

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah mendeklarasikan tujuan sekaligus cita-cita bersama bangsa Indonesia untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang berkelanjutan melalui pembentukan praktik administrasi yang bersih, efektif, demokratis, dan dapat dipercaya. Untuk mewujudkan visi tersebut, dibentuklah Aparatur Sipil Negara sebagai motor penggerak utama birokrasi yang bekerja secara profesional, netral, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik-praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan mampu menjadi pemersatu bangsa yang dilandasi oleh prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah". Pada Pasal 5, ASN dibedakan lagi menjadi PNS dan PPPK di mana dijabarkan pada Pasal 1 Ayat (3) bahwa "Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan".¹ Dan pada ayat (4) dijelaskan bahwa:

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu

¹ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara".

tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.²

Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat krusial sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat persatuan bangsa. Namun, kinerja ASN sangat bergantung pada pengembangan diri yang sesuai dengan tuntutan zaman. Pengembangan diri seorang ASN dapat berupa pengembangan kompetensi.

Kompetensi menurut Stephen Robbin dalam jurnal karya Raden Y. P. Setiadiputra adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan Sedarmayanti mengartikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sejalan dengan Sedarmayanti, Mangkunegara mendefinisikan kompetensi sebagai faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.³

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disintesis bahwa kompetensi adalah karakteristik atau kemampuan mendasar yang dimiliki seseorang, yang memengaruhi atau bahkan memprediksi kinerja kerja. Kompetensi mencakup kemampuan intelektual dan fisik, serta faktor-faktor unik yang membuat individu berbeda dengan yang lain dalam hal performa kerja. Kesimpulan ini menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga aspek mendasar yang membedakan individu dengan performa tinggi dari yang rata-rata.

² *Ibid.*

³ Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra, Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *SAWALA: Jurnal Administrasi Negara*. April 2017, Volume 5, Issue 1, hal. 16-22.

Pengembangan kompetensi menurut Adi Suryanto, dkk adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi secara ideal, harus memperhatikan hasil identifikasi kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi pegawai yang bersangkutan. Hal ini untuk menjamin pengembangan kompetensi yang dilakukan bersifat kontekstual dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menunjang tugas dan fungsinya pada organisasi.⁴ Tujuan pengembangan kompetensi pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Pengembangan kompetensi juga diartikan sebagai instrumen penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Aparatur (SDA) yang professional.⁵

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, pengembangan kompetensi dapat disimpulkan sebagai upaya sistematis untuk memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai berdasarkan standar jabatan dan rencana pengembangan karier. Proses ini idealnya didasarkan pada identifikasi kesenjangan kinerja dan kompetensi untuk memastikan relevansi dan efektivitas dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Pengembangan kompetensi bertujuan meningkatkan produktivitas kerja, dengan memberikan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang terus berkembang. Selain itu, pengembangan kompetensi juga berfungsi sebagai instrumen penting untuk meningkatkan loyalitas, kinerja, dan profesionalisme sumber daya aparatur.

Sebagai ASN, PNS dan PPPK memiliki hak pengembangan kompetensi yang masing-masing sudah diatur jumlah jam Pelajaran (JP) oleh Lembaga Administrasi Negara. PNS memiliki hak dan kesempatan paling sedikit 20 (dua

⁴ Adi Suryanto, dkk. *Antologi Pengembangan Kompetensi ASN: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia, 2021), hal. 303.

⁵ Adi Suryanto, dkk., *op. cit.*, hal. 33.

puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.⁶ Sedangkan PPPK secara umum dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.⁷

Namun dalam rangka pemenuhan hak ASN, instansi pemerinah kerap kali mengalami tantangan. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN. Tidak semua instansi pemerintah mampu mengalokasikan anggaran khusus untuk kebutuhan ini. Namun, meskipun perencanaan anggaran telah dibuat, kebutuhan seluruh pegawai sering kali tidak dapat terpenuhi karena adanya keterbatasan waktu, tempat, serta jumlah kegiatan yang tersedia. Kendala-kendala ini secara tidak langsung menghambat pemenuhan hak ASN dalam pengembangan kompetensi mereka.

Dalam mengatasi tantangan yang ada, peran teknologi menjadi sangat penting untuk mengatasi tidak terpenuhkannya hak ASN. Hal ini sejalan seperti yang telah dilakukan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara. Berdasarkan hasil *Grand Tour Observation* (GTO), PPKASN Kementerian Sekretariat Negara telah melakukan penerapan teknologi dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara. Dalam hal pengembangan kompetensi melalui penerapan teknologi, PPKASN telah menghadirkan berbagai inovasi, salah satunya dengan menyediakan media pembelajaran berbasis teknologi digital yang dapat meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan fleksibilitas pembelajaran. Media pembelajaran ini bernama PINTAR Evo, sebuah *platform* yang merupakan pengembangan dari PINTAR (Portal Informasi Pendidikan dan Pelatihan Terpadu) yang sebelumnya telah digunakan sejak 2015. PINTAR menggunakan sistem *Learning Management System*

⁶ Lembaga Administrasi Negara, “Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil”.

⁷ Lembaga Administrasi Negara, “Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Peranjan Kerja”.

(LMS), namun seiring berjalannya waktu PINTAR dinilai kurang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran yang dinamis dan adaptif. Oleh karena itu, pada tahun 2021, *platform* ini dikembangkan menjadi bentuk *Learning Experience Platform* (LXP). PINTAR Evo dirancang untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih mudah, terstruktur, relevan, dan personal, sehingga mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing pegawai dengan lebih efektif.

Selain itu, PPKASN juga menghadirkan program pelatihan berbasis teknologi digital seperti Setneg MOOCs. Program ini bertujuan meningkatkan kompetensi sekaligus menumbuhkembangkan *learning agility* guna menciptakan budaya belajar berkelanjutan. Dengan semangat “Pembelajaran Untuk Semua”, Setneg MOOCs membuka akses pembelajaran seluas-luasnya bagi pejabat atau pegawai untuk mendapatkan pembelajaran berkualitas yang dapat diakses kapan saja, di mana saja, dan dari perangkat apa pun. Melalui kerja sama dengan penyedia *Massive Open Online Courses* (MOOC) lokal dan global, serta produksi internal, Setneg MOOCs tidak hanya memperluas jangkauan pembelajaran tetapi juga menghadirkan model pembelajaran berbasis gamifikasi, yang membuat proses belajar lebih interaktif dan menarik.

Pengembangan kompetensi berbasis teknologi digital memiliki berbagai manfaat signifikan. Salah satunya adalah meningkatkan efisiensi waktu dan sumber daya, karena ASN dapat mengikuti pelatihan tanpa harus meninggalkan tempat tugas mereka. Selain itu, metode ini memberikan fleksibilitas dalam memilih materi pembelajaran sesuai kebutuhan individu, yang dapat meningkatkan efektivitas penguasaan kompetensi. Teknologi digital juga memungkinkan pencatatan dan pemantauan hasil pembelajaran secara lebih akurat, yang membantu lembaga dalam mengevaluasi keberhasilan program pelatihan secara *real-time*.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai pengembangan kompetensi ASN. Penelitian pertama mengembangkan model pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan karier ASN di lingkungan perguruan tinggi keagamaan, dengan pendekatan pendidikan dan

pelatihan yang sistematis.⁸ Penelitian lain menyoroti pentingnya penguasaan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), termasuk kecerdasan buatan, dalam menunjang transformasi digital layanan publik.⁹ Ada juga penelitian yang mengevaluasi manajemen ASN secara menyeluruh, mencakup perencanaan, rekrutmen, hingga pengembangan kompetensi melalui pendekatan sistem lunak.¹⁰ Sementara itu, kajian lain menekankan pentingnya sinkronisasi antara kebijakan nasional dan daerah sebagai pendekatan strategis dalam mengatasi tantangan globalisasi.¹¹ Terakhir, sebuah studi di tingkat kabupaten menemukan bahwa efektivitas pengembangan kompetensi ASN masih terhambat oleh lemahnya analisis kebutuhan, intervensi politik, serta rendahnya motivasi pegawai.¹²

Meskipun beragam, kelima studi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang cukup jelas. Pertama, belum banyak penelitian yang secara mendalam menelaah proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi, terutama di lingkungan instansi pemerintah pusat. Kedua, kajian tentang integrasi sistem digital ke dalam strategi pengembangan kompetensi yang adaptif dan sesuai kebutuhan individual ASN juga masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN

⁸ Irwan Fathurrochman, Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Maret 2017, Volume 11, Nomor 21, hal. 120-129.

⁹ Gustina, Theresia, Lubis, Zakia, Ahadi, Satria, Paramartha, Pengembangan Kompetensi ASN dari Smart ASN menuju Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. *Journal of Management and Social Sciences*. Januari 2024, Volume 3, Issue 1, hal. 59-64.

¹⁰ Robby Kurniawan, Aries Djaenuri, Hadi Prabowo, Sampara Lukman, Analysis of Policy Evaluation and Model of ASN Management Improvement in terms of Planning, Recruitment, and Competency Development Aspects. *International Journal of Science and Society*. Oktober 2020, Volume 2, Issue 4, hal. 404-418.

¹¹ Yuliana, Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. *Kybernan: Jurnal Studi Pemerintahan*. April 2022, Volume 5, Issue 1, hal. 8-13.

¹² Irfan Setiawan, Nawawi, Ayu Widowati Johannes, Gradiana Tefa, Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. November 2023, Volume 49, Issue 2, hal. 170-185.

belum banyak dibahas secara komprehensif, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Berdasarkan gambaran tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Perencanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Teknologi di Kementerian Sekretariat Negara". Penelitian ini dianggap penting karena pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi masih terus berkembang dan membutuhkan kajian mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci tentang bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi dirancang dan diimplementasikan, serta tantangan dan solusi yang muncul dalam proses tersebut.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi strategis bagi PPKASN Kemensetneg dan instansi pemerintah lainnya dalam merancang program pengembangan kompetensi berbasis teknologi yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang potensi teknologi dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan, sehingga dapat menciptakan ASN yang unggul, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era digital.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian, untuk membatasi penelitian ini maka dapat diambil fokus penelitian yaitu “Analisis Perencanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Berbasis Teknologi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara”. Adapun sub fokus penelitian ini antara lain:

1. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh ASN dan dimuat dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN.

2. Proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara.
3. Penerapan teknologi dalam mendukung keberhasilan implementasi perencanaan pengembangan kompetensi ASN.
4. Kendala dan solusi yang dihadapi dalam implementasi perencanaan pengembangan kompetensi berbasis teknologi di PPKASN Kementerian Sekretariat Negara.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian dan fokus penelitian di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja kompetensi dasar yang harus dimiliki ASN dan dimuat dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN saat ini?
2. Bagaimana proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara?
3. Bagaimana penerapan teknologi dalam mendukung keberhasilan implementasi perencanaan pengembangan kompetensi ASN?
4. Apa saja kendala dan solusi yang dihadapi dalam implementasi perencanaan pengembangan kompetensi berbasis teknologi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara?

D. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian, fokus penelitian, dan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kompetensi dasar yang harus dimiliki ASN.
2. Menganalisis proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN di PPKASN Kemensetneg.

3. Mengidentifikasi peran dan penerapan teknologi dalam mendukung implementasi perencanaan pengembangan kompetensi ASN.
4. Menguraikan kendala dan solusi dalam implementasi perencanaan pengembangan kompetensi berbasis teknologi PPKASN Kemensetneg.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen pendidikan terutama pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perencanaan pengembangan kompetensi ASN, serta menambah wawasan tentang tantangan dan solusi yang dihadapi dalam implementasi teknologi dalam sektor publik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar teoritis bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen kompetensi berbasis teknologi, serta memberikan perspektif baru dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PPKASN Kementerian Sekretariat Negara

Bagi Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (PPKASN) Kemensetneg, penelitian ini memberikan manfaat praktis dengan memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi. PPKASN dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengidentifikasi

kendala yang dihadapi dalam perencanaan, serta mencari solusi yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu PPKASN dalam merancang program pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan ASN di lingkungan Kemensetneg.

b. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi ASN, karena hasil dari penelitian ini akan membuka wawasan mereka tentang pentingnya pengembangan kompetensi yang berbasis teknologi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang perencanaan kompetensi yang terstruktur, ASN di Kemensetneg akan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, penerapan teknologi dalam pengembangan kompetensi diharapkan dapat mempermudah ASN dalam mengakses pelatihan dan materi yang dapat mendukung peningkatan kinerja mereka.

c. Bagi Akademisi dan Peneliti

Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori dan kajian ilmiah mengenai manajemen kompetensi ASN berbasis teknologi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut yang fokus pada pengembangan kompetensi ASN di sektor pemerintahan atau pemanfaatan teknologi dalam administrasi publik. Temuan-temuan yang dihasilkan dapat memperkaya perspektif dan memperdalam pemahaman tentang integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia publik.

d. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini memberikan manfaat tidak langsung bagi masyarakat, karena dengan meningkatnya kompetensi ASN yang ada di Kemensetneg, kualitas pelayanan publik yang diberikan akan semakin baik. ASN yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi, akan lebih mampu memberikan pelayanan

yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah dan mendukung terciptanya pemerintahan yang lebih baik.

F. *State of the Art*

State of the art ini merupakan panduan untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini mengidentifikasi *research gap* sebagai acuan dan perbandingan dalam pelaksanaannya. Pada *state of the art* ini, terdapat beberapa jurnal yang menjadi referensi utama untuk memperkuat landasan penelitian ini.

Tabel 1.1 *State of The Art*

No	Sumber	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dengan Penelitian
1	Irwan Fathurrochman. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di STAIN Curup melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. <i>Jurnal Manajer Pendidikan</i> , Volume 11, Nomor 21.	Research and Development (R&D)	Pengembangan kompetensi pegawai ASN di STAIN Curup mencakup kualitas dan karir pegawai untuk menghadapi era digitalisasi dokumen, dengan strategi khusus untuk mengatasi	Penelitian ini dilakukan di STAIN Curup dan menggunakan metode pendidikan dan pelatihan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penerapan teknologi dalam perencanaan pengembangan

			permasalahan yang muncul.	kompetensi di Kemensetneg.
2	Gustina, dkk. (2024). Pengembangan Kompetensi ASN dari Smart ASN menuju Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. <i>Journal of Management and Social Sciences</i> , Volume 3, Issue 1.	Kualitatif	Perencanaan pengembangan kompetensi ASN mencakup peningkatan keterampilan TIK untuk memanfaatkan kecerdasan buatan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan publik.	Penelitian ini fokus pada pemanfaatan kecerdasan buatan untuk pelayanan publik, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada perencanaan berbasis teknologi di Kemensetneg.
3	Robby Kurniawan, dkk. (2020). Analysis of Policy Evaluation and Model of ASN Management Improvement. <i>International Journal of Science and Society</i> , Volume 2, Issue 4.	Soft Systems Methodology (SSM)	Evaluasi kebijakan manajemen ASN mencakup perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi dengan model untuk meningkatkan praktik manajemen ASN.	Penelitian ini mengevaluasi kebijakan manajemen ASN secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada aspek penerapan teknologi dalam perencanaan pengembangan kompetensi di Kemensetneg.

4	Yuliana. (2022). Pengembangan Kompetensi ASN Menghadapi Era Globalisasi. <i>Kybernan:</i> <i>Jurnal Studi Kepemerintahan</i> , Volume 5, Nomor 1.	Narrative Literature Review	Pengembangan kompetensi ASN perlu disesuaikan dengan bidang kerja masing- masing. Kolaborasi antara kebijakan nasional dan daerah dapat meningkatkan kompetensi ASN untuk menghadapi tantangan globalisasi.	Penelitian ini menggunakan pendekatan narrative literature review dengan fokus pada kebijakan nasional dan daerah, sedangkan penelitian ini menekankan perencanaan berbasis teknologi untuk mendukung kompetensi.
5	Irfan Setiawan, dkk. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. <i>Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja</i> , Volume 49, Nomor 2.	Kualitatif Deskriptif dengan pendekatan induktif	Pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Tangerang belum efektif karena kurangnya analisis kebutuhan diklat yang optimal, intervensi politik, serta	Penelitian ini menyoroti kendala spesifik di Kabupaten Tangerang terkait pengembangan kompetensi, sementara penelitian ini fokus pada Kemensetneg dengan pendekatan teknologi dalam

			motivasi yang rendah bagi pegawai.	perencanaan kompetensi.
--	--	--	------------------------------------	-------------------------

Berdasarkan analisis *state of the art* terhadap penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa setiap penelitian memiliki fokus dan metode yang berbeda, tetapi relevan dengan topik penelitian ini. Fathurrochman melalui pendekatan Research and Development mengembangkan model pendidikan dan pelatihan di lingkungan STAIN Curup, yang berfokus pada peningkatan kualitas dan karier ASN dalam menghadapi era digitalisasi dokumen. Sementara itu, Gustina dkk. mengkaji bagaimana peningkatan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), termasuk kecerdasan buatan, digunakan sebagai bagian dari strategi transformasi digital dalam pelayanan publik melalui metode kualitatif.

Kurniawan dkk. melakukan evaluasi kebijakan manajemen ASN dengan pendekatan Soft Systems Methodology, mencakup seluruh aspek sistem manajemen mulai dari perencanaan hingga pengembangan kompetensi. Yuliana melalui kajian pustaka naratif menyoroti pentingnya kolaborasi antara kebijakan nasional dan daerah dalam rangka menyesuaikan pengembangan kompetensi ASN terhadap tantangan globalisasi yang terus berkembang. Sedangkan Setiawan dkk. menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menelusuri penyebab rendahnya efektivitas pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kabupaten Tangerang, yang disebabkan oleh lemahnya analisis kebutuhan diklat, intervensi politik, serta motivasi kerja yang rendah.

Perbedaan mendasar antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada pendekatannya terhadap teknologi sebagai bagian dari proses perencanaan pengembangan kompetensi. Penelitian ini secara khusus menelaah bagaimana teknologi digunakan dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi ASN yang responsif, adaptif, dan efisien di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara. Penelitian ini tidak hanya menganalisis proses perencanaan itu sendiri, tetapi juga mengkaji tantangan dan solusi implementatifnya.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kebaruan (*novelty*) berupa fokus pada perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi di instansi pemerintah pusat, yang belum banyak diangkat dalam studi sebelumnya. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dan memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pemerintah dalam merancang kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang berbasis teknologi dan berorientasi masa depan.

