

Merancang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Bidang Pengadaan PPPK (Studi Empiris Pada Jabatan Fungsional Kementerian Kelautan Dan Perikanan)

Dida Daniarsyah¹, Fionera Santuna Indah²

^{1,2}. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi, Kementerian Kelautan dan Perikanan
Jalan Medan Merdeka Timur 16, Jakarta Pusat

Abstract

This article discusses how to design the passing grade of field competency selection (SKB) for the needs of the recruitment process for prospective Government Employees with a Work Agreement (PPPK) who will fill the formation of Functional Positions at the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (KKP). The absence of government guidelines in designing the passing grade value for PPPK candidates triggers Ministries/Institution to design the passing grade value SKB as a necessity in the recruitment process. Research through empirical studies designed the passing grade value SKB for the KKP Functional Position using the Ebel method approach, the Trial Method, and the Judgment Method. The results of the study reveal that the technique of designing the the passing grade value SKB is very dependent on the technical policy of preparing questions so that it is easier, more precise in considering the standard setting method approach or determining the method approach to designing the passing grade value SKB. The passing grade value SKB for the Functional Position of the KKP Guiding Agency based on the three methods obtained results that have close values or differences that are not too significant. The range of values between the interval 45 – 55 absolute numbers. This data indicates that between the technical policy of problem formulation and determining the Ebel method as an approach to the standard setting method in designing the passing grade value is correct and inline.

Keywords: PPPK, Passing Grade Value, Methods Approach.

Pendahuluan

Derivasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang saat ini sedang mendapatkan fokus perhatian publik ialah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Produk kebijakan ini telah melegasi kehadiran salah satu pilar Aparatur Sipil Negara selain Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu PPPK.

Sekilas terdapat perbedaan kedudukan antara keduanya. Namun jika ditilik lebih mendalam terbitnya PP Nomor 49 tahun 2018 menegaskan bahwa PPPK justru akan memiliki kedudukan yang sangat strategis perannya dalam pelayanan birokrasi pemerintah ke depan. Hal ini ditunjukkan dengan kualifikasi utama untuk menjadi PPPK adalah seseorang warga negara yang memiliki kompetensi dan pengalaman profesional atau ahli bidang fungsional tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 pada pasal 2 ayat (1) menegaskan bahwa PPPK dapat mengisi Jabatan Fungsional. Jabatan Fungsional (JF) adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Kebijakan Pemerintah merekrut PPPK merupakan kebijakan afirmasi dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik. Memiliki maturitas tinggi dalam keahlian dan profesional menjadi prasyarat kualifikasi rekrutmen calon PPPK. Oleh karena formasi atau lowongan jabatan PPPK menitikberatkan pada tingkat pengalaman dan kompetensi fungsional, maka formasi yang direkrut dari kalangan profesional yang telah memiliki pengalaman bekerja di ranah pelayanan publik.

Tahun 2020 telah diselenggarakan seleksi calon PPPK untuk tenaga Dosen, Guru, Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian. Penentuan kelulusan Calon PPPK tersebut ditentukan berdasarkan nilai ambang batas (*passing grade*) di angka 40. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 4 tahun 2019.

Tahun 2021 merupakan momentum rekrutmen PPPK karena didorong oleh kebijakan pemerintah memberikan ruang dan kesempatan kepada masyarakat yang memiliki keahlian fungsional berkompetisi dalam rekrutmen tahun 2021. Formasi pun dibuka seluas-luasnya

pada Kementerian/Lembaga Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Oleh karena kesempatan ini dibuka luas kepada masyarakat maka pemerintah tentunya akan menseleksi sesuai dengan kebutuhan dan mempertimbang prinsip rekrutmen yang menitikberatkan pada prinsip kompetitif dan kualitas input yang akuntabel.

Satu diantara beberapa instrumen seleksi adalah nilai *passing grade* atau nilai ambang batas sebagaimana dijelaskan pada PP 49 tahun 2018 pasal 22 ayat (3) bahwa seleksi kompetensi teknis untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat. Nilai ambang batas merupakan batas minimal nilai kompetensi teknis yang harus dipenuhi oleh calon PPPK agar berhasil lulus dari tahapan awal. Semakin tinggi nilai yang diraih maka kemungkinannya semakin terbuka kesempatan untuk diterima sebagai PPPK.

Selanjutnya, penentuan nilai ambang batas didelegasikan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Seperti Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki Jabatan Fungsional sejumlah 13 jabatan fungsional. Sehingga wajib hukumnya Instansi Pembina jabatan fungsional merancang nilai ambang batas.

Jabatan Fungsional KKP sebagaimana tabel 1.

Tabel 1.
Daftar Jabatan Fungsional Instansi Pembina KKP

NO	JABATAN FUNGSIONAL	PERATURAN
1	Pengawas Perikanan	Peraturan 25 Tahun 2017
2	Pengendali Hama dan Penyakit Ikan	Peraturan 22 Tahun 2010 dirubah Peraturan Menpanrb 2 Tahun 2017
3	Penyuluh Perikanan	Peraturan PER/19/M.PAN/10/2008
4	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Peraturan 6 Tahun 2017
5	Pengelola Kesehatan Ikan	Peraturan 1 Tahun 2017 dirubah Peraturan Menpanrb 33 Tahun 2019
6	Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir	Peraturan 44 Tahun 2014
7	Analisis Pasar Hasil Perikanan	Peraturan 55 Tahun 2020
8	Inspektur Mutu Hasil Perikanan	Peraturan 9 Tahun 2018
9	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Peraturan 7 Tahun 2018
10	Analisis Akuakultur	Peraturan 31 Tahun 2019
11	Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Peraturan 8 Tahun 2017
12	Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan	Peraturan 10 Tahun 2018
13	Asisten Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Peraturan 8 Tahun 2018

Sumber: JDIH.Menpan.go.id

Belum adanya panduan atau pedoman dalam merumuskan nilai ambang batas/*passing grade* uji kompetensi bidang/teknis, memicu Kementerian/Lembaga/Pemda merancang nilai ambang batas jabatan fungsional sebagai salah satu kebutuhan rekrutmen PPPK pada tahun 2021.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif. Dalam penelitian ini diperlukan data kuantitatif berupa respon peserta dan soal ujian PPPK, serta data kualitatif berupa *judgment* ahli yang digunakan untuk menentukan *cut score*.

Penelitian ini merupakan penelitian studi empiris praktek lapangan merancang nilai ambang batas kompetensi bidang jabatan fungsional pada KKP.

Penelitian ini dilakukan mengikuti prosedur dan analisis data dalam metode Ebel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional instansi Pembina KKP.

Penentuan sample dengan pendekatan *purposive* yaitu menentukan sampel yang sesuai dengan kriteria kualifikasi calon PPPK.

Media pengolahan data dibantu aplikasi siuji.

Tujuan penulisan untuk merancang nilai ambang batas uji kompetensi bidang jabatan fungsional lingkup Instansi KKP sebagai instrumen dalam proses rekrutmen PPPK.

Hasil dan Pembahasan

1. Istilah *Standard Setting, Cutting Score, dan Passing Grade*

Dalam beberapa literatur istilah *passing grade* atau nilai ambang batas sering diistilahkan dengan *standar setting* atau *cutting score* secara makna memiliki kesamaan yaitu suatu nilai yang menjadi standar/patokan/acuan dalam menentukan skor atau nilai kelulusan.

Terminologi *standard* dapat dimaknai sebagai skor yang menunjukkan pengetahuan dan *skill* yang relevan. Dalam dunia pendidikan, jumlah *standard* kinerja memiliki variasi dari satu (untuk membedakan lulus dan tidak lulus) sampai empat atau lima kategori. Ahli lain mengungkap *standard* sebagai jawaban dari "Seberapa baik yang disebut baik?" (Livingstone and Zieki, 1982: 10). Banyak istilah yang digunakan dalam *literature* pengukuran dan pengujian, untuk menunjuk pada istilah standar kinerja. Istilah-istilah tersebut adalah (Hamelton & Pitoniak, 2006: 435): *passing scores, cut scores, cutoff scores, performance scores, achievement levels, mastery levels, proviciency levels, thresholds levels, dan standard*. Dalam kasus yang sederhana, terdapat satu *cut score* dengan dua kategori, yaitu kategori lulus dan gagal.

Retnawati (2010: 6) mengemukakan, penentuan batas lulus dilakukan dengan menggunakan *standard setting*. Terdapat berbagai metode dalam menentukan batas lulus peserta ujian, kurang lebih 30 (tiga puluh) metode. selanjutnya Retnawati (2010) mengemukakan salah satu metode adalah metode

standard setting. Metode dalam standard setting dibedakan menjadi empat: (1) standar setting berdasarkan pada materi, (2) standard setting berdasarkan pada butir/tes yang digunakan, (3) standard setting berdasarkan pada peserta tes (*examinee*), dan (4) standard setting berdasarkan pada kebijakan (*judgement*).

2. Beberapa Simpulan Penelitian tentang Nilai Ambang Batas

1. Chang, Van Der Linden dan Vos (2004: 1), mengenai penetapan sekor batas minimal dan mengkaji konsistensi antar penilai dengan menggunakan evaluasi metode Angoff dan Nedelsky, memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan varians pada kelompok yang menggunakan metode Angoff dan Nedelsky.
2. Mardapi (2009: 2), mengenai menentukan batas lulus dan deskripsi kemampuan peserta didik pada mata pelajaran Matematika IPA, Matematika IPS, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Fisika dan Ekonomi menggunakan standard setting metode Angoff dan metode Bookmark. Hasil penelitian menemukan bahwa batas kelulusan dari 6 mata pelajaran berbeda-beda.
3. Adam E. Wyse, mengenai Penetapan batas lulus metode bookmark dengan melihat perbedaan nilai probabilitas respon (RP). Studi ini meneiliti batas lulus dari metode bookmark dengan dua Respond Probability (RP) yang berbeda memiliki batas lulus yang sama. Dari pengujian hipotesis pada skala besar (negara) menunjukkan bahwa jarang menemukan dua batas lulus yang sama pada dua RP yang berbeda karena adanya kesenjangan dan sulit dalam penerapan prosedurnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kelompok yang sama dari panelis yang menerapkan prosedur bookmark dan memperoleh batas lulus yang rendah pada dua RP dari pada dengan satu RP. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perbedaan dalam perkiraan batas lulus dengan nilai RP yang berbeda dapat menyebabkan perubahan batas lulus yang berdampak pada presentase kelulusan peserta ujian.
4. Abdullah A. Ferdous, *American Institutes for Research dan Barbara S. Plake, University of Nebraska-Lincoln*, mengenai penerapan teori respon butir pada penetapan batas lulus minimal dari standard setting berbasis metode Angoff. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki beberapa pendekatan untuk menentukan nilai kelulusan minimal atau minimum passing score (MPS) menggunakan standard setting metode Angoff dengan mengkalibrasi tes menggunakan metode item respon teori (IRT). Pada dasarnya menentukan nilai kelulusan minimal atau minimum passing score (MPS) dari metode yang berbasis pada prosedur Angoff dan butir tes yang dikalibrasi ke

teori respon butir. Skor IRT yang digunakan untuk menetapkan MPS didasarkan pada kurva karakteristik. Hasil yang tampak adalah walaupun skor batas lulus dari metode Angoff dan pendekatan IRT sama namun pendekatan IRT memiliki kesalahan yang kecil dari pada metode Angoff.

5. Guemin Lee, Yonsei University dan Daniel M. Lewis, CTB/McGraw-Hill, mengenai generalisasi kesalahan estimasi berdasarkan *standard setting* metode bookmark. Prosedur penetapan *standard setting* metode bookmark merupakan metode berbasis teori responsi butir yang banyak digunakan di berbagai negara dalam menetapkan batas lulus (*cut of score*). Penelitian ini menyelidiki kesalahan batas lulus yang dihasilkan menggunakan *standard setting* metode bookmark dari model teori generalisasi dan efeknya, dan sumber kesalahan penetapan standar. Penelitian ini menghasilkan: pertama, pola yang berbeda dari estimasi komponen varians menghasilkan *cut score* yang berbeda, oleh karena itu peneliti harus memperkirakan komponen varians terpisah untuk setiap *cut of score* dan menggunakannya untuk memperkirakan kesalahan pada penetapan standar. Kedua, Secara umum perbedaan generalisasi menghasilkan berbagai perkiraan standard error, dengan demikian pembuat kebijakan harus

mempertimbangkan mana yang sesuai yang bisa ditetapkan sebagai *cut of score*. Ketiga, peserta dan kelompok tidak memiliki efek langsung pada sumber kesalahan. Untuk mengurangi kesalahan penetapan batas lulus, ditingkatkan jumlah kelompok kecil yang akan lebih efisien dari pada menambah jumlah peserta.

6. Gary Skaggs dan Serge F. Hein, mengenai, perbedaan *standard setting metode* bookmark dan metode “ya/tidak” pada kompleksitas penilai. Penelitian ini mengkritik penilaian pakar atau ahli pada metode *standard setting* karena kompleksitas pengetahuan dan tugas dari pakar atau ahli. Penelitian ini membandingkan dua metode yang dirancang untuk mengurangi kompleksitas kerja pakar. Prosedur pada metode “ya atau tidak” dan metode bookmark. Dua kelompok panelis pada metode prosedur “ya atau tidak” dan pada metode bookmark bekerja dengan prosedur masing-masing metode tersebut. Kedua metode tersebut menghasilkan batas lulus (*cut score*) yang mirip dan keduanya berhasil mengurangi kompleksitas kerja pakar. Diperoleh fakta bahwa kedua kelompok mengalami banyak kesulitan dalam mengestimasi kemampuan siswa dan lebih banyak menggunakan pengalaman para ahli terkait penilaiannya dalam menentukan batas lulus (*cut of score*).

Penelitian-penelitian tersebut di atas pada umumnya menggunakan metode *standard setting* sebagai metode dalam menentukan batas lulus (*cutting score*). Variasi skor dari metode *standard setting* maupun variasi kemampuan yang ditunjukkan dari hasil penelitian tersebut merupakan kondisi yang terjadi pada masing-masing obyek penelitian.

3. Pendekatan Metode *Ebel*

Beberapa metode pada *standard setting*, diantaranya metode *Ebel*. Menurut Cizek dan Bunch (2007:80) yaitu:

- 1) mengklasifikasikan tingkat kesulitan dan relevansinya. Tingkat kesulitan terdiri dari mudah, sedang dan sukar, sedangkan relevansi terkait esensial, penting, dapat diterima dan dapat dipertanyakan,
- 2) nilai variabel terurut berdasarkan tingkat atribut dan sifat yang dimiliki yang dapat diukur,
- 3) menggunakan pengukuran dengan skala ordinal, dan
- 4) skor item yang dinilai tidak relevan yang dapat melemahkan tingkat validitas pada butir tes dipertahankan dari total skor.

Prosedur pelaksanaan proses kerja panelis pada metode *Ebel* sebagai berikut:

- 1) panelis mengklasifikasi pertanyaan ke dalam kategori, mudah, sedang, sukar dan relevansinya berupa esensial, penting, dapat diterima, dapat dipertanyakan;

- 2) panelis dapat melakukan diskusi sesama panelis dalam penetapan tingkat kesulitan butir beserta relevansinya;
- 3) setiap panelis membuat keputusannya tentang klasifikasi tingkat kesukaran dan relevansi, selanjutnya dipresentasikan untuk memperoleh tanggapan dari panelis lainnya pada setiap butir;
- 4) diskusi dapat dilakukan untuk penyatuan keputusan kolektif panelis, dan
- 5) semua keputusan panelis secara akumulatif dijadikan keputusan.

Secara teknis perhitungan nilai yang dijadikan skor batas kelulusan dari panelis, sebagai berikut:

- 1) pada kategori, penting dan mudah, kalikan presentase hasil panelis yang sama untuk memperoleh skor,
- 2) lanjutkan langkah pertama untuk kategori lainnya, dan
- 3) nilai pada setiap kategori dijumlahkan untuk memperoleh nilai total dari semua butir.

Syarat penggunaan *standard setting* yaitu:

- 1) Panelis yaitu pakar yang ahli dibidang tersebut dan mempunyai pengalaman yang cukup lama, misalnya 10 tahun. Panelis yang diperlukan minimal sejumlah 11 orang yang mewakili jabatan fungsional yang tersebar di daerah keterwakilan wilayah yakni desa atau pinggiran dan kota,

- 2) Tes kompetensi yang terstandar, Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk membuat deskripsi tentang hal-hal/indikator yang diukur oleh suatu butir, dan
- 3) Instrumen untuk menuliskan pendapat panelis tentang suatu butir.

4. Pendekatan Metode *Judgment*

Penetapan skor batas lulus atau dikenal dengan penetapan standar kelulusan dapat dilakukan melalui *judgment* (pertimbangan) dan kesepakatan pengambil keputusan atau dengan prosedur yang ilmiah. Dalam studi *standard setting*, suatu diskusi panel *judgment* ahli diminta membuat suatu prediksi: tentang seberapa kemampuan minimal peserta tes untuk menjawab dengan benar suatu item tes. Panelis selaku *rater* adalah orang-orang yang ahli di bidang yang diujikan. Jaeger (1991) mengidentifikasi delapan dari kualifikasi seorang profesional *judgment* ahli untuk studi *standard setting*, yakni 1) terbaik dalam bidangnya/pesentasinya; 2) memiliki konsep yang/wawasan yang luas dalam bidangnya/keahliannya; 3) memiliki kemampuan menyelesaikan masalah dengan cepat sesuai - angnya; 4) mampu mengkaji secara mendalam level konseptual dalam bidangnya dibandingkan orang baru; 5) menganalisis problem-problem dalam bidangnya secara alitatif; 6) menilai problem secara lebih akurat dibandingkan orang baru; 7) bekerja keras dan terampil melakukan evaluasi diri; dan 8) mempunyai daya ingat semantic lebih kompleks. Di samping itu, Jaeger (1991) mengemukakan 2 kualifikasi untuk diasumsikan, yaitu 1) memiliki *skill*

yang cukup untuk mengkonseptualisasi kelompok kandidat guru yang memiliki kemampuan minimal dengan mengidentifikasi *level skill* dan prestasi khusus dari grup kandidat ini; dan 2) memprediksi seberapa besar proporsi individu mampu menjawab dengan benar setiap tes.

Pendekatan metode *judgment* menekankan pada kebijakan para *expert* dan pemilik otoritas dalam menentukan nilai atau skor kelulusan berdasarkan data-data ilmiah.

5. Hubungan Kebijakan Penyusunan Soal PPPK dan Metode Ebel

Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Soal Seleksi SKB dan Pengintegrasian ke dalam Sistem CAT BKN menitikberatkan proses penyusunan pada kaidah

Taksonomi Bloom. Suatu kaidah menyusun soal berlandaskan pada tingkat kognitif.

Taksonomi Bloom/ tingkat kognitif terbagi menjadi dua, yaitu

1. **High Order Thinking** (evaluation, synthesizing, analyze, dan Create). dan
2. **Low Order Thinking**. meliputi (Applying/menerapkan, Comprehension/ memahami, dan Remembering/mengingat).

Tingkat Kognitif merupakan tingkat kemampuan untuk mencapai standar kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta tes. Setiap kompetensi mempunyai penekanan kemampuan yang berbeda dalam mengembangkan proses berpikir peserta tes. Kumpulan butir naskah soal yang digunakan dalam tes harus dapat mengukur proses berpikir yang relevan dengan proses berpikir yang akan digali dari peserta tes. Tingkat

kompetensi pada penyusunan soal menekankan pada penilaian dan pengukuran proses berpikir ranah kognitif. Taksonomi Bloom mencakup enam tingkatan, yaitu mengingat (kode C1), memahami (kode C2), menerapkan (kode C3), menganalisis (kode C4), mengevaluasi (kode C5) dan berkreasi (kode C6).

Sedangkan metode Ebel, menurut Cizek dan Bunch (2007:80) yaitu:

1. mengklasifikasikan tingkat kesulitan dan relevansinya. Tingkat kesulitan terdiri dari mudah, sedang dan sukar, sedangkan relevansi terkait esensial, penting, dapat diterima dan dapat dipertanyakan,
2. nilai variabel terurut berdasarkan tingkat atribut dan sifat yang dimiliki yang dapat diukur,
3. menggunakan pengukuran dengan skala ordinal, dan skor item yang dinilai tidak relevan yang dapat melemahkan tingkat validitas pada butir tes dipertahankan dari total skor.

Hubungan kebijakan penyusunan soal dengan pendekatan metode Ebel dalam merancang nilai ambang batas kelulusan yang lebih tepat dan lebih mudah ialah bertemunya pada kesamaan mengklasifikasikan tingkat kesulitan dan relevansinya dalam penyusunan soal. Tingkat kesulitan terdiri dari mudah, sedang dan sukar, sedangkan relevansi terkait Esensial/Harus dikuasai, Important/penting dikuasai, Acceptable/ Perlu dan Quesinable/tidak terlalu perlu/ dapat dipertanyakan,

6. Nilai Ambang Batas Kompetensi Teknis/Bidang JF KKP

Kementerian Kelautan dan Perikanan memiliki 13 (tigabelas) jabatan fungsional. Pada tabel 2 memuat nama jabatan fungsional, tugas, hasil kerja dan kompetensi. Tingkat kompetensi menjadi acuan dalam menyusun soal dan merancang nilai ambang batas dalam meluluskan calon PPPK yang akan menempati formasi jabatan fungsional.

Tabel 2.
 JF dan Kompetensi

Jabatan Fungsional	Kompetensi
Pengawas Perikanan	Kemampuan merencanakan, menganalisis dan menyusun Laporan pengawasan terhadap pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, untuk menegakkan tertib pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan ketentuan
Pengendali Hama dan Penyakit Ikan	Kemampuan mempersiapkan, melaksanakan, menganalisis, mengevaluasi, mengendalikan dan monev kegiatan pengendalian hama dan penyakit ikan
Penyuluh Perikanan	kemampuan membuat rencana kerja terkait penyuluhan, melaksanakan penyuluhan dan membuat laporan

Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Kemampuan metodologis dan science dalam pengelolaan produksi perikanan Tangkap
Pengelola Kesehatan Ikan	Kemampuan metodologis dan science pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan dalam rangka mendukung keberlanjutan usaha perikanan budidaya
Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir	pemahaman tentang kebutuhan dan penyediaan data pengelolaan ruang/wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil. pemahaman tentang konsep pengelolaan ruang/wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil; pemahaman tentang konsep pengelolaan ruang/wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil terpadu dan implementasi perencanaan ruang laut dan pemanfaatan ruang/wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil, pemahaman tentang kebijakan pengelolaan ruang/wilayah laut, pesisir, dan pulau-pulau kecil.
Analisis Pasar Hasil Perikanan	Kemampuan menyiapkan, melaksanakan analisis dan evaluasi pemasaran hasil kelautan dan perikanan untuk penguatan daya saing produk kelautan dan perikanan di dalam maupun di luar negeri.
Inspektur Mutu Hasil Perikanan	Kemampuan menyiapkan, melaksanakan analisis dan evaluasi pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Kemampuan menyiapkan, melaksanakan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Pembinaan Mutu dan Keamanan Hasil Kelautan dan Perikanan.
Analisis Akuakultur	Kemampuan menyiapkan, melaksanakan analisis dan evaluasi pelaksanaan
Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap	Kemampuan menyiapkan, pelayanan teknis dan operasional pengelolaan produksi perikanan tangkap pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.
Asisten Inspektur Mutu Hasil Perikanan	Kemampuan melayani secara teknis dan operasional Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan yang meliputi persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan.
Asisten Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan	Kemampuan melayani secara teknis dan operasional Pelayanan Teknis dan Operasional Pembinaan Mutu dan Keamanan Hasil Kelautan dan Perikanan yang meliputi persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan.

Sumber : diolah mandiri

Selanjutnya, merancang nilai ambang batas kompetensi teknis jabatan fungsional Instansi Pembina KKP guna kebutuhan rekrutmen PPPK diperlukan tahapan sebagai berikut:

1. menyusun soal sesuai dengan tingkat kognitif sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2020;
2. melakukan pendekatan menyusun *passing grade* melalui metode Ebel;
3. melakukan uji coba atau *try out* soal kepada responden yang ditentukan kriterianya sepadan dengan formasi calon PPPK di seluruh wilayah;
4. mengolah data hasil metode Ebel, uji coba dengan menggunakan aplikasi siuji, dan Metode Judgment;
5. menentukan hasil akhir nilai ambang batas melalui data hasil metode Ebel, data hasil uji coba, dan melalui metode judgment (kebijakan) pemegang otoritas kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang bidang kepegawaian.

Hasil Pengolahan Data

Hasil nilai ambang batas melalui metode Ebel, Uji coba, dan metode *Judgement* dapat dirinci pada tabel 3 di bawah ini,

Tabel 3

Hasil Nilai Ambang Batas

Jabatan Fungsional	Nilai Ambang Batas
Pengelola Produksi Perikanan (P3T) Ahli Pertama	55

Asisten Pengelola Produksi Perikanan (AP3T) Terampil	50
Asisten Pengelola Produksi Perikanan (AP3T) Pemula	50
Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir (PELP) Ahli Pertama	50
Pengawas Perikanan Ahli Pertama	55
Pengawas Perikanan Terampil	50
Penyuluh Perikanan Ahli Pertama	50
Penyuluh Perikanan Terampil	50
Ahli Pasar Hasil Perikanan (APHP) Ahli Pertama	55
Ahli Pasar Hasil Perikanan (APHP) Terampil	55
Pembina Mutu Ahli Pertama	55
Pembina Mutu Terampil	55
Analisis Akuakultur Ahli Pertama	50
Teknisi Akuakultur Terampil	50
Teknisi Akuakultur Pemula	55
Pengelola Kesehatan Ikan Ahli Pertama	55
Teknisi Kesehatan Terampil	55
Teknisi Kesehatan Pemula	55

Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PHPI) Pertama	50
Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PHPI) Terampil	50
Pengendali Hama dan Penyakit Ikan (PHPI) Pemula	55
Inspektur Mutu Ahli Pertama	55
Inspektur Mutu Terampil	51

Sumber: diolah sendiri

Kesimpulan

Merancang nilai ambang batas seleksi kompetensi bidang atau teknis jabatan fungsional yang akan diduduki calon PPPK dalam suatu proses rekrutmen dapat diawali dengan mempertimbangkan teknik penyusunan soal yang digunakan supaya *inline* dengan pendekatan metode *standard setting* atau *cut off score* atau *passing grade*.

Kebijakan penyusunan soal Seleksi Kompetensi Bidang calon PPPK berlandaskan taksonomi bloom, hal ini memudahkan dalam memilih metode *standar setting* yang lebih tepat. Sehingga merancang nilai ambang batas lebih mudah.

Merancang nilai ambang batas kompetensi teknis JF Instansi Pembina KKP lebih mudah dan lebih pasti menggunakan pendekatan metode Ebel, Metode Uji Coba, dan Metode *Judgement*.

Nilai ambang batas JF Instansi Pembina KKP berdasarkan ketiga metode didapatkan hasil yang memiliki kedekatan nilai atau perbedaan yang tidak terlalu signifikan. Kisaran nilai diantara

interval 45 – 55 angka mutlak. Data ini mengindikasikan bahwa antara kebijakan teknik penyusunan soal dan menentukan nilai ambang batas dengan metode Ebel lebih mudah, lebih pasti dan lebih prediktif.

Referensi

- Cizek, J Gregory, Bunch Michael B. (2007). *Standard Setting: A Guide to Estlabishing and Evaluating Performance standards on Tests*. London: Sage Publications.
- Chang, Lei, Wim J. Van Der Linden, dan Hans J. Vos, *Setting Standard and Detecting Intrajudge Inconsistency Using Interdeendent Evaluation of Response Alternatives*, Journal of Education and Psychological of Measurement, Vol. 64, No. 5, October 2004: 781-801. <http://epm.sagepub.com/content/64/5/781.abstract> (diakses 10 Maret 2013).
- Cizek, Gregory J., dan Michael B. Bunch. 2007, *Standard Setting: A Guide to Establishing and Evaluating Performance Standard on Test*. California: Sage Publications, Inc., 2007.
- Cizek, Gregory J. 2001, *Setting Performance Standards: Concepts, Methods, and Perspectives*. London: Erlbaum Associates Publishers, 2001.
- Ebel, Robert L. 1972. *Essentials of educational measurement*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Glass, C.A.W., van der Linden, W. J., Hambleton, R. K. 1997. *A Step Model to Analyze Partial Credit*. In Hambleton,

- Gary Skaggs dan Serge F. Hein, <http://epm.sagepub.com/content/71/3/571>, (diakses, 4 April 2014). Guemen Lee, <http://epm.sagepub.com/content/68/4/603>, (diakses, 4 April 2014).
- Goodwin, L.D. 1996. *Relation between observed item difficulty levels and Angoff minimum passing levels for a group of borderline examniness*. *Applied Measurement in Education*, 12, 13-28.
- Hambleton, K.R., van der Linden W.J. 1991. *Fundamentals of Item Response Theory*. New York: Sage Publications.
- Hattie, J.A., & Brown. G.T.L. *Standard setting for asTTle Reading: A Comparison of Method*. asTTle Technecal Report #21, (2003 August), University Auckland/Ministry of Education.
- Huynh, Huynh, 1998. *A Clarification on The Response Probability Criterion RP67 for Standard Setting Based on Bookmark and Item Mapping*, *Educational Measurement: Issue and Practice*, vol 25.
- Hambleton, Ronald K & Pitoniak, Mary J. (2006). *Setting Performance Standards dalam Brennan, L. Robert. Educational Measurement (Fourth Edition)*, American Council on Education.p. 433-470.
- Herbenu PC. 2007. *Pengembangan sumberdaya petugas penyuluh lapangan PPL pertanian guna menghadapi persaingan dan meraih peluang kerja*. *Jurnal Ilmi-Ilmu Pertanian*. Vol. 3 (1): 1-11.
- Impara James C. & Plake Barbara S. 2000. *A Comparison of Cut Scores using Multiple Standard Setting Methods*. Paper presented at the Large Scale Assessment Conference. Snowbird, UT June, 2000. at [http://www.unl.edu/BIACO/coop/Isac/aeramillardsimpfinal .pdf](http://www.unl.edu/BIACO/coop/Isac/aeramillardsimpfinal.pdf) diambil tanggal 27 November 2005
- Jaeger, R. M. 1989. *Selection of judges for standard-setting*. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 10(2), 3-6, 10.
- Jihad, Asep, 2008, *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo, 2008.
- K.R & vander Linden W.J. (eds, 1997), *Handbook of Modern Item Response Theory*. New York: Springer.
- Lewis, D.M., Patz, R.J., & Green, D.R. 1998. *The Bookmark Procedure: Psychological Perspectives*. NJ: Lawrence Erlbaum Assoc Mitzel, H. C., Lewis, D. M., Patz, R. J., & Green, D. R. 2001.
- Mahwah, NJ. Nedelsky, L. 1954. *Absolute grading standards for objective test*. *Educational and Psychological Measurement*, 14, 3-19.
- Marliati, Sumardjo, Asngari PSA Prabowo, dan Asep. 2008. *Faktor-faktor penentu peningkatan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani: kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau*. *Jurnal Penyuluhan*. Vol. 4 (2): 9299.
- Mardapi, Djemari. *Standard Setting*. <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof>

- djemari- mardapi-mpd-phd
(diakses 10 Maret 2012).
- Plake B. S., Impara, J. C., & Irwin, P. 2000. *Consistency of Angoff-based predictions of item performance: Evidence of technical quality of results from the Angoff standard setting method*. *Journal of Educational Measurement*, 37(4), 347-355.
- Purwanto, M. Ngalim. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Retnawati, Heri. *Menentukan Batas Kelulusan (Standard Setting) pada Mata Pelajaran Matematika dengan Metode Angoff*. Pendidikan Matematika FMIPA UNY, <http://www.docjax.com/document/view.shtml?id=1076777&title=Menentukan%20Batas%20Kelulusan%20-%20Staff%20Site%20Universitas%20Negeri%20>. (diakses 10 Maret 2012).
- Ricker, K. L. 2009. *Setting Cut Scores: Critical Review of Angoff and Modified-Angoff Methods*. Edmonton (Alberta, Canada): Centre for Research in Applied Measurement and Evaluation University of Alberta.
- The Bookmark Procedure: *Psychological Perspectives*. In G.J. Cizek (Ed.), *Setting Performance Standards*.
- Wilson, Mark, George Engelhard, Jr., Karen Draney. 1997. *Objective Measurement: Theory Into Practice*, Greenwich CT: Ablex Publishing Corporation. 1997.
- Cizek, G., J. (2001). *Conjuncture on the rise and call of standard setting: An introduction to context and practice, in setting performance standards: Concepts, methods, and perspectives*, Gregory J. Cizek ed., New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated, Pub. Mahwah.
- Cizek, G. J., Bunch, B., B. (2007). *Standard setting: a guide to establishing and evaluating performance standard on test*. ND: Sage Publications.
- Cizek, G. J. (1996). *Setting passing scores* [Versi Elektronik]. *Educational Measurement Issues and Practice*, 20-31.
- Crocer, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. NY: The Dryden Press Saunders College Publishing.
- Hambleton, R. K., Pitoniak, M. J. (2006). *Educational measurement (4th Ed)*, R.L Brenan ed., USA: American Council on Education and Praeger Publisher.
- Hambleton, R. K. & (2001). *Setting performance standards on educational assessments and criteria for evaluating the process, in setting performance standards: Concepts, methods, and perspectives*, Gregory J. Cizek ed., New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated, Pub. Mahwah.
- Heri Retnawati. (2008). *Penentuan batas lulus (Standard Setting) ujian nasional mata pelajaran matematika di DIY*. Laporan Penelitian: PKPSP LP UNY.

Livingston, S. A., & Zieky, M. J. (1982).
Passing score: a manual for setting standards of performance on educational and occupational test. US: Educational Testing Service.

Mehrens, W. A., & Cizek, G. J. (2001).
Standard setting and the public good: benefit accrued and anticipated, in setting performance standards: Concepts, methods, and perspectives, Gregory J. Cizek ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated, Pub. Mahwah.

Zieky, M. J., Perie, M., & Livingstone, S. A. (2008). *Cut score: a manual for setting standard of performance on educational and occupational test.* ND: Sage Publications.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

Peraturan Pemerintah Nomo 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264)