapan proses dalam merancang *grand design CAT System* adalah melakukan penelitian dan pengumpulan data awal, perencanaan, pembuatan *prototipe*, uji coba, dan perbaikan dan pengembangan.



Salah satu tuntutan reformasi birokrasi adalah melaksanakan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih transparan, obyektif, bebas KKN dan akuntabel. Oleh karena itu maka BKN pada bulan April 2013 merestrukturisasi Direktorat Rekrutmen dan Kinerja Pegawai menjadi Direktorat Kinerja Pegawai dan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS, yang langsung bertanggungjawab kepada Kepala BKN.

Dengan adanya restrukturisasi ini diharapkan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS lebih fokus untuk memikul tanggung jawab dalam menjalankan tugas pengembangan system rekrutmen dan seleksi CPNS. Sehingga system rekrutmen dan seleksi yang bersih dapat terwujud, hal ini untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih.



Direktur Rekrutmen dan Kinerja Pegawai melakukan *Benchmarking* ke *Civil Service Examination Resource Center* Philipina, 2005.

Banyak media tes yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi kompetensi. Ada pihak yang menggunakan tes tertulis, wawancara, atau tes praktek. Banyak pihak yang mempergunakan tes untuk tujuan-tujuan prediksi guna menyaring serta memilih calon-calon yang berpotensi sukses di bidang pendidikan dan pekerjaan-pekerjaan lain. Di mana perhatian lebih banyak diarahkan pada pemecahan masalah praktis dan pembuatan keputusan, dan bukannya pada hal-hal yang melatarbelakangi hasil tes. Di era teknologi informasi perkembangan IPTEK sangat mempengaruhi kebutuhan atas metode tes yang akan digunakan dalam pelaksanaan tes, harapannya agar pelaksanaan tes dapat berjalan dengan efisien, efektif, akuntabel, obyektif, dan transparan.

BKN sebagai institusi yang bertanggung jawab di bidang manajemen ASN dituntut mampu membangun system rekrutmen yang transparan, obyektif, bebas KKN, dan akuntabel. Sistem rekrutmen ASN yang dibangun berbasis komputer untuk menciptakan kredibilitas instansi pemerintah dalam penerimaan pegawai ASN, sekaligus menyaring para pegawai yang mumpuni di bidangnya sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar. Terkait dengan rekrutmen pegawai baru di *public sector* tidak terlepas dari formasi jabatan yang akan dilamar. Untuk mewujudkan hal tersebut, BKN di bawah Ditrekinpeg membangun sebuah protipe aplikasi *Computer Assisted Test (CAT) System*.

Prototipe *CAT System* menjadi bahan untuk membuat atau merancang sebuah *grand design CAT System* untuk meningkatkan mutu hasil rekrutmen dan seleksi pegawai dengan karakteristik:

1. Aplikasi dijalankan pada komputer dengan *platform windows* atau *open source* yang berbasis WEB.
2. Aplikasi menggunakan narasi untuk menjelaskan bahasan yang disajikan pada monitor komputer.
3. Aplikasi disertai video gerakan *mouse*, sehingga pengguna dapat dengan mudah menggunakannya.
4. Tutorial disertai teks yang berisi perintah pada layar monitor komputer agar peserta tes dapat langsung memahami dan tidak kesulitan dalam mempraktekkannya.



Standar Operating Prosedur CAT System mempunyai tujuan antara lain untuk mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dari masing-masing instansi dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara dan Instansi yang difasilitasi. Di samping itu juga memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari instansi terkait. Apabila dilihat dari fungsinya bahwa **Standar Operating Prosedur** mempunyai fungsi antara lain sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mempermudah pelacakannya serta sebagai pedoman dalam melaksanakan fasilitasi pelaksanaan *CAT System*.

Secara garis besar **Standar Operating Prosedur CAT System** terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yang tidak dapat terpisahkan yaitu persiapan, pelaksanaan dan pasca ujian. Untuk pasca ujian terbagi menjadi sub bagian yaitu pengolahan hasil dan backup database.

Persiapan

Untuk persiapan tes dapat dibedakan menjadi dua kegiatan yaitu :

1. persiapan yang terkait dengan sarana dan prasana termasuk kesiapan jaringan komputer dan komputer client; dan
2. persiapan untuk pelaksanaan tes yang terkait dengan registrasi peserta tes, skema ujian, dan skema soal berdasarkan instansi yang akan difasilitasi.

Pelaksanaan

Mengatur bagaimana mekanisme pelaksanaan tes dengan CAT system yang mencakup antara lain mengenai verifikasi data peserta, pelaksanaan ujian persesi sampai dengan pencetakan laporan persesi.

Waktu Pelaksanaan tes terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Tes Kompetensi Dasar waktu pelaksanaannya adalah 90 menit dan Tes Kompetensi Kepegawaian/UPKP waktu pelaksanaannya adalah 60 menit.

Pasca ujian

Pengolahan hasil

Dalam pengolahan hasil ujian adalah pencetakan secara keseluruhan hasil ujian berdasarkan instansi dan selanjutnya hasil pengolahan diserahkan kepada PANSELNAS CPNS atau Panitia dari Instansi dalam bentuk *hardcopy*

dan *softcopy*.

Backup database

Mengatur bagaimana mekanisme setelah pelaksanaan tes selesai yang mencakup backup database ujian perinstansi ke dalam secondary storage untuk pengamanan dan memastikan bahwa backup tersebut dapat digunakan kembali, selanjutnya melakukan *uninstall* database ujian perinstansi di dalam server. Pelaksanaan tes dengan CAT System dapat dilakukan di Kantor Pusat BKN, Kantor Regional BKN atau secara mandiri/*mobile test*. Untuk hasil tes, peserta dapat langsung mengakses nilai dilayar monitor masing-masing peserta dan secara realtime ditampilkan di TV LCD Monitor guna menjamin transparansi dan obyektivitas hasil seleksi, selanjutnya hasil seleksi dicetak untuk diserahkan kepada instansi. mekanisme fasilitasi pelaksanaan CAT System.



Mekanisme Pelaksanaan CAT System

Kriteria Penilaian

Untuk mengurangi atau menghilangkan serta mencegah adanya praktek KKN dalam menentukan kelulusan dipandang perlu untuk menggunakan metode tes dengan CAT (*Computer Assisted Test*). Dengan sistem ini, tes dapat dilaksanakan lebih cepat, efektif, efisien, akuntabel, obyektif, transparan serta menghindari terjadinya rekayasa. Peserta tes yang mencapai nilai tertentu dinyatakan berhak mengikuti tes tahap berikutnya.

Penilaian dilakukan dengan menggabungkan total nilai atau dengan *passing grade* yang telah ditetapkan. Ada tiga materi tes yang terdiri dari Tes Pengetahuan Umum, Tes Inteligensi Umum atau Tes Substansi Kepegawaian/Instansi, dan Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal sebanyak 100 soal dan total nilai tertinggi 500. Penilaian untuk setiap jenis tes dapat dilihat pada mekanisme penilaian di bawah ini.

Prosedur Penilaian CAT System

No	Jenis Soal	Cara Penilaian
1	Tes Pengetahuan Umum Tes Inteligensi Umum *)	Benar = 5 Salah = 0
2	Tes Substansi Kepegawaian / Instansi **)	Benar = 5 Salah = 0
3	Tes Karakteristik Pribadi	Jawaban dibuat skala 1-5

*) Materi Tes Kompetensi Dasar

**) Materi Tes Kompetensi Kepegawaian

Infrastruktur

Infrastruktur awal *CAT System* BKN pada tahun 2008 membangun laboratorium CAT yang terletak di Gedung II Lantai 2 (Gambar 1.4) yaitu sebuah ruangan yang dilengkapi dengan server sebagai penyimpanan soal, LCD proyektor untuk presentasi simulasi dan beberapa computer client yang terdiri dari 2 (dua) komputer untuk administrator dan 10 (sepuluh) *computer client* serta lengkap dengan jaringan LAN sebagai simulasi tes. Pembangunan sarana dan prasarana laboratorium ini bermanfaat untuk percontohan pembangunan CAT sebagai sarana tes bagi pelamar CPNS.



Laboratorium CAT System

Di samping ruang laboratorium, BKN juga menyediakan ruang CAT di Gedung III Lantai 6 (Gambar 1.5) yang dilengkapi dengan LCD Proyektor untuk pengarahannya atau presentasi, 4 (empat) buah kamera CCTV, 2 (dua) buah server, dan 40 komputer lengkap dengan jaringannya serta software aplikasi CAT dan dilengkapi dengan ruang monitoring dan ruang administrasi persyaratan peserta tes.



Ruang Tes di Gedung III Lantai 6



INFRASTRUKTUR COMPUTER ASSISTED TEST

1. Pengadaan Server CAT
2. Pengadaan Software Lisence
3. Pengadaan Personal Komputer
4. Pengadaan Meja Komputer
5. Pengadaan LCD Projector dan Bracket
6. Pengadaan UPS
7. Pengadaan AC Split
8. Pengadaan TV Plasma dan Pendukungnya
9. Pengadaan Camera Digital
10. Pengadaan Kursi Putar Cat
11. Pengadaan Printer LaserJet
12. Pengadaan CCTV dan Pendukungnya
13. Pembuatan Jaringan LAN Laboratorium Cat
14. Pengadaan Raised Floor Ruang Test dan Ruang Monitoring
15. Pekerjaan Instalasi Listrik Lab CAT
16. Redesain dan Renovasi Ruang Lab CAT

Tujuan dibangunnya ruang monitoring adalah untuk pemantauan setiap kegiatan tes dengan CAT System. Oleh karena itu, setiap pembatas antara ruang monitoring dengan ruang tes dipasang *two way mirror* di mana setiap orang yang ada di ruang monitor akan melihat peserta tes dan segala aktivitasnya, namun sebaliknya peserta tes tidak dapat melihat aktivitas di ruang monitoring. Selain itu, ruang monitoring dilengkapi 2 (dua) buah TV LCD yaitu 1 (satu) TV LCD yang terhubung dengan kamera CCTV dan 1 (satu) TV LCD terhubung dengan komputer untuk menampilkan nilai peserta tes secara *real time* berdasarkan rangking.

Sedangkan ruang administasi digunakan untuk kegiatan administrasi pelaksanaan *CAT System* serta dilengkapi 3 (tiga) komputer administrator dan 1 (satu) printer selain itu juga digunakan untuk menyimpan server yang tertanam database dan aplikasi *CAT System*.

Bertepatan dengan perayaan Ulang Tahun BKN yang ke 61 pada hari Senin tanggal 1 Juni 2009, di hadapan para peserta tes yang terdiri dari

mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian, *Computer Assisted Test (CAT)* diresmikan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan), Taufiq Effendi, dengan menandatangani Prasasti CAT bersama dengan Kepala BKN, Edy Topo Ashari. Dengan diresmikannya *CAT System*, maka ke depan pengembangan CAT akan terus dilakukan sebagai sarana salah satu alat (*tool*) untuk memperoleh SDM yang berkualitas.

Berikut adalah gambar peresmian *Computer Assisted Test (CAT)* oleh Bapak Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.



Penandatanganan prasasti peresmian CAT oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Bpk. Taufik Effendi

Seiring perkembangan kegunaan *CAT System* maka Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2011 membangun ruangan tes CAT System sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.7 dengan kapasitas 100 komputer client yang terletak di Gedung II dengan 2 (dua) lantai. Lantai 1 dipergunakan untuk registrasi peserta ujian serta dilengkapi ruang tunggu bagi peserta tes dan 200 (duaratus) loker tempat penyimpanan barang-barang peserta tes. Sedangkan untuk lantai 2 ada beberapa ruangan antara lain:

1. Ruang tes dengan jumlah komputer sebanyak 103 (seratus tiga) komputer client yang terdiri dari 100 (seratus) komputer client untuk tes, 2 (dua) komputer client untuk cadangan dan 1 (satu) komputer client untuk pengarah/pemaparan serta beberapa kamera CCTV.
2. Ruang monitoring digunakan pemantauan setiap kegiatan tes dengan CAT System yang dilengkapi dengan 2 (dua) buah TV LCD yaitu 1 (satu) TV LCD yang terhubung dengan kamera CCTV dan 1 (satu) buah TV LCD terhubung dengan komputer untuk menampilkan nilai peserta tes secara *real time* berdasarkan rangking.
3. Ruang Administrator dan Server digunakan untuk kegiatan administrasi pelaksanaan *CAT System* dan penyimpanan beberapa server yang akan digunakan untuk tes dengan *CAT System*. Ruang tersebut dilengkapi beberapa komputer yang berfungsi untuk administrator dan printer untuk pencetakan.



Ruang Tes di Gedung III Lantai 6

Aplikasi CAT System Versi 2.0



Tampilan login peserta



Tampilan soal pada peserta, soal akan diacak random dengan tingkat kesulitan sama antara peserta.



Tampilan hasil peserta

Sistem CAT ini didesain semudah mungkin, sehingga peserta test dipastikan dapat mengoperasikannya, sekalipun tidak pernah menggunakan komputer, karena hanya cukup meng-klik dengan mouse untuk memilih jawaban yang tampil di layar monitor. Uji coba sistem dilaksanakan di Kantor BKN Pusat pada tahun 2008 dengan melibatkan Pegawai BKN di Laboratorium CAT gedung III lantai 6.



Uji coba TKD dengan menggunakan CAT yang diikuti oleh pegawai BKN tahun 2008

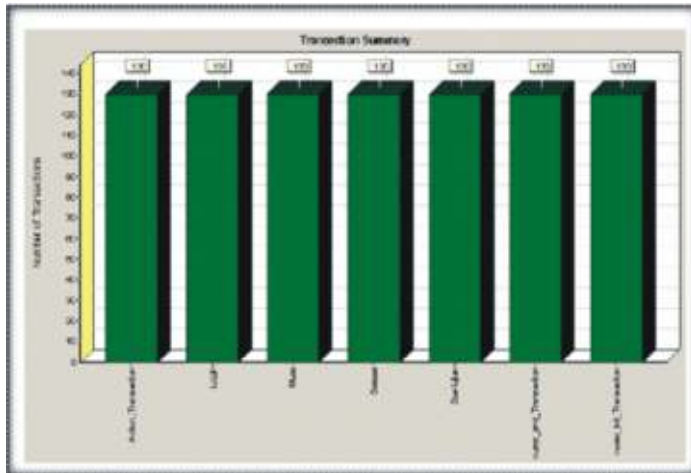


Uji Coba dengan mengundang mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian BKN



Uji Coba dengan mengundang Analis Kepegawaian BKN

Uji coba juga dilakukan dengan metode *Stress-Test* memakai software *Road-Runner* milik Kementerian Keuangan sehingga memperoleh hasil sebagai berikut;



Kesimpulan dengan skenario 130 *user client* per 0 detik aplikasi CAT 2013 dapat berjalan dengan baik.

Bank Soal

Persiapan Tes Kompetensi Dasar (TKD) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2013 dengan CAT tidak hanya berhenti pada infrastrukturnya saja, namun yang lebih penting adalah materi tes yang akan diujikan untuk menyaring peserta guna mendapatkan CPNS yang berkualitas. Tahapan dalam persiapan materi tes ini meliputi penentuan skema soal, re-validasi soal dan enkripsi soal.

Soal-soal yang digunakan sebagai materi TKD untuk seleksi CPNS tahun 2013 ini merupakan soal-soal yang diproduksi pada kurun waktu tahun 2009-2012, dan telah melewati beberapa tahapan diantaranya validasi internal dan validasi eksternal. Validasi internal dilakukan dengan cara cek silang antar Pengelola Bank Soal dengan pakar-pakar yang terkait, sedangkan validasi eksternal dilakukan dengan cara mengujikan soal-soal tersebut pada mahasiswa tingkat akhir di beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia.





Bagian IV

Implementasi CAT

PELAKSANAAN (INTERNAL, EXTERNAL)

Dalam praktek pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk Instansi Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota selama ini, secara normatif telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun secara empirik pada umumnya hanya memperhatikan aspek kuantitas yang semata-mata didasarkan pada kualifikasi pendidikan dan kurang memperhatikan aspek kualitas dan kompetensi.

Dalam rangka mewujudkan SDM ASN yang berkualitas, secara internal BKN terus melakukan ujicoba pelaksanaan seleksi dengan menggunakan *CAT System*. Terdapat beberapa hal yang harus dipersiapkan dalam tes dengan menggunakan *CAT System*, diantaranya adalah:

- A. Bank soal yang cukup, sehingga dapat mengadministrasi target soal yang valid, handal untuk mengukur kemampuan peserta tes.
- B. Karakter tes, soal yang diambil dari bank soal diatur sesuai spesifikasi yang diinginkan.
- C. Hardware dan software CAT mampu memadai kecepatan, penyimpanan dan grafis yang dibutuhkan.

Dengan keberhasilan ujicoba *CAT System* secara intern, maka mulai tahun 2009 BKN telah memberikan fasilitasi pelaksanaan *CAT System* baik untuk lingkungan BKN (internal) maupun instansi pusat/daerah (eksternal). Fasilitasi *CAT System* tersebut meliputi Tes Kompetensi Dasar, Tes Kompetensi Bidang, Tes Kompetensi Kepegawaian, dan UPKP/ Ujian Dinas. Tempat pelaksanaan *CAT System* antara lain:

- A. Kantor Pusat BKN yaitu Ruang *CAT System* Gedung III Lantai 6 dengan kapasitas 40 komputer client dan Gedung II Lantai 1 dengan kapasitas 100 komputer *client*.
- B. 12 (dua belas) Kantor Regional BKN masing-masing dengan kapasitas 50 komputer client.
- C. *Mobile test* atau mandiri, kapasitas komputer client tergantung dari instansi yang menyediakan.

Melihat animo tes menggunakan *CAT System* baik dari pemerintah pusat maupun daerah, maka pada tahun 2009 sampai tahun 2012 semakin banyak dan pertimbangan adanya moratorium penerimaan CPNS selama 2 tahun dalam kurun waktu tahun 2011 dan 2012, maka pada tahun 2013 Badan Kepegawaian Negara menargetkan fasilitasi dengan *CAT System* sesuai dengan Keputusan Presiden No. 1 Tahun 2013 adalah sebanyak 18 instansi pusat/daerah.

Dengan adanya kebijakan pemerintah terkait dengan penerimaan CPNS untuk formasi tahun 2013 melalui jalur pelamar umum ada 2 (dua) metode seleksi yang digunakan yaitu metode dengan *CAT System* dan Lembar Jawab Komputer (LJK), tentunya mempengaruhi realisasi dari target yang telah ditetapkan sangat jauh melampaui karena ada 73 instansi pusat/daerah yang menggunakan *CAT System* untuk seleksi CPNS Tahun 2013. Ini sebagai bukti bahwa system *CAT* dapat memberikan angin segar untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap penerimaan/ seleksi CPNS dan Jabatan secara bersih, transparan, obyektif, akuntabel dan bebas KKN. Secara garis besar dapat diketahui fasilitasi pelaksanaan *CAT System* untuk seleksi CPNS maupun jabatan dari tahun 2008 sampai tahun 2013 baik secara internal, eksternal dan pelaksanaan TKD CPNS 2013.

A. *Internal*

Pelaksanaan tes dengan *CAT System* secara internal yaitu di lingkungan Badan Kepegawaian Negara beberapa kali dilakukan antara lain untuk seleksi CPNS BKN yang meliputi Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang. Di samping itu *CAT System* juga dipergunakan untuk Tes Kompetensi Kepegawaian, Tes TOEFL, dan UPKP/ Ujian Dinas. Pelaksanaan *CAT System* dilakukan baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Regional BKN.

Adapun fasilitasi pelaksanaan *CAT System* di lingkungan BKN baik untuk seleksi CPNS maupun jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Tes Kompetensi Dasar untuk seleksi CPNS BKN Tahun 2009 dengan menggunakan system ranking dan Tes Kompetensi Bidang CPNS BKN Tahun 2009.
- 2) Tes Kompetensi Dasar untuk seleksi CPNS BKN Tahun 2010 dengan menggunakan *passing grade* 275 dan Tes Kompetensi Bidang CPNS BKN Tahun 2010 berpedoman pada Perka BKN Nomor 9 Tahun 2010 tentang Mekanisme Ujian Penyaringan CPNS dengan *Computer Assisted Test* di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Pelaksanaan TKD maupun TKB untuk pelamar calon pegawai negeri sipil BKN dilakukan 2 (dua) tempat yaitu di Gedung III lantai 6 Kantor Pusat BKN dan Kantor Regional II BKN Surabaya (*mobile test*). Tes Kompetensi Dasar diikuti oleh pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1374 orang. Sedangkan TKB diikuti sebanyak 493 pelamar calon pegawai negeri sipil yang telah lulus TKD dan tes potensi.
- 3) Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Pejabat Eselon I, II, III, dan Eselon IV.
- 4) Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Widyaswara di lingkungan BKN.

- 5) Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Analis Kepegawaian Keahlian dan Terampil.
- 6) UPKP dan Ujian Dinas
- 7) Ujian *TOEFL* tanpa *listening* dan Tes Potensi Akademik untuk persiapan bagi pegawai yang akan mengikuti seleksi beasiswa yang diadakan di Bappenas.
- 8) Tes Kompetensi Dasar untuk seleksi CPNS BKN Tahun 2013 dengan menggunakan *passing grade* sesuai PERMENPAN & RB Nomor 35 Tahun 2013 dan Tes Kompetensi Bidang CPNS BKN Tahun 2013.

b. Eksternal

Pelaksanaan tes dengan CAT System secara eksternal dilakukan untuk memfasilitasi instansi pusat/daerah yang akan melaksanakan seleksi CPNS maupun jabatan. Pelaksanaan CAT System tersebut dilakukan di Kantor Pusat BKN, Kantor Regional BKN maupun secara *mobile test* atau mandiri. Ada beberapa fasilitas seleksi CPNS dan jabatan dari tahun 2008 s/d 2013 antara lain adalah sebagai berikut:



Tes Kompetensi Dasar bagi Pelamar CPNS di lingkungan Arsip Nasional Republik Indonesia Tahun 2010 dilakukan secara *mobile test* dengan nilai ambang batas 250



**Tes Kompetensi Kepegawaian bagi Calon Analis Kepegawaian di lingkungan
Pemerintah Provinsi Papua**



**Tes Kompetensi Kepegawaian bagi Calon Analis Kepegawaian di lingkungan
Kementerian Kesehatan**



Tes Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat bagi para pegawai BKN



Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Pejabat Eselon II, III dan IV di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM



Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Pejabat Eselon II, III dan IV di lingkungan Pemerintah Kota Serang



Tes Kompetensi Kepegawaian untuk seleksi Calon Pejabat Eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung



Tes Kompetensi Dasar untuk calon Taruna Akademi Ilmu Pemasarakan dan Akademi Ilmu Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM

c. Tes Kompetensi Dasar CPNS 2013 dengan CAT System

Untuk mengurangi atau menghilangkan bahkan mencegah praktek KKN dalam menentukan kelulusan Tes Kompetensi Dasar ditetapkan standar nilai minimal kelulusan (*passing grade*) terhadap pelamar yang dinyatakan lulus.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari Pelamar Umum Tahun 2013 pasal 2 bahwa Nilai ambang batas Tes Kompetensi Dasar seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari Pelamar Umum tahun 2013, bagi instansi yang seleksinya menggunakan CAT System ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

60% dari nilai maksimal (175) Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 35, jadi nilai yang diperoleh maksimal 105;

50% dari nilai maksimal (150) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 30, jadi nilai yang diperoleh maksimal 75; dan

40% dari nilai maksimal (175) Tes Wawasan Kebangsaan dengan jumlah soal 35, jadi nilai yang diperoleh maksimal 70.

Fasilitasi pelaksanaan CAT System untuk seleksi CPNS formasi Tahun 2013 dalam rangka Tes Kompetensi Dasar sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) Instansi Pusat/Daerah. Pelaksanaan TKD dengan CAT System dimulai dari tanggal 29 September 2013 sampai 28 Nopember 2013 di 200 titik lokasi tes. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Instansi Pusat/Daerah yang difasilitasi dengan CAT ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

NO	INSTANSI	JUMLAH PESERTA
	Kementerian/Lembaga	159.026
1	Kementerian Koordinasi Politik Hukum dan Keamanan	194
2	Kementerian PAN & RB	706
3	Kementerian Luar Negeri	5.186
4	Kementerian Perdagangan	2.677
5	Kemendagri	999
6	Kementerian Dalam Negeri	2.475
7	Kementerian Energi & Sumber Daya Mineral	4.048
8	Kementerian Keuangan	56.332
9	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	3.903
10	Kementerian Hukum & HAM	7.995
11	Kementerian Kelautan dan Perikanan	13.925
12	Kementerian Pertanian	8.293
13	Kementerian Komunikasi & Informasi	1.074

14	Kementerian Pemuda & Olah Raga	660
15	Kemenko Kesejahteraan Rakyat	220
16	Kementerian Sekretariat Negara	971
17	Kementerian Sekretariat Kabinet	211
18	Kementerian Pekerjaan Umum	9.136
19	Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal	1.232
20	Kementerian Lingkungan Hidup	159
21	Kementerian Sosial	1.041
22	Kementerian Koperasi & UKM	417
23	Kementerian Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak	123
24	Bappenas	585
25	Komisi Yudisial	781
26	Mahkamah Konstitusi	177
27	Komnas HAM	583
28	Setjen DPR	935
29	LAPAN	977
30	BPS	1.788
31	BPK	2.072
32	BKN	1.747
33	BNPT	964
34	BNN	3.410
35	BNP2TKI	985
36	BSN	4.297
37	BIG	868
38	BATAN	509
39	Bapeten	189
40	BIN	499
41	BPKP	4.929
42	BKPM	1.051
43	BMKG	12
44	LKPP	805
45	PPATK	1.200
46	BPPT	3.956
47	LIPI	2.952
48	Arsip Nasional RI	527
49	Bawaslu	184
50	Ombudsman	67
II. Pemerintah Provinsi		78.901
51	DKI Jakarta	26.222
52	Jawa Tengah	9.331
53	Jawa Timur	28.243
54	Bengkulu	1.156

55	Sumatera Barat	5.637
56	Sulawesi Barat	7.198
57	Maluku	230
58	Maluku Utara	884
II. Pemerintah Kabupaten/Kota		25.361
59	Kota Salatiga	1.261
60	Kota Banjarmasin	179
61	Kota Banjarbaru	167
62	Kota Surabaya	9.078
63	Kab. Sidoarjo	3.805
64	Kota Depok	925
65	Kota Singkawang	150
66	Kota Sawahlunto	616
67	Kota Pekanbaru	726
68	Kab. Indragiri Hilir	1.040
69	Kab. Dharmasraya	745
70	Kab. Muara Enim	1.280
71	Kota Denpasar	1.699
72	Kab. Musi Rawas	1.458
73	Kab. Minahasa Tenggara	2.232
TOTAL		263.288

Tujuh puluh tiga Instansi Pusat/Daerah dibagi 3 (tiga) pelaksanaan baik menggunakan fasilitas CAT yang dimiliki oleh BKN maupun disiapkan secara mandiri oleh instansi pengguna yang tersebar di 200 (dua ratus) lokasi tes sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2

NO	INSTANSI	JUMLAH	JUMLAH LOKASI
1	Kementerian/Lembaga	50	170
2	Pemerintah Provinsi	8	15
3	Pemerintah Kabupaten/Kota	15	15
Jumlah		73	200

Titik Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar 2013



Pelaksanaan TKD CPNS Tahun 2013 di Kantor Pusat BKN



Pelaksanaan TKD CPNS Tahun 2013 di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru



**Pelaksanaan TKD CPNS Tahun 2013 secara *Mobile Test* di Gedung Badan
Teknologi Informasi dan Komunikasi (BATIK) Universitas Bengkulu**

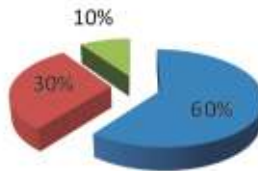
- 2) Waktu pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar dilakukan mulai tanggal 29 September 2013 sampai 28 Nopember 2013. Pelaksanaannya Tes Kompetensi Dasar dimulai pada tanggal 29 September 2013 dan dilakukan secara *Mobile Test/ Mandiri* di Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dibuka langsung oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pelaksanaan ini berlangsung selama 3 (tiga) hari. Sedangkan pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar yang terakhir adalah tanggal 25 Nopember sampai 28 Nopember 2013 untuk Tes Kompetensi Dasar CPNS Badan Kepegawaian Negara. Lebih jelasnya untuk jadwal TKD dengan *CAT System* dapat dilihat pada lampiran 2.

3) Jumlah Peserta Tes Kompetensi Dasar

Grafik 4.1

PESERTA TES KOMPETENSI DASAR DENGAN CAT

- Kementerian/Lembaga (159.026 peserta)
- Pemerintah Provinsi (78.901 peserta)
- Pemerintah Kabupaten/Kota (25.361 peserta)



Komposisi Jumlah Peserta Tes Kompetensi Dasar tahun 2013 yang menggunakan CAT



Bagian V

Quality Assurance

QUALITY ASSURANCE

A. Teknologi Informasi (unit PPSR)

Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur bahwa untuk memastikan system dapat berjalan dengan baik serta system teknologi yang dipergunakan CAT System sudah sesuai dengan kaidah dan peraturan yang berlaku, maka sebelum pelaksanaan tes dan setelah pelaksanaan tes secara keseluruhan selesai dilakukan audit system oleh BPPT dan Tim *Quality Assurance* dari Panitia Seleksi Nasional.

B. Soal (unit PPSR)

Pembangunan dan pengembangan Bank Soal dilaksanakan secara rutin, salah satunya dengan melakukan validasi soal ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan workshop pengembangan bank soal yang bekerjasama antara BKN dan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).

C. Metode Kuesioner

Untuk meningkatkan kualitas Sistem CAT dan Bank Soal, BKN melakukan Evaluasi pelaksanaan CAT system menggunakan kuesioner yang diisi oleh peserta TKD 2013 selesai melaksanakan ujian. dengan hasil sebagai berikut:

Hasil kuisisioner tentang Seleksi Penerimaan CPNS tahun 2013 dengan menggunakan sistem CAT.

1. Tingkat kesulitan pada soal yang disajikan:

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Mudah	346	3,23%
Sedang	5.951	55,52%
Sulit	4.421	41,25%
TOTAL	10.718	100%



Berdasarkan tabel dan grafik 1 dalam pernyataan Tingkat kesulitan pada soal yang disajikan, sebagian besar peserta menyatakan **sedang** sebanyak 5.951 peserta atau sebesar 55,52%, menyatakan **sulit** sebanyak 4.421 peserta atau sebesar 41,25% dan menyatakan **mudah** sebanyak 346 peserta atau sebesar 3,23%

2. Bahasa dalam soal yang disajikan:

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Mudah Dipahami	2.047	19,10%
Cukup Dipahami	7.387	68,92%
Sulit Dipahami	1.269	11,84%
Tidak Menjawab	15	0,14%
TOTAL	10.718	100%



Berdasarkan tabel dan grafik 2 dalam pernyataan Bahasa dalam soal yang disajikan, sebagian besar peserta menyatakan **cukup dipahami** sebanyak 7.387 peserta atau sebesar 68,92%, menyatakan **mudah dipahami** sebanyak 2.047 peserta atau sebesar 19,10%, menyatakan **sulit dipahami** sebanyak 1.269 peserta atau sebesar 11,84% dan **tidak memberi jawaban** sebanyak 15 peserta atau sebesar 0,14%.

3. Alokasi waktu yang telah ditentukan dengan jumlah soal yang disajikan:

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sesuai	7.608	70,98%
Kurang Sesuai	2.755	25,70%
Tidak Sesuai	345	3,22%
Tidak Menjawab	10	0,09%
TOTAL	10.718	100%



Sebanyak 7.608 peserta atau sebesar 70,98%, menyatakan **sesuai** sebanyak 2.755 peserta atau sebesar 25,70%, menyatakan **tidak sesuai** sebanyak 345 peserta atau sebesar 3,22% dan **tidak memberi jawaban** sebanyak 10 peserta atau sebesar 0,09%.

4. Transparansi penyelenggaraan tes dengan sistem CAT:

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sangat Transparan	5.567	51,94%
Cukup Tansparan	4.957	46,25%
Belum Transparan	174	1,62%
Tidak Menjawab	20	0,19%
Total	10.718	100,00%



Berdasarkan tabel dan grafik 4 dalam pernyataan Transparansi penyelenggaraan tes dengan sistem CAT, sebagian besar peserta menyatakan **sangat transparan** sebanyak 5.567 peserta atau sebesar 51,94%, menyatakan **cukup transparan** sebanyak 4.957 peserta atau sebesar 46,25%, menyatakan **belum transparan** sebanyak 174 peserta atau sebesar 1,62% dan **tidak memberi jawaban** sebanyak 20 peserta atau sebesar 0,19%:

5. Objektivitas penyelenggaraan tes dengan sistem CAT:

JAWABAN	RESPONDEN	PROSENTASI
Sangat Objektif	4.852	45,27%
Cukup Objektif	5.635	52,58%
Belum Objektif	212	1,98%
Tidak Menjawab	19	0,18%
Total	10.718	100,00%



Berdasarkan tabel dan grafik 5 dalam pernyataan Objektivitas penyelenggaraan tes dengan sistem CAT, sebagian besar peserta menyatakan **cukup objektif** sebanyak 5.635 peserta atau sebesar 52,58%, menyatakan **sangat objektif** sebanyak 4.852 peserta atau sebesar 45.27%, menyatakan **belum objektif** sebanyak 212 peserta atau sebesar 1,98% dan tidak memberikan jawaban sebanyak 19 peserta atau sebesar 0,18%.

6. Saran dan komentar

Di samping pernyataan sebagaimana tersebut di atas, peserta juga memberikan jawaban terbuka dengan menggunakan sistem CAT, adapun saran dan komentar dari peserta sebagai berikut:

- A. Ada pemisahan antara soal TWK, TIU dan TKP.
- B. Hasil ujian bisa langsung di publikasikan di internet pada saat selesai ujian.
- C. Passing grade hendaknya di umumkan sebelum CAT dimulai sehingga dapat memotivasi peserta ujian dalam pelaksanaan te.s
- D. Proses registrasi sebelum tes hendaknya dipersingkat.
- E. Jarak antar peserta terlalu dekat, menyebabkan tidak adanya privasi.
- F. Semoga kedepannya bisa dilaksanakan dari rumah masing-masing.
- G. Soal-soal tentang TKP kehidupan sehari-hari hendaknya seimbang dengan soal di kehidupan perkantoran.



Bagian VI

Pengembangan

Pengembangan CAT

1. Pengembangan CAT di Pusat dan Kantor Regional BKN secara *online* dengan menggunakan komunikasi berbasis VPN sehingga database seluruhnya akan terpusat (BKN Pusat Jakarta) dengan tujuan untuk mempermudah dari sisi administrasi, system dan pelaksanaannya;
2. Mengembangkan Standar Kompetensi Dasar secara nasional melalui Test Kompetensi Dasar berbasis Sertifikasi;
3. Registrasi seluruh instansi akan didorong menggunakan registrasi online secara terpusat melalui system seleksi CPNS Nasional (SSCN.go.id)
4.
 - a. Setiap peserta hanya bisa mendaftar pada satu instansi
 - b. Peserta yang tidak mempunyai Nomor Induk Kependudukan (NIK) tidak bisa mendaftar
 - c. Membangun standarisasi terhadap sistem rekrutmen terhadap syarat-syarat administrasi
 - d. Mempermudah proses pengolahan lebih lanjut seperti verifikasi administrasi
 - e. Dapat diintegrasikan antara aplikasi CAT System dengan SAPK
 - f. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait, seperti dengan BPS, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri
5. Untuk memfasilitasi bagi peserta yang *disabilitas*, akan dikembangkan aplikasi CAT System audio suara, sehingga peserta tes tidak perlu pendamping;
6. Untuk meningkatkan security dan meminimalisir joki akan dibuat data peserta dengan menggunakan *photo*.

Dipublikasikan oleh Biro Humas dan Protokol BKN

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS

Badan Kepegawaian Negara

Jl. Mayjen Sutoyo No.12 Cililitan, Jakarta Timur

website : www.bkn.go.id

e-mail : cat@bkn.go.id

Telp / fax : 021-80882938