

## Hegemoni Tes CPNS 2024: Dampak Psikologis dan Sosial terhadap Masyarakat dalam Mencapai Kesetaraan Peluang Kerja di Sektor Publik

Nurhikmah

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

\*Corresponding Author: [hikmahnur192@gmail.com](mailto:hikmahnur192@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article history:

Received: 01-9-2024

Revised: 01-10-2024

Accepted: 02-10-2024

Published: 29-10-2024

#### Keywords:

CPNS Selection;

Equality;

Public Perception.

---

### ABSTRACT

The phenomenon of the selection of Civil Servant Candidates (CPNS) in Indonesia has created a hegemony that influences people's mindsets regarding economic stability and social status, with the profession of State Civil Apparatus (ASN) considered the standard of career success. This study aims to examine the psychological and social impacts of the hegemony of the 2024 CPNS selection on society and its implications for equal employment opportunities in the public and non-government sectors. Using a library research approach, this article analyzes various literature related to social pressure, psychological anxiety, and public perception of ASN. The results of the study indicate that the hegemony of the CPNS selection causes psychological impacts in the form of stress and anxiety on prospective participants, especially due to high expectations from the social environment. In addition, this hegemony also causes inequality in equal employment opportunities, where the non-government sector is often seen as less promising. To overcome these impacts, this study recommends strengthening career education, increasing access in the non-government sector, and providing psychological assistance services. Thus, it is hoped that the public will have a more balanced perception of the career opportunities available, in order to achieve a more inclusive and competitive workforce diversification.

---

### Info Artikel

#### Kata Kunci

Seleksi CPNS;

Kesetaraan;

Persepsi Masyarakat.

---

### ABSTRAK

Fenomena seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia telah menciptakan hegemoni yang memengaruhi pola pikir masyarakat terkait stabilitas ekonomi dan status sosial, dengan profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) dianggap sebagai standar keberhasilan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak psikologis dan sosial dari hegemoni seleksi CPNS 2024 terhadap masyarakat serta implikasinya terhadap kesetaraan peluang kerja di sektor publik dan non-pemerintah. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan, artikel ini menganalisis berbagai literatur yang terkait dengan tekanan sosial, kecemasan psikologis, dan persepsi masyarakat terhadap ASN. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa hegemoni seleksi CPNS menimbulkan dampak psikologis berupa stres dan kecemasan pada calon peserta, terutama akibat ekspektasi tinggi dari lingkungan sosial. Selain itu, hegemoni ini turut menyebabkan ketimpangan kesetaraan peluang kerja, di mana sektor non-pemerintah sering dipandang kurang menjanjikan. Untuk mengatasi dampak tersebut, penelitian ini merekomendasikan penguatan edukasi karir, peningkatan akses di sektor non-pemerintah, serta penyediaan layanan pendampingan psikologis. Dengan demikian, diharapkan masyarakat memiliki persepsi yang lebih berimbang mengenai peluang karir yang tersedia, guna mencapai diversifikasi tenaga kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing.

Copyright© 2024 by Author(s)

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



## PENDAHULUAN

Salah satu langkah dalam penataan SDM aparatur yaitu dengan membuat kebijakan penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) (Opralia, 2024). Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka perlu dilakukan sistem perekrutan CPNS yang transparansi dan akuntabel (Abidin et al., 2024).

Setiap tahunnya, seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia menarik perhatian jutaan pencari kerja dari berbagai latar belakang (Heriyanto & Sulaiman, 2020). Fenomena ini menunjukkan bahwa profesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dianggap sebagai salah satu karir yang paling prestisius dan stabil di Indonesia, memberikan dampak signifikan terhadap kondisi sosial dan psikologis masyarakat yang mengikuti tes ini. Seleksi CPNS tahun 2024 tidak terkecuali, membawa harapan sekaligus tekanan bagi para peserta yang berasal dari seluruh penjuru negeri (Fitri et al., 2024). Sistem seleksi yang ketat dan sangat kompetitif mencerminkan kuatnya hegemonisasi posisi ASN dalam pandangan masyarakat, di mana keberhasilan dalam CPNS menjadi tolok ukur kesuksesan bagi sebagian besar generasi muda.

Hegemoni tes CPNS ini bukan sekadar isu personal para peserta, tetapi telah menjadi fenomena sosial yang meluas, memengaruhi pola pikir masyarakat mengenai kesejahteraan, keamanan kerja, dan prestise sosial (Tambunan & Marbun, 2021). Anggapan bahwa menjadi PNS adalah satu-satunya jalan untuk mendapatkan kestabilan ekonomi dan keamanan sosial menyebabkan banyak orang, termasuk mereka dengan bakat dan minat yang beragam, terpaku pada jalur ini. Kondisi ini memunculkan

berbagai tantangan psikologis, mulai dari kecemasan, ketakutan akan kegagalan, hingga tekanan dari keluarga dan lingkungan sekitar yang sering kali memperkuat dominasi nilai ini.

Di sisi lain, dominasi seleksi CPNS juga menimbulkan persoalan tentang kesetaraan peluang kerja. Dengan tingginya ketergantungan masyarakat terhadap tes CPNS, peluang di sektor non-pemerintahan sering kali terabaikan. Hal ini menciptakan ketimpangan persepsi tentang apa yang dianggap sebagai “pekerjaan layak” dan “karir sukses” di tengah masyarakat. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dampak hegemoni seleksi CPNS tahun 2024 terhadap aspek psikologis dan sosial masyarakat Indonesia, serta bagaimana kondisi ini mempengaruhi akses kesetaraan peluang kerja di sektor publik dan implikasinya terhadap pengembangan sumber daya manusia secara nasional.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), di mana data dan informasi yang relevan dikumpulkan melalui telaah berbagai sumber pustaka yang kredibel dan terbaru (Oktutula et al., 2020). Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis fenomena hegemoni seleksi CPNS 2024 dengan menggali literatur terkait dampak psikologis dan sosial dari seleksi pekerjaan di sektor publik, khususnya di Indonesia. Penelitian kepustakaan ini akan memanfaatkan buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, serta data sekunder dari lembaga pemerintahan, yang mencakup informasi tentang kebijakan seleksi CPNS, persepsi masyarakat tentang pekerjaan sebagai ASN, serta studi kasus dari tahun-tahun sebelumnya.

Tahapan dalam metodologi ini meliputi: 1) Identifikasi dan Pengumpulan Sumber, peneliti akan mengumpulkan sumber-sumber relevan yang membahas tentang CPNS, hegemoni dalam seleksi pekerjaan publik, dampak psikologis dan sosial pada masyarakat, serta kesetaraan peluang kerja. Sumber-sumber ini mencakup jurnal ilmiah, buku akademik, laporan dari kementerian, serta artikel dari situs resmi yang mengkaji isu serupa. 2) Analisis Isi, setelah sumber-sumber dikumpulkan, peneliti melakukan analisis isi untuk menemukan tema-tema utama yang terkait dengan dampak psikologis dan sosial dari hegemoni tes CPNS. Pendekatan ini akan mengidentifikasi pola persepsi masyarakat tentang profesi ASN, tekanan psikologis yang dihadapi calon peserta, serta implikasinya pada kesetaraan akses kerja di sektor publik. Analisis ini juga akan mengacu pada teori-teori sosial tentang hegemoni, seperti teori Gramsci, untuk memahami bagaimana struktur sosial mempengaruhi pola pikir dan perilaku masyarakat. 3) Kritik dan Evaluasi Sumber, peneliti akan mengevaluasi kredibilitas dan relevansi sumber yang digunakan dengan memastikan bahwa sumber-sumber tersebut memiliki kualitas akademik yang memadai, terbaru, dan relevan dengan topik kajian. Langkah ini penting untuk memperoleh data yang valid dan objektif dalam rangka meminimalkan bias yang mungkin muncul dari persepsi penulis sumber pustaka. 4) Penyimpulan dan Penulisan, hasil analisis kemudian disimpulkan dalam bentuk penulisan ilmiah untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai dampak hegemoni seleksi CPNS 2024. Penyimpulan ini akan

berfokus pada dampak psikologis dan sosial terhadap masyarakat, serta analisis terhadap bagaimana hegemoni ini mempengaruhi persepsi publik terhadap peluang kerja di sektor non-pemerintah.

Melalui pendekatan penelitian kepustakaan ini, diharapkan dapat dihasilkan analisis yang komprehensif tentang dampak hegemoni seleksi CPNS terhadap masyarakat Indonesia tanpa harus melakukan observasi langsung. Metode ini relevan untuk menggali sudut pandang yang lebih luas dari berbagai literatur yang telah tersedia, sehingga dapat menyajikan perspektif yang kaya dan mendalam mengenai fenomena ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Melalui penelitian kepustakaan terkait hegemoni seleksi CPNS, ditemukan beberapa hasil yang mencerminkan dampak psikologis dan sosial terhadap masyarakat, serta kaitannya dengan kesetaraan peluang kerja di sektor publik. Hasil ini dibahas dalam beberapa poin utama sebagai berikut:

### **Hegemoni Seleksi CPNS dalam Masyarakat**

Seleksi CPNS telah menjadi simbol stabilitas ekonomi dan prestise sosial di Indonesia. Kecenderungan masyarakat untuk menjadikan profesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tujuan utama dalam karir menimbulkan persepsi bahwa pekerjaan di luar sektor pemerintah kurang bernilai. Hal ini semakin diperkuat oleh pandangan bahwa CPNS menawarkan stabilitas finansial, tunjangan pensiun, dan status sosial yang lebih tinggi. Berdasarkan teori hegemoni Gramsci, pengaruh ini dapat dikategorikan sebagai dominasi nilai yang diterima secara sukarela oleh masyarakat, di mana karir sebagai ASN dianggap sebagai "puncak kesuksesan" oleh banyak orang. Dengan demikian, seleksi CPNS telah menciptakan semacam ideologi yang diinternalisasi dan diterima secara luas oleh masyarakat sebagai norma yang tidak tertulis.

Seleksi ini menjadi ajang masyarakat dalam mempertaruhkan segenap kemampuan dalam mengikuti serangkaian tes, yang dilaksanakan sampai pada tahap dinyatakan lulus pada wilayah pilihan peserta tes CPNS. Dilansir dalam siaran pers terdapat 3 juta pelamar CPNS 2024 yang berkompetisi di tahap SKD

**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Kramat Jati, Jakarta Timur 13640  
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421  
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

**[SIARAN PERS]**

Nomor: 010/RILIS/BKN/X/2024

Jakarta, 16 Oktober 2024

**3 Juta Pelamar CPNS 2024 Berkompetisi di Tahap SKD**

Setelah dinyatakan lulus dalam tahapan seleksi administrasi sebelumnya, terhitung **3.035.723** pelamar akan berkompetisi ke tahap seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berikutnya, yakni **Seleksi Kompetensi Dasar atau SKD** mulai

**Gambar 1.** Bukti Siaran Pers BKN Pelamar CPNS 2024

Tingginya minat masyarakat untuk mengikuti seleksi CPNS, yang ditunjukkan oleh jumlah pelamar yang mencapai lebih dari 3 juta orang, memperlihatkan kuatnya hegemoni profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai jalur karir yang diidamkan. Kesiapan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam menyediakan ribuan titik lokasi, baik di dalam maupun luar negeri, menegaskan betapa seriusnya upaya negara dalam mengakomodasi kebutuhan seleksi ini. Lokasi seleksi yang mencakup 36 titik BKN, 75 titik mandiri BKN, 135 titik mandiri instansi, hingga 93 titik luar negeri mencerminkan bahwa menjadi ASN bukan hanya menjadi pilihan pribadi, tetapi juga telah menjadi fenomena sosial yang direspon secara besar-besaran oleh negara (Nurhikmah, Nursalam, 2024).

Fenomena ini semakin memperkuat pandangan bahwa posisi ASN memberikan daya tarik tersendiri, baik dari sisi stabilitas ekonomi maupun status sosial, sehingga mendorong banyak orang untuk berkompetisi memperebutkan kesempatan ini. Minat yang luar biasa tinggi ini juga menunjukkan bahwa hegemoni seleksi CPNS di masyarakat telah menciptakan standar yang mengakar kuat, di mana pekerjaan sebagai ASN dianggap sebagai pilihan utama dibandingkan dengan karir di sektor lainnya.

**Dampak Psikologis bagi Peserta Seleksi**

Proses seleksi CPNS yang sangat kompetitif menimbulkan berbagai dampak psikologis bagi para peserta. Dengan jumlah pelamar yang mencapai jutaan dan persaingan yang sangat ketat, peserta sering kali mengalami tekanan psikologis yang signifikan. Beberapa dampak psikologis yang umum terjadi di antaranya adalah 1) Stres dan kecemasan, banyaknya tahapan seleksi dan tingginya standar penilaian dalam Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) memicu stres dan kecemasan yang tinggi pada peserta. Mereka merasa tertekan untuk tampil sempurna karena mengetahui bahwa sedikit kesalahan bisa berdampak pada kegagalan. Kecemasan ini sering kali diperburuk oleh ekspektasi tinggi

dari lingkungan keluarga dan sosial, di mana profesi ASN dianggap sebagai simbol kesuksesan. 2) Tekanan sosial dan perasaan takut gagal ekspektasi sosial untuk menjadi ASN menyebabkan banyak peserta merasa takut akan kegagalan, terutama jika mereka merasakan dorongan atau tekanan dari keluarga dan teman. Perasaan takut gagal ini membuat beberapa peserta mengalami ketegangan emosional dan kehilangan fokus saat mempersiapkan atau mengikuti seleksi. Bagi mereka yang telah mencoba beberapa kali tanpa berhasil, tekanan sosial ini dapat memicu perasaan tidak berharga atau rendah diri (Handayani, 2024). 3) Burnout dan kelelahan mental, persiapan untuk tes CPNS biasanya melibatkan waktu belajar yang panjang dan latihan intensif, yang dapat menyebabkan kelelahan mental atau *burnout*. Peserta yang menghabiskan waktu berbulan-bulan untuk belajar sering kali merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang berpotensi mengurangi kemampuan mereka untuk tampil optimal selama tes. Kelelahan ini juga bisa berdampak pada kesehatan mental mereka secara keseluruhan (Sekar Aulia Inaya et al., 2024). 4) Krisis identitas karir, ketika kegagalan dalam tes CPNS terjadi, sebagian peserta mengalami krisis identitas karir, terutama jika menjadi ASN adalah satu-satunya jalur karir yang mereka tuju. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan dan kehilangan arah dalam mencari alternatif karir. Beberapa individu merasa bahwa pekerjaan di sektor non-pemerintah tidak memenuhi harapan atau standar sosial yang sama, yang membuat mereka enggan mengejar karir lain (Simanjuntak, 2023). 5) Dampak jangka panjang pada kesehatan mental, bagi sebagian peserta, tekanan terus-menerus ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental jangka panjang, seperti depresi dan gangguan kecemasan. Kegagalan berulang dan ketidakpastian mengenai masa depan karir mereka dapat menimbulkan dampak psikologis yang mendalam, sehingga menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan mental mereka (Bryen & Madden, 2006).

Bagi mereka yang mengalami kegagalan dalam seleksi, dampaknya dapat meluas hingga hilangnya motivasi kerja di sektor lain. Studi literatur dari psikologi karir menunjukkan bahwa ketika harapan untuk menjadi ASN gagal, individu sering kali mengalami krisis identitas profesional, merasa pekerjaan lain tidak lagi sesuai dengan harapan keluarga atau lingkungan mereka. Selain itu, dampak psikologis seleksi CPNS yang berat ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dalam memberikan dukungan psikologis bagi peserta. Penyediaan layanan konseling atau pendampingan psikologis sebelum dan selama proses seleksi dapat membantu peserta mengatasi tekanan ini dengan lebih baik dan menjaga kesehatan mental mereka dalam menghadapi tantangan yang ada.

### **Implikasi Sosial: Ketimpangan Kesetaraan Peluang Kerja**

Hegemoni seleksi CPNS berdampak pada persepsi masyarakat terhadap sektor non-pemerintah, yang dianggap kurang menjanjikan dan kurang dihargai secara sosial. Hasil penelitian pustaka menunjukkan bahwa ketergantungan terhadap sektor publik sebagai sumber utama pekerjaan berdampak pada ketimpangan akses terhadap pekerjaan

di sektor swasta dan wirausaha. Banyak individu yang berbakat di bidang lain enggan mengeksplorasi peluang di luar jalur CPNS karena menganggap pekerjaan di sektor publik sebagai satu-satunya opsi yang diinginkan.

Implikasi ini turut mempengaruhi kesetaraan akses terhadap peluang kerja, di mana hanya sebagian kecil dari masyarakat yang akhirnya terfokus pada peluang di sektor non-pemerintah, menyebabkan minimnya kompetisi di sana. Kondisi ini berpotensi menurunkan diversifikasi tenaga kerja yang seharusnya lebih berkembang di sektor swasta, industri kreatif, dan kewirausahaan. Dengan demikian, hegemoni CPNS berisiko menghambat kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih beragam dan inovatif.

Beberapa implikasi sosial yang terkait dengan ketimpangan peluang ini antara lain: 1) Persepsi dominan terhadap profesi ASN sebagai karir ideal, masyarakat luas cenderung melihat profesi sebagai ASN sebagai puncak kesuksesan dan stabilitas ekonomi, sehingga pekerjaan di sektor lain sering kali dianggap kurang bernilai atau kurang diinginkan. Persepsi ini mempersempit pilihan karir yang dipertimbangkan oleh masyarakat, membuat banyak individu terpaksa pada jalur CPNS sebagai satu-satunya pilihan utama, sementara sektor-sektor lain kurang diminati. Akibatnya, sektor non-pemerintah – termasuk sektor swasta dan wirausaha – kehilangan banyak potensi tenaga kerja yang berbakat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi dinamika pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Rusdi, 2017). 2) Minimnya eksplorasi karir di sektor non-pemerintah, dominasi CPNS dalam persepsi masyarakat menyebabkan minimnya eksplorasi karir di luar sektor pemerintah, terutama di kalangan generasi muda. Banyak lulusan yang merasa bahwa pekerjaan di sektor non-pemerintah tidak memberikan kestabilan yang sama seperti profesi ASN (Winda Kaban, 2019). Hal ini menciptakan kesenjangan dalam sektor tenaga kerja, di mana sektor-sektor penting seperti teknologi, industri kreatif, dan kewirausahaan kekurangan minat dan tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat menghambat inovasi dan pertumbuhan yang diperlukan untuk memperkuat daya saing nasional di berbagai bidang. 3) Ketidaksetaraan akses dan peluang bagi kelompok rentan, seleksi CPNS yang sangat kompetitif dan ketat cenderung mempersempit akses bagi kelompok rentan atau individu dengan keterbatasan tertentu, yang mungkin memiliki kesulitan tambahan dalam menghadapi tahapan tes (Andy Hermawan & Aji Saputra, 2024). Sementara itu, pekerjaan di sektor lain yang lebih inklusif sering kali kurang diminati atau dianggap kurang prestisius. Akibatnya, ketimpangan akses peluang kerja semakin melebar, dan kelompok rentan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai stabilitas ekonomi.

Implikasi sosial dari hegemoni seleksi CPNS menunjukkan adanya ketimpangan kesetaraan peluang kerja yang perlu diatasi melalui langkah-langkah strategis. Pemerintah dan institusi pendidikan perlu mendorong eksplorasi karir yang lebih beragam dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kontribusi di sektor-sektor lain. Langkah-langkah ini dapat menciptakan ekosistem karir yang lebih inklusif

dan berdaya saing tinggi, membantu masyarakat melihat berbagai sektor sebagai pilihan karir yang menjanjikan dan bernilai.

### **Peluang Solusi dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan untuk mengatasi dampak hegemoni CPNS di masyarakat adalah: 1) Edukasi karir yang lebih beragam, masyarakat perlu diberikan pemahaman yang lebih luas mengenai potensi karir di sektor non-pemerintah, termasuk sektor swasta dan kewirausahaan, melalui program-program karir yang komprehensif di tingkat pendidikan dasar hingga perguruan tinggi (Ramadhan, 2024). 2) Penguatan kesetaraan peluang di sektor lain, pemerintah perlu mendorong perkembangan sektor swasta dengan memberikan insentif bagi para pekerja dan wirausaha untuk menciptakan lapangan kerja yang berdaya saing tinggi dan memiliki manfaat sosial yang diakui. 3) Pendampingan psikologis bagi peserta seleksi: penyediaan layanan konseling dan pendampingan psikologis bagi calon peserta CPNS dapat membantu mengurangi dampak stres dan kecemasan yang mereka alami, sehingga dapat memperkuat kesehatan mental masyarakat secara luas (Nurdin, 2024).

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa hegemoni seleksi CPNS di Indonesia memiliki dampak signifikan pada aspek psikologis dan sosial masyarakat, terutama dalam membentuk persepsi bahwa karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah simbol kesuksesan dan stabilitas sosial-ekonomi yang ideal. Fenomena ini menyebabkan tingginya ketergantungan masyarakat pada seleksi CPNS, yang berimplikasi pada tekanan psikologis seperti stres, kecemasan, dan ketakutan akan kegagalan di kalangan calon peserta. Tekanan ini diperkuat oleh ekspektasi dari lingkungan sosial, menjadikan keberhasilan dalam tes CPNS sebagai ukuran pencapaian pribadi dan sosial.

Selain itu, hegemoni CPNS juga menimbulkan ketimpangan kesetaraan peluang kerja, di mana sektor non-pemerintah dianggap kurang bernilai, sehingga kurang diminati. Persepsi ini mengakibatkan minimnya diversifikasi tenaga kerja dan berkurangnya potensi untuk memaksimalkan sumber daya manusia di sektor lain, seperti swasta dan kewirausahaan. Untuk mengatasi dampak tersebut, diperlukan edukasi karir yang lebih beragam, penguatan sektor non-pemerintah, dan layanan pendampingan psikologis bagi peserta seleksi, sehingga dapat menciptakan keseimbangan dan kesetaraan peluang kerja di semua sektor.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, N., Ajir Muzakki, M., Hermanto, H., & Ikhsan, D. (2024). Pengembangan Aplikasi Berbasis Web Tes Tipe Kepribadian Untuk Seleksi Karyawan Di Pt. Zay Menggunakan Metode Disc. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(6), 3515–3520. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i6.8912>

- Andy Hermawan, & Aji Saputra. (2024). Analisis Pengaruh Variabel Nilai TIU, TWK, Dan TKP Terhadap Kelulusan SKD Pada Tes CPNS Menggunakan Analisa Bivariat Sederhana. *Mars : Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 2(1), 46–58. <https://doi.org/10.61132/mars.v2i1.64>
- Bryen, L., & Madden, K. (2006). Bounce-back of episodic volunteers: What makes episodic volunteers return? *The Volunteer Management Section Handbook: Leadership Strategies for Success*, 41. <http://cpns.bus.qut.edu.au>
- Fitri, D. A., Susilawati, S., & Sari, R. (2024). Upgrading Pemahaman Aplikasi CAT dan Bedah Tes Intelegensi Umum Untuk Seleksi CPNS. *Journal Of Computer Science Contributions (JUCOSCO)*, 3(1), 57–65. <https://doi.org/10.31599/rp066q72>
- Handayani, S. (2024). Fasilitas Tes Tulis dalam Rangkaian Seleksi Perangkat Desa di Desa Mojosari Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. *Jurnal Edukasi Pengabdian Masyarakat: UDUABDIMAS*, 3(3), 286–291. <https://doi.org/https://doi.org/10.36636/eduabdimas.v3i3.4789>
- Heriyanto, H., & Sulaiman, S. (2020). Pelatihan Peningkatan Skill dan Pengetahuan dalam Menghadapi Tes Seleksi CPNS 2020 di Kota Pontianak. *Jurnal Abdidas*, 1(5), 318–324. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v1i5.65>
- Nurdin, I. P. (2024). Optimalisasi Potensi Gen Z di Pedesaan dalam Mengikuti Seleksi CPNS 2024. *Al-Ijtima: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 252–259.
- Nurhikmah, Nursalam, N. I. P. (2024). Transformasi Pendidikan di Abad 21: Integrasi Teknologi dan Pembelajaran Inovatif melalui Media PhET Simulasi. *Prosiding Semina Nasional Sananta Dharma Berbagi (USDB)*, 2, 619–630. <https://e-conf.usd.ac.id/index.php/usdb>
- Oktutula, E., Ramat, A. Z., & Sofino, S. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil (Cpns) Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Pada Lembaga Kurus Pelatihan (Lkp) Corien Center. *Journal Of Lifelong Learning*, 2(2), 84–88. <https://doi.org/10.33369/joll.2.2.84-88>
- Opralia, H. K. (2024). Pengaruh Belajar Daring pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kelolosan Seleksi Kompetensi Dasar Rekrutmen CPNS 2021. *Jurnal Ilmiah KOMPUTASI*, 23, 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32409/jikstik.23.1.3495>
- Ramadhan, A. F. (2024). Penerapan Algoritma C4.5 untuk Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kemenkumham Sulawesi Tenggara. *Just IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi, Informasi Dan Komputer*, 14(2), 133–138. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/just-it/index>
- Rusdi, Z. M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen CPNS Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Dan Sistem Rekrutmen CPNS Konvensional Terhadap Perilaku Kontra Produktif. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 60–68.
- Sekar Aulia Inaya, Putri Mukminah Izzatul Jannah, Winda Sri Rahayu, Aditya Maulana Yusuf, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan Yang Akurat. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 31–45. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.362>
- Simanjuntak, E. (2023). Pendampingan dan Implementasi Tes Seleksi Perangkat Desa Karang Sari Menggunakan CBT. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (PIMAS)*, 2, 1–23. <https://doi.org/10.35960/pimas.v2i3.1214>
- Tambunan, R., & Marbun, M. (2021). Implementasi Logika Fuzzy dalam Memprediksi Tingkat Kelulusan Tes Seleksi CPNS dengan Menggunakan Metode Tsukamoto. *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 4(1), 108–112. <https://doi.org/10.32672/jnkti.v4i1.2750>

---

Winda Kaban, R. B. S. (2019). Analisis Kaidah Penulisan Bahasa Indonesia pada Surat Pengumuman Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2023/2024. *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, 27(2), 635-637.