

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting bagi sebuah lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi¹. SDM pun juga berperan penting menciptakan lingkungan kerja yang efektif, berkualitas, dan berkinerja tinggi sehingga nantinya dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia dalam lingkup organisasi pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam jabatannya ASN memiliki 3 kompetensi yang wajib dimiliki, kompetensi tersebut ialah kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan

¹ Siti Hapsah & Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi". *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (COMSERVA)*, 03 no.03 (2023)

masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan pada seseorang dalam bekerja serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat. Untuk dapat melakukannya seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang relevan². Di sisi lain W. Robert Houston yang dikutip Abdul Mujib mendefinisikan kompetensi dengan suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus terkait dengan profesi seseorang agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta dapat memenuhi harapan orang lain. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sebuah kemampuan orang dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu sesuai dengan keahlian orang tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya di tengah perkembangan zaman yang berbasis teknologi, ASN tentu perlu terus mengembangkan dirinya. Perlunya pengembangan kompetensi ASN didasarkan pada Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 pasal 21 ayat 8 yang menyatakan bahwa ASN mendapatkan hak pengembangan diri berupa pengembangan talenta dan karier, dan/atau pengembangan kompetensi. Dalam pengaturannya terdapat perbedaan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja. Pengembangan kompetensi ASN minimal dilakukan selama 20 jam Pelatihan (JP) per tahun, sementara untuk PPPK dilakukan maksimal 24 JP per tahun³. Hal ini dilakukan dalam rangka pemenuhan standar kompetensi jabatan sebagaimana yang diatur pada peraturan Menteri Aparatur Negara dan

² Ristianah, N. (2021). Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 49-64.

³ Saksono,T; Bambang, s.(2021). Akselerasi Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Perubahan Kebijakan. *Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia : Antalogi Pengembangan Kompetensi ASN*, 1, 3-4

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi. Standar kompetensi adalah kemampuan kinerja yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia (SDM) yang melingkupi tiga aspek penting yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan, dan aspek sikap kerja, yang ketiganya mutlak diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasannya. Pengembangan kompetensi bagi ASN bukanlah suatu pilihan, melainkan sebuah kewajiban, sebagaimana tertuang pada UU Nomor 20 tahun 2023 pasal 49 yang tertulis bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Pengembangan kompetensi bagi ASN juga di peruntukan untuk dapat memenuhi 3 kompetensi wajib yang harus dimiliki ASN, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural.

Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) merupakan salah satu instansi non pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kearsipan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) memiliki fungsi untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan nasional di bidang kearsipan, pelaksanaan kebijakan nasional bidang kearsipan, penyusunan dan penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kearsipan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang kearsipan, koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan ANRI, pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab ANRI, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan ANRI, serta pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh organisasi di lingkungan ANRI. Per tahun 2024 ANRI dipimpin oleh Pelaksana Tugas (PLT) yaitu Drs. Imam Gunarto, M.Hum. beserta dengan deputi dan direktur yang ada di bawahnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Kepegawaian dan Umum ANRI, jumlah pegawai ANRI sampai dengan Desember 2024 berjumlah 719 pegawai. Jumlah tersebut terdiri dari 610 ASN dan 109 PPPK. Dari jumlah tersebut terdapat 659 pegawai dengan Jabatan Fungsional (JF) yang terdiri dari 550 ASN dan 109 PPPK serta Jabatan Pelaksana (JP) sebanyak 26 pegawai ASN.

Tabel 1. 1 Data pegawai ANRI Per 1 Desember 2024

REKAP DATA PER 1 DESEMBER 2024		
Data	Total Pegawai	Keterangan
PNS	610	
PPPK 2022	45	
PPPK 2023	64	
Total	719	
JF	659	PNS 550, PPPK 109
JF (%)	91,66	
JP	26	PNS 26
JP (%)	3,62	

Dalam meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai, Tim Pengembangan Kompetensi (Bangkom) ANRI pun mendorong pegawai ASN ANRI untuk dapat memenuhi minimal 20 Jam Pelatihan (JP) pengembangan kompetensi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, Tim pengembangan kompetensi ANRI menghadirkan bentuk dan jalur pengembangan kompetensi yang sesuai dengan peraturan kepala LAN Nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi PNS, yang dilaksanakan melalui jalur pendidikan dan/atau pelatihan. Berdasarkan data Pendidikan dan Latihan (Diklat) ANRI per Desember 2024, terdapat 73 pegawai ASN ANRI yang melaksanakan tugas belajar dengan perincial Doktoral (S-3) sebanyak 3 orang, Magister (S-2)

sebanyak 17 orang, Sarjana (S-1) sebanyak 35 orang, Diploma (D-IV) sebanyak 18 orang, dan profesi sebanyak 1 orang.

Tabel 1. 2 Data Tugas Belajar Pegawai ANRI per Desember 2024

Jenjang pendidikan	PPPK	PNS	Total	% dari jumlah pegawai keseluruhan
DOKTORAL (S-3)	0	3	3	0,4%
MAGISTER (S-2)	1	16	17	2,3%
SARJANA (S-1)	3	32	35	4,8%
DIPLOMA IV (D-IV)	0	18	18	2,5%
PROFESI	0	1	1	0,1%
			73	10,1%

Dalam pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan, berdasarkan data Diklat ANRI per Desember 2024, terdapat 510 pegawai yang mengikuti pelatihan dengan total 20 Jam Pelatihan (JP) ke atas, 75 pegawai dengan total 11-19 JP, 78 pegawai dengan 1-10 JP, serta 56 pegawai dengan 0 JP.

Tabel 1. 3 Data Jam Pelatihan Pegawai ANRI per Desember 2024

Jumlah JP pengembangan Kompetensi	PPPK	PNS	Total	%
20 JP keatas	109	401	510	70,9%
11-19 JP	1	74	75	10,4%
1-10 JP	0	78	78	10,8%
0 JP	0	56	56	7,8%
			719	100,0%

Dalam upaya memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN maupun PPPK di lingkungan ANRI, tim pengembangan kompetensi bekerja sama dengan tim manajemen talenta dan juga tim data dan informasi ASN sebagai bagian dari biro kepegawaian ANRI dalam menghadirkan pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berbasis teknologi. Aplikasi layanan kepegawaian merupakan salah satu sistem yang dikembangkan dan dikelola oleh tim data dan informasi ASN untuk membantu pegawai dalam berbagai bentuk pelayanan seperti, Sistem Administrasi Pegawai (SIAP), presensi pegawai, Aplikasi Catatan Kinerja Pegawai (ASLI CAKEP), pelayanan, *talent pool*, portal update Covid-19 di

lingkungan ANRI, *Whistle Blowing System* (WBS), dan *helpdesk* ANRI. Beberapa dari fitur tersebut saat ini telah dimanfaatkan sebagai salah satu fasilitas pendukung dalam pengembangan kompetensi ASN, seperti SIAP (Sistem Informasi dan Administrasi Pegawai) yang menyediakan informasi pegawai mulai dari profil lengkap, jabatan, riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilakukan, hingga pada bukti dari pengembangan kompetensi yang dilakukan. Selain itu, fitur *talent pool* juga mengambil banyak peran dalam pemetaan kompetensi pegawai. Fitur *talent pool* membantu pegawai dalam mengakses dokumen seperti hasil-hasil *assesment* yang telah mereka lakukan untuk nantinya akan digunakan dalam perencanaan pengembangan kompetensi yang akan mereka lakukan.

Pada tahun 2024 Tim pengembangan Kompetensi ASN bersama dengan Tim Pusat Pengembangan Data dan Informasi ASN ANRI bekerja sama dalam pembuatan aplikasi pelayanan “Human Capital Development Plan” sebagai alat proyeksi pengembangan kompetensi pegawai untuk tahun 2025-2029. Aplikasi layanan ini merupakan pengembangan berkelanjutan dari penyelenggaraan “Human Capital Development Plan” yang sebelumnya dilakukan secara konvensional menggunakan kertas. *Human Capital Development Plan* merupakan bagian dari rencana strategis 5 tahun yang sudah dilaksanakan sejak tahun 2019. Adanya inovasi digital yang terus dilakukan dan dikembangkan oleh ANRI terkhusus dalam pengembangan kompetensi menjadi sebuah komitmen yang baik untuk dijaga ke depannya. Pemanfaatan teknologi ini pada akhirnya dapat membantu para pegawai dan juga biro kepegawaian ANRI dalam memberikan pelayanan ke pegawai ANRI. Digitalisasi ini juga membantu *stakeholders* yang terlibat dalam pengembangan kompetensi dalam hal pengolahan data dan juga akses data yang dibutuhkan.

Meskipun dirancang untuk dapat mempermudah pegawai dan meningkatkan efektivitas, pada akhirnya pengembangan kompetensi melalui aplikasi layanan kepegawaian ini pun menemui tantangan. Tantangan yang terjadi antara lain, masih banyaknya pegawai yang belum memiliki urgensi melek digital, kekosongan jabatan fungsional analis

pengembangan kompetensi, belum adanya peraturan terkait pengembangan kompetensi dari instansi, keterbatasan anggaran bagi pengembangan kompetensi, dan keterbatasan sistem dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi,

Oleh karena itu untuk membahas lebih dalam mengenai proses dilakukan oleh ANRI dalam pengembangan kompetensi pegawai ASN ANRI, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian (Studi Kasus : Pemanfaatan Aplikasi Layanan Pegawai, SIAP, dan *Talent Pool*)”

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dengan adanya program pengembangan kompetensi pegawai ASN ANRI, maka untuk melihat jalannya program tersebut diperlukan sebuah penelitian yang berfokus tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia Melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian yang dirumuskan pada sub fokus penelitian sebagai berikut :

1. Pemetaan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI
2. Perencanaan pengembangan Kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI
3. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI
4. Hasil pengembangan kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian tersebut maka dapat diketahui pikiran bersifat umum yang dapat diteliti, sehingga dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pemetaan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia?
2. Bagaimana perencanaan pengembangan Kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI?
4. Bagaimana Hasil pengembangan kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI?

D. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara deskriptif terkait pengembangan kompetensi ASN ANRI melalui aplikasi layanan pegawai. Dari tujuan utama tersebut dapat dirumuskan tujuan umum sebagai berikut :

1. Menganalisis Pemetaan Pengembangan Kompetensi pegawai ASN di Arsip Nasional Republik Indonesia
2. Mengidentifikasi Perencanaan pengembangan Kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI
3. Menganalisis pelaksanaan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI

4. Menganalisis hasil perencanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN Arsip Nasional Republik Indonesia melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian ANRI

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan dalam bidang mata kuliah yang telah dipelajari yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan Pendidikan, dan Manajemen Kurikulum yang penerapannya diperkaya melalui perolehan informasi dan data di lapangan mengenai Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di ANRI melalui Aplikasi Layanan Kepegawaian

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti maupun para pembaca mengenai gambaran Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN ANRI melalui Aplikasi Layanan “Human Capital Development Plan” yang secara terperinci penelitian ini berguna untuk :

1. Tim Pengembangan Kompetensi ANRI

Sebagai gambaran, bahan masukan, saran, serta pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas perencanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN ANRI melalui aplikasi layanan “Human Capital Development Plan”. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai acuan untuk dapat mengambil keputusan, serta menyajikan rekomendasi untuk pengembangan yang akan dilakukan di masa mendatang.

2. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan

Bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran dan bahan diskusi mengenai topik yang sudah dipelajari untuk memperdalam dan memperkaya

wawasan yang berkaitan dengan perencanaan pengembangan kompetensi di lingkup ASN

3. Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk mengasah keterampilan, memperluas pemahaman, dan juga menambah pengalaman yang lebih mendalam terkait topik yang diteliti. Selain itu dapat memberikan perspektif baru yang dapat ditemukan dalam penelitian.

F. State Of The Art

Judul, Penulis, Tahun	Sumber	Relevansi	Perbedaan
Analisis Implementasi Human Capital Development Plan (HCDP) Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022 (Azhari Balqis Khaylaryanda 2024).	<i>Journal of Politic and Government Studies</i>	Sama-sama membahas tentang <i>Human Capital Development</i> dalam pengembangan kompetensi pegawai	Penelitian ini hanya membahas tentang pengimplementasian HCDP pada salah satu unit kerja yaitu Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah di Kementerian Dalam Negeri sedangkan penelitian peneliti tidak hanya meneliti tentang HCDP sebagai bagian dari perencanaan pengembangan kompetensi tetapi membahas mulai

			dari pemetaan, perencanaan, pelaksanaan, hingga hasil. Penelitian ini pun tidak hanya berfokus pada satu unit kerja tetapi satu instansi yaitu Arsip Nasional Republik Indonesia
Pengaruh Human Capital Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotabaru Kecamatan Singingi Hilir (Nindita Silvia, 2021)	<i>Repository Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau</i>	Sama-sama membahas terkait Pengembangan sumber daya manusia	Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Human Capital terhadap pengembangan karier secara kuantitatif. Namun tidak menganalisis bagaimana proses pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan aplikasi layanan pegawai, SIAP, dan <i>Talent Pool</i> .
Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan	<i>Repository Universitas Hasannudin</i>	Sama-sama membahas terkait perencanaan dan	Penelitian ini membahas secara mendalam terkait perencanaan pengembangan

Kompetensi PNS Melalui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kota Makassar(Tiffani Christin Sampeliling, 2021)		pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS	kompetensi PNS di Kota Makassar dan bagaimana pelaksanaannya melalui Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Namun belum menganalisis mulai dari proses pemetaan pengembangan kompetensi, perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari pengembangan kompetensi tersebut melalui pemanfaatan sistem digital seperti di ANRI.
Efektivitas Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di BPSDM Provinsi Sulawesi Tenggara	<i>E-print</i> Institut Pemerintahan Dalam Negeri	Sama-sama membahas terkait pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan	Penelitian ini membahas terkait pengembangan kompetensi ASN terkhusus melalui pendidikan dan pelatihan secara konvensional. Namun belum membahas

(Fery Almansyah, 2023)			pengembangan kompetensi dari pemetaan, perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari pengembangan kompetensi yang melibatkan aplikasi (sarana digital) di dalamnya seperti aplikasi layanan pegawai, SIAP, dan <i>Talent Pool</i> yang digunakan ANRI
Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Choirudin, S., Suyanto, S., & Aprianti, D. I. (2023)	<i>Nusantara Innovation Journal</i>	Sama-sama membahas penggunaan teknologi dalam peningkatan kompetensi ASN	Penelitian ini membahas terkait efektivitas dan penggunaan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai) secara umum di provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan penelitian peneliti membahas peran aplikasi layanan pegawai terkhusus fitur layanan pegawai, SIAP, dan <i>Talent Pool</i> yang

			dipakai oleh ANRI dalam membantu proses pengembangan kompetensi ASN.
Pengembangan Kompetensi Digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Riau: Strategi dan Tantangan Implementasi (R, Pebby dan Bismar Arianto, 2025).	Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik dan Kebijakan Negara	Sama-sama membahas terkait pengembangan kompetensi ASN secara digital	Penelitian ini fokus membahas terkait tantangan dan kendala saat pengimplementasian pengembangan kompetensi ASN berbasis digital. Namun belum membahas secara rinci terkait aplikasi apa saja yang dimanfaatkan dan bagaimana kendala serta tantangannya.
Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar (Ilham Hamzah, Burhanuddin, dan Nur Wahid, 2023)	Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)	Sama-sama membahas pengembangan kompetensi PNS	Penelitian ini membahas terkait pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, diklat, dan pelatihan secara klasikal maupun non klasikal. Namun belum membahas bagaimana

			pelatihan dan pendidikan dapat dikelola dengan melibatkan sistem digital seperti ANRI yang memanfaatkan aplikasi layanan pegawai dalam mengisi HCDP dalam proses perencanaan pelatihan dan pendidikan serta keterangan lanjutan terkait Diklat di aplikasi SIAP.
Dampak Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan (An'nisaa Dhia Fadhilah, 2023)	<i>Repository</i> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara (STIA LAN)	Sama-sama membahas tentang dampak atau hasil pengembangan kompetensi pegawai	Penelitian ini membahas terkait bagaimana dampak pengembangan kompetensi, permasalahan pengembangan kompetensi, dan strategi pengembangan kompetensi yang akan dilakukan. Namun belum membahas seluruh rangkaian

			pengembangan kompetensi mulai dari pemetaan, perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pengembangan kompetensi yang melibatkan aplikasi atau sarana digital
Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Metode <i>E-Learning</i> Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan Hak Asasi Manusia Depok 2023 (Anjani Evita tahun 2023)	<i>Repository Universitas Nasional</i>	Sama-sama meneliti terkait penegmbangan n kompetensi ASN berbasis digital	Penelitian ini fokus membahas <i>E-Learning</i> yang digunakan sebagai metode pengembangan kompetensi, penelitian ini lebih membahas terkait sistem pelatihan daring. Namun belum membahas bagian aplikasi yang dapat membantu manajemen atau administrasi terkait pengembangan kompetensi mulai dari pemetaan, perencanaan,

			pelaksanaan, dan hasil.
Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (Mutiara Ramadani tahun 2024)	<i>Repository</i> Universitas Negeri Jakarta	Sama-sama membahas pengembangan kompetensi berbasis digital	Penelitian ini membahas terkait pengembangan kompetensi digital yang pembahasannya lebih berfokus pada pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi melalui platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar. Namun belum membahas bagaimana peran aplikasi layanan kepegawaian dalam proses manajerial yang di dalamnya termasuk pemetaan dan perencanaan melalui aplikasi SIAP dan <i>Talent Pool</i>.