



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2018

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 225 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2013 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 127);
4. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1245);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI
NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Lembaga ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
4. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
5. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
6. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

7. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
8. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
9. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan 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.
10. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

13. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi yang ditetapkan oleh PPK untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
14. Profil PNS adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS.
15. Profil Kompetensi PNS adalah informasi mengenai kompetensi PNS yang termuat dalam Profil PNS.
16. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
17. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.
18. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
19. Ukuran Kinerja Jabatan adalah ukuran kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, dan/atau biaya yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*).
20. Target Kinerja Jabatan adalah suatu ukuran kinerja Jabatan yang harus dipenuhi seorang PNS berdasarkan informasi Ukuran Kinerja Jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan.
21. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat yang ditentukan oleh PyB terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan

kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

22. Atasan Langsung PNS adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
23. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
24. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
25. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
26. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
27. Instansi Teknis adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan pelatihan teknis sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan dalam mengelola dan mengerjakan suatu bidang tugas teknis tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.
28. Instansi Pembina JF yang selanjutnya disebut Instansi Pembina JF adalah Instansi Pemerintah yang bertugas membina suatu JF berdasarkan peraturan perundang-undangan.
29. Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pengembangan Kompetensi yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

30. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai aparatur sipil negara.
31. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 2

Peraturan Lembaga ini menjadi pedoman bagi:

- a. PPK Instansi Pemerintah untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat instansi; dan
- b. LAN, Instansi Teknis, dan Instansi Pembina JF untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional.

Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan:
 - a. penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. instansi; dan
 - b. nasional.

Pasal 4

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.

- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

BAB II
PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh PyB.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh PPK untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.

Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi pada tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dilakukan oleh:
 - a. Kepala LAN, untuk Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural;
 - b. PPK pada Instansi Teknis, untuk Kompetensi Teknis; dan
 - c. PPK pada Instansi Pembina JF, untuk Kompetensi Teknis bagi JF.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN.

- (3) LAN melakukan analisis atas Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) LAN menyampaikan kepada Menteri untuk menetapkan Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang dinilai sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
 - b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 8

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dalam organisasi.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. Profil PNS;
 - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:

- a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Instansi Pemerintah; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

Pasal 9

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 10

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (3) Bagi Instansi Pemerintah yang belum melakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung PNS untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Pasal 11

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;
 - b. rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah $\frac{3}{4}$ (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
 - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
 - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 13

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja PNS paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
- b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
- c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75,99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
- d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja PNS memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 14

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dilakukan terhadap setiap PNS yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Atasan Langsung PNS memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja dalam Instansi Pemerintah.
- (4) Pimpinan unit kerja instansi pusat setingkat JPT Madya memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Pimpinan organisasi perangkat daerah setingkat JPT Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

- (6) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) disampaikan kepada PyB.

Pasal 15

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PyB.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Instansi Pemerintah;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. Manajemen Talenta.

Pasal 16

Bagi Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan Manajemen Talenta harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 17

- (1) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), PyB membentuk tim yang terdiri atas:

- a. unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, keuangan, dan sumber daya manusia; dan
 - b. unsur pimpinan.
- (2) Unsur pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. unsur pimpinan unit JPT Madya pada instansi pusat; dan
 - b. unsur pimpinan unit organisasi perangkat daerah pada instansi daerah.

Pasal 18

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
- a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. Jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah JP.
- (3) Dalam hal tidak terdapat standar kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, Instansi Pemerintah dapat menyusun kurikulum secara mandiri sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penyusunan kurikulum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk Pengembangan Kompetensi Teknis melalui jalur pelatihan.

- (5) PyB menyerahkan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk dilakukan validasi.

Pasal 19

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.
- (2) PPK melakukan validasi terhadap kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diusulkan oleh PyB.
- (3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 20

- (1) Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah disahkan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.
- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional.

Bagian Ketiga

Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Nasional

Pasal 21

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat nasional dilaksanakan dalam forum koordinasi Pengembangan Kompetensi nasional.

- (2) Forum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk menetapkan jenis Pengembangan Kompetensi yang menjadi program prioritas nasional.
- (3) Forum koordinasi melibatkan unsur yang mewakili:
 - a. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, keuangan, perencanaan, pendidikan, dan pemerintahan dalam negeri;
 - b. LAN;
 - c. Badan Kepegawaian Negara; dan
 - d. Instansi Teknis sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Dalam melaksanakan penyusunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan antara lain:
 - a. prioritas kebijakan dalam rencana pembangunan nasional;
 - b. isu strategis kebijakan nasional;
 - c. kebutuhan lintas sektor;
 - d. data perencanaan Pengembangan Kompetensi seluruh Instansi Pemerintah;
 - e. data sebaran pegawai, komposisi pegawai dan Profil PNS;
 - f. data kesenjangan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural secara nasional; dan/atau
 - g. Anggaran Pemerintah.
- (5) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 22

Program prioritas nasional Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) mencakup:

- a. nama program;
- b. nama instansi pusat terkait;
- c. waktu pelaksanaan; dan
- d. anggaran.

Pasal 23

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural tingkat nasional dikoordinasikan oleh LAN.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh masing-masing Instansi Pemerintah untuk disampaikan kepada LAN.
- (3) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai pedoman bagi PNS yang akan menduduki JPT, jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Pasal 24

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis tingkat nasional dikoordinasikan oleh Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. Instansi Teknis, untuk mengusulkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis bagi PNS secara nasional; dan
 - b. Instansi Pembina JF, untuk mengusulkan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis bagi JF secara nasional.
- (3) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai dengan usulan besaran dan sumber pembiayaan.
- (4) Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN.

BAB III
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi

Pasal 25

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. pendidikan; dan/atau
- b. pelatihan.

Pasal 26

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan nonklasikal.

Pasal 28

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;

- f. seminar/konferensi/sarasehan;
- g. *workshop* atau lokakarya;
- h. kursus;
- i. penataran;
- j. bimbingan teknis;
- k. sosialisasi; dan/atau
- l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 29

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri (*self development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pasal 30

Bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Lembaga ini.

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a dilaksanakan untuk memenuhi rencana strategis instansi, kebutuhan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme tugas belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dapat dilaksanakan secara:

- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah yang terakreditasi;
- b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi

Pasal 33

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi PNS tingkat instansi mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi PNS tingkat instansi tahunan yang ditetapkan PPK.

Pasal 34

PPK melakukan pemantauan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi tingkat instansi.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Tingkat Nasional

Pasal 35

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dituangkan dalam program prioritas nasional.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. LAN, untuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural tingkat nasional; dan
 - b. Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF, untuk pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis tingkat nasional.

Pasal 36

- (1) Dalam rangka mendukung pelaksanaan program prioritas nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1), LAN menyelenggarakan pelatihan di tingkat nasional untuk menyamakan persepsi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan nasional.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti juga oleh pejabat negara, direksi dan komisaris badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah.

BAB IV
EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 37

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Bagian Kesatu
Evaluasi Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi

Pasal 38

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 39

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 38 dilakukan oleh PyB dan dilaporkan kepada PPK.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya.

Bagian Kedua

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Tingkat Nasional

Pasal 40

Evaluasi Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara rencana Pengembangan Kompetensi tingkat nasional dengan program prioritas nasional.

Pasal 41

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural tingkat nasional dilakukan oleh LAN.
- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan:
 - a. LAN melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi untuk JPT Madya dan JPT Pratama; dan
 - b. LAN dapat mendelegasikan evaluasi Pengembangan Kompetensi untuk jabatan administrator dan jabatan pengawas kepada Instansi Pemerintah.
- (3) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar kebijakan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural yang ditetapkan oleh LAN.
- (4) Hasil evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural disampaikan kepada Menteri.

Pasal 42

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis tingkat nasional dilakukan oleh Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF.

- (2) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF melakukan evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis secara mandiri; dan/atau
 - b. Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF dapat mendelegasikan kepada Instansi Pemerintah lain dan/atau bekerja sama dengan lembaga lain yang terakreditasi.
- (3) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF.
- (4) Hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis disampaikan oleh Instansi Teknis dan Instansi Pembina JF kepada Menteri melalui LAN.

Pasal 43

Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dan Pasal 42 disampaikan kepada LAN pada triwulan pertama tahun berikutnya melalui Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB V

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Pasal 44

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh LAN.

Pasal 45

- (1) Dalam hal pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Instansi Pemerintah dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan yang bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi.
- (2) Sistem sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Pada saat Peraturan Lembaga ini mulai berlaku, bagi Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi harus melakukan penyesuaian dengan Peraturan Lembaga ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Lembaga ini diundangkan.

Pasal 47

Pada saat Peraturan Lembaga ini mulai berlaku, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 518), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 48

Peraturan Lembaga ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Lembaga ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 23 Agustus 2018

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Ttd.

ADI SURYANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 23 Agustus 2018

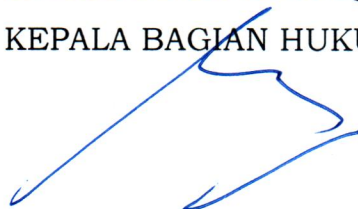
DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 1127

Salinan ini sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI,



TRI ATMOJO SEJATI

LAMPIRAN
 PERATURAN
 LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 10 TAHUN 2018
 TENTANG
 PEDOMAN PENGEMBANGAN
 KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pendidikan			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS.	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
B	PELATIHAN			
1.	Klasikal			
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi. 	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh Jabatan 	Pemenuhan Kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan 	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		pembelajaran secara intensif	Kompetensi Teknis.	
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi fungsional b. Dipersyaratkan oleh Jabatan c. Diproyeksikan pengembangan karier.	Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait Kompetensi Sosial Kultural b. Persyaratan Jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS
6.	Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan sesuai topik	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		<p>mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS.</p> <p>Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.</p>	<p>seminar/ konferensi/ sarasehan c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>
7.	<p><i>Workshop</i> atau lokakarya</p>	<p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi.</p> <p>Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk</p>	<p>a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ketrampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau loka karya c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS</p>

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau ketrampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	a. Kesenjangan kinerja b. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
10.	Bimbingan teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi c. Pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan	Kebutuhan organisasi/ pengembangan	Peningkatan pengetahuan pada suatu

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	Karier PNS	pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja
II	Non-Klasikal			
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier
2.	<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama	a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/kahlian dan pengalaman. b. Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan Pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	<p>a. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis.</p> <p>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i>.</p> <p>c. Pengembangan Karier PNS</p>	<p>Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya</p>
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	<p>a. Kesenjangan kinerja</p> <p>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan .</p> <p>c. Pengembangan karier PNS</p>	<p>Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya</p>
5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat	a. Kepemilikan Kompetensi sesuai Jabatan	Pengalaman dan peningkatan

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		untuk jangka waktu tertentu	yang akan diisi sementara b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian (<i>skill</i>) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/ organisasi baru	kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru
6.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama	Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS	Pengembangan karakter PNS disesuaikan dengan nilai-nilai dan tuntutan bidang kerja
7.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
		dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	tugas jabatan	dalam penyelesaian tugas
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan <i>soft competency</i> c. Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya
9.	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
10.	Komunitas belajar / <i>community practices/networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama
11.	Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	a. Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b. Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang

II. KONVERSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Semester	Satu Semester 20 (dua puluh) JP	

B. Konversi Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan

1. Klasikal

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
2.	Pelatihan di tingkat nasional	JP	Sesuai JP program pelatihan	-
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan teknis	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan fungsional	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan sosial kultural	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Seminar/konferensi /sarasehan/	Hari	Satu hari setara	Satu hari setara dengan 6 (enam)

No	Bentuk dan Jalur	Satuan	Konversi JP	
			Nasional	Internasional
	sosialisasi		dengan 4 (empat) JP	JP
8.	<i>Workshop/</i> lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai JP Program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP kursus
10.	Penataran	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP penataran
11.	Bimbingan teknis	JP	Sesuai JP program bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

2. Nonklasikal

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
1.	Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
2.	Magang/praktik kerja	Kegiatan	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 20 JP	Satu kali kegiatan magang/ praktik kerja setara dengan 24 JP
3.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok	1 (satu) kali kegiatan patok

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
			banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
4.	Pelatihan jarak jauh	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya
5.	<i>Coaching</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP. • maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP. • maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
6.	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP. • Paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP. • paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan.
7.	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program dataseringnya
8.	<i>E-learning</i>	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga)	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat)

No	Kegiatan	Satuan	Konversi Jam Pelajaran	
			Nasional	Internasional
			JP akses pembelajaran secara dalam jaringan	JP akses pembelajaran secara dalam jaringan
9.	Belajar mandiri <i>(self development)</i>	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri <i>(self development)</i>
10.	Komunitas belajar <i>(community of practices)</i>	JP	Sesuai jam belajar, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar <i>(community of practices)</i>
11.	Pembelajaran alam terbuka <i>(outbond)</i>	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka <i>(outbond)</i>	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka <i>(outbond)</i>

Catatan:

- a. Jalur Pengembangan Kompetensi lainnya mengacu pada jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakteristik serupa.
- b. Dasar pertimbangan penentuan jalur Pengembangan Kompetensi yang memiliki karakter serupa dapat mencakup kompetensi yang dikembangkan, tujuan program, kurikulum dan/atau jumlah JP.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 23 Agustus 2018

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Ttd.

ADI SURYANTO

Salinan ini sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI,



TRI ATMOJO SEJATI