

Solusi Terhadap Integritas dan Transparansi dalam Proses Seleksi Pegawai BUMN: Studi Kasus Praktik Joki 2023

Hilma Harmen¹ Anggi Siva Kagita Br Surbakti² Delila Lumban Raja³ Kelvin Klementin⁴

Misael Artur Tarigan⁵ Navira Vianda⁶ Nopita Andiny⁷ Zaskia Maghfirah⁸

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,
Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Email: anggikagita10@gmail.com² delilalumbanraja@gmail.com³

klementinkelvin@gmail.com⁴ misaelartur605@gmail.com⁵ nara.vita01@gmail.com⁶

nopitaandiny@gmail.com⁷ zaskiamaghfirah03@gmail.com⁸

Abstract

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) are business entities in which most or all of the capital is owned by the State. Through direct investment of separated state assets, BUMN themselves act as providers of goods and services to the public, as well as being one of the sources of state revenue. Selection is the process of selecting applicants who best meet the selection criteria for available positions. There has been fraud in the BUMN selection process. The research that has been conducted aims to inform the public about cases of cheating by cheating during the BUMN selection test and what the impact will be received if they continue to commit such fraud. This research uses a qualitative approach using a descriptive method to describe in depth the case of jockeying in the BUMN selection. BUMN selection should be carried out with integrity and transparency. As a result of the absence of integrity and transparency in the selection of BUMN employees, many problems have occurred. Decreased integrity of the recruitment process, loss of public trust, abuse of connections and influence and so on. This research provides solutions to the problems that occur in the selection of BUMN employees.

Keywords: BUMN, Selection, Jockeying, Integrity, Transparency

Abstrak

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki oleh Negara. Melalui penyertaan langsung dari kekayaan negara yang dipisahkan BUMN sendiri berperan sebagai penyedia barang dan jasa kepada publik, serta menjadi salah satu sumber dari pendapatan Negara. Seleksi adalah proses memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia. Telah terjadi kecurangan pada proses seleksi BUMN. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk memberitahukan kepada masyarakat tentang kasus kecurangan dengan melakukan penjokian pada saat tes seleksi BUMN dan apa dampak yang akan diterima apabila tetap melakukan kecurangan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai kasus joki dalam seleksi BUMN. Seleksi BUMN harusnya dilakukan secara integritas dan transparansi. Akibat dari tidak adanya integritas dan transparansi pada seleksi pegawai BUMN, mengakibatkan banyak permasalahan yang terjadi. Menurunnya integritas proses rekrutmen, kehilangan kepercayaan publik, penyalahgunaan koneksi dan pengaruh dan lainnya sebagainya. Penelitian ini memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi pada seleksi pegawai BUMN.

Kata Kunci: BUMN, Seleksi, Joki, Integritas, Transparansi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen karyawan dan seleksi memainkan peranan penting untuk membantu perusahaan menjaga eksistensinya. Dalam industri yang kompetitif, perusahaan harus merekrut dan menyeleksi karyawan yang terbaik. Kualitas sumber daya manusia pada setiap pekerja bergantung pada kualitas kerangka kerja perusahaan, jika kerangka rekrutmennya

baik, maka perusahaan mendapatkan pekerja yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi (Prastiwi et al., 2022). Sebaliknya, jika kerangka rekrutmennya buruk, maka perusahaan akan menanggung kerugian, sebab sumber daya yang didapatkan oleh perusahaan tidak sesuai target yang diharapkan. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang krusial dalam mendukung kesuksesan tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam sebuah perusahaan yang melibatkan seluruh aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Rahayu, 2020).

Proses seleksi merupakan tahapan penting dalam rekrutmen yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik pada posisi tertentu di perusahaan. Tiap-tiap perusahaan mempunyai permasalahan yang berbeda dalam proses seleksi, akan tetapi masalah yang sering terjadi biasanya dikarenakan kecurangan, kurangnya alat ukur, terjadi bias seleksi, adanya diversitas, memanfaatkan koneksi dan lain sebagainya. Data terkini dari Deputy Bidang Sumber Daya Manusia, Teknologi, dan Informasi Kementerian BUMN Tedi Bharata membenarkan telah menerima laporan aktivitas perijokian dalam sebuah grup aplikasi pesan singkat berkedok bimbingan belajar, dan menyebutkan ada 39 peserta melakukan kecurangan yaitu menggunakan jasa joki untuk memanipulasi hasil ujian. “Berdasarkan penyelidikan, kami mengidentifikasi 39 nama yang tergabung dalam grup tersebut, otomatis seluruhnya gugur, dan bukan hanya digugurkan namun juga kami blacklist agar ke depannya tidak dapat mengikuti seluruh program lainnya yang dilakukan Kementerian BUMN dan BUMN,” ujar Tedi (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20230116/9/1618671/ada-39-nama>) Sistem seleksi yang tidak transparan dan rentan terhadap manipulasi dapat merusak citra BUMN sebagai institusi yang seharusnya beroperasi dengan profesionalisme dan efisiensi. Oleh karena itu, kasus ini menjadi momen penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem seleksi pegawai di BUMN agar lebih ketat, transparan, dan bebas dari praktik kecurangan. Reformasi dalam sistem ini tidak hanya untuk memperbaiki kualitas rekrutmen, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan publik terhadap lembaga yang mengelola sumber daya negara.

Tinjauan Pustaka

Seleksi adalah proses memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, Simamora (2004). Seleksi di tetapkan dalam berbagai bidang, baik dalam bidang pendidikan atau pun ketenaga kerjaan. Proses seleksi dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam suatu sistem, baik dalam pengambilan keputusan administratif maupun dalam aspek ilmiah. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki oleh Negara. Melalui penyertaan langsung dari kekayaan negara yang dipisahkan BUMN sendiri berperan sebagai penyedia barang dan jasa kepada publik, serta menjadi salah satu sumber dari pendapatan Negara.

BUMN sendiri diatur dalam Undang-undang yang mengatur Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003. Undang-undang ini telah diteken oleh Presiden Prabowo Subianto pada 24 Februari 2025. UU ini menegaskan bahwa penyelenggaraan BUMN berasaskan demokrasi ekonomi dengan prinsip-prinsip seperti kebersamaan, efisiensi berkeadilan, keberlanjutan, wawasan lingkungan, keseimbangan, kemajuan, kesatuan ekonomi nasional, dan tata kelola perusahaan yang baik. Dalam KBBI joki atau /jo-ki/ adalah orang yang mengerjakan ujian untuk orang lain dengan menyamar sebagai peserta ujian yang sebenarnya dan menerima imbalan uang. Joki di sini memiliki dampak yang bervariasi, yang dimana itu tergantung dengan konteks penggunaannya. Joki bisa saja di anggap legal atau

membantu dalam beberapa hal, tetapi ada juga yang menganggap bahwa joki ini curang, tidak layak, dan juga ilegal. Joki adalah fenomena yang berkembang di berbagai bidang, dari akademik hingga dunia digital. Karna kemudahan dari hal tersebut, kita harus bijaksana dalam memanfaatkan jasa joki ini, penting untuk memahami batasan etika dan hukum sebelum menggunakan jasa joki ini. (<https://kbbi.web.id/joki-3>)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai kasus joki dalam seleksi BUMN. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi. Menurut Yusuf (2014) Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis fenomena praktik joki dalam seleksi pegawai BUMN melalui kajian terhadap dokumen, dan literatur yang relevan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber sekunder. Data sekunder ialah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”(Sugiyono dalam Nuning, 2017). Data yang kami gunakan berupa artikel dari sumber berita yang membahas kasus joki dalam seleksi BUMN.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Integritas

Integritas dalam seleksi pegawai merujuk pada kejujuran, konsistensi, dan keteguhan dalam menjalankan proses rekrutmen sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika. Menurut McLeod (2021), integritas dalam proses seleksi pegawai berarti adanya keselarasan antara kebijakan yang dibuat dengan implementasi yang dilakukan, tanpa adanya unsur manipulasi atau penyimpangan. Dalam konteks BUMN, integritas sangat penting untuk memastikan bahwa hanya individu yang benar-benar kompeten dan memenuhi kualifikasi yang diterima sebagai pegawai.

Pengertian Transparansi

Transparansi dalam seleksi pegawai mengacu pada keterbukaan dalam setiap tahapan proses rekrutmen. Transparency International (2022) mendefinisikan transparansi sebagai akses terbuka terhadap informasi mengenai prosedur, kriteria, dan hasil seleksi yang dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan. Dalam rekrutmen pegawai BUMN, transparansi berperan dalam memastikan bahwa semua peserta memiliki kesempatan yang sama dan proses seleksi dilakukan dengan adil.

Praktik Perjokian dalam Rekrutmen Pegawai BUMN

Praktik perjokian dalam seleksi pegawai adalah bentuk kecurangan di mana seseorang menggantikan peserta asli dalam tes seleksi dengan tujuan membantu mereka lolos proses rekrutmen. Fenomena ini semakin marak terjadi seiring dengan berkembangnya teknologi yang memungkinkan identitas seseorang dipalsukan dalam ujian daring. Kasus perjokian dalam seleksi pegawai BUMN pada tahun 2023 menjadi bukti bahwa masih terdapat celah dalam sistem seleksi yang dapat dimanfaatkan untuk tindakan tidak jujur.

Permasalahan dalam Seleksi Pegawai BUMN

1. Penyalahgunaan Sistem Seleksi. Sistem seleksi yang ada saat ini masih memiliki kelemahan yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk melakukan kecurangan. Praktik

perjokian adalah salah satu bentuk penyalahgunaan sistem seleksi yang sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa pengamanan dalam proses rekrutmen masih perlu ditingkatkan agar celah-celah kecurangan dapat diminimalisir.

2. Menurunnya Integritas Proses Rekrutmen. Integritas proses seleksi menjadi menurun akibat adanya kasus kecurangan seperti penggunaan joki. Jika tidak segera ditindaklanjuti, hal ini dapat menyebabkan sistem seleksi kehilangan kredibilitasnya dan tidak lagi dipandang sebagai proses yang adil.
3. Kehilangan Kepercayaan Publik. Kepercayaan publik terhadap seleksi pegawai BUMN semakin menurun akibat banyaknya kasus kecurangan yang terungkap. Masyarakat mulai meragukan apakah seleksi benar-benar dilakukan berdasarkan kompetensi atau masih terdapat unsur nepotisme dan penyalahgunaan wewenang.
4. Ketidakadilan bagi Peserta yang Kompeten. Peserta yang mengikuti seleksi secara jujur dan memenuhi syarat merasa dirugikan karena harus bersaing dengan peserta yang menggunakan cara curang. Hal ini menciptakan ketidakadilan dan menurunkan motivasi individu yang benar-benar memiliki kualifikasi untuk bergabung di BUMN.
5. Penyalahgunaan Koneksi dan Pengaruh. Selain perjokian, bentuk kecurangan lainnya dalam seleksi pegawai BUMN adalah penggunaan koneksi dan pengaruh dari pihak dalam. Beberapa individu dengan akses ke orang-orang berpengaruh di BUMN dapat memperoleh keuntungan yang tidak adil dalam seleksi.
6. Kelemahan Sistem Pengawasan. Sistem pengawasan dalam seleksi pegawai BUMN masih memiliki celah yang memungkinkan kecurangan terjadi. Lemahnya verifikasi identitas, minimnya pemantauan terhadap proses ujian daring, serta kurangnya mekanisme pelaporan kecurangan menjadi faktor utama mengapa praktik perjokian masih marak terjadi.
7. Dampak Negatif terhadap Reputasi BUMN. Jika praktik kecurangan dalam seleksi pegawai terus berlanjut, maka reputasi BUMN sebagai lembaga yang profesional dan berintegritas akan tercoreng. Hal ini dapat menurunkan daya tarik BUMN sebagai tempat kerja dan mengurangi kredibilitas institusi di mata masyarakat.

Solusi untuk Meningkatkan Integritas dan Transparansi dalam Seleksi Pegawai BUMN

1. Perbaiki Sistem Seleksi yang Lebih Ketat dan Transparan. Sistem seleksi pegawai BUMN harus diperbarui agar lebih ketat dan transparan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:
 - a. Menggunakan teknologi verifikasi biometrik untuk memastikan identitas peserta.
 - b. Menerapkan sistem pengawasan berbasis kecerdasan buatan (AI) dalam ujian daring.
 - c. Meningkatkan keamanan sistem ujian untuk mencegah akses ilegal dari pihak ketiga.
2. Reformasi Pengawasan dan Kontrol Seleksi. Pengawasan terhadap proses seleksi harus diperkuat dengan cara:
 - a. Membentuk tim pengawas independen yang bertugas memastikan seluruh tahapan seleksi berjalan sesuai prosedur.
 - b. Melakukan audit berkala terhadap sistem seleksi untuk mengidentifikasi potensi celah yang dapat dimanfaatkan untuk kecurangan.
3. Sanksi yang Lebih Tegas dan Sistem Blacklist. Peserta yang terbukti melakukan kecurangan harus diberikan sanksi tegas, seperti:
 - a. Dimasukkan dalam daftar hitam (blacklist) agar tidak dapat mengikuti seleksi pegawai BUMN di masa depan.
 - b. Dicabut haknya untuk melamar di instansi pemerintah lain jika terbukti terlibat dalam praktik perjokian.

4. Peningkatan Transparansi Informasi Seleksi. Meningkatkan transparansi dalam seleksi dapat dilakukan dengan:
 - a. Menyediakan informasi yang lebih rinci mengenai tahapan seleksi dan metode penilaian.
 - b. Mempublikasikan daftar peserta yang lolos seleksi secara terbuka agar masyarakat dapat melihat bahwa proses dilakukan secara adil.
5. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen. Petugas rekrutmen harus diberikan pelatihan agar mampu mendeteksi dan mencegah praktik kecurangan. Penguatan kapasitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam rekrutmen akan membantu memastikan bahwa seleksi berjalan secara profesional dan transparan.

KESIMPULAN

Kasus praktik joki dalam seleksi pegawai BUMN tahun 2023 menjadi sorotan penting yang menggarisbawahi integritas dan transparansi dalam proses rekrutmen. Kasus ini bukan hanya sekadar pelanggaran aturan dan etika, tetapi juga menjadi ancaman serius terhadap kredibilitas BUMN sebagai lembaga negara yang mengelola sumber daya masyarakat. Praktik kecurangan seperti ini merusak hakikat dari seleksi yang adil dan kompetitif, di mana seharusnya hanya kandidat terbaik yang memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Tidak hanya sekadar tindakan individu, praktik joki ini mencerminkan adanya kelemahan sistemik yang perlu diatasi. Oleh karena itu, perbaikan sistem seleksi harus menjadi prioritas utama. Langkah-langkah seperti penerapan teknologi verifikasi biometrik, pengawasan berbasis teknologi, dan peningkatan transparansi informasi serta peningkatan kualitas SDM dalam rekrutmen juga menjadi langkah penting untuk memastikan proses seleksi yang adil dan efektif. Selain itu, penting untuk menekankan bahwa sanksi yang tegas dan sistem blacklist bagi pelaku kecurangan adalah langkah penting untuk memberikan efek jera. Dengan demikian, BUMN dapat memulihkan kepercayaan publik, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut, dan pada akhirnya, mencapai tujuannya sebagai penggerak ekonomi negara yang profesional dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azka, R. M. (2023). Ada 39 Nama, Erick Thohir: Pelaku Joki Tes BUMN Kami Blacklist! Diambil kembali dari [ekonomi.bisnis.com: https://ekonomi.bisnis.com/read/20230116/9/1618671/ada-39-nama-erick-thohir-pelaku-joki-tes-bumn-kami-blacklist](https://ekonomi.bisnis.com/read/20230116/9/1618671/ada-39-nama-erick-thohir-pelaku-joki-tes-bumn-kami-blacklist)
- Fraksi PKS DPR RI. (2023, Januari 18). Terkait Joki dalam Rekrutmen Pegawai BUMN, Politisi PKS Desak Pemerintah Perbaiki Sistemnya. Fraksi PKS. <https://fraksi.pks.id/2023/01/18/terkait-joki-dalam-rekrutmen-pegawai-bumn-politisi-pks-desak-pemerintah-perbaiki-sistemnya>
- Iryana, R. K. (2019). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. Jurnal Ekonomi Syariah STAIN Sorong.
- JadiBUMN.id. (2022, Mei 15). Prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada BUMN. JadiBUMN.id. <https://jadibumn.id/prinsip-gcg-pada-bumn>
- Kementerian BUMN Republik Indonesia. (2020). Rencana Strategis Kementerian BUMN 2020-2024. Kementerian BUMN RI. https://www.bumn.go.id/storage/kontenlaporan/files/files_1673249782.pdf
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. Jurnal E-Bis, 7(1), 61-80.
- Kompas.com. (2024, Juni 13). Pengangkatan Komisaris BUMN: Antara Transparansi dan Kontroversi. Money Kompas.

- <https://money.kompas.com/read/2024/06/13/144634326/pengangkatan-komisaris-bumn-antara-transparansi-dan-kontroversi>
- Kompasiana. (2023, Juni 1). Analisis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik pada BUMN di Indonesia. Kompasiana.com. <https://www.kompasiana.com/divamiranda1687/65a00d1a12d50f330d18c622/analisis-praktek-manajemen-sumber-daya-manusia-sektor-publik-pada-bumn-di-indonesia>
- Kompasiana. (2023, Juni 22). Menanggapi Kerentanan Teknis dalam Seleksi BUMN 2024. Kompasiana.com. <https://www.kompasiana.com/evridus1636/66422ecbc57afb75be764e24/menanggapi-kerentanan-teknis-dalam-seleksi-bumn-2024>
- Kontan. (2018, November 22). Transparan Rekrutmen Pimpinan BUMN. Kontan.co.id. <https://analisis.kontan.co.id/news/transparan-rekrutmen-pimpinan-bumn>
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. Jurnal ilmiah dinamika sosial, 1(2), 202-224.
- Transparency International Indonesia. (2022). 10 Prinsip Anti-Korupsi Badan Usaha Milik Negara. Transparansi Internasional Indonesia. <https://transparansi.id/wp-content/uploads/2022/09/10-Prinsip-Antikorupsi-BUMN.pdf>