



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN
PERATURAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 5 TAHUN 2018
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 225 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, ketentuan lebih lanjut mengenai teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;

- 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 APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal 1

Dalam Peraturan Lembaga ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. 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.
3. 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 tertentu dalam rangka melaksanakan tugas.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
7. Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah pengembangan kompetensi yang dilaksanakan bagi PNS dan PPPK.
8. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
9. Pengembangan Kompetensi PPPK adalah proses peningkatan pengetahuan PPPK untuk mendukung pelaksanaan tugas.

10. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
11. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah kegiatan secara sistematis merencanakan pengembangan kompetensi Pegawai ASN dalam jangka waktu tertentu yang dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah.
12. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah kegiatan pengembangan kompetensi Pegawai ASN yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan/atau pelatihan.
13. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN adalah kegiatan pemantauan dan penilaian Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang dilakukan oleh PPK pada setiap instansi pemerintah pusat dan daerah.
14. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah 45 (empat puluh lima) menit.
15. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara.
16. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 2

Peraturan Lembaga ini digunakan sebagai pedoman bagi PPK untuk melaksanakan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, baik di lingkungan instansi pemerintah pusat maupun daerah.

Pasal 3

Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN terdiri atas:

- a. Pengembangan Kompetensi PNS; dan
- b. Pengembangan Kompetensi PPPK.

Pasal 4

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.

Pasal 5

- (1) Pemenuhan hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- (2) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk penentuan jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN serta penghitungan JP dari setiap kegiatan Pengembangan kompetensi.

Pasal 6

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara, pedoman dan/atau instrumen Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN berdasarkan tahapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) ditetapkan oleh Kepala LAN.

Pasal 7

- (1) Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) harus disesuaikan dengan rencana pengembangan karier Pegawai ASN.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui manajemen talenta.

Pasal 8

Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Lembaga ini.

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dilaksanakan dengan pemanfaatan teknologi informasi.
- (2) Pemanfaatan teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- (3) Kepala LAN menetapkan jalur dan jenis Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang dilaksanakan dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 10

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud pada Peraturan Lembaga ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Kepala LAN melaporkan kinerja Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN yang dilakukan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah kepada Presiden melalui Menteri.
- (2) LAN dapat mempublikasikan laporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai bentuk akuntabilitas publik.

Pasal 12

Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN menjadi dasar untuk pemberian sertifikasi kompetensi jabatan ASN.

Pasal 13

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 6 April 2018

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Ttd.

ADI SURYANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 13 April 2018

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

Ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 518

Salinan ini sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI,


TRI ATMOJO SEJATI

LAMPIRAN
PERATURAN LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR 5 TAHUN 2018
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

I. PENDAHULUAN

A. Umum

Kualitas kompetensi Pegawai ASN yang beragam mengharuskan instansi pemerintah melaksanakan program pengembangan kompetensi pegawai secara reguler sebagai kebijakan yang terkait dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Program ini dilaksanakan secara terintegrasi dengan program pengembangan karier PNS dengan mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pengembangan kompetensi Pegawai ASN diatur sebagai berikut:

1. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran yang harus dievaluasi oleh PyB dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier (Pasal 70 ayat (1), (2) dan (3));
2. dalam mengembangkan kompetensi, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing (Pasal 70 ayat (4)).
3. PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi yang direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah yang harus dievaluasi oleh PyB dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya (Pasal 102).

Selain itu, khusus terkait PNS, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS), maka pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun (Pasal 203 ayat (4)).

Atas dasar itu, PPK harus menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi, dan melaksanakan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

B. Tujuan

Peraturan Lembaga ini bertujuan untuk menjadi acuan bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup materi Peraturan Lembaga ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

Kompetensi yang diatur dalam Peraturan Lembaga ini meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

II. PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI ASN

A. Jenis Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

Perencanaan ini terdiri atas:

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi PNS merupakan proses kegiatan merencanakan Pengembangan Kompetensi PNS dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan dan tahunan pada setiap instansi pemerintah pusat dan daerah.
2. Perencanaan Pengembangan Kompetensi PPPK merupakan proses kegiatan merencanakan Pengembangan Kompetensi PPPK dalam jangka waktu tahunan pada setiap instansi pemerintah pusat dan daerah.

B. Tingkat Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

Tingkat Perencanaan ini mencakup:

1. Tingkat Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN secara instansional

Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN tingkat instansi dilakukan oleh unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang sumber daya manusia (SDM) dengan melakukan rekapitulasi dan validasi perencanaan pengembangan kompetensi individu.

2. Tingkat Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN secara nasional

a. Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam angka 1, disampaikan oleh PyB kepada LAN melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.

b. LAN menjadikan Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf a sebagai bahan untuk menyusun rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN secara nasional.

C. Tahapan Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, yang terdiri atas:

1. Input

Tahapan ini diperlukan dalam proses perencanaan pengembangan kompetensi ASN. Input yang diperlukan paling rendah meliputi beberapa hal sebagai berikut:

a. Dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan kementerian/lembaga/daerah, menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN sesuai prioritas kebijakan instansi;

b. Profil Pegawai, yang mencakup jabatan, unit kerja, demografi (usia, pendidikan), riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh pegawai.

Bagi instansi yang sudah mengimplementasikan manajemen talenta atau telah melaksanakan pola karier, untuk mencantumkan posisi pegawai berdasarkan hasil pemetaan kinerja dan potensi;

- c. Standar Kompetensi Jabatan, yang penyusunannya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Data Analisis Kesenjangan Kompetensi, merupakan data yang dihasilkan dari hasil analisis antara profil kompetensi pegawai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang memuat tingkat kesenjangan pegawai pada kompetensi tertentu;
- e. Data Analisis Kinerja ASN, bagi:
 - 1) PNS
Data analisis kinerja ini merupakan data Kesenjangan Kinerja yang dihasilkan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang didudukinya. Data analisis kinerja dapat diperoleh dari sistem penilaian kinerja instansi.
 - 2) PPPK
Data analisis kinerja ini merupakan data yang dihasilkan dari penilaian capaian target kinerja PPPK yang tercantum dalam perjanjian kerja. Data analisis kinerja dapat diperoleh dari sistem penilaian kinerja instansi; dan
- f. Anggaran, merupakan alokasi anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

2. Proses

Tahapan ini terdiri atas:

- a. Inventarisasi usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN bagi:
 - 1) PNS
Tahapan ini merupakan rangkaian kegiatan untuk mengidentifikasi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap PNS dalam organisasi yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a) Atasan langsung melakukan proses dialog berdasarkan data analisis kesenjangan kompetensi dan data kesenjangan kinerja;
 - b) Unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama melakukan rekapitulasi terhadap hasil yang disampaikan oleh Atasan langsung sebagaimana dimaksud pada huruf a);
 - c) Hasil rekapitulasi sebagaimana dimaksud pada huruf b) diverifikasi oleh:

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya untuk instansi pusat; dan
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk instansi daerah; dan

d) Hasil inventarisasi kebutuhan kompetensi yang sudah diverifikasi disampaikan kepada unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM.

2) PPPK

Tahapan ini merupakan rangkaian kegiatan untuk mengidentifikasi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap PPPK dalam organisasi yang dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a) Atasan langsung PPPK mengusulkan kebutuhan pengembangan kompetensi tiap PPPK di unit kerjanya berdasarkan data penilaian kinerja dan kebutuhan pengayaan pengetahuan PPPK dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas organisasi; dan
- b) Usulan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada huruf (a) disampaikan kepada unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM untuk dilakukan analisis dan validasi.

b. Validasi usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, bagi:

1) PNS

Unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM melakukan validasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS, dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Data profil PNS;
- b) Data hasil analisis kesenjangan kompetensi;
- c) Data hasil analisis kesenjangan kinerja;
- d) Prioritas kebijakan dalam dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan kementerian/lembaga/daerah;
- e) Ketersediaan anggaran Pengembangan Kompetensi PNS; dan
- f) Pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi PNS pertahun.

Khusus untuk inventarisasi kebutuhan pengembangan PNS Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dilakukan secara langsung oleh unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM dengan diverifikasi oleh PPK.

2) PPPK

Unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM melakukan validasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi PPPK, dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Data profil PPPK;
- b) Data hasil penilaian kinerja dan tingkat capaian kinerja PPPK;
- c) Prioritas kebijakan dalam dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan kementerian/lembaga/daerah;
- d) Ketersediaan anggaran Pengembangan Kompetensi PPPK;
- e) Pemenuhan JP Pengembangan Kompetensi PPPK pertahun sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
- f) Ketentuan mengenai penetapan jenis dan jalur pengembangan kompetensi PPPK sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

c. Menyusun Rencana 5 (Lima) Tahunan Pengembangan Kompetensi PNS

Rencana 5 (Lima) Tahunan ini diperuntukan khusus bagi PNS yang mencakup data mengenai:

- 1) nama pegawai yang akan dikembangkan;
- 2) jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- 3) jenis dan jalur pengembangan kompetensi; dan
- 4) tahun pelaksanaan.

Rencana Lima Tahunan ini dapat direviu atau disesuaikan kembali untuk disesuaikan dengan kondisi organisasi dan kebutuhan pegawai atau instansi.

d. Menyusun Rencana Tahunan Pengembangan Kompetensi ASN

Rencana Tahunan ini mencakup:

- 1) nama pegawai yang akan dikembangkan;
- 2) jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- 3) jenis dan jalur pengembangan kompetensi;

- 4) penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - 5) jadwal dan waktu pelaksanaan;
 - 6) anggaran yang dibutuhkan; dan
 - 7) jumlah JP.
- e. Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN sebagaimana pada huruf c dan huruf d yang telah ditetapkan oleh PPK disampaikan kepada LAN melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN sebagai bahan penyusunan rencana Pengembangan Kompetensi ASN Nasional.
- f. Rencana Tahunan Pengembangan Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada huruf d, disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun anggaran sebelumnya.

D. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN, terdiri atas:
 - a. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui jalur pendidikan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan yang dilaksanakan secara:
 - 1) Mandiri oleh internal
Instansi pemerintah dapat menyelenggarakan pengembangan kompetensi secara mandiri oleh lembaga pelatihan atau unit kerja/lembaga yang ditunjuk untuk mengembangkan kompetensi.
 - 2) Bersama dengan instansi pemerintah yang terakreditasi
Instansi pemerintah dapat melakukan pengembangan kompetensi secara bersama dengan instansi pemerintah lain yang telah diakreditasi oleh LAN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu.
 - 3) Bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen
Instansi pemerintah dapat melakukan pengembangan kompetensi secara bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi independen yang telah terakreditasi.

2. Jenis dan Jalur Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

Jenis dan jalur Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN terdiri atas:

a. Pendidikan

Jenis Pengembangan Kompetensi ini dilakukan melalui jalur pemberian tugas belajar pada jenjang pendidikan formal tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mekanisme yang perlu diperhatikan oleh Unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM dalam penentuan nama PNS yang akan ditetapkan sebagai peserta pendidikan melalui tugas belajar oleh PPK, harus sesuai dengan rencana pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan.

b. Pelatihan

Jenis Pengembangan Kompetensi ini terdiri atas:

1) Pelatihan Klasikal

Jenis pelatihan ini merupakan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan dilaksanakan melalui jalur :

- a) pelatihan kepemimpinan/struktural/manajerial;
- b) pelatihan untuk tujuan tertentu di tingkat nasional;
- c) pelatihan teknis;
- d) pelatihan fungsional;
- e) pelatihan terkait kompetensi sosial kultural;
- f) seminar atau konferensi;
- g) *workshop* atau lokakarya;
- h) sarasehan;
- i) kursus;
- j) penataran;
- k) bimbingan teknis;
- l) sosialisasi; dan
- m) jalur lain yang memenuhi ketentuan pelatihan klasikal.

2) Pelatihan Nonklasikal

Jenis pelatihan ini merupakan proses praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur:

- a) pertukaran PNS dengan pegawai swasta;
- b) magang/praktik kerja;

- c) *benchmarking* atau *study visit*;
- d) pelatihan jarak jauh;
- e) *coaching*;
- f) *mentoring*;
- g) detasering;
- h) penugasan terkait program prioritas;
- i) *e-learning*;
- j) belajar mandiri/*self development*;
- k) *team building*; dan
- l) jalur lain yang memenuhi ketentuan pelatihan non klasikal.

3. Monitoring

- a. Seluruh hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi yang telah dilakukan ASN di-*input* oleh unit kerja yang mengelola penyelenggaraan urusan di bidang SDM.
- b. Unit kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a menyampaikan hasil monitoring secara rutin per semester ke LAN melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN.

E. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN

1. Jenis Evaluasi

a. Evaluasi Administratif

- 1) untuk melihat kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN.

2) Periode

Evaluasi administratif disampaikan kepada LAN melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN paling lambat tanggal 31 Januari pada tahun berikutnya.

b. Evaluasi Substantif

- 1) untuk melihat kesesuaian antara pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir.

2) Periode

Evaluasi substantif disampaikan ke LAN melalui sistem informasi Pengembangan Kompetensi ASN, paling lambat tanggal 31 Maret pada tahun berikutnya.

2. Pelaksana Evaluasi

- a. PPK bertanggung jawab terhadap evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.
- b. Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada huruf a, PPK dapat menunjuk pejabat dan/atau membentuk tim sebagai pelaksana evaluasi Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 April 2018

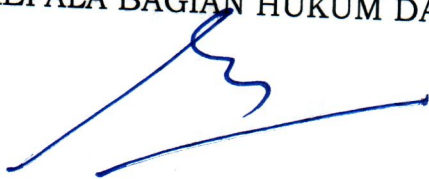
KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

Ttd.

ADI SURYANTO

Salinan ini sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN ORGANISASI,



TRI ATMOJO SEJATI