

RENCANA EVALUASI NILAI AMBANG BATAS DALAM PENERIMAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

1

Dewi Sendhikasari Dharmaningtias*

Abstrak

Banyaknya peserta seleksi yang tidak lulus dalam penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) karena persoalan nilai ambang batas menyebabkan banyak formasi terancam tidak terisi. Hal ini bukan yang pertama kali terjadi dalam sistem penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Tulisan ini mengkaji mengenai rencana evaluasi nilai ambang batas dalam penerimaan PPPK. Penerimaan PPPK tidak hanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM Aparatur, tetapi juga sebagai salah satu alternatif kebijakan penyelesaian persoalan tenaga honorer (non-ASN) saat ini. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi dengan mengkaji dan mencari solusi terbaik seperti penerapan sistem ranking untuk mengatasi persoalan ini. Melalui fungsi pengawasan, Komisi II DPR RI dapat terus mendorong KemenPAN-RB dan BKN untuk melakukan evaluasi penerimaan PPPK sehingga ke depan tidak terjadi lagi persoalan serupa. Selain itu, melalui fungsi legislasi Komisi II DPR RI perlu terus mendorong penyelesaian persoalan tenaga non-ASN dengan segera melanjutkan pembahasan revisi UU ASN.

Pendahuluan

Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun 2022 yang diselenggarakan pemerintah ternyata menimbulkan persoalan terkait nilai ambang batas atau *passing grade*. Para peserta ujian mengeluh gagal dalam tes Seleksi Kompetensi PPPK Teknis 2022

karena *passing grade* yang tinggi dan tingkat kesulitan soal yang diujikan juga cukup rumit sehingga banyak sekali formasi yang terancam tidak terisi. Terkait hal itu, Anggota Komisi II DPR RI, Guspari Gaus meminta pemerintah melakukan evaluasi terhadap proses seleksi PPPK tersebut (dpr.go.id, 4 Mei 2023).

* Analisis Legislatif Ahli Madya, Pusat Analisis Keparlemenan Sekretariat Jenderal DPR RI, e-mail: dewi.sendhikasari@dpr.go.id.



Penerimaan calon Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diselenggarakan dari tahun ke tahun untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintahan. Persoalan nilai ambang batas menjadi salah satu persoalan yang terjadi tidak hanya pada penerimaan PPPK namun juga pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pada penerimaan CPNS Tahun 2018 misalnya, berdasarkan data panitia seleksi nasional CPNS 2018, dari 1.724.990 peserta yang mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), tercatat hanya 128.236 yang memenuhi nilai ambang batas. Hal ini menyebabkan banyak formasi yang terancam tidak terisi akibat banyak peserta tes tidak sesuai kualifikasi (Dharmaningtias, 2018: 25). Tentu saja persoalan ini harus menjadi catatan pemerintah dalam melakukan evaluasi kebijakan. Oleh karena itu, tulisan ini hendak mengkaji mengenai rencana evaluasi nilai ambang batas dalam penerimaan PPPK.

Nilai Ambang Batas PPPK

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menyebutkan bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK. PPPK adalah warga Negara

Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Selain untuk memenuhi kebutuhan SDM aparatur di pemerintahan, penerimaan PPPK juga merupakan salah satu alternatif kebijakan pemerintah dalam penyelesaian persoalan tenaga honorer (non-ASN) yang saat ini masih menjadi polemik dalam sistem kepegawaian di Indonesia.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Nomor 971 Tahun 2022 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2022, yang dimaksud nilai ambang batas adalah nilai minimal yang harus dipenuhi oleh setiap peserta seleksi. Selama ini, nilai ambang batas kelulusan ditentukan oleh masing-masing instansi pembina atau instansi sektoral masing-masing jabatan fungsional. Sementara soal-soal dalam *Computer Assisted Test* (CAT) disusun oleh instansi pembina masing-masing jabatan, bersama konsorsium yang terdiri dari berbagai perguruan tinggi (menpan.go.id, 3 Mei 2023).

Tabel 1. Nilai Ambang Batas Seleksi PPPK Jabatan Fungsional 2022

Seleksi	Jumlah Soal	Nilai Ambang Batas	Nilai Kumulatif (Paling Tinggi)
Teknis	90	Sesuai Jabatan	450
Manajerial	25	130	200
Sosiokultural	20		
Wawancara	10	24	40
Total	145	-	690

Sumber: KepMenPAN-RB No. 971 Tahun 2022.

Adapun nilai ambang batas seleksi PPPK jabatan fungsional tahun 2022 tidak jauh berbeda dengan nilai ambang batas seleksi PPPK pada tahun sebelumnya. Nilai ambang batas untuk seleksi teknis berdasarkan masing-masing jabatan terdapat dalam lampiran KepMenPAN-RB No. 971 Tahun 2022. Untuk nilai ambang batas seleksi manajerial dan sosiokultural yaitu 130, serta wawancara yaitu 24. Sedangkan nilai kumulatif paling tinggi untuk seleksi teknis yaitu 450, seleksi manajerial dan sosiokultural yaitu 200, serta seleksi wawancara yaitu 40 dengan total nilai kumulatif paling tinggi sebesar 690.

Rencana Evaluasi dari Pemerintah

Terkait persoalan nilai ambang batas dalam penerimaan PPPK tersebut, MenPAN-RB, Abdullah Azwar Anas, meminta Badan Kepegawaian Negara (BKN), untuk membuat simulasi dan kajian terkini terkait kelulusan dalam seleksi PPPK. *Pertama*, simulasi beberapa hal soal penyesuaian *passing grade* sedang dilakukan untuk potensi adanya afirmasi-afirmasi. *Kedua*, puluhan instansi pembina akan dikumpulkan agar ke depan kebutuhan instansi pembina bisa tetap terjawab dengan hasil rekrutmen yang ada. Hal ini dikarenakan KemenPAN-RB harus mengetahui kebutuhan kompetensi dari instansi pembina masing-masing jabatan. Sementara itu, Pelaksana Tugas (Plt) Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, menyatakan jajarannya akan melakukan simulasi atas afirmasi-afirmasi yang nantinya diterapkan, terutama terkait nilai ambang batas

dan masa kerja dari tenaga honorer (non-ASN). Hal ini juga terkait penyelesaian persoalan tenaga honorer yang masa tenggatnya November 2023 (money.kompas.com, 3 Mei 2023).

Di lain pihak, anggota Komisi II DPR RI, Guspari Gaus, menilai formasi tenaga teknis jangan sampai dibiarkan kosong karena dapat mengganggu kinerja pemerintahan. Kebutuhan PPPK teknis sebagai bagian dari ASN dalam menunjang kinerja pemerintahan, baik di instansi pusat maupun daerah sangat penting untuk pembangunan nasional. Apalagi saat ini pemerintah sedang gencar-gencarnya melaksanakan program proyek strategis nasional di seluruh penjuru tanah air. Oleh karena itu, perlu terobosan dan alternatif lain untuk menyelesaikan persoalan ini, seperti menetapkan sistem *ranking* untuk peserta yang tidak lulus *passing grade* atau menyesuaikan pengumuman hasil pasca-sanggah olah nilai Seleksi Kompetensi PPPK Teknis 2022 yang dilaksanakan mulai tanggal 11 Mei 2023 (dpr.go.id, 4 Mei 2023).

Jika menengok ke belakang terkait persoalan nilai ambang batas, pada penerimaan CPNS 2018 yang lalu terjadi hal serupa yang menyebabkan banyak peserta seleksi yang tidak lolos seleksi sehingga muncul kebijakan baru untuk mengatasi hal tersebut. Kebijakan tersebut yaitu penerapan sistem *ranking* yang ditetapkan dengan PermenPAN-RB Nomor 61 Tahun 2018 tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil dalam Seleksi CPNS Tahun 2018. Peraturan tersebut tidak mengubah atau

membatalkan peraturan sebelumnya tetapi memperkuat PermenPAN-RB Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas SKD Pengadaan CPNS 2018 (Dharmaningtias, 2018: 28-29).

Pembentukan peraturan baru tersebut merupakan alternatif kebijakan sebagai tindak lanjut dari adanya evaluasi kebijakan yang dilakukan pemerintah. Sekurang-kurangnya ada tiga kemungkinan tindak lanjut dari hasil evaluasi kebijakan yaitu: *pertama*, menghentikan kebijakan tersebut dan menggantinya dengan kebijakan yang baru; *kedua*, meneruskan kebijakan tersebut dengan melakukan perubahan-perubahan yang bisa bersifat mendasar ataupun hanya implementatif saja; dan *ketiga*, menjadikan keberhasilan dari kebijakan itu sebagai contoh bagi kebijakan lebih lanjut (Abidin, 2019: 178).

Terkait persoalan nilai ambang batas PPPK yang menyebabkan banyaknya peserta seleksi yang tidak lulus, maka KemenPAN-RB dan BKN dapat menjadikan contoh alternatif kebijakan yang pernah dilakukan pada penerimaan CPNS 2018 yang lalu, yaitu dengan menggunakan sistem ranking.

Penerapan sistem *ranking* pada penerimaan CPNS 2018 berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 61 Tahun 2018, yaitu menerapkan metode untuk pengisian formasi yang masih kosong dengan kombinasi antara sistem *ranking* untuk memilih tiga terbaik di setiap formasi yang kosong, serta adanya nilai minimum kumulatif sebesar 255 yang harus dipenuhi agar peserta yang diterima tetap berkualitas. Sistem perankingan dengan nilai kumulatif

minimum ini hanya berlaku untuk mengisi formasi yang kosong. Oleh karena itu, peserta yang telah lolos *passing grade* awal dipastikan tidak dirugikan (kominfo.go.id, 23 November 2018).

Jika melihat alternatif kebijakan tersebut, tentu saja memerlukan kajian dan evaluasi lebih lanjut karena adanya perbedaan mekanisme seleksi antara PNS dengan PPPK serta harus mempertimbangkan kondisi yang terjadi saat ini. Mengingat penerimaan PPPK juga merupakan salah satu alternatif penyelesaian persoalan tenaga honorer (non-ASN), maka KemenPAN-RB dan BKN perlu memperhatikan hal tersebut. Selain itu, KemenPAN-RB dan BKN diharapkan juga tetap memperhatikan sistem *merit* yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dalam pengambilan kebijakan agar tidak mengurangi kualitas SDM Aparatur yang diperoleh nantinya.

Penutup

Persoalan nilai ambang batas menyebabkan banyaknya peserta seleksi tidak lulus dalam penerimaan PPPK. Hal ini menyebabkan banyaknya formasi yang terancam tidak terisi. Oleh karena itu, pemerintah akan melakukan evaluasi terkait nilai ambang batas tersebut. Penerimaan PPPK berbeda dengan penerimaan CPNS terutama terkait peserta seleksi, mengingat peserta penerimaan PPPK saat ini diprioritaskan untuk menyelesaikan persoalan tenaga honorer (non-ASN), terutama tenaga pendidikan dan kesehatan. Selain itu, PPPK diharapkan dapat memenuhi

kebutuhan SDM Aparatur yang belum terpenuhi dengan jumlah PNS saat ini.

Melalui fungsi pengawasan, Komisi II DPR RI perlu terus mendorong Pemerintah dalam hal ini KemenPAN-RB dan BKN untuk melakukan evaluasi penerimaan PPPK sehingga ke depan tidak terjadi lagi persoalan serupa yang dapat menghambat jalannya pemerintahan, terutama pelayanan publik karena kurangnya SDM Aparatur. Selain itu melalui fungsi legislasi, Komisi II DPR RI dapat terus mendorong penyelesaian tenaga honorer (non-ASN) dengan segera melanjutkan pembahasan revisi UU ASN.

Referensi

- Abidin, Said Zainal. 2019. *Kebijakan Publik: Edisi 2*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Dharmaningtyas, Dewi Sendhikasari. 2018. Nilai Ambang Batas dalam Penerimaan CPNS 2018, *Info Singkat*, X (23), 25-30.
- “Kementerian PANRB Minta BKN Kaji Potensi Tingkat Kelulusan Soal Passing Grade PPPK”, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-minta-bkn-kaji-potensi-tingkat-kelulusan-soal-passing-grade-pppk>, diakses 10 Mei 2023.

“Legislator Minta Pemerintah Evaluasi Tahap Proses Seleksi PPPK Teknis 2022”, [dpr.go.id](https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/44367/t/Legislator+Minta+Pemerintah+Evaluasi+Tahap+Proses+Seleksi+PPPK+Teknis+2022), 4 Mei 2023, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/44367/t/Legislator+Minta+Pemerintah+Evaluasi+Tahap+Proses+Seleksi+PPPK+Teknis+2022>, diakses 9 Mei 2023.

“Pemerintah Evaluasi Nilai Ambang Batas PPPK”, [kompas.com](https://money.kompas.com/read/2023/05/03/130456526/pemerintah-evaluasi-nilai-ambang-batas-pppk), 3 Mei 2023, <https://money.kompas.com/read/2023/05/03/130456526/pemerintah-evaluasi-nilai-ambang-batas-pppk>, diakses 9 Mei 2023.

“Sistem Ranking Penerimaan CPNS Hanya untuk Formasi yang Kosong”, [kominfo.go.id](https://www.kominfo.go.id/content/detail/15423/sistem-ranking-penerimaan-cpns-hanya-untuk-formasi-yang-kosong/0/berita), 23 November 2018, <https://www.kominfo.go.id/content/detail/15423/sistem-ranking-penerimaan-cpns-hanya-untuk-formasi-yang-kosong/0/berita>, diakses 16 Mei 2023.