

POLICY BRIEF :

MUNDUR KENA MAJU KENA : SOLUSI ALTERNATIF KEBIJAKAN OPTIMALISASI PENGADAAN CASN 2024

Oleh. Bayu Hikmat Purwana, Analis Kebijakan Ahli Madya
Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Manajemen Talenta ASN Nasional, Lembaga Administrasi Negara.



EXECUTIVE SUMMARY

Kebijakan optimalisasi dalam pengadaan seleksi CASN sebagai langkah antisipatif pemerintah mengisi formasi kosong kepada pelamar yang telah memenuhi passing grade dan tidak masuk peringkat 3 (tiga) pada pada formasi awal yang dilamar sebelumnya tetapi penempatannya tidak sesuai dengan lokasi unit kerja yang dilamar menjadi pemicu mundurnya 1.967 orang Calon ASN. Hasil analisis disimpulkan bahwa proses penetapan pengisian formasi yang kosong oleh Panselnas yang hanya mempertimbangkan perolehan skor passing grade atau rangking dan pelamar hanya punya opsi, maju atau mundur. Policy brief ini menyajikan alternatif rekomendasi untuk melakukan penyempurnaan kebijakan optimalisasi hingga system pendukungnya untuk mendapatkan hasil akhir semakin banyak formasi yang terisi pada setiap kegiatan pengadaan ASN.

LATAR BELAKANG

Mobilitas talenta ASN nasional masih menghadapi sejumlah tantangan krusial. Artikel Tajuk Menanti Gerakan Talenta Nasional yang dimuat Ayo Bandung pada 22 April 2025 mengungkap berbagai faktor penghambat di tahap akuisisi, mulai dari belum adanya kriteria baku talenta nasional, proses penjangkaran yang membebani anggaran, hingga belum tersedianya peta jabatan dan sebaran talenta unggul (*future leaders*). Selain itu, keterbatasan akses calon talenta terhadap peluang pengembangan karier yang adil memperlihatkan bahwa infrastruktur manajemen talenta nasional belum berjalan.

Penyiapan talenta nasional dimulai dari penjangkaran talenta unggul instansi melalui akuisisi. Pada tahap ini calon talenta dijangkar dari seluruh pegawai potensial di internal, bahkan proses penjangkaran juga dilakukan kepada pegawai baru (Calon PNS). Pegawai baru yang lulus seleksi umumnya datang membawa kebanggaan dan rasa percaya diri kemudian mendapat sambutan hangat oleh instansi pemerintah yang dilamarnya. Namun, apa yang akan terjadi jika mereka datang ke tempat kerja dari hasil kebijakan optimalisasi?

Pelamar Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) tahun 2024 yang terkena kebijakan optimalisasi mencapai 16.167 orang, dan 1.967 orang memutuskan mengundurkan diri. Mundurnya CASN tersebut kemudian menjadi polemik nasional, salah satunya disampaikan Ketua DPR RI pada berita Ayo Bandung tanggal 28 April 2025 yang bertajuk Ribuan CPNS Malah Mengundurkan Diri di Seleksi Terakhir, Puan Maharani Usulkan Reformasi Rekrutmen ASN. Namun yang luput dari perhatian pemerintah adalah bagaimana penanganan habituasi kepada 82 persen CASN yang tidak mundur, dimana dikesempatan pertama bekerja di unit kerja yang tidak terpikir pada instansi yang dilamar sebelumnya? apalagi pada saat berhadapan dengan sambutan persepsi diri dari publiknya. Atau seiring dengan keberhasilan karier CASN tersebut, sepuluh atau dua puluhan tahun ke depan, bagaimana menjaga persepsi positif terhadap instansi yang dulu pernah menolaknya?

ANALISA MASALAH

Setidaknya ada tiga masalah utama yang mencuat secara nasional dalam proses seleksi CASN 2024 yaitu : (1) e-meterai, (2) penundaan pengangkatan, dan (3) kebijakan optimalisasi.

Masalah e-meterai muncul sebagai isu teknis yang mendapat perhatian dari Ombudsman RI. E-meterai merupakan salah satu syarat wajib yang harus dipenuhi oleh pelamar. Namun, pemenuhannya tidak diimbangi dengan kemudahan akses, kesiapan persediaan, serta kecepatan distribusi dalam sistem seleksi Calon ASN. Permasalahan ini dapat diselesaikan Panselnas dengan memperbaiki sistem pengadaan e-meterai hingga distribusinya.

Penundaan pengangkatan, keputusan penundaan pengangkatan CASN hasil seleksi 2024 oleh pemerintah menuai polemik, sejumlah CASN dirugikan akibat keputusan itu. Melihat jadwal seleksi nasional CASN, bahwa CPNS yang dinyatakan lulus pada awalnya akan dilaksanakan 22 Februari hingga 23 Maret 2025, dan peserta PPPK pengangkatannya dibagi dua tahap, tahap I Februari 2025 dan tahap II Juli 2025. Selanjutnya, pasca rapat Komisi II DPR dengan Kemenpan dan RB serta BKN, pemerintah menetapkan penundaan pengangkatan secara serentak, bagi CPNS ditunda hingga 1 Oktober 2025 dan PPPK pada 1 Maret 2026. Masalah tersebut sedang dalam proses penyelesaian Kemenpan dan RB serta BKN dengan intervensi langsung dari Presiden untuk melakukan langkah percepatan pengangkatan Calon ASN, paling lambat sudah diangkat pada Juni 2025, sedangkan PPPK dilakukan paling lambat Oktober 2025.

Kebijakan Optimalisasi, Kebijakan ini adalah langkah antisipatif pemerintah untuk memenuhi formasi jabatan baik pada kebutuhan umum atau kebutuhan khusus yang tidak terisi, normanya diatur dalam Kepmenpan 30 Tahun 2024 pada diktum ke 35 dan ke 36. Berdasarkan data BKN, 16.167 orang peserta pelamar CASN terkena kebijakan optimalisasi, namun 12 persen diantaranya atau sekitar 1.967 orang memutuskan mengundurkan diri. Pelamar yang terkena kebijakan optimalisasi adalah pelamar yang telah memenuhi passing grade dalam seleksi Calon ASN 2024 tetapi tidak masuk peringkat 3 (tiga) pada pada formasi awal yang dilamar. Selanjutnya oleh Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) mengeluarkan kebijakan optimalisasi untuk mengisi formasi yang kosong menyesuaikan dengan jabatan yang dilamar sebelumnya tetapi penempatannya tidak sesuai dengan lokasi unit kerja yang dilamar.

Meskipun proporsinya hanya 12 persen, hal ini tidak bisa dipandang sebelah mata. Mundurnya CASN yang dinyatakan lulus *passing grade* (hasil optimalisasi) pada tahap akhir seleksi merupakan gambaran negatif dari ketidaksiapan dalam mengantisipasi potensi risiko kebijakan pengadaan ASN, serta memicu munculnya kesan tendensius secara subjektif terhadap CASN yang memilih mundur. Masalah ini sedang dalam proses pengkajian untuk penyempurnaan kebijakan pengadaan CASN, di tengah tekanan politik oleh Kementerian PAN dan RB. Harapannya, ke depan negara tidak lagi kehilangan SDM berkualitas untuk memperkuat pelayanan publik dan tidak menjadi pemicu batalnya bonus demografi Indonesia



Kenapa Mundur ?

Pada periode penentuan kelulusan akhir pada kebijakan optimalisasi, pelamar dihadapkan pada 2 (dua) pilihan secara otomatis *by system* pengadaan CASN. Peserta akan dinyatakan lulus, namun dengan penempatan di lokasi unit kerja yang baru atau mundur dari proses seleksi. Kesannya seperti menjadi tahapan seleksi tambahan Final. Keputusan berat, harus cepat, dalam situasi mendesak, **Bak Simalakama**. Walhasil 1.967 orang mengundurkan diri.

Alasan pengunduran diri yang paling dominan adalah unit penempatan terlalu jauh dari rumah sebanyak 1.283 orang. Argumentasi ini sangat logis. Setiap pelamar pasti sudah memperhitungkan segala aspek berkaitan dengan lokasi kerja yang dilamar, seperti izin keluarga (orang tua/pasangan) atau kepentingan lain yang beririsan dengan lokasi kerja seperti alasan sedang menempuh studi lanjut, kontrak kerja mereka saat ini, kesehatan pasangan, dll.

Meskipun jumlah datanya tidak signifikan, deskripsi atas alasan-alasan lainnya tetap menarik untuk dicermati, seperti alasan kesehatan pribadi, salah memilih formasi, tidak dapat memenuhi kelengkapan dokumen, merasa tidak berhak lulus, dan penghasilan yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Alasan-alasan tersebut secara administratif berbanding terbalik dengan kondisi yang seharusnya terjadi berdasarkan prinsip kejelasan dan keterbukaan informasi pada tahap pengumuman lowongan, yang seharusnya telah memuat informasi mengenai unit kerja penempatan, kualifikasi pendidikan atau sertifikasi, rentang penghasilan per jabatan, syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, tata cara pendaftaran dan seleksi, serta layanan bantuan dan media sosial resmi yang dikelola panitia seleksi instansi pemerintah. Yang tidak diinformasikan adalah rentang besaran tunjangan kinerjanya.

Meskipun 12 persen calon pegawai terdampak kebijakan optimalisasi yang mengundurkan diri, formasi kosong tersebut harus segera diisi, terutama di sektor strategis seperti kesehatan, pendidikan, dan unit layanan yang berdampak pada ekonomi, perdagangan, serta kepentingan masyarakat lainnya. Kekosongan formasi bisa menjadi gambaran ketidaktepatan perencanaan (*forecasting*) kebutuhan antara kualifikasi pendidikan, tempat kebutuhan formasi yang membutuhkan serta potensi minat pelamar pada posisi yang ditawarkan.

Pengadaan pegawai yang digadang-gadang bisa dilakukan beberapa kali dalam satu tahun anggaran, menjadi momen berbenah secara menyeluruh. baik kebijakan pengadaan hingga system pendukungnya.

REKOMENDASI

Dalam rangka penyempurnaan pelaksanaan kebijakan optimalisasi, Panitia Seleksi Nasional perlu melakukan penyempurnaan untuk mendapatkan hasil akhir semakin banyak formasi yang terisi pada setiap kegiatan pengadaan CASN, dengan :

1. Pada fase adanya potensi penggantian pelamar yang akan ditempatkan pada lokasi unit kerja yang baru, diawali dengan menginformasikan kelulusan kepada 3 (tiga) pelamar yang memiliki nilai *passing grade* tertinggi pada setiap 1 (satu) formasi jabatan dengan harapan jika ada Pelamar yang mundur, maka *by system* akan diarahkan pada kandidat selanjutnya.
2. Optimalisasi juga tidak hanya secara normatif mempertimbangkan perolehan skor *passing grade* atau ranking semata, tapi bisa membaca peluang jarak dengan melihat isian data domisili (KTP) pelamar, dan pertimbangan ini pula bisa menjadi dasar keluarnya kebijakan bantuan fasilitas penunjang dan insentif apalagi jika formasinya berada di wilayah 3T (tertinggal, terdepan, terluar).
3. Sejak pendaftaran perlu dibuat transparansi pada formasi jabatan yang dilamar memiliki alternatif pilihan lokasi penempatan unit kerja yang bisa dipilih oleh pelamar dengan mengurutkan prioritas pilihannya, hal tersebut bisa menjadi penguat pernyataan siap ditempatkan dimana saja sesuai cakupan wilayah kerja Instansi yang dilamar.

