

STRATEGI IMPLEMENTASI FACE RECOGNITION SEBAGAI INOVASI DALAM MENINGKATKAN AKURASI VERIFIKASI PESERTA SELEKSI ASN, MASTINA MAKSIN -

by Mastina Maksin

Submission date: 11-Jul-2023 04:56PM (UTC+0800)

Submission ID: 2129550532

File name: FIKASI_PESERTA_SELEKSI_ASN,_MASTINA_MAKSIN_-_mastina_maksin.docx (224.3K)

Word count: 4580

Character count: 30376



7

e-ISSN: 2775-0922

Jurnal Studi Inovasi

Vol. 2 No. 1 (2022): 54-62

<https://jurnal.studiinovasi.id/jsi>

1Di:

<https://doi.org/10.52000/jsi.v2i1.76>



Korespondensi

Email¹: mastinamaksin@upm.ac.id

Email²: nuruljannahlailatulfitria@gmail.com



Inovbook Publications

Wisma Monex 9th Floor

Jl. Asia Afrika No 133-137 Bandung,
40112



Karya ini dilisensikan di bawah
Lisensi Internasional Creative
Commons Atribusi Nonkomersial
sharelike 4.0.

1

STRATEGI IMPLEMENTASI *FACE RECOGNITION* SEBAGAI INOVASI DALAM MENINGKATKAN AKURASI VERIFIKASI PESERTA SELEKSI ASN

7 Mastina Maksin^{1*}, Nurul Jannah Lailatul Fitria^{2*}

7 Universitas Panca Marga Probolinggo | Jl. Raya Dringu, Krajan,
Pabean, Kec. Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67216

Disetujui: 20 Januari 2022

Abstract

This Governance towards good governance by applying the principles of bureaucratic reform. Bureaucratic reform is implemented in every sector, both as a form of service and implementation of the bureaucracy. Bureaucratic reform is also implemented to improve the quality of ASN. As in the procurement of CASN format 2021. The government applies Face Recognition technology. This research focuses on implementing the technology in the form of bureaucratic reform. This research uses qualitative methods with an orientation to the latest case studies. Research with case studies is research on the latest phenomena and is examined in detail with a certain point of view. Research with qualitative methods focuses on data input related to understanding the material, mechanism, process of phenomenon. So that it can be seen the mechanism for the application of face recognition technology in the procurement of CASN 2021 and associated with the form of bureaucratic reform. In particular, the principles of efficient, effective, and fair bureaucratic reform. The orientation of CASN procurement is not only on quantity but quality to get ASN who are smart, capable, and of high quality, free of fraud and free of KKN.

Keywords: ASN, Face Recognition, Minimize cheating

1abstrak

Tata kelola pemerintah menuju pemerintahan yang baik dengan menerapkan prinsip reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi diterapkan disetiap sektor, baik sebagai bentuk pelayanan dan pelaksanaan birokrasi. Reformasi birokrasi juga diterapkan untuk peningkatan kualitas ASN. Seperti pada pengadaan CASN formasi 2021. Pemerintah menerapkan teknologi Face Recognition. Riset ini berfokus pada penyelenggaraan teknologi tersebut dengan bentuk reformasi birokrasi. Riset ini menggunakan metode kualitatif dengan orientasi pada studi kasus terbaru. Riset dengan studi kasus merupakan riset pada fenomena terbaru dan ditelaah secara detail dengan sudut pandang tertentu. Riset dengan metode kualitatif berfokus pada input data terkait pemahaman materi, mekanisme, proses pada fenomena tersebut. Sehingga dapat diketahui mekanisme penerapan teknologi face recognition pada pengadaan CASN 2021 dan dikaitkan dengan bentuk reformasi birokrasi. Khususnya prinsip reformasi birokrasi yang efisien, efektif, dan keadilan. Orientasi pengadaan CASN tidak hanya pada kuantitas tapi kualitas untuk mendapat ASN yang cerdas, memiliki kemampuan, dan berkualitas tinggi bebas tindakan kecurangan dan bebas KKN.

Kata Kunci: ASN, Identifikasi Wajah, Meminimalisir Kecurangan

I. PENDAHULUAN

Good governance merupakan rancangan kegiatan pemerintah yang ditekankan dalam tata kelola administrasi publik. Masyarakat memiliki harapan tinggi kepada pemerintah untuk segera menerapkan *good governance* dalam kehidupan publik. Masyarakat menginginkan adanya gebrakan dalam penyelenggaraan pemerintah yang lama dengan pembaharuan pada penyelenggaraan pemerintah dengan prinsip *good governance*. Wujud dari gebrakan itu adalah adanya reformasi manajemen publik atau reformasi dalam birokrasi (Romli, 2008). Reformasi tersebut fokus pada gerakan perubahan dan perbaikan di seluruh alat pemerintahan yang melibatkan seluruh pihak (masyarakat, swasta, pegawai pemerintah, dan pejabat)

Reformasi juga masuk pada sistem birokrasi dengan pembenahan dari segala sektor. Khususnya pada masa perkembangan teknologi, sistem birokrasi menyesuaikan dengan modernisasi sistem dan teknologi. Pembenahan birokrasi di Indonesia memiliki prinsip reformasi birokrasi secara efisien, efektif dan terintegritas.

Prinsip tersebut masuk dalam bagian rencana nasional. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Intruksi dari regulasi tersebut memparkan bentuk renovasi tata kelola sumber daya manusia, tata lembaga, dan tata laksana dalam pemerintah tingkat pusat dan pemerintah tingkat daerah.

Reformasi birokrasi berkaitan secara langsung pada sektor kepegawaian negara. Aparatur sipil negara merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan (Prasojo, 2010). Lingkup pembenahan berorientasi pada sektor sumber daya manusia yang wajib ditingkatkan kualitasnya karena secara langsung akan mengoprasikam tata kelola birokrasi.

Perombakan dalam peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) diterapkan untuk calon aparatur sipil negara dan aparatur sipil negara. Artinya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CASN wajib menerapkan asas-asas reformasi birokrasi. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CASN yang transparan, adil, menentang KKN, dan terintegritas akan mendapatkan aparatur yang cerdas, memiliki

kompetensi sesuai bidang, dan terintegritas. Jika menginginkan *output* yang baik dan optimal maka perlu input yang baik dan pelaksanaan yang optimal.

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara menghadapi tantangan untuk mencegah dan mensterilisasi birokrasi dari rangkaian KKN dalam proses rekrutmen dan penyelesaian bahkan pasca rekrutmen. Pembaharuan rekrutmen CASN bertujuan memperoleh pegawai yang sesuai dengan kualifikasi, tanggung jawab, kuat pada komitmen, jujur dan transparan, akuntabel, berpartisipasi aktif, dan lainnya. Manajemen dalam tata kelola sumber daya manusia berkaitan dengan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen berkontribusi pada proses penyeleksian agar mendapatkan pegawai dalam pemerintahan yang baik dari sisi kualitas dan kuantitas (Daraba et al., 2019).

Proses rekrutmen dan seleksi CASN diterapkan dengan pengamanan dan prioritas yang ketat oleh Pemerintah dengan dukungan kinerja panitia seleksi nasional (panselnas) dan pengawas internal maupun pengawas eksternal. Khususnya rekrutmen dan seleksi CASN menerapkan asas-asas reformasi birokrasi, mengedapankan rekrutmen yang transparan, kesetaraan, dan menentang KKN.

Upaya dalam perbaikan rekrutmen dan seleksi CASN sesuai dengan konsep pemerintah berskala nasional. Peraturan Presiden nomor 81 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 - 2019. Instruksi regulasi tersebut memuat design reformasi berskala besar yang diselenggarakan dari tahun 2010 hingga tahun 2025. Grand Design Reformasi Birokrasi berorientasi pada pembenahan aparatur.

Kegiatan rekrutmen CASN sangat berperan penting dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, sehingga dipandang perlu menyempurnakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan aparatur negara sesuai dengan semangat reformasi birokrasi adalah perubahan paradigma dalam pengelolaan kepegawaian. Mengingat aparatur negara harus mampu mewujudkan suatu keadilan dan kebenaran di negeri ini. Karena kegiatan rekrutmen harus didasarkan oleh keterbukaan atau transparansi dan diketahui oleh masyarakat, sudah sangat jelas bahwa yang sangat rawan di negeri ini adalah proses rekrutmen CPNS karena banyaknya

kepentingan didalamnya oleh berbagai pihak, belum lagi tindakan yang dilakukan oknum yang memanfaatkan momentum rekrutmen untuk kepentingan personal. Maka sangatlah tepat agar segera dilakukan reformasi birokrasi dalam rekrutmen CPNS yang bersih dari unsur KKN.

Upaya pemerintah meminimalisir tindakan penyalahgunaan kewenangan seperti KKN dan bentuk kecurangan lainnya dengan berbagai strategi rekrutmen dan seleksi dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi yang modern. Contoh strategi yang diterapkan adalah sistem tes CAT agar mendapatkan calon peserta yang berkualitas dan memiliki kompetensi dasar yang memadai (Yuliandri & Erowati, 2019). Bukan hanya itu saja cara rekrutmen dengan menggunakan tes CAT ini lebih efisien dan efektif baik ditinjau dari segi waktu dan biayanya, serta tidak terlalu banyak menggunakan tenaga manusia atau panitia penyelenggara. Dengan demikian hasil yang kita harapkan akan dapat terwujud dalam mencari calon PNS yang berkualitas, yang nantinya akan mengisi jabatan di kuota kementerian, lembaga non-kementerian, instansi tingkat daerah.

Modernisasi dan perbaikan pada sistem rekrutmen dan seleksi CASN terus dikembangkan. Pada sistem rekrutmen dan seleksi CASN baik untuk CPNS dan CPPPK 2021, terdapat pembaharuan sebagai bentuk pengamanan test dan seleksi. Bentuk pembaharuan tersebut ada pada teknologi *Face Recognition*. Sistem ini diberlakukan untuk meminimalisir praktik kecurangan seperti calo atau joki pengerjaan test SKD CASN. Sistem ini berorientasi pada peserta yang hadir dan mengikuti test di lokasi ujian merupakan peserta yang mendaftar dan mengupload swafoto di <https://sscasn.bkn.go.id>.

Fenomena adanya tindakan kecurangan dengan memanfaatkan calo atau joki dalam menjawab soal SKD sudah terjadi setiap periode seleksi CASN. Pemanfaatan teknologi *face recognition* diharapkan dapat menangani dan mencegah tindakan kecurangan tersebut. Teknologi *face recognition* yang akan diterapkan pada seleksi CASN merupakan bentuk adopsi sistem dari sistem validasi peserta seleksi Sekolah Kedinasan. Sebelumnya verifikasi peserta yang memasuki

ruang test SKD dilakukan pemeriksaan dan pengecekan manual.

Penambahan fitur teknis ini telah ditambahkan dalam Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode CAT (*Computer Assisted Test*) BK. Intruksi pada regulasi menetapkan fitur *Face Recognition* merupakan teknologi validasi berdasarkan pengenalan wajah saat akan mengerjakan test CAT.

Oleh karena itu, riset ini ingin mengetahui bagaimana mekanisme deteksi wajah saat pelaksanaan seleksi rekrutmen. Apakah deteksi wajah dalam rangkaian pelaksanaan seleksi CASN menjadi indikator peningkatan reformasi birokrasi ataukah menimbulkan permasalahan baru dalam birokrasi. Penelitian ini lah yang akan memaparkan mekanisme penerapan *face recognition* dan pengaruhnya pada kualitas seleksi ASN. Peneliti akan memaparkan dalam penulisan ilmiah dengan mengkaitkan pada fenomena dan obyek pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CASN yang menerapkan fitur *Face Recognition* di tahun 2021 sebagai bentuk reformasi.

Reformasi merupakan perubahan secara signifikan dengan upaya yang maksimal. Reformasi dan masyarakat saling berkaitan khususnya dalam dinamika kehidupan. Proses perubahan dan pembaharuan akan terus terjadi dalam setiap era. Termasuk pada reformasi birokrasi terbentuk karena adanya ketidakpuasan dan ada banyak kekurangan dalam pelaksanaan birokrasi. Reformasi birokrasi diharapkan dapat menangani problem KKN. Strategi dalam reformasi birokrasi adalah pemerintah menjadi fasilitator bagi masyarakat; pemerintah mampu memperbaiki bentuk kekurangan dan meningkatkan untuk lebih produktif dan komprehensif; pemerintah dapat melakukan tugas pemberdayaan masyarakat dengan tepat guna dan tepat sasaran; pemerintah terus mengembangkan pelayanan publik yang kompetitif; Pemerintah dapat menjalankan misi dengan tepat dan baik; pemerintah memperhatikan dampak kebijakan publik tidak berorientasi pada kekuasaan; pemerintah dapat menerapkan entrepreneurship; pemerintah yang menerapkan demokrasi dan pelaksanaan desentralisasi bukan otoritas hirarki;

Pemerintah melibatkan peran tim work; dan pemerintah lebih fleksibel (Haryanto, 2007).

Pemerintah dengan prinsip pelaksanaan yang baik atau *Good Governance* merupakan penyelenggaraan pemerintah dengan orientasi prinsip *good governance* (Agus, 2017). Kerja sama oleh pemerintah, masyarakat atau publik, dan pihak swasta mengutamakan kinerja yang efisien, efektif, interaksi yang solid, dan berorientasi pada pembangunan pada 3 elemen tersebut. Pemerintah dan pihak swasta wajib berkontribusi dalam tata kelola sumber daya yang tersedia, sedangkan masyarakat merupakan pihak sebagai penyeimbang kekuatan.

Reformasi dapat berbentuk upaya peralihan teknik layanan publik yang birokratis elitis berubah pada birokrasi populis. Capaian *good governance* membentuk pembangunan dan paradigma birokrasi baru. Prinsip *good governance* dapat dijadikan acuan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Prinsip *good governance* menurut Dwiyanto (Agus, 2017):

a. Adanya bentuk Partisipasi warga

Masyarakat sebagai sektor publik dapat mengemukakan ide dan gagasan, menyumbangkan pendapat dalam tahap perumusan kebijakan untuk publik sebagai bentuk pelaksanaan hak masyarakat tanpa diskriminasi.

b. Adanya penegakan hukum

Negara hukum tentu memberlakukan konsep hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hukum diberlakukan untuk setiap warga yang ada dalam sebuah negara. Tegaknya hukum juga disesuaikan dengan value masyarakat, agar ada keselarasan dan tidak bertentangan. Hukum juga menjamin HAM setiap warga.

c. Adanya konsep transparansi

Prinsip keterbukaan dalam pemerintah menjadi tuntutan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah berupaya komunikasi publik dengan menyebarkan informasi dan data untuk publik dengan mudah, cepat, akurat, dan adil.

d. Adanya kesetaraan

Upaya pemerintah mengurangi kesenjangan sosial dengan memberikan kesempatan sama rata bagi seluruh warga dalam kehidupan, tidak ada perbedaan dalam memberikan kesempatan untuk bekerja,

memperoleh pendidikan, mengutarakan pendapat, dan lainnya.

e. Adanya daya tanggap

Daya tanggap ini orientasinya pesan dan harapan masyarakat dapat didengar dan ditampung oleh pemerintah yang dapat ditindaklanjuti untuk kesejahteraan masyarakat.

f. Adanya wawasan untuk kepentingan masa depan

Upaya pemerintah dengan orientasi kesejahteraan masyarakat dan penyelenggaraan birokrasi harus sesuai dengan menerapkan strategi yang tepat, disertai dengan arah tujuan visi dan misi.

g. Adanya akuntabilitas

Prinsip ini mengutamakan pemerintah sebagai penyusun kebijakan dapat bertanggung jawab atas kebijakan tersebut kepada publik.

h. Adanya pengawasan publik

Setiap tindakan pemerintah dan keputusan kebijakan publik perlu dan boleh diawasi oleh masyarakat sebagai bentuk kontroling pemerintah.

i. Adanya unsur efektivitas dan efisiensi

Efektifitas dan efisien menjadi unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Pemerintah wajib memiliki kompetensi dalam mengelola sumber daya sebaik mungkin tetapi tidak memutus ketersediaan sumber daya dan dapat mengoptimalkan nilai sumber daya. Indikator penilaian efektifitas dan efisiensi adalah kemudahan dalam layanan publik, pengenaan biaya layanan publik secara murah, ketepatan layanan publik untuk setiap program, layanan publik juga harus pada waktu yang singkat dan tidak berlarut-larut dalam pengurusan.

j. Adanya profesionalisme

Bentuk profesional dalam profesi sangat diperlukan, khususnya moral, etika, dan keaif¹⁸n bagi pegawai pemerintahan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari bentuk manajemen. MSDM juga memiliki unsur *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Unsur tersebut diimplementasikan pada tahapan pengelo¹² sumber daya manusia. Dimulai dengan pengadaan pegawai, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari program tersebut untuk mengoptimalkan

capaian organisasi. Artinya SDM dan capaian organisasi saling berkaitan dan berpengaruh besar. Konteks MSDM menerapkan fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi mencapai tujuan (Syamsurizal, 2016).

Rekrutmen dan Seleksi ASN

Proses rekrutmen dan seleksi pegawai khususnya ASN diselenggarakan menyesuaikan kebutuhan organisasi yang berkaitan dengan kuota pegawai yang menempati posisi dalam organisasi. Artinya, jika dalam sebuah instansi pegawai telah memenuhi kuota posisi dan diperkirakan kebutuhan pemenuhan tersedia untuk beberapa tahun kedepan maka tidak perlu menyelenggarakan proses rekrutmen dan seleksi pada periode tersebut (Agus, 2017).

Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Instruksi regulasi memaparkan bahwa pengadaan ASN adalah tahapan dalam bidang kepegawaian untuk memenuhi kuota formasi.

Inovasi dan novelty pada teknologi semakin mengalami perkembangan yang signifikan. Adanya teknologi khusus yang dibuat untuk mengecek dan deteksi wajah manusia (Suprianto, 2013). *Face Recognition* merupakan sistem teknologi yang mendeteksi struktur wajah, ukuran wajah. Pendeteksian wajah dengan mengabaikan citra background dan hanya fokus pada wajah. Sistem ini khusus mengidentifikasi citra wajah (Artotomo et al., 2019).

Sistem ini memanfaatkan unsur-unsur yang khusus seperti citra sumber, citra hasil pengolahan citra, citra hasil ekstraksi dan data profil seseorang (Budi et al., 2018). Pemanfaatan kedua dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi yang ringkas tapi padat guna, seperti kamera yang berfungsi menangkap citra wajah, komputer yang berfungsi mengolah data dan menyesuaikan foto yang di rekam oleh kamera dengan database pada komputer (Muliawan et al., 2015). Selanjutnya akan ditampilkan data dan informasi dalam database yang sebelumnya tersiapkan. Pengenalan wajah diperlukan sebagai alat pengawasan, penandaan otomatis (*automatic tagging*) dan interaksi robot dan manusia.

Proses deteksi wajah menerapkan metode blok diagram yakni: *face detection*, *feature extraction* dan *face recognition*. Keakuratan

pengenalan wajah dapat 100% dan dalam waktu relatif singkat. Ketentuan deteksi wajah dapat optimal dengan kemiringan maksimum $\pm 70^\circ$ dan jaraknya 20 - 120 cm. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pengenalan pada sistem ini adalah pencahayaan, jarak capture antara objek wajah dan webcam serta distorsi (kemiringan) wajah pada saat proses capture dilakukan. Dari pengujian sebanyak 50 kali didapatkan sebanyak 45 citra wajah berhasil dikenali sesuai dengan database. Sedangkan 5 citra wajah tidak berhasil dikenali. Tingkat akurasi sistem sebesar 90%. Wajah yang tidak berhasil dikenali dikarenakan wajah tersebut tidak terdapat dalam database (Kurniawati & Rama, 2015).

II. METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan metode kualitatif dengan orientasi pada studi kasus terbaru. Riset dengan studi kasus merupakan riset pada fenomena terbaru dan ditelaah secara detail dengan sudut pandang tertentu (Sugiyono, 2013). Riset dengan metode kualitatif berfokus pada input data terkait pemahaman materi, mekanisme, proses pada fenomena (Emzir, 2012). Riset melakukan kajian dengan studi pustaka, sehingga tidak ada lokasi kajian dan juga tidak ada informan atau narasumber. Selain itu sasaran penelitian ini memfokuskan pada pelaksanaan seleksi ASN dengan memberlakukan *Face Recognition* sebagai pembaharuan verifikasi peserta seleksi ASN. Riset ini memaparkan fenomena dari sudut pandang inovasi teknologi dengan kaitan sistem birokrasi dengan memperhatikan ciri khas kualitatif. Riset ini tidak hanya memaparkan fenomena yang nyata, tetapi hasil analisis dapat mengungkapkan value lainnya yang berkaitan dengan fenomena tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pelaksanaan Seleksi ASN

Proses pengadaan CASN tidak hanya untuk kepentingan jangka pendek sebagai pemenuhan kuota ASN, akan tetapi juga untuk kepentingan jangka panjang sebagai bentuk investasi aset (Simanungkalit, 2008). CASN menjadi aset dalam organisasi, menjadi rekan dalam organisasi yang terus ditingkatkan dan dikembangkan kualitas untuk kepentingan organisasi.

Bentuk peningkatan kualitas ASN tidak hanya saat menjabat, tingkat kualitas ASN diawali saat proses rekrutmen dan seleksi CASN. Awal dari penentuan kuota setiap instansi, penyebaran informasi rekrutmen CASN, proses seleksi, dan seterusnya perlu diadakan secara detail, transparan, adil, terintegritas, dan akuntabilitas. Hal ini dilakukan agar proses rekrutmen dan seleksi CASN meminimalisir dan mencegah tindakan keculasan dan praktek KKN oleh oknum-oknum.

Tindak keculasan seperti adanya peserta seleksi yang menggunakan jasa joki untuk mengerjakan soal-soal test CASN. Artinya yang mengerjakan soal test CASN adalah orang lain bukan peserta asli. Joki test CASN yang memasuki ruang ujian dan mengerjakan soal-soal test. Maka dari itu, pada pelaksanaan seleksi CASN 2021, BKN melakukan inovasi dalam proses seleksi CASN. Inovasi tersebut merupakan *face recognition* atau alat pendeteksi wajah bagi peserta yang telah terdaftar pada akun SSCASN dan lolos pada tahap seleksi administrasi.

Alat pendeteksi wajah ini akan diterapkan pada saat peserta melakukan registrasi di lokasi ujian. Sistemnya sudah ada *face recognition*. Dengan *face recognition* itu mulai dari saat registrasi. Peserta akan diminta membuka masker sebentar agar wajahnya terdeteksi oleh sistem. Sementara ini, secara teknologi, panitia belum mampu mendeteksi wajah peserta tanpa melepas masker. Setelah sistem mendeteksi bahwa wajah yang bersangkutan benar adalah peserta yang seharusnya, maka sistem baru akan bisa membuka sistem seleksinya.

Di wajah kita itu terdapat 47 titik yang bisa dikenali. Sistem ini menerapkan teknologi untuk menganalisa dan mencocokkan wajah saat dilokasi test dengan foto yang sebelumnya diunggah saat proses pendaftaran di SSCASN. Awal proses pendaftaran, peserta seleksi CASN diwajibkan unggah swafoto. Swafoto milik peserta akan tersimpan di pusat dan menjadi database dalam melakukan *face recognition* peserta seleksi.

Sebelum adanya sistem *face recognition*, pengecekan peserta dilakukan secara manual. Peserta yang akan mengikuti test akan mendapat pin sesuai dengan hari, sesi, dan nomor test. Celah waktu sebelum sesi test, banyak yang memanfaatkan dengan menukar posisi peserta dengan joki. Pengecekan

petugas dilakukan secara manual sebelum masuk ruang test. Sistem manual seperti ini banyak kelemahan seperti foto KTP dengan peserta terkadang ada perbedaan, pengecekan manual oleh petugas terkadang kurang optimal, waktu yang mepet dengan jam test, dan lainnya.

Maka dari itu, pihak Panselnas dari BKN menerapkan *Face Recognition* tahap kedua. Alat pendeteksi wajah akan dilakukan saat peserta akan membuka akun soal-soal test. Agar tindak keculasan seperti diatas dapat dicegah dan yang mengerjakan soal test benar-benar peserta test CASN. Situasinya *Face Recognition* difungsikan alat identifikasi peserta seleksi CASN sebagai pembuktian peserta ujian sesuai dengan data saat pendaftaran untuk meminimiliasir kecurangan joki yang menggantikan peserta ujian. Test CASN tahap pertama adalah ujian tulis dalam seleksi kompetisi dasar dengan materi TIU, TWK, dan TKP. Peserta seleksi CASN melakukan absensi bukti kehadiran dengan masuk pada sistem seleksi dan kamera akan merekam untuk mendeteksi wajah dan disesuaikan dengan database BKN. Wajah saat rekam real time dan database harus sesuai dan cocok, agar sistem terbuka.

Tes SKD CPNS 2021, fitur ini akan muncul sebanyak dua kali. Pertama, di saat registrasi awal. Kedua, di saat akan melaksanakan ujian. Pelaksanaan tes SKD CPNS 2021 yang menggunakan fitur *face recognition* ini diharapkan akan mencegah timbulnya tindakan kecurangan seperti pengerjaan tes oleh joki. Sistem seleksi CASN 2021 yang terbuka dan tidak ada unsur penyalahgunaan wewenang menandakan citra kualitas pemerintahan semakin baik. Keunikan pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CASN 2021, peserta mengunggah foto pribadi tanpa memegang KTP dan dokumen pendaftaran akun. Foto ini yang dijadikan database pada sistem pengadaan CASN oleh Panselnas

Perbedaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Sistem *Face Recognition* Pada Test CASN periode 2021

Tabel 1: Perbedaan Teknik Test Sebelum dan Sesudah Menerapkan *face recognition*

Jenis Perbedaan	Test CASN periode dibawah 2021	Test CASN periode 2021
Unggah Swafoto	Unggah swafoto dengan memegang KTP	Unggah swafoto tanpa memegang KTP

Kode test	Kode test didapat sesuai sesi, hari, nomor peserta yang di cek oleh petugas	Kode test diberikan sesuai sesi, hari, dan nomor peserta, dan ditambah dengan cek deteksi wajah
Pengecekan kesesuaian data dan foto saat mendaftar dan real time	Pengecekan dilakukan manual sebelum memasuki ruangan, panitia akan melihat foto dan wajah peserta.	Pengecekan dilakukan secara digital dengan sistem face recognition
Proses pengerjaan soal test dengan sistem CAT	Sebelum masuk pada akun untuk mengerjakan soal-soal test, peserta input kode sesi dan pin khusus	Sebelum masuk pada akun untuk mengerjakan soal-soal test, peserta input kode sesi dan pin khusus ditambah dengan sistem face recognition untuk membuka sistem.

Sumber : Badan Kepegawaian Negara

B. ²⁰ngadaan dengan Merit System

UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang lolos dalam setiap tahap seleksi CASN merupakan orang yang berprestasi, memiliki kualitas kompetensi, memiliki kecakapan dan kemampuan yang khusus. Jenis pengadaan CASN lebih modern dan non-diskriminatif. Teknik spoil sistem pada pengadaan ASN digantikan dengan novelty yang berprinsip pada reformasi birokrasi. Bentuk pembaharuan itu adalah sistem merit, intinya pengadaan CASN untuk menyaring sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, memiliki keahlian yang dapat diimplementasikan pada lembaga atau instansi. Agar kinerja pemerintahan semakin baik dan optimal.

Masa reformasi birokrasi membentuk konsep penyelenggaraan pengadaan ASN dengan sistem daring. Konsep single entry menunjukkan kepengurusan lebih modern dengan pengadaan tersistem pada satu pintu. Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CASN 2021 mengimplementasikan konsep tersebut. Masyarakat dapat mendaftar dan input data secara daring. Media pendaftaran disediakan oleh BKN melalui portal online dapat diakses secara nasional di <http://sscasn.bkn.go.id>.

Tata Cara Pendaftaran

1. Akses halaman website resmi sscasn.bkn.go.id
2. Tahap selanjutnya peserta wajib memiliki akun khusus dengan input nomor identitas diri, nomor yang tertera pada KK atau nomor identitas kelapa keluarga
3. Pembuatan akun peserta yang berhasil akan dilanjutkan dengan input data diri lainnya

4. Proses selanjutnya input sandi khusus dan unggah file digital yang berisikan KTP atau dokumen perekaman pendudukan, swafoto dan file lainnya.
5. Setelah pendaftaran akun, peserta seleksi CASN dapat mencetak informasi yang menyatakan telah mendaftar akun.
6. Peserta melanjutkan proses pemilihan posisi yang sesuai. Caranya masuk ke akun yang telah dibuat. Peserta akan diarahkan untuk memilih jenis seleksi dan daftar formasi. Peserta diwajibkan hanya memilih satu instansi dan satu formasi.
7. Setelah memilih formasi dan instansi, peserta diwajibkan mengupload dokumen yang sesuai dengan aturan instansi dan formasi yang dipilih.
8. Tahap selanjutnya, peserta wajib meresume pendaftaran. Tahap ini sebagai bentuk pengecekan ulang terkait data dan berkas yang diinput.
9. Final Resume, disertai dengan adanya kolom yang ditujukan untuk peserta mendownload kartu pendaftaran CASN.

Informasi tambahan terkait pengadaan CASN regulasi setiap instansi berbeda-beda. Seperti dari formasi, persyaratan, dokumen yang dibutuhkan dan teknik pendaftaran CASN. Terdapat tiga kategori, yaitu pengadaan CASN di Kementerian, Lembaga Non Kementerian, dan instansi daerah.

C. Hubungan Penerapan Face Recoognition Dengan Reformasi Birokrasi

Pemerintah khususnya BKN berupaya meningkatkan kualitas instansi dengan menerapkan prinsip reformasi birokrasi. Seperti pada sistem rekrutmen dan seleksi CASN 2021 yang menerapkan teknologi pendeteksi wajah untuk mengkoscek yang hadir untuk ujian sama dengan database panselnas. ¹³Reformasi kepegawaian atau reformasi aparatur sipil Negara merupakan bagian dari reformasi birokrasi.

Prinsip reformasi birokrasi yang sesuai dengan pelaksanaan *Face Recognition*, seperti:

1. Keefektifan

Rekrutmen dan seleksi CASN formasi 2021 menerapkan prinsip keefektifan, terlebih pengadaan CASN ini dilakukan di masa pandemi. Prinsip keefektifan berperan penting untuk capaian organisasi. Asas dari keefektifan

adalah capaian organisasi dengan upaya dapat diraih secara optimal baik dari segi jumlah dan mutu.

Pada banyak penelitian dan percobaan face recognition dapat mendeteksi wajah dan mencocokkan pada database hanya pada hitungan detik (Budi et al., 2018). Proses *face recognition* berkaitan dengan ada pada jumlah database, semakin banyak database maka tingkat pengenalan sistem semakin tinggi. Keakuratan pengenalan wajah berkaitan juga dengan jenis database, prosentase pengenalan pada database.

Terdapat kendala pada pelaksanaan *face recognition*, peserta saat unggah swafoto mengirimkan foto yang diedit atau kualitas pencahayaan foto yang kurang optimal. Sehingga saat perekaman real time untuk di cocokkan, banyak peserta yang gagal face recognition sehingga akurasi tidak terbuka dan tidak muncul kode test.

Face recognition cukup efektif mencegah tindakan curas dengan pergantian peserta dengan joki test. Jika pengecekan manual masih banyak human error, jika dicek dengan teknologi maka akan lebih akurat karena ada teknik dan database yang tersimpan.

2. Efisien

Prinsip efisiensi dalam penerapan *Face Recognition* pada rekrutmen dan seleksi CASN formasi 2021 berkaitan dengan kualitas pengadaan CASN 2021. Efisiensi terdapat pada bentuk efisiensi pengawasan. Panitia tidak perlu memantau satu persatu setiap sesi yang keluar masuk ruang ujian. Akan tetapi cukup melakukan pantauan. Alasannya sistem CAT akan terbuka saat peserta melakukan face recognition. Jika peserta akan berbuat curang saat pelaksanaan test juga tidak bisa. Karena terdapat 2 tahap *face recognition*, saat validasi peserta dan saat diruang ujian.

Efisiensi kedua adalah pemerintah hanya membeli 1kali dan dapat digunakan untuk periode selanjutnya. Sebelum diterapkan pada pengadaan seleksi CASN2021, teknologi *face recognition* juga diterapkan saat pengadaan seleksi sekolah kedinasan tahun 2021. Selain itu teknologi *face recognition* dapat digunakan untuk absensi pegawai (Syuhada et al., 2018).

3. Keadilan

Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CASN formasi 2021 menerapkan prinsip keadilan. Seluruh masyarakat memiliki

peluang yang sama untuk menjadi ASN dengan mengikuti tahapan seleksi. Hal tersebut juga menggambarkan adanya kesetaraan hak atau menghargai HAM (Sholeh, 2008). Pemerintah menentang adanya praktik KKN dan keculasan. Penerapan face recognition merupakan salah satu upaya adanya tindak keadilan untuk seluruh masyarakat. Teknologi ini telah dipaparkan memiliki fungsi mendeteksi wajah peserta ujian CASN, agar yang mengerjakan benar-benar peserta ujian. Prinsip keadilan disini mencegah orang lain bertindak tidak adil dan berbuat curang serta merugikan peserta lainnya. Penerapan *Face Recognition* adalah bentuk pembenahan kualitas ASN baik dari kecerdasan, skill, dan etika.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Pemerintah menerapkan reformasi birokrasi di setiap sektor, tidak hanya saat pelayanan publik dan penyelenggaraan birokrasi tetapi juga saat manajemen sumber daya aparatur sipil negara. ASN tidak hanya cerdas, memiliki kemampuan, dan loyal tetapi juga kualitas lainnya perlu ditingkatkan. Peningkatan kualitas tidak hanya saat menjadi ASN, tapi diawali saat proses rekrutmen dan seleksi CASN. Strategi pemerintah meningkatkan kualitas pengadaan ASN dengan memanfaatkan teknologi tepat guna. Seperti pendaftaran daring, CAT, dan skor nilai dapat dilihat langsung. Pemanfaatan teknologi terbaru adalah *face recognition*. Sistem deteksi wajah untuk peserta ujian sebagai bentuk validasi yang hadir pada saat ujian dan yang mengerjakan soal ujian merupakan peserta yang telah terdaftar bukan joki ujian. Sistem ini mencerminkan citra organisasi yang transparansi, jujur, bebas KKN, efektif, dan efisien.

Saran

Pemerintah dapat terus mengembangkan sistem face recognition dengan alat-alat yang lebih canggih. Sehingga deteksi lebih akurat.

Pemerintah dapat menerapkan *face recognition* pada sistem absensi ASN dan duplikasi pada sistem kerja dan pendataan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Panca Marga yang telah mendukung penulis khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2017). *Rekrutmen dan pengembangan pns dalam perspektif*. Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 9(2).
- Artotomo, W., Repi, V. V. R., & Azman, N. (2019). *Perancangan Sistem Identifikasi Wajah dengan Teknik Feature-Based pada Aplikasi Safety Box*. Jurnal Ilmiah Giga, 17(2), 55. <https://doi.org/10.47313/jig.v17i2.539>
- Budi, A., Suma'inna, S., & Maulana, H. (2018). *Pengenalan Citra Wajah Sebagai Identifier Menggunakan Metode Principal Component Analysis (PCA)*. Jurnal Teknik Informatika, 9(2), 166-175. <https://doi.org/10.15408/jti.v9i2.5608>
- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). *Implementasi Rekrutmen Cpus Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja, 9(1), 109-122. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v9i1.319>
- Emzir. (2012). *Metodologi Peneelitian Kualitatif, Analisis Data.*, Rawajali Perss.
- Haryanto, A. T. (2007). *Upaya Menciptakan Birokrasi Yang Efisien, Inovatif, Responsif Dan Akuntabel*. 7(2), 160-171.
- Kurniawati, A. T., & Rama, A. R. D. (2015). *Aplikasi Pengenalan Wajah Menggunakan Metode Eigenface Dengan Bahasa Pemrograman Java*. Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Terapan III, 1, 1-5.
- Muliawan, M. R., Irawan, B., & Brianorman, Y. (2015). *Implementasi Pengenalan Wajah Dengan Metode Eigenface Pada Sistem Absensi*. Jurnal Coding, Sistem Komputer Untan, 03(1), 41-50. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jcsko/mmipa/article/viewFile/9727/9500>
- Prasojo, E. (2010). *Reformasi Kepegawaian Indonesia: Sebuah Review*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 4(1).
- Romli, L. (2008). *Masalah reformasi birokrasi*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 2(2), 1-8. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/149/129>
- Sholeh, B. (2008). *Perilaku dan Etika Pegawai Negeri : Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS PERILAKU*, 2(2), 43-52.
- Simanungkalit, J. H. U. P. (2008). *Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, 2(1), 59-95.
- Sugiyono. (2013). *Medode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suprianto, D. (2013). *Sistem Pengenalan Wajah Secara Real-Time*. Sistem Pengenalan Wajah Secara Real-Time Dengan Adaboost, Eigenface PCA & MySQL, 7(2), 179-184.
- Syamsurizal. (2016). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jurnal Warta, 49(01), 1-9. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Syuhada, F., Suta Wijaya, I. G. P., & Bimantoro, F. (2018). *Pengenalan Wajah Untuk Sistem Kehadiran Menggunakan Metode Eigenface dan Euclidean Distance*. Journal of Computer Science and Informatics Engineering (J-Cosine), 2(1), 64-69. <https://doi.org/10.29303/jcosine.v2i1.74>
- Yuliandri, R., & Erowati, D. (2019). *Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kementerian Keuangan Republik Indonesia*. Journal of Politic and Government Studies, 8(2).

STRATEGI IMPLEMENTASI FACE RECOGNITION SEBAGAI INOVASI DALAM MENINGKATKAN AKURASI VERIFIKASI PESERTA SELEKSI ASN, MASTINA MAKSIN -

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scilit.net Internet Source	6%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	www.coursehero.com Internet Source	2%
4	www.kompas.com Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Tidar Student Paper	1%
6	tirto.id Internet Source	1%
7	jurnal.studiinovasi.id Internet Source	1%
8	ombudsman.go.id Internet Source	1%

zombiedoc.com

9	Internet Source	<1 %
10	jurnal.stkipkusumanegara.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
12	eprints.ui.ac.id Internet Source	<1 %
13	Jevon Adijenda Adijenda Parkher, Dasril Radjab. "PENGATURAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN", Limbago: Journal of Constitutional Law, 2021 Publication	<1 %
14	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
15	kupang.tribunnews.com Internet Source	<1 %
16	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
17	1library.co Internet Source	<1 %

18

Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2016

Publication

<1 %

19

abdinegaramuda.org

Internet Source

<1 %

20

repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

21

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On