

FAKTOR SELEKSI CPNS BERBASIS TEKNOLOGI UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DAN TRANSPARANSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Yeheskel Kalami, ²Wa Ode Likewati, ³Andi Irwan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors in the implementation of CAT-based CPNS selection in improving efficiency and transparency. The type of research used is qualitative with a descriptive approach. The research object is the CPNS selection process for the 2024 formation within the BKPSDM Office of Southwest Papua Province. The research population includes all stakeholders in the selection process. The sample was taken using purposive sampling, consisting of 4 (four) key informants: a successful candidate, an unsuccessful candidate, a selection committee member (Head of Procurement Division), and the Head of UPTD BKN Sorong. Data collection techniques were carried out through semi-structured interviews, observation, and documentation studies. Data analysis used the interactive model of Miles and Huberman through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. In terms of strengths, the CAT system was considered to significantly enhance transparency and accountability through real-time question randomization, instant result announcements, and live broadcasts via YouTube channels, which substantially reduced opportunities for unfair practices. The system was also deemed more operationally efficient compared to conventional methods. However, the main challenges lay in non-technical factors such as limited physical building capacity, high infrastructure rental costs, and the need to improve the digital literacy of prospective participants. The final conclusion of the study indicates that the successful implementation of CAT depends on the synergy between infrastructure readiness, human resource capacity, regulatory support, and commitment to good governance. The strategic recommendations proposed include the construction of an independent CAT laboratory by the local government and the intensification of digital literacy socialization and training programs for the community.

Keywords: CPNS Selection, Computer Assisted Test (CAT), Efficiency, Transparency,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor pelaksanaan seleksi CPNS berbasis CAT dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian adalah proses seleksi CPNS Formasi 2024 di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya. Populasi penelitian mencakup seluruh pemangku kepentingan dalam seleksi tersebut. Sampel diambil secara *purposive*

sampling yang terdiri dari 4 (empat) informan kunci: peserta lolos seleksi, peserta tidak lolos, panitia seleksi (Kepala Bidang Pengadaan), dan Kepala UPTD BKN Sorong. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semiterstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Dari sisi keunggulan, sistem CAT dinilai sangat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas melalui mekanisme pengacakan soal *real-time*, pengumuman hasil instan, dan siaran langsung via kanal YouTube, yang secara signifikan mengurangi ruang untuk praktik ketidakadilan. Sistem ini juga dianggap lebih efisien secara operasional dibandingkan metode konvensional. Namun, tantangan utama terletak pada faktor non-teknis seperti keterbatasan kapasitas fisik gedung, tingginya biaya sewa infrastruktur, serta kebutuhan peningkatan literasi digital calon peserta. Kesimpulan akhir penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi CAT bergantung pada sinergi antara kesiapan infrastruktur, kapasitas SDM, dukungan regulasi, dan komitmen terhadap tata kelola yang baik. Rekomendasi strategis yang diajukan antara lain pembangunan laboratorium CAT mandiri oleh pemerintah daerah dan intensifikasi program sosialisasi serta pelatihan literasi digital bagi masyarakat.

Kata Kunci: Seleksi CPNS, Computer Assisted Test (CAT), Efisiensi, Transparansi,

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital yang terus berkembang, pemerintah Indonesia berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penerapan teknologi informasi di berbagai sektor, termasuk dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Proses seleksi CPNS merupakan bagian integral dalam sistem manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara, yang bertujuan untuk menjaring individu-individu berkualitas guna mendukung pelaksanaan pemerintahan yang efektif dan efisien. Sejalan dengan semangat reformasi birokrasi, proses rekrutmen CPNS dituntut untuk dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Salah satu inovasi penting dalam pelaksanaan seleksi CPNS adalah penggunaan sistem berbasis teknologi, khususnya melalui Computer Assisted Test (CAT). Sistem ini memungkinkan proses seleksi dilakukan secara objektif, efisien, dan akurat karena hasilnya dapat langsung diketahui oleh peserta. Pemerintah melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menerapkan sistem CAT secara nasional, termasuk di daerah-daerah, sebagai bagian dari kebijakan digitalisasi layanan publik. Di Provinsi Papua Barat Daya, penerapan sistem ini di bawah koordinasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi tantangan tersendiri mengingat kondisi geografis, keterbatasan infrastruktur, serta disparitas literasi digital.

Teori sistem informasi menurut Laudon (2018) menjelaskan bahwa sistem informasi terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, serta sumber daya manusia yang saling terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Dalam konteks seleksi CPNS, sistem CAT merupakan bentuk penerapan teknologi informasi yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen. Selain itu, teori Technology Acceptance Model (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi teknologi tergantung pada dua faktor utama, yaitu persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan. Jika sistem CAT dianggap mudah digunakan dan memberikan manfaat nyata oleh pengguna, maka tingkat penerimaannya akan tinggi.

Konsep good governance juga relevan untuk dijadikan sebagai landasan dalam menilai efektivitas seleksi CPNS berbasis teknologi. Menurut UNDP (1997), prinsip-prinsip good governance mencakup partisipasi, akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan responsivitas. Proses seleksi yang dilakukan secara transparan dan akuntabel dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Dalam hal ini, sistem CAT mampu memberikan akses informasi yang setara kepada seluruh peserta dan mengurangi kemungkinan intervensi pihak ketiga.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem CAT dalam seleksi CPNS memiliki dampak positif terhadap peningkatan transparansi dan efisiensi. Penelitian oleh Kurniawan et al. (2020) menyatakan bahwa penggunaan sistem CAT di Provinsi Jawa Barat mampu mempercepat proses seleksi dan mengurangi potensi kecurangan, meskipun tantangan literasi digital tetap ada. Sementara itu, Sari dan Nugroho (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sebagian besar peserta seleksi CPNS merasa sistem CAT memberikan rasa keadilan dan transparansi, namun masih terdapat keluhan terkait fasilitas dan akses teknologi di daerah tertinggal.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut (Susan, 2019) “Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.” Menurut (Syarief, 2022) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.”

Menurut (Riniwati, 2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola asset berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.” Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh Pegawai yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan Pegawai baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya Pegawai yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu (Hasibuan)

Menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah (2003) seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi Pegawai perusahaan itu (melayu hasibuan).

Menurut Siagian (2015) apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak. Seleksi adalah proses memilih calon Pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon Pegawai yang terbaik.

Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon Pegawai mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019). Cara seleksi yang dilaksanakan organisasi perusahaan maupun oleh organisasi sosial dalam penerimaan Pegawai baru sampai dewasa ini dikenal dua cara yaitu seleksi non ilmiah dan seleksi ilmiah.

1. Non ilmiah

Seleksi dengan cara non ilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau standar atau kebutuhan nyata pekerjaan/jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan *job specification* dari jabatan yang akan diisi itu.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya adalah:

- 1) Surat lamaran bermaterai atau tidak.
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilainya.
- 3) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman.
- 4) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.
- 5) Wawancara langsung dari pelamar yang bersangkutan.
- 6) Penampilan dan keadaan fisik pelamar.
- 7) Keturunan dari pelamar yang bersangkutan.
- 8) Tulisan pelamar.

2. Metode ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi metode ilmiah ini merupakan pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang diseleksi supaya diperoleh Pegawai yang kompeten dan penempatannya yang tepat. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara:

- 1) Metode kerja yang jelas dan sistematis.
- 2) Berorientasi kepada prestasi kerja.
- 3) Berorientasi kepada kebutuhan riil Pegawai.
- 4) Berdasarkan kepada *job analysis*, dan ilmu sosial lainnya.
- 5) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan

Untuk mengurangi kendala-kendala ini perlu dilakukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan maka semakin cermat dan teliti penerimaan Pegawai. Hasibuan, (2019). Orientasi Pegawai Orientasi atau pengenalan bagi setiap Pegawai baru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi Pegawai yang akan bekerja sama dengan Pegawai lainnya pada perusahaan itu.

Dengan orientasi ini dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan dan menimbulkan rasa percaya diri Pegawai baru dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi ini dapat

dilakukan oleh manajer personalia atau oleh atasan langsung Pegawai bersangkutan. Hal-hal yang akan diperkenalkan adalah sejarah perusahaan, bidang Pegawai, peraturan-peraturan dalam perusahaan, kesejahteraan Pegawai, peraturan promosi dan Pegawai lama beserta kedudukannya dalam perusahaan itu.

Menurut Handoko (2020) efisiensi adalah penggunaan sumber daya yang minimal untuk menghasilkan output tertentu. Efisiensi merupakan sebuah konsep yang berfokus pada penggunaan sumber daya minimal untuk menghasilkan output tertentu. Hal ini berarti mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin, seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan alat. Efisiensi yang tinggi menunjukkan keseimbangan ideal antara input dan output, sehingga memaksimalkan keuntungan, meminimalkan biaya, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing. Untuk mencapai efisiensi, diperlukan perencanaan dan pengaturan kerja yang baik, pemanfaatan teknologi tepat, pelatihan dan motivasi karyawan, serta pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala.

Menurut Rangkuti (2019) efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dicapai. Efisiensi pada dasarnya merupakan sebuah perbandingan ideal antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dicapai. Hal ini berarti kita mengukur seberapa optimal sumber daya (tenaga, waktu, uang, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Efisiensi yang tinggi menunjukkan bahwa output yang dihasilkan sebanding dengan input yang digunakan, tanpa pemborosan atau kekurangan. Dengan kata lain, efisiensi membantu mencapai hasil terbaik dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

Menurut Arifin (2023) efisiensi adalah keadaan di mana suatu kegiatan dapat menghasilkan output maksimum dengan input minimum. Efisiensi merupakan keadaan ideal di mana suatu kegiatan mampu menghasilkan output atau hasil yang maksimal dengan input atau sumber daya yang minimal. Ini berarti mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan alat termasuk dalam kategori ini. Efisiensi tinggi adalah ketika input dan output seimbang dengan baik, yang berarti lebih banyak keuntungan, lebih sedikit biaya, lebih banyak produktivitas, dan lebih banyak daya saing. Ini berarti perencanaan dan pengaturan kerja yang baik, pemanfaatan teknologi yang tepat, pelatihan dan motivasi karyawan, dan evaluasi dan pemantauan kinerja secara teratur.

Menurut Mangkunegara (2021) efisiensi adalah rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Pada tingkat keseimbangan antara output (hasil yang diperoleh) dan input (sumber daya yang digunakan). Efisiensi dihitung dengan membagi output dengan input. Semakin tinggi nilai rasio, semakin efisien prosesnya. Dengan kata lain, efisiensi berarti mencapai output yang maksimal dengan input yang minimal. Hal ini penting untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang, seperti bisnis, industri, dan bahkan kehidupan pribadi.

Menurut Mardiasmo (2023) *Value for Money* adalah suatu konsep yang digunakan untuk menilai kinerja suatu program atau kegiatan dengan mempertimbangkan tiga aspek, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Ekonomi berarti mendapatkan output yang maksimal dengan input yang minimal. Efisiensi berarti melakukan sesuatu dengan cara yang benar. Efektivitas berarti mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan menggabungkan ketiga aspek ini, *Value for Money* memberikan penilaian yang komprehensif terhadap kinerja suatu program atau kegiatan. *Value for Money* membantu pemerintah daerah untuk memastikan bahwa program dan kegiatannya berjalan dengan optimal, efisien, dan efektif, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

Menurut Mardiasmo (2023) Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan,

pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah yang dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan akuntabel. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keuangan daerah digunakan secara optimal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat, sedangkan Menurut Anwar (2021) pengelolaan keuangan daerah adalah suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan yang dimulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah yang dilakukan secara transparan dan akuntabel.

Maani (2009) mengatakan bahwa ada empat bentuk implikasi transparansi yang diperlukan, antara lain: (1) semua informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik harus terbuka bagi siapa saja. Ketidakterbukaan informasi akan mendorong terjadinya penyelewengan; (2) mekanisme kontrol tidak akan terjadi jika tidak ada keterbukaan dalam memperoleh akses informasi; (3) masyarakat harus memiliki akses untuk memperoleh semua informasi/ dokumen yang berkaitan dengan publik; dan (4) semua informasi tersebut harus dapat/mudah dimengerti oleh masyarakat.

Teori Difusi dan Inovasi Everett M. Rogers difusi adalah proses dari penyampaian inovasi dengan saluran tertentu dari waktu ke waktu kepada suatu anggota sistem sosial. Rogers menyampaikan bahwa difusi merupakan salah satu jenis komunikasi khusus yang berfungsi untuk menyampaikan sebuah inovasi atau gagasan-gagasan baru M. Rogers dan F. Floyd Shoemaker menyebutkan ada empat hal dalam terjadinya proses difusi dan inovasi, yaitu:

1. Inovasi
 - a. Munculnya Pengetahuan
 - b. Persuasi
 - c. Keputusan
 - d. Implementasi
 - e. Konfirmasi
2. Saluran Komunikasi
3. Jangka Waktu
4. Sistem Sosial Elemen penting dalam difusi adalah adanya pertukaran informasi antara anggota satu dengan anggota lainnya guna mengkomunikasikan sebuah inovasi atau gagasan baru. Sebagai fokus implementasi dari gagasan M. Rogers dan F. Floyd Shoemaker adalah dengan menjawab dari 4 gagasan yang disampaikan oleh M. Rogers dan F. Floyd Shoemaker. Hanya saja sebelum melangkah ke 4 unsur tersebut, dalam proses difusi dan inovasi ini tidak dapat dipisahkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan induktif yang dilakukan pada Di lingkungan BPKSDM Provinsi Papua Barat Daya , menurut Sugiyono (2011) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Perbedaannya dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian ini berangkat dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas dan berakhir dengan sebuah teori. Menurut bungin (2003) sebuah metode analisis yang integratif dan lebih secara konseptual untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah, dan menganalisis dokumen dalam rangka untuk memahami makna, signifikansi dan relevansinya. Menurut Arikunto (2006), data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil

pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Setelah hasil penelitian diperoleh, analisis data dapat digunakan untuk mengolah data sehingga kesimpulan dapat dibuat menggunakan data yang benar. Analisis data, menurut buku Mudjiaraharjo, adalah proses mengatur, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan memisahkan data untuk mendapatkan hasil yang terkait dengan subjek atau masalah yang ingin ditangani. Bagian penting dari penelitian adalah analisis data. Data kualitatif yang dianalisis cenderung sangat sulit karena tidak ada standar yang jelas, proses linier, atau aturan sistematis (Sujarweni, 2014). Peneliti menggunakan model analisis interaktif yang dilihat dari pernyataan oleh Miles dan Huberman (1994) untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari penelitian lapangan (Sugiono, 2016).

HASIL PENELITIAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya merupakan instansi strategis yang memegang peran sentral dalam pengelolaan dan pembinaan aparatur sipil negara di wilayah provinsi termuda Indonesia ini. Sebagai lembaga yang baru dibentuk seiring pemekaran provinsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki tugas utama untuk membangun fondasi sistem kepegawaian yang solid, meritokratis, dan berorientasi pada kinerja. Badan ini bertanggung jawab atas seluruh siklus manajemen ASN, mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, hingga pensiun, dengan tujuan utama menciptakan birokrasi yang bersih, efektif, dan mampu mendorong percepatan pembangunan daerah.

Dalam konteks Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik geografis kepulauan, keberagaman budaya yang tinggi, serta tantangan infrastruktur dan akses yang khusus, peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi semakin kompleks dan krusial.

Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan induktif untuk memahami fenomena secara holistik. Menurut Sugiyono (2011), penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci, berangkat dari data dan memanfaatkan teori sebagai bahan penjelas hingga mencapai konstruksi teori baru. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Moleong (2008) yang menekankan pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjek seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan melalui deskripsi verbal dalam konteks alamiah. Lebih lanjut, sebagai dasar analisis, penelitian ini mengacu pada Bungin (2003) yang menjelaskan bahwa analisis integratif secara konseptual diterapkan untuk mengidentifikasi, mengolah, dan menganalisis dokumen guna memahami makna, signifikansi, dan relevansinya terhadap fokus penelitian. Dengan demikian, pendekatan kualitatif dipilih untuk mengeksplorasi dinamika dan kompleksitas pengembangan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya secara kontekstual dan mendalam.

Proses registrasi berjalan cukup cepat. Saat login, sebelum memasuki tahap pengisian data lengkap, alurnya sudah jelas. Pada hari pelaksanaan tes, pengerjaan soal terasa relatif mudah karena sejak kedatangan, panitia telah mengarahkan peserta dengan baik hingga masuk ke ruang ujian. Secara keseluruhan, penyelenggaraan tes ini dapat dinilai baik dan sangat memuaskan. Kenyamanan fasilitas yang disediakan di tempat ujian menurut saya sudah sangat baik, mulai dari ruangan yang sangat nyaman, jumlah komputer yang memadai

bahkan melebihi kebutuhan peserta, hingga tidak adanya gangguan seperti pemadaman listrik selama tes berlangsung.

Saya merasa mendapatkan informasi dan sosialisasi yang cukup mengenai tata cara penggunaan sistem ini, karena penjelasan serta proses pelaksanaannya sangat mudah dipahami. Kami telah mendapat simulasi Computer Assisted Test (CAT) lebih awal, dan pada hari pelaksanaan tes (H), masih diberikan penjelasan ulang. Hal ini membuat pemahaman saya terhadap sistem ini menjadi sangat jelas dan tidak menimbulkan kebingungan. Berkaitan dengan kendala teknis, secara pribadi saya tidak mengalaminya. Namun, ada satu rekan peserta di ruangan yang sama mengalami masalah saat proses login di komputernya, di mana loading terhenti dan tidak dapat lanjut. Setelah diperiksa, ternyata terdapat masalah pada komputer tersebut. Ia kemudian segera dipindahkan ke komputer lain yang tersedia di dalam ruangan yang sama untuk melanjutkan proses login dan mengerjakan tugasnya, sehingga tidak mengganggu jalannya tes secara keseluruhan.

Instansi pada umumnya menunggu kebijakan dari pemerintah pusat dalam menentukan kebutuhan CPNS. Proses penyusunan kebutuhan ini membutuhkan waktu yang cukup lama; kami menyampaikan kebutuhan tersebut melalui setiap tingkatan, mulai dari kabupaten/kota hingga provinsi, kemudian diteruskan ke pusat dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Setelah kebutuhan ditetapkan, kuota dialokasikan ke masing-masing instansi sesuai statusnya, baik pusat maupun daerah. Pengumuman penerimaan CPNS kemudian dilakukan secara serentak, di mana pemerintah provinsi menginformasikannya kepada para pencari kerja yang memenuhi syarat, untuk melengkapi dokumen pendaftaran secara online melalui portal Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCN). Sistem ini telah mengubah pendaftaran dari manual (seperti tahun-tahun sebelumnya, misal 2023) menjadi digital dan diterapkan secara nasional, termasuk di Papua. Khusus Provinsi Papua Barat Daya, penerapan sistem ini baru pertama kali dilaksanakan pada tahun 2024. Setelah pendaftaran ditutup, dilakukan seleksi administrasi untuk menentukan peserta yang memenuhi syarat. Peserta yang lolos kemudian mempersiapkan diri untuk mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD). Peserta yang mencapai passing grade dan peringkat terbaik akan mengikuti Tes Kompetensi Bidang (TKB). Hasilnya dipublikasikan melalui SSCN, dan peserta yang memenuhi peringkat serta passing grade ditetapkan sebagai calon yang dinyatakan lulus. Selanjutnya, mereka diminta melengkapi dokumen pendaftaran ulang dan berkas-berkas secara online untuk diverifikasi. Tahap terakhir adalah proses penetapan dan persetujuan yang dikirimkan ke Pusat Pengembangan Kompetensi Negara (PPKN) Manokwari guna finalisasi penetapan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Meskipun perangkat teknis tidak mengalami kendala, tantangan utama di Provinsi Papua Barat Daya adalah regulasi dan kapasitas fasilitas. Berdasarkan Permenpan Nomor 350 Tahun 2024 tentang peringkat dan passing grade, provinsi otonom baru termasuk Papua Barat Daya diberi kesempatan menerima peserta berusia di atas 36 hingga 48 tahun. Pada seleksi ini, jumlah pendaftar mencapai hampir 12.000 orang, sehingga kapasitas gedung yang tersedia tidak mencukupi. Untuk mengatasi hal ini, kami membuka area luar gedung sebagai tempat transit dan pengarahan peserta, termasuk dengan memasang tenda meskipun cuaca terkadang sangat panas. Kendala ini tidak mengurangi semangat panitia maupun peserta, sehingga pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar (TKD) tetap berjalan lancar di laboratorium Poltekkes Kemenkes Sorong. Sementara itu, Tes Kompetensi Bidang (TKB) dilaksanakan di SMK Negeri 3 Sorong, yang fasilitasnya tidak kalah memadai dan lokasinya telah dipilih berdasarkan pertimbangan strategis dan aksesibilitas. Sebelum pelaksanaan tes Computer Assisted Test (CAT), kami selaku panitia daerah telah mengikuti pelatihan khusus dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang mencakup berbagai aspek teknis, seperti verifikasi berkas peserta, prosedur pengawasan selama tes berlangsung, dan antisipasi

potensi kendala. Pelatihan ini bertujuan memastikan bahwa seluruh proses berjalan lancar tanpa hambatan yang dapat mengganggu kelancaran seleksi

Terkait standar operasional, panitia seleksi lokal telah bekerja berdasarkan pedoman yang berlaku, meskipun terdapat penyesuaian teknis tertentu seperti pengaturan tata letak ruangan dan pemasangan layar yang khusus dirancang untuk kondisi setempat. Secara keseluruhan, semua tahapan dapat berjalan sesuai harapan. Adapun pertanyaan mengenai panduan atau SOP yang jelas dalam pelaksanaan seleksi berbasis teknologi ini, perlu dijelaskan bahwa pelaksanaan tes telah mengikuti standar baku nasional sejak tahun 2014. Artinya, prosedur yang diterapkan memiliki ketentuan yang sangat ketat dan terstruktur, sehingga seluruh proses dapat berjalan tertib, terukur, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan diterapkannya sistem seleksi secara nasional sejak 2014, pelaksanaan tes di Tanah Papua sempat mengalami penundaan berulang karena para Kepala Daerah waktu itu berpendapat bahwa SDM lokal, khususnya anak-anak Papua, belum siap dengan sistem berbasis komputer. Seiring berjalannya waktu, setelah dicoba secara resmi pada periode 2018-2019, ternyata pelaksanaannya berhasil dan memberikan pemahaman baru bagi semua pihak baik peserta maupun panitia bahwa sistem ini justru sangat objektif, simpel, dan tidak memberikan ruang untuk intervensi. Ketika dibandingkan dengan sistem manual yang sangat memakan waktu dan tenaga, sistem ini terbukti jauh lebih efisien. Misalnya, pada seleksi tahun 2024 dengan jumlah peserta mendekati 12.000 orang, sistem berbasis teknologi mampu menyelesaikan proses tanpa memakan waktu terlalu panjang. Dari sisi biaya, meskipun tetap ada pengeluaran untuk menyewa komputer, perangkat lunak, dan biaya operasional lainnya, sistem ini jauh lebih hemat dibandingkan dengan sistem konvensional karena mengurangi beban logistik, tenaga, dan waktu secara signifikan, sehingga menjadi pilihan yang lebih bertanggung jawab secara fiskal bagi pemerintah daerah.

Untuk ke depannya, diharapkan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dapat memiliki laboratorium komputer (lab CAT) mandiri untuk menyelenggarakan tes berbasis Computer Assisted Test (CAT). Selama ini, sebagai panitia daerah, kami harus menyewa perangkat komputer dan tempat dari pihak lain, yang memerlukan biaya sangat besar. Jika pemerintah daerah sudah memiliki fasilitas sendiri, beban anggaran dapat dikurangi secara signifikan. Lebih dari itu, lab CAT milik pemerintah provinsi ini nantinya juga dapat disewakan kepada daerah lain atau instansi yang membutuhkan, sehingga tidak hanya menghemat pengeluaran tetapi juga berpotensi menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD) bagi Provinsi Papua Barat Daya

Dari segi transparansi, sistem ini telah menjamin stabilitas dan kejujuran proses karena tidak memungkinkan adanya perubahan nilai peserta setelah ujian selesai. Hal ini dimungkinkan karena hasil ujian setiap peserta langsung ditampilkan secara live pada kanal YouTube resmi sesuai lokasi penyelenggaraan tes. Sebagai contoh, jika tes diselenggarakan di Provinsi Papua Barat Daya, hasil akan disiarkan melalui kanal YouTube Kantor Regional XIV BKN, sedangkan jika tes diadakan di UPT Pekan Sorong, siaran akan dilakukan melalui kanal YouTube UPT tersebut. Mekanisme ini memudahkan pengawasan publik dan mencegah praktik ketidakadilan, karena peserta yang merasa nilainya tidak sesuai dapat langsung memverifikasi melalui tayangan yang tersimpan di kanal YouTube setelah ujian berakhir. Selain melalui siaran langsung tersebut, peserta juga dapat mencatat hasil nilainya sendiri segera setelah ujian selesai, sehingga transparansi terjaga dari awal hingga akhir proses.

Awal pertama kali Papua Barat menerapkan sistem CAT pada tahun 2018, banyak terjadi penolakan dari calon peserta maupun pihak terkait karena kekhawatiran tidak mampu menggunakan komputer. Sebagian besar bahkan mengusulkan untuk kembali ke sistem

manual menggunakan LJK, namun karena ini merupakan program nasional, penerapannya tetap harus dijalankan. Tantangan utama memang terletak pada SDM yang belum terbiasa dengan perangkat digital. Untuk mengatasinya, panitia menyelenggarakan simulasi sebelum ujian agar peserta dapat belajar menggunakan aplikasi yang dirancang sederhana cukup dengan login dan menjawab soal menggunakan mouse. Meski awalnya banyak yang kesulitan, terutama bagi yang belum pernah menyentuh komputer, pendampingan dari pengawas membantu proses adaptasi. Seiring waktu, ketika peserta menyadari bahwa sistem CAT menjamin transparansi hasil yang langsung keluar dan dapat diverifikasi bersama, penolakan pun berubah menjadi dukungan. Mereka akhirnya mengakui bahwa sistem ini adil, objektif, dan memungkinkan setiap orang mengetahui kemampuan sendiri tanpa ada ruang untuk manipulasi. Dengan demikian, meski tantangan awalnya terletak pada kesiapan SDM, langkah seperti simulasi dan pendampingan berhasil mengubah persepsi dan membangun penerimaan terhadap sistem seleksi yang lebih modern dan akuntabel ini

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan dan Efisiensi Operasional Seleksi Berbasis CAT

Dari perspektif peserta dan panitia, proses seleksi CPNS berbasis CAT dinilai sangat efisien secara operasional. Peserta mengonfirmasi bahwa alur pelaksanaan—mulai dari registrasi cepat, pemeriksaan identitas yang terstruktur, pengarahannya jelas, hingga pengerjaan soal berjalan lancar dan terorganisir. Fasilitas ujian di lokasi yang disewa (Poltekkes Kemenkes Sorong dan SMK Negeri 3 Sorong) dinilai sangat memadai, dengan ketersediaan komputer yang melebihi kebutuhan, ruangan nyaman, dan jaringan yang stabil. Efisiensi waktu sangat menonjol dibandingkan sistem manual, karena peserta tidak perlu menunggu lama untuk mengetahui hasil. Dari sisi panitia, meskipun menggunakan sistem sewa fasilitas, CAT diakui secara signifikan mengurangi beban kerja administratif seperti koreksi lembar jawaban dan mempercepat proses verifikasi serta pengumuman. Namun, efisiensi finansial masih menjadi catatan, karena pemerintah daerah masih menanggung biaya sewa perangkat dan tempat yang cukup besar.

Pertama, temuan bahwa proses menjadi lebih cepat, terstruktur, dan mengurangi beban kerja administratif sejalan dengan konsep efisiensi menurut Handoko (2020) dan Rangkuti (2019), yang mendefinisikan efisiensi sebagai pencapaian output optimal dengan penggunaan input (sumber daya, waktu, tenaga) yang minimal. Penggunaan CAT secara nyata telah mentransformasi input yang sebelumnya sangat padat karya (seperti koreksi manual LJK) menjadi proses otomatis, sehingga sesuai dengan rumus efisiensi yang menekankan rasio output/input yang tinggi.

Pengakuan panitia bahwa sistem ini mengurangi beban kerja administratif dan mempercepat verifikasi mendukung penelitian sebelumnya oleh Kurniawan et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa penerapan CAT di Jawa Barat mampu mempercepat proses seleksi. Temuan ini juga memperkuat teori Sistem Informasi Laudon (2018), di mana integrasi perangkat keras, lunak, dan sumber daya manusia dalam sistem CAT berfungsi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi yang lebih efektif.

Terkait efisiensi finansial yang masih menjadi catatan, temuan ini konsisten dengan kajian Yusuf dan Fadilah (2020) yang mengungkapkan bahwa kualitas infrastruktur teknologi berpengaruh langsung terhadap efisiensi pelaksanaan. Meski CAT mengurangi biaya operasional di satu sisi (seperti biaya kertas dan logistik koreksi), investasi atau sewa infrastruktur tetap menjadi komponen biaya yang signifikan, terutama bagi daerah baru seperti Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi ekonomi (menurut

Mardiasmo, 2023) sebagai bagian dari Value for Money belum sepenuhnya tercapai karena masih tingginya biaya penyewaan, sehingga diperlukan optimalisasi lebih lanjut. Respons positif peserta terhadap kemudahan alur dan kecepatan hasil memperkuat teori Technology Acceptance Model (TAM) Davis (1989). Persepsi kemudahan penggunaan (ease of use) dan persepsi kegunaan (usefulness) yang tinggi dari pengguna (peserta dan panitia) merupakan faktor kunci yang menjelaskan mengapa sistem CAT berhasil diadopsi dan dianggap efisien.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Penelitian mengidentifikasi faktor pendukung utama, yaitu: (1) infrastruktur teknologi yang memadai di lokasi ujian, (2) pelatihan teknis panitia dari BKN yang meningkatkan kompetensi pengelolaan sistem, dan (3) adanya SOP nasional sejak 2014 yang memberikan standar baku pelaksanaan. Di sisi lain, faktor penghambat utamanya bersifat non-teknis dan kontekstual: (1) keterbatasan kapasitas fisik gedung untuk menampung hampir 12.000 pendaftar, yang diatasi dengan penggunaan tenda dan area luar ruangan; (2) tantangan regulasi khususnya Permenpan 35/2020 yang memperluas kuota usia peserta di provinsi baru, meningkatkan volume peserta; dan (3) keterbatasan literasi digital awal di kalangan peserta, yang awalnya menimbulkan penolakan namun berhasil diatasi melalui simulasi dan pendampingan intensif.

Faktor pendukung berupa infrastruktur teknologi yang memadai merupakan prasyarat utama yang ditegaskan dalam teori Sistem Informasi (Laudon, 2018). Teori ini menyatakan bahwa sistem informasi yang efektif dibangun di atas fondasi perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan komunikasi yang andal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusuf dan Fadilah (2020) yang menyimpulkan bahwa kualitas infrastruktur teknologi secara langsung mempengaruhi efisiensi pelaksanaan seleksi CPNS. Kesiapan infrastruktur di lokasi ujian (Poltekkes dan SMKN 3 Sorong) menjadi enabler utama yang meminimalisir kendala teknis selama tes.

Pelatihan teknis panitia sebagai faktor pendukung memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2019) dan Edy Sutrisno (2019), yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan adalah fungsi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan dari BKN telah membangun kapasitas panitia dalam mengoperasikan sistem, yang pada gilirannya mendukung efektivitas proses seleksi. Hal ini juga sesuai dengan temuan Susanti dan Wahyuni (2019) yang menegaskan bahwa keterampilan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan CAT.

Faktor penghambat terkait keterbatasan literasi digital peserta dan upaya mengatasinya melalui simulasi dan pendampingan secara langsung mendukung teori Difusi Inovasi Rogers (1971). Teori ini menjelaskan bahwa adopsi sebuah inovasi (seperti CAT) melalui proses pengetahuan (knowledge), persuasi (persuasion), dan konfirmasi (confirmation). Penolakan awal akibat kekhawatiran tidak bisa menggunakan komputer mencerminkan tahap persuasi yang terhambat. Upaya penyelenggara melalui simulasi berfungsi sebagai saluran komunikasi untuk meningkatkan pemahaman dan mengubah persepsi, yang akhirnya mengarah pada penerimaan dan dukungan terhadap sistem, sebagaimana diungkapkan informan. Temuan ini konsisten dengan studi Sari dan Nugroho (2021) yang juga mengidentifikasi tantangan literasi digital di daerah tertinggal.

Faktor penghambat keterbatasan kapasitas fisik gedung dan tantangan regulasi (Permenpan 35 / 2020) menyoroti aspek kontekstual dan kebijakan yang mempengaruhi implementasi teknologi. Hal ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2017) mengenai pentingnya budaya organisasi dan lingkungan eksternal yang adaptif. Kapasitas terbatas dan lonjakan peserta akibat kebijakan khusus bagi provinsi baru menunjukkan bahwa keberhasilan teknologi tidak hanya bergantung pada aspek teknis,

tetapi juga pada kemampuan kelembagaan dalam merespon dinamika eksternal, sebagaimana diisyaratkan dalam penelitian Djalante et al. (2022) tentang hambatan implementasi CAT di wilayah dengan karakteristik khusus.

3. Persepsi Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas

Semua pihak menyepakati bahwa sistem CAT secara substansial meningkatkan transparansi dan akuntabilitas proses seleksi. Mekanisme pengacakan soal real – time dan pengumuman hasil langsung dianggap menghilangkan ruang untuk kecurangan seperti contek-mencontek atau manipulasi nilai. Fitur siaran langsung (live) hasil ujian melalui kanal YouTube resmi BKN/UPT dinilai sebagai terobosan yang membuka ruang pengawasan publik dan memungkinkan peserta memverifikasi hasil secara mandiri. Panitia dan perwakilan BKN menegaskan bahwa sistem ini secara efektif meminimalisir potensi KKN, karena intervensi manusia dalam penilaian sangat terbatas. Peserta, baik yang lolos maupun tidak, mengakui bahwa sistem ini menciptakan rasa keadilan, karena kelulusan dipersepsikan murni berasal dari kemampuan individu, bukan faktor eksternal. Persepsi bahwa sistem ini meningkatkan transparansi secara langsung merefleksikan prinsip good governance (UNDP, 1997), khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Mekanisme siaran langsung hasil via YouTube dan pengumuman hasil instan merupakan implementasi konkret dari dimensi transparansi informasi dan transparansi proses yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka. Praktik ini memenuhi tuntutan keterbukaan akses informasi bagi publik, sebagaimana ditegaskan oleh Maani (2009) bahwa semua informasi berkepentingan publik harus terbuka untuk mencegah penyelewengan. Dengan demikian, sistem CAT berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam proses rekrutmen ASN.

Klaim bahwa sistem ini meminimalisir potensi KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) dan intervensi manusia mendukung teori akuntabilitas menurut Mardiasmo (2023), khususnya akuntabilitas proses (process accountability) dan akuntabilitas hukum (legal accountability). Sistem otomatis dalam pengacakan soal dan penilaian membatasi ruang untuk penyalahgunaan wewenang (abuse of power) dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan et al. (2020) yang menemukan bahwa CAT mampu mengurangi potensi kecurangan dalam seleksi CPNS.

Rasa keadilan (fairness) yang dirasakan peserta karena kelulusan dipersepsikan murni dari kemampuan individu, memperkuat temuan Sari dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar peserta seleksi CPNS merasa sistem CAT memberikan rasa keadilan dan transparansi. Persepsi positif ini juga terkait dengan konsep akuntabilitas horizontal (pertanggungjawaban kepada masyarakat luas), di mana sistem yang terbuka memungkinkan masyarakat untuk melakukan kontrol sosial, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Fitur verifikasi mandiri oleh peserta melalui siaran YouTube merupakan bentuk modern dari mekanisme kontrol yang dijelaskan dalam teori transparansi. Seperti dikemukakan Hariyoso (dalam tinjauan pustaka), mekanisme kontrol tidak akan efektif tanpa keterbukaan akses informasi. Dengan menyediakan akses verifikasi ini, sistem CAT tidak hanya transparan secara pasif, tetapi juga mengaktifkan peran peserta sebagai pengawas, yang pada gilirannya memperkuat akuntabilitas eksternal organisasi.

4. Upaya Perbaikan dan Rekomendasi Strategis ke Depan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah melakukan langkah antisipatif seperti penyediaan komputer cadangan, penguatan jaringan, dan koordinasi intensif. Untuk meningkatkan kualitas berkelanjutan, para informan memberikan rekomendasi strategis: (1) Pembangunan laboratorium CAT

mandiri oleh Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya untuk mengurangi ketergantungan pada sewa fasilitas dan membuka potensi pendapatan daerah; (2) Intensifikasi sosialisasi dan literasi digital bagi calon peserta, terutama di daerah terpencil, untuk meningkatkan kemandirian dan pemahaman terhadap sistem; dan (3) Optimalisasi penggunaan fasilitas BKN (seperti UPT dan kantor regional) untuk mengurangi beban anggaran daerah dan meningkatkan standarisasi. Rekomendasi ini sejalan dengan upaya untuk mencapai efisiensi finansial jangka panjang sekaligus memperkuat pondasi tata kelola seleksi ASN yang transparan dan akuntabel di Provinsi Papua Barat Daya.

Pembangunan laboratorium CAT mandiri untuk mengurangi ketergantungan sewa dan menciptakan potensi pendapatan daerah, secara langsung berkaitan dengan konsep efisiensi ekonomi dan Value for Money yang diuraikan oleh Mardiasmo (2023). Konsep ini menekankan pencapaian hasil (effectiveness) dengan biaya (economy) dan penggunaan sumber daya (efficiency) yang optimal. Investasi dalam infrastruktur mandiri merupakan strategi jangka panjang untuk meningkatkan economy dengan mengeliminasi biaya sewa berulang, sekaligus menciptakan value baru melalui potensi pendapatan. Rekomendasi ini juga selaras dengan temuan Yusuf dan Fadilah (2020) yang menyoroti bahwa kualitas infrastruktur adalah penentu utama efisiensi pelaksanaan, sehingga kepemilikan fasilitas akan memberi kontrol penuh terhadap kualitas dan ketersediaannya.

Intensifikasi sosialisasi dan literasi digital merupakan turunan langsung dari teori Difusi Inovasi Rogers (1971) dan teori Technology Acceptance Model (TAM) Davis (1989). Rogers menyatakan bahwa proses adopsi inovasi memerlukan saluran komunikasi dan waktu untuk mengatasi keraguan. Sosialisasi dan pelatihan berfungsi sebagai saluran tersebut untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan membentuk persepsi positif terhadap kemudahan penggunaan (ease of use) serta kegunaan (usefulness) sistem CAT. Hal ini diperkuat oleh penelitian Susanti dan Wahyuni (2019) yang menegaskan bahwa tingkat literasi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan CAT. Oleh karena itu, rekomendasi ini bersifat strategis untuk mempercepat adopsi dan mengurangi resistensi di tingkat pengguna akhir.

Optimalisasi penggunaan fasilitas BKN (UPT/kantor regional) untuk mengurangi beban anggaran dan meningkatkan standarisasi, mencerminkan prinsip efisiensi dan sinergi kelembagaan dalam tata kelola pemerintahan. Dari perspektif manajemen sumber daya organisasi, pemanfaatan fasilitas yang telah ada dan memenuhi standar nasional merupakan langkah yang lebih economical (Mardiasmo, 2023) dibandingkan membangun atau menyewa dari nol. Selain itu, hal ini sejalan dengan semangat reformasi birokrasi dan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) yang ditegaskan dalam Perpres 95/2018, yang mendorong integrasi dan pemanfaatan bersama sumber daya teknologi informasi pemerintah untuk menghindari duplikasi dan pemborosan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor seleksi CPNS berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan seleksi CPNS berbasis CAT telah berjalan efisien dan terstruktur. Baik dari perspektif peserta maupun panitia, proses seleksi berbasis teknologi dinilai lebih cepat, terorganisir, dan mengurangi beban kerja administratif dibandingkan sistem

manual. Infrastruktur di lokasi ujian (Poltekkes Kemenkes Sorong dan SMK Negeri 3 Sorong) cukup memadai, meskipun masih mengandalkan sistem sewa yang memerlukan biaya signifikan.

2. Faktor pendukung utama meliputi infrastruktur teknologi yang siap, pelatihan teknis panitia dari BKN, dan adanya SOP nasional. Sementara itu, faktor penghambat utamanya bersifat non-teknis, yaitu keterbatasan kapasitas gedung, regulasi khusus yang meningkatkan jumlah peserta, serta tingkat literasi digital awal peserta yang masih perlu ditingkatkan.
3. Sistem CAT dinilai sangat transparan dan akuntabel. Mekanisme pengacakan soal real-time, pengumuman hasil langsung, dan siaran langsung hasil melalui kanal YouTube BKN/UPT telah menciptakan rasa keadilan di kalangan peserta dan mengurangi potensi praktik KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme). Peserta merasa hasil seleksi murni berdasarkan kemampuan individu.
4. Upaya perbaikan telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), seperti penyediaan cadangan perangkat, penguatan jaringan, dan koordinasi intensif. Namun, masih diperlukan langkah strategis jangka panjang seperti pembangunan laboratorium CAT mandiri, peningkatan literasi digital peserta, dan optimalisasi penggunaan fasilitas BKN untuk mencapai efisiensi finansial dan operasional yang berkelanjutan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini memberikan beberapa saran strategis kepada para pemangku kepentingan, khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya:

1. Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya perlu mempertimbangkan pembangunan laboratorium CAT mandiri untuk mengurangi ketergantungan pada sewa fasilitas eksternal. Investasi ini tidak hanya akan menekan biaya operasional jangka panjang, tetapi juga berpotensi menjadi sumber pendapatan daerah jika disewakan kepada instansi lain.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) disarankan untuk meningkatkan program sosialisasi, pelatihan, dan simulasi CAT secara lebih masif, terutama bagi calon peserta dari daerah terpencil. Hal ini penting untuk membangun kemandirian dan kepercayaan diri peserta dalam menggunakan sistem berbasis teknologi.
3. Agar efisiensi anggaran lebih tercapai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat mengoptimalkan penggunaan fasilitas milik BKN (seperti UPT dan Kantor Regional) yang telah memenuhi standar nasional, sehingga mengurangi beban biaya sewa dan meningkatkan standarisasi proses.
4. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap SOP dan kebijakan seleksi, terutama dalam menangani lonjakan peserta akibat regulasi khusus (seperti Permenpan 35/2020). Penyesuaian tata kelola dan logistik perlu dilakukan agar tetap efisien dan tidak mengganggu kualitas pelaksanaan.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan mekanisme pengawasan berbasis teknologi (seperti siaran langsung hasil) serta membuka kanal umpan balik yang mudah diakses oleh peserta dan masyarakat. Hal ini akan terus memperkuat akuntabilitas dan kepercayaan publik terhadap proses seleksi.
6. Untuk pengembangan kebijakan yang lebih berbasis data, disarankan dilakukan penelitian lanjutan yang mencakup aspek keberlanjutan sistem CAT, dampaknya terhadap kualitas ASN yang diterima, serta studi komparatif dengan provinsi lain untuk menyerap best practice.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin, Z. (2023). *Manajemen Kinerja dan Efisiensi Organisasi Publik*. Jakarta: Prenada Media.
- Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Djalante, R., Suryani, I., & Maulana, H. (2022). Tantangan Implementasi Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS di Wilayah Terpencil Indonesia. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2), 89–102.
- Kurniawan, D., Nugroho, A., & Wibowo, R. (2020). Analisis Efektivitas Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 123–135.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (15th ed.). Pearson.
- Maani, K. Dt. 2009. Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pelayanan Publik. *Demokrasi*, Vol. VIII No. 1 Hlm. 47-48
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2023). *Akuntansi Sektor Publik: Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- Moleong, L. J. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Rangkuti, F. (2019). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sari, M., & Nugroho, B. (2021). Persepsi Peserta Terhadap Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Seleksi CPNS: Studi di Daerah Tertinggal. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 10(1), 45–56.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanti, R., & Wahyuni, D. (2019). Pengaruh Literasi Digital dan Keterampilan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Seleksi CPNS Berbasis CAT. *Jurnal Teknologi dan Administrasi Publik*, 6(1), 33–42.
- Yusuf, M., & Fadilah, N. (2020). Kualitas Infrastruktur Teknologi dan Tantangannya dalam Seleksi CPNS Berbasis Komputer di Daerah Tertinggal. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 74–86.