



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR: 605/K.1/HKM.02.2/2025

TENTANG

PEDOMAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin kelancaran penyusunan rencana pengembangan kompetensi pada instansi pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 21 huruf b Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*), perlu menyusun pedoman yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi dimaksud;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara tentang Pedoman Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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) sebagaimana telah diubah

dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 184);
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617); dan
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 52).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

KESATU : Menetapkan Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara di lingkungan instansi pemerintah masing-masing.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 September 2025

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,



MUHAMMAD TAUFIQ

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR: 605/K.1/HKM.02.2/2025
TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN
RENCANA PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara merupakan salah satu kunci utama dalam mewujudkan pemerintahan yang responsif dalam menghadapi tantangan dan perkembangan yang semakin kompleks. Kemampuan instansi pemerintah dan setiap individu pegawai aparatur sipil negara untuk selalu mengembangkan organisasi dan diri perlu disadari sebagai kemampuan penting untuk dapat terus relevan dengan perkembangan tersebut. Pengembangan kompetensi secara terus-menerus harus mampu dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara dan instansi pemerintah, untuk menjadikan instansi pemerintah tersebut sebagai organisasi pembelajar dan mampu menjawab tantangan yang selalu berubah.

Pendekatan pengembangan kompetensi pun harus dilakukan dalam kerangka yang lebih luas dan terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi. Titik temu untuk menjembatani tujuan strategis organisasi dan pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 49 UU ASN secara tegas setiap pegawai aparatur sipil negara diwajibkan untuk melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Kewajiban ini salah satunya dilaksanakan dalam bentuk setiap pegawai memiliki perencanaan pengembangan kompetensi yang disusun bersama-sama oleh pegawai dan atasannya untuk memastikan relevansi pengembangan kompetensi terhadap pekerjaan, organisasi, dan komponen manajemen aparatur sipil negara lainnya serta memastikan berjalannya pengembangan kompetensi secara efisien dan efektif.

Selain itu, dalam Pasal 49 UU ASN juga mengamanatkan pengembangan kompetensi dilakukan melalui sistem pembelajaran terintegrasi atau *corporate university* yang menempatkan proses pembelajaran pegawai

aparatur sipil negara dilaksanakan secara terintegrasi dengan pekerjaan, sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen manajemen aparatur sipil negara, dan terhubung dengan pegawai aparatur sipil negara lain lintas instansi pemerintah maupun dengan pihak terkait lainnya. Sehingga dalam penyusunannya, rencana pengembangan kompetensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari alur sistem pembelajaran terintegrasi atau *corporate university* tingkat Instansi. Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi atau *corporate university* menjadi strategi bagi upaya pemenuhan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara:

- a. inklusif, yaitu pengembangan kompetensi membuka akses untuk semua dalam rangka menjamin kemudahan, keterjangkauan pemanfaatan sumber daya pembelajaran bagi pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan kebutuhan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan;
- b. berdampak, yaitu hasil pembelajaran harus mampu menciptakan manfaat nyata bagi organisasi dan pemangku kepentingan serta membantu pegawai aparatur sipil negara memecahkan permasalahan kinerja;
- c. efisien, yaitu pembelajaran dalam pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan strategi dan metode pembelajaran yang membutuhkan waktu, biaya, dan sumber daya seminimal mungkin;
- d. terintegrasi, yaitu pembelajaran dalam pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan mengedepankan cara kolaboratif dengan memadukan metode pembelajaran formal, berbasis lingkungan sosial, dan berbasis pengalaman; dan
- e. akuntabel, yaitu pengembangan kompetensi diselenggarakan melalui prinsip yang menjamin kepercayaan publik.

Untuk mewujudkan pengembangan kompetensi pegawai dengan tujuan strategis instansi tentu harus dimulai dengan melakukan pemetaan secara menyeluruh terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh instansi, unit organisasi, dan pegawai. Tujuan dan sasaran itulah yang selanjutnya kemudian menjadi basis dalam pemetaan terhadap kompetensi pegawai dan rencana pengembangan kompetensi apa yang dibutuhkan untuk dapat mencapai sasaran tersebut. Tahapan-tahapan pada lampiran ini menjadi acuan dalam proses penyusunan rencana pengembangan kompetensi aparatur sipil negara untuk mendukung pencapaian tujuan/sasaran instansi, unit organisasi, dan pegawai.

B. Pengertian Umum

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Sistem Pembelajaran Terintegrasi (*Corporate University*) yang selanjutnya disebut Corpu adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
3. ASN Corpu adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
4. 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.
5. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
6. Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi pusat dan instansi daerah.
8. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara.
9. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.

10. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
11. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
12. Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai atau *Individual Development Plan* yang selanjutnya disingkat IDP adalah dokumen yang berisi rencana Pengembangan Kompetensi dan karier Pegawai ASN yang disusun melalui Dialog Kinerja antara pimpinan Unit Organisasi dengan Pegawai ASN untuk mendukung pencapaian kinerja Unit Organisasi dan/atau organisasi.
13. Dewan Pengarah Pembelajaran adalah organ yang memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan strategis pengembangan kompetensi yang memiliki keterkaitan dan kesesuaian dengan target kinerja instansi pemerintah.
14. Koordinator Pembelajaran (*Chief of Learning Officer*) yang selanjutnya disebut CLO adalah pejabat yang bertanggung jawab merumuskan kebijakan, mengarahkan, mengendalikan, serta mengevaluasi strategi pembelajaran aparatur sipil negara tingkat instansi.
15. Kelompok Keahlian adalah sekelompok pegawai ASN yang memiliki keahlian tertentu.
16. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu yang diperlukan dalam pembelajaran.
17. Pembelajaran Formal (*formal learning*) yang selanjutnya disebut *Formal Learning* adalah belajar melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.
18. Pembelajaran Berbasis Lingkungan Sosial (*social learning*) yang selanjutnya disebut *Social Learning* adalah belajar melalui orang lain yang memiliki Kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.
19. Pembelajaran Berbasis Pengalaman (*experiential learning*) yang selanjutnya disebut *Experiential Learning* adalah belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

C. Tujuan dan Manfaat Penyusunan IDP

1. Tujuan

Penyusunan IDP bertujuan untuk:

- a. memastikan Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN selaras dengan arah strategis organisasi; dan

- b. memastikan manajemen Pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

2. Manfaat

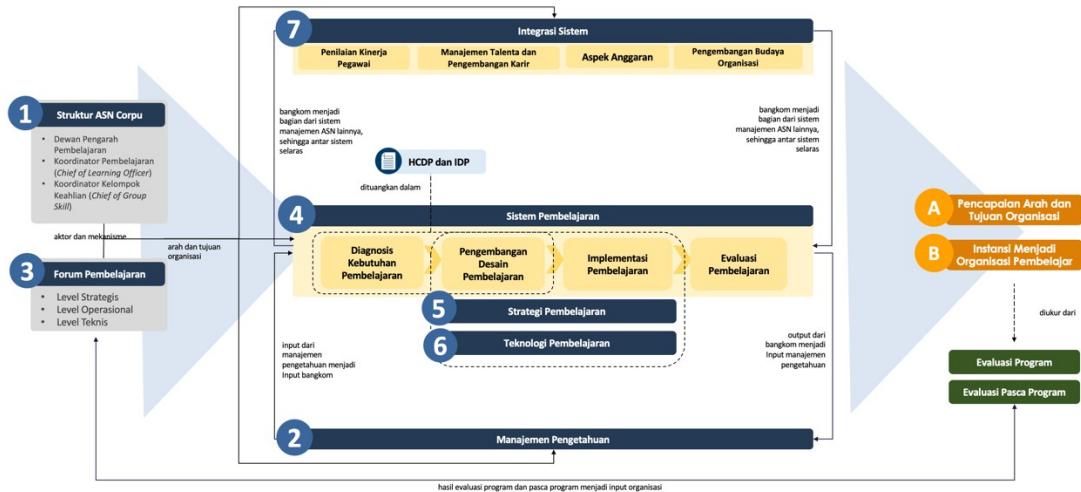
Penyusunan IDP memiliki manfaat untuk mendorong Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk:

- a. meningkatkan kinerja Pegawai ASN;
- b. meningkatkan keterampilan dan kompetensi Pegawai ASN;
- c. memetakan peta karier yang ingin dicapai Pegawai ASN; dan
- d. menutup kesenjangan kompetensi Pegawai ASN.

D. Keterkaitan Antara IDP dengan Ruang Lingkup Lainnya dalam Kerangka Corpu

Pergeseran metode pembelajaran Pegawai ASN kepada pendekatan Corpu mengubah paradigma lama penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Sebelumnya, penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN cenderung berfokus pada pemenuhan jumlah JP yang merupakan hak bagi pegawai negeri sipil paling sedikit 20 (dua puluh) JP dan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paling banyak 24 (dua puluh empat) JP per tahun tanpa kejelasan relevansi dan dampak terhadap pekerjaan serta tuntutan organisasi. Selain itu, beban penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi seringkali terpusat hanya pada unit organisasi yang memiliki tugas dan fungsi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.

Dalam penyelenggaraannya, Pengembangan Kompetensi pada kerangka ASN Corpu tidak lagi terpusat pada unit penyelenggara Pengembangan Kompetensi saja, namun akan melibatkan seluruh elemen dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan Pengembangan Kompetensi tersebut benar-benar terhubung dengan pekerjaan, sasaran kinerja pegawai, dan komponen manajemen ASN lainnya sehingga memberikan dampak nyata bagi unit organisasi, instansi, dan sasaran pembangunan nasional. Gambar di bawah ini mengilustrasikan kerangka pikir dan integrasi antar ruang lingkup dalam ASN Corpu, di mana IDP menjadi salah satu *output* dari elemen sistem pembelajaran. Kerangka ini juga memastikan kewajiban Pengembangan Kompetensi bagi setiap Pegawai ASN didukung dengan manajemen penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dari organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pikir dan Integrasi Antar Ruang Lingkup ASN Corpu

Penyusunan IDP diawali dengan tahap diagnosis kebutuhan pembelajaran yang dilakukan melalui proses identifikasi dan pemetaan arah organisasi, profil kinerja organisasi saat ini, profil kinerja Kompetensi Pegawai ASN, dan pola karier Pegawai ASN. Penyusunan IDP ini akan berinteraksi dengan peran-peran dalam ASN Corpu secara umum, yaitu Dewan Pengarah Pembelajaran, Koordinator Pembelajaran, Koordinator Kelompok Keahlian, dan Kelompok Keahlian. Peran dan mekanisme ASN Corpu secara umum mengacu pada ketentuan dalam Keputusan Kepala LAN Nomor: 306/K.1/HKM.02.2/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (*Corporate University*) pada Tingkat Instansi. Secara singkat, berikut bahan pertimbangan utama dalam penyusunan IDP beserta aktor dan peran dalam ASN Corpu yang terlibat.

Dasar	Deskripsi	Aktor	Peran dalam Penyusunan IDP	Waktu
Arah Pengembangan Kompetensi Instansi	1. Arah Pengembangan Kompetensi instansi merupakan arah pembelajaran yang terkait dengan bagaimana pembelajaran dapat menjadi sarana strategis mencapai tujuan organisasi.	Dewan Pengarah Pembelajaran	Menentukan dan menyampaikan arah kompetensi/Pengembangan Kompetensi prioritas sesuai dengan arah organisasi untuk 1 (satu) tahun berjalan, termasuk penetapan prioritas Pengembangan Kompetensi yang bersumber dari Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi/ <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP).	Triwulan I Tahun Berjalan (sebelum dialog kinerja)
	2. Arah Pengembangan Kompetensi instansi berupa kompetensi prioritas yang sesuai dengan arah organisasi untuk 1 (satu) tahun berjalan, termasuk penetapan	Pimpinan Unit Organisasi	Mengidentifikasi kompetensi/Pengembangan Kompetensi prioritas yang sesuai dengan sasaran unit organisasi dan/atau profil Pegawai ASN pada unit organisasi.	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)

	<p>prioritas Pengembangan Kompetensi yang bersumber dari Rencana Pengembangan Kompetensi Instansi/ <i>Human Capital Development Plan</i> (HCDP)</p>	Pegawai ASN	Mengetahui dan menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan arah kompetensi/ Pengembangan Kompetensi prioritas sesuai dengan arahan pimpinan unit organisasi.	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)
Indikator Kinerja Utama Unit Organisasi	<p>Indikator kinerja utama merupakan tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran kinerja unit organisasi.</p> <p>Indikator kinerja utama dalam IDP menjadi basis menyelaraskan tujuan Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan target kinerja unit organisasi</p>	Pimpinan Unit Organisasi	<p>1. Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan arah indikator kinerja utama unit organisasi dan sasaran kinerja pegawai Pegawai ASN;</p> <p>2. Menurunkan hasil IDP dalam bentuk kontrak kinerja individu Pegawai ASN yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai (<i>cascading</i>).</p>	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)
		Pegawai ASN	<p>Mengetahui dan menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu dengan sasaran kinerja pegawai sesuai dengan arahan pimpinan unit organisasi.</p> <p>Menurunkan hasil IDP dalam</p>	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)

			bentuk kontrak kinerja individu yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai (<i>cascading</i>).	
Informasi Kinerja Individu	<p>Informasi kesenjangan kinerja pegawai yang meliputi hasil kerja dan perilaku dibandingkan dengan Kompetensi Pegawai ASN untuk pengembangan kinerja Pegawai ASN. Penilaian kinerja Pegawai ASN digunakan untuk pertimbangan peningkatan kompetensi dan kinerja tahun berjalan.</p> <p>Analisis ini dapat dilakukan melalui dialog atasan bawahan dan/atau dilengkapi dengan pelaksanaan survei, kajian analisis, penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat), <i>self</i></p>	Pimpinan Unit Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan dialog kinerja untuk mendapatkan informasi kesenjangan kinerja Pegawai ASN 2. Menyelaraskan rencana bangkom individu dengan informasi kesenjangan kinerja Pegawai ASN 	Triwulan IV Tahun Sebelumnya (dalam proses penilaian kinerja Pegawai ASN)
		Pegawai ASN	Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan informasi kesenjangan kinerja individu Pegawai ASN	Triwulan IV Tahun Sebelumnya (dalam proses penilaian kinerja pegawai)

	<i>assessment</i> , dan teknis analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi lainnya.			
Informasi Kompetensi Jabatan Individu	Informasi jenis kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan merujuk ke standar kompetensi jabatan dan/atau kompetensi lain yang dibutuhkan sesuai jabatan Pegawai ASN. Kompetensi ini dapat meliputi kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis sesuai dengan jabatan pegawai. Analisis ini dapat dilakukan melalui dialog atasan bawahan dan/atau dilengkapi dengan pelaksanaan survei, kajian analisis, penilaian 360° (tiga ratus enam puluh	Koordinator pembelajaran/ Unit organisasi yang menyelenggarakan tugas di bidang sumber daya manusia	Menyediakan informasi pemetaan kompetensi jabatan Pegawai ASN dengan pelaksanaan survei, kajian analisis, penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat), <i>self assessment</i> , dan teknis analisis kebutuhan pengembangan kompetensi lainnya.	Asesmen terakhir/tahun sebelumnya
		Pimpinan unit Organisasi	Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan informasi kebutuhan pembelajaran sesuai dengan kompetensi jabatan pegawai Pegawai ASN	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)
		Pegawai ASN	Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan informasi kebutuhan pembelajaran sesuai dengan	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)

		derajat), <i>self assessment</i> , melalui <i>assessment center</i> , dan teknis analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi lainnya.		kompetensi jabatan individu Pegawai ASN	
Rencana Karier Individu		Informasi jalur dan rencana pengembangan karier Pegawai ASN melalui manajemen talenta dan/atau jalur karier yang tersedia bagi Pegawai ASN	Koordinator Pembelajaran/ Unit organisasi yang menyelenggarakan tugas di bidang sumber daya manusia atau kepegawaian	Menyediakan informasi pemetaan dalam manajemen talenta dan/atau jalur karier yang tersedia bagi Pegawai ASN dalam organisasi.	Asesmen terakhir/tahun sebelumnya
			Pimpinan Unit Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan jalur karier yang tersedia bagi Pegawai ASN dalam organisasi; 2. Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan mendukung pencapaian tujuan karier individu Pegawai ASN dan organisasi 	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)

		Pegawai ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan jalur karier yang tersedia sesuai dengan jabatannya; 2. Menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu Pegawai ASN dengan mendukung pencapaian tujuan karier individu Pegawai ASN dan organisasi. 	Triwulan I Tahun Berjalan (pada saat dialog kinerja)
--	--	-------------	---	--

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN PEMBELAJARAN

A. Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran oleh Pegawai ASN

Penyusunan kebutuhan oleh Pegawai ASN diawali dengan melakukan diagnosis kebutuhan pembelajaran. Diagnosis kebutuhan ini didahului dengan mengetahui dasar pertimbangan penyusunan IDP yang antara lain meliputi:

1. arah kompetensi/Pengembangan Kompetensi prioritas sesuai dengan arah organisasi dari dewan pengarah pembelajaran;
2. indikator kinerja utama unit organisasi dan instansi;
3. hasil penilaian kinerja tahun sebelumnya atau triwulan sebelumnya serta sasaran kinerja pegawai tahun berjalan;
4. hasil asesmen kesenjangan kompetensi jabatan dan/atau kompetensi lainnya;
5. rencana karier individu dan informasi jalur dan rencana pengembangan karier Pegawai ASN melalui manajemen talenta dan/atau jalur karier yang tersedia bagi Pegawai ASN; dan/atau
6. hasil asesmen lainnya yang pernah dilakukan terkait kompetensi/jabatan.

Sehubungan dengan poin 6, Pegawai ASN dapat melakukan penilaian mandiri terkait Kompetensi apa yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kebutuhan pencapaian sasaran kinerja pegawai, mengatasi kesenjangan Kompetensi, dan rencana karier individu. Penilaian mandiri ini dilakukan untuk memastikan kebutuhan pembelajaran merefleksikan keadaan Pegawai ASN saat ini dan dapat lebih cepat merespon perubahan kebutuhan.

Penilaian mandiri ini dapat dilakukan melalui:

1. Penilaian Mandiri melalui Formulir
Penilaian mandiri melalui formulir yang memuat daftar Kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung sasaran kinerja pegawai, jabatan saat ini dan rencana jabatan yang akan datang. Dari daftar Kompetensi tersebut Pegawai ASN dapat menilai tingkat penguasaan Kompetensi tersebut secara mandiri sehingga didapatkan Kompetensi–prioritas yang dibutuhkan untuk pembelajaran.
2. Penilaian Mandiri secara Bebas dan/atau Berbasis Kecerdasan Buatan
Penilaian mandiri juga dapat dilakukan melalui *platform* lainnya yang tersedia secara bebas dan/atau berbasis kecerdasan buatan. Penilaian mandiri dilakukan terhadap kompetensi yang mendukung sasaran kinerja pegawai, jabatan saat ini dan rencana jabatan yang akan datang. Penilaian mandiri ini akhirnya akan memberikan saran

kompetensi-kompetensi prioritas yang dibutuhkan untuk pembelajaran.

Format penyusunan IDP tercantum dalam Formulir 1 Anak Lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.

Metode pembelajaran yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi tercantum dalam angka 3 Anak Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.

B. Dialog Kinerja

Dialog kinerja merupakan dialog yang dilakukan antara pimpinan dengan Pegawai ASN secara berkelanjutan untuk mengomunikasikan target dan pengembangan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pelaksanaan dialog kinerja dikoordinasikan oleh Koordinator Pembelajaran. Dalam konteks penyusunan IDP, dialog kinerja juga dilakukan untuk menyepakati kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Pada dialog kinerja, dokumen dan hasil penilaian mandiri pegawai pada tahap sebelumnya akan dibahas bersama pimpinan. Pimpinan dan pegawai kemudian menyepakati kebutuhan Pengembangan Kompetensi pegawai. Selain itu juga perlu menyepakati letak penyelenggaraan kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang dapat diselenggarakan di unit organisasi (level teknis), perlu diusulkan untuk diselenggarakan di lintas unit organisasi (level operasional), atau perlu diusulkan untuk diselenggarakan oleh organisasi (level strategis). Hal yang dapat dibahas dalam dialog kinerja di antaranya:

1. mengidentifikasi kompetensi dan/atau Pengembangan Kompetensi prioritas yang sesuai dengan sasaran unit organisasi dan/atau profil Pegawai ASN;
2. menginformasikan hasil penetapan prioritas Pengembangan Kompetensi yang bersumber dari Rencana Pengembangan Kompetensi Instansi/ *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang terkait dengan Pegawai bersangkutan;
3. menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu dengan arah indikator kinerja utama unit organisasi dan sasaran kinerja pegawai;
4. menurunkan hasil IDP dalam bentuk kontrak kinerja individu yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai (*cascading*);
5. melakukan dialog kinerja untuk mendapatkan informasi kesenjangan kinerja Pegawai ASN;
6. menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan informasi kesenjangan kinerja Pegawai ASN;

7. menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan informasi kebutuhan pembelajaran sesuai dengan Kompetensi jabatan pegawai;
8. menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN dengan jalur karier yang tersedia bagi Pegawai ASN dalam organisasi; dan/atau
9. menyelaraskan rencana Pengembangan Kompetensi individu dengan mendukung pencapaian tujuan karier Pegawai ASN dan organisasi.

Tahapan dialog kinerja dilakukan dengan cara berikut:

Tahapan	Kegiatan
Persiapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinator Pembelajaran menyiapkan dan mensosialisasikan bahan-bahan yang dapat digunakan sebagai acuan pelaksanaan dialog kinerja meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. formulir panduan dialog atasan bawahan; b. hasil pemetaan pegawai; dan/atau c. dokumen lain yang dianggap perlu; 2. Pegawai ASN menyiapkan bahan-bahan yang menjadi acuan penyusunan IDP serta mengisi formulir usulan rencana Pengembangan Kompetensi individu; dan 3. Pimpinan dan Pegawai ASN menyepakati bersama jadwal untuk melakukan dialog kinerja pada rentang waktu yang ditetapkan koordinator pembelajaran.
Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menyampaikan maksud dan tujuan dilakukannya dialog kinerja sebagai proses dalam perencanaan Pengembangan Kompetensi; 2. Pimpinan dan Pegawai ASN melakukan diskusi pembahasan kesenjangan Kompetensi yang perlu dikembangkan sesuai dengan bahan-bahan yang menjadi acuan penyusunan IDP; 3. Dalam menentukan metode pembelajaran, pimpinan dan Pegawai ASN dapat melihat indikator dari Kompetensi yang disasar sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. apabila yang disasar pada tingkat pengetahuan, maka metode pembelajaran formal (seperti pelatihan klasikal, <i>e-learning</i>, dan pembelajaran mandiri) dan pembelajaran dari orang lain dan lingkungan (<i>knowledge sharing</i>, <i>mentoring</i>, komunitas belajar berdasarkan kepakaran) dapat

	<p>dilakukan; dan</p> <p>b. apabila yang disasar pada tingkat keterampilan/perilaku, dapat mengedepankan pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran dari orang lain dan lingkungan sosial.</p> <p>4. Pimpinan dan Pegawai ASN menyepakati kebutuhan pembelajaran untuk dapat mendukung kebutuhan sasaran kinerja, mengatasi kesenjangan Kompetensi, dan rencana karier individu;</p> <p>5. Pimpinan memberikan motivasi kepada Pegawai ASN terkait dengan peningkatan Kompetensi Pegawai ASN; dan</p> <p>6. Koordinator Pembelajaran/Kelompok Keahlian memonitor pelaksanaan dialog kinerja untuk memastikan kesesuaian mekanisme yang telah ditentukan sebelumnya.</p>
Tindak lanjut	<p>1. Pegawai ASN merumuskan hasil dialog kinerja untuk dituangkan ke dalam sistem pengelolaan kinerja pada bagian ekspektasi pimpinan (elemen kompeten) dan/atau formulir rekap lain yang disampaikan oleh koordinator pembelajaran; dan</p> <p>2. Hasil rekap rencana pembelajaran seluruh Pegawai ASN kemudian dibahas dalam forum pembelajaran level operasional untuk kemudian ditentukan mana yang dapat diselenggarakan oleh unit organisasi, lintas unit organisasi, maupun masuk ke level strategis serta membantu menentukan metode pembelajaran yang dapat dilakukan.</p>

Usulan rencana pengembangan kompetensi (hasil dialog kinerja awal tahun) dapat dituangkan dalam Penyusunan IDP sebagaimana tercantum dalam Formulir 1 Anak Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.

Pimpinan dan Pegawai ASN dapat mengusulkan metode pembelajaran dan rentang pelaksanaan yang dilakukan. Penetapan ini dilakukan berdasarkan hasil diagnosis kebutuhan pembelajaran yang mencakup jenis Pengembangan Kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural. Hasil rekap rencana pembelajaran seluruh Pegawai ASN kemudian dibahas dalam forum pembelajaran level operasional. Untuk kemudian ditentukan mana yang dapat diselenggarakan oleh unit organisasi, lintas

unit organisasi, maupun masuk ke level strategis serta membantu menentukan metode pembelajaran yang dapat dilakukan.

Bentuk metode belajar yang dilakukan meliputi:

1. metode *Experiential Learning*;
2. metode *Social Learning*; dan
3. metode *Formal Learning*.

Secara umum, dalam menentukan metode belajar, pimpinan dan Pegawai ASN dapat melihat indikator dari kompetensi yang disasar. Apabila yang disasar pada tingkat pengetahuan, maka metode *Formal Learning* (seperti pendidikan, pelatihan klasikal, *e-learning*, dan pembelajaran mandiri) dan *Social Learning* (*knowledge sharing*, mentoring, komunitas belajar berdasarkan kepakaran) dapat dilakukan. Apabila yang disasar pada tingkat keterampilan/perilaku, dapat mengedepankan pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran dari orang lain dan lingkungan sosial. Selain pelaksanaan metode pembelajaran di atas, capaian pembelajaran dapat diakui melalui Rekognisi Pembelajaran Lampau/ *Recognition of Prior Learning* (RPL). RPL merupakan pengakuan atas capaian pembelajaran yang diperoleh pada masa lampau yang diakui sebagai bentuk pemenuhan kompetensi jabatan yang termuat dalam standar kompetensi jabatan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Beberapa pertimbangan dalam menentukan metode Pengembangan Kompetensi antara lain:

1. data profil Pegawai ASN yang mencakup jabatan, unit organisasi, demografi (usia dan pendidikan), riwayat Pengembangan Kompetensi, posisi pegawai berdasarkan hasil pemetaan kinerja dan potensi (bagi instansi yang sudah memiliki);
2. ketersediaan anggaran Pengembangan Kompetensi ASN;
3. kondisi geografis Pegawai ASN;
4. ketersediaan sarana dan prasarana; dan
5. ketersediaan sumber pembelajaran.

C. Verifikasi oleh Kelompok Keahlian dan Koordinator Pembelajaran

Pelaksanaan Corpu memberikan penekanan pada peran Kelompok Keahlian untuk memastikan kualitas, kesesuaian, manfaat pembelajaran pada unit organisasi dan tanggung jawab unit organisasi untuk memastikan pemenuhan Kompetensi individu. Daftar usulan Pengembangan Kompetensi yang telah disepakati dalam dialog kinerja kemudian direkap oleh Kelompok Keahlian untuk kemudian dapat diidentifikasi metode, level penyelesaian, dan prioritas kebutuhan.

Dalam level organisasi, untuk memastikan keterpaduan, kolaborasi dan juga efisiensi, daftar rekap ini kemudian dibahas bersama Koordinator Pembelajaran untuk menentukan Pengembangan Kompetensi yang dapat diselenggarakan di level strategis, level operasional, dan level teknis beserta penyelenggaranya. Alat bantu rekapitulasi untuk melakukan verifikasi oleh Kelompok Keahlian dan Koordinator Pembelajaran tercantum dalam formulir 2 Anak Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.

D. Penuangan IDP ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai dan/atau Sistem Penilaian Kinerja

Hasil verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam huruf C, kemudian disampaikan kembali ke Pegawai ASN dan pimpinan unit organisasi yang tercantum dalam Formulir Penyusunan IDP sebagaimana tercantum dalam Formulir 1 Anak Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini. Pimpinan dan Pegawai ASN dapat juga menuangkan hasil IDP dalam bentuk kontrak kinerja individu yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai (*cascading*) dan/atau melalui sistem penilaian kinerja. Rencana Pengembangan Kompetensi ini dapat dituangkan sebagai rencana hasil kegiatan maupun dapat dituangkan dalam ekspektasi khusus pimpinan pada nilai kompeten.

NO.	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET TAHUNAN
1.	<p>Terselenggaranya SKP transformasional untuk mendukung Reformasi Birokrasi Berdampak menuju organisasi yang <i>Bigger, Smarter, Better</i>.</p> <p>Indikator: Persentase pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam rangka mencapai tujuan pelaksanaan kegiatan "<i>learning</i>"</p>	<p>Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi</p>	Kuantitas	Program Pengembangan Kompetensi	5 Program
			Kualitas	Kesesuaian dengan Kebutuhan Pengembangan	90%

Contoh Penuangan IDP dalam Rencana Hasil Kegiatan

	Kompeten	Ekspektasi Khusus Pimpinan
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Pelatihan Komunikasi dan <i>Public Speaking</i> , Teknis Kepemimpinan, <i>Human Resource Management</i>

Contoh Penuangan IDP dalam ekspektasi khusus pimpinan

Rencana pembelajaran ini dapat bersifat dinamis. Organisasi melakukan evaluasi kinerja setiap triwulan yang dilakukan melalui dialog kinerja. Dialog kinerja ini dilakukan guna memberikan umpan balik berkelanjutan sebagai bentuk pemantauan dan pembinaan kinerja oleh pimpinan. Hasil dari dialog ini berupa umpan balik berkelanjutan dan dapat ditindaklanjuti dengan penyesuaian kebutuhan pembelajaran bagi Pegawai ASN agar pelaksanaan pembelajaran dapat terus relevan dan berdampak bagi kinerja Pegawai ASN dan Instansi. Umpan balik ini dapat melihat:

- a. kesesuaian antara rencana pembelajaran dengan pelaksanaan; dan
- b. kemanfaatan antara peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja Pegawai ASN.

Alat bantu untuk dapat memberikan evaluasi kinerja hasil dialog kinerja dalam proses penilaian kinerja tercantum dalam Formulir Penyusunan IDP sebagaimana tercantum dalam Formulir 1 Anak Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Lampiran Keputusan ini.

BAB III PENUTUP

1. Pedoman ini merupakan acuan dalam penyusunan rencana Pengembangan Kompetensi pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ini akan ditetapkan tersendiri oleh Kepala LAN atau pejabat di lingkungan LAN atas dasar pelimpahan kewenangan dari Kepala LAN.

KEPALA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,



MUHAMMAD TAUFIQ

ANAK LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR: 605/K.1/HKM.02.2/2025
TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN RENCANA
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA

Formulir 1 : Alat Bantu Penyusunan IDP

A. Data Diri Pegawai					
Nama	:			
NIP	:			
Pangkat/Golongan	:			
Pendidikan	:			
Masa Kerja	:			
Jabatan saat ini	:			
Unit Kerja	:			
B. Informasi Dasar Arah Pengembangan Kompetensi Pegawai (Diisi oleh Pegawai)					
No	Dasar	Ketersediaan Informasi (*Coret yang Tidak Perlu)	Kode	Analisis (**Apabila Ada)	Informasi/Analisis
1	Arah Pengembangan Kompetensi Instansi	Ada/Tidak Ada*	1.1	Arah Pembelajaran Instansi yang Terkait dengan Pegawai
			1.2	Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi/HCDP Instansi yang Terkait dengan Pegawai**
2	Indikator Kinerja	Ada/Tidak Ada*	2.1	Sasaran Strategis yang Terkait dengan

	Utama Unit Kerja			Pegawai**
			2.2	Sasaran Program Terkait yang Terkait dengan Pegawai **
			2.3	Sasaran Kegiatan yang Terkait yang Terkait dengan Pegawai **
3	Informasi Kinerja Individu	Ada/Tidak Ada*	3.1	Sasaran Kinerja Pegawai Tahun Berjalan
			3.2	Penilaian Kinerja Terakhir
4	Informasi Kompetensi Jabatan Individu	Ada/Tidak Ada*	4.1	Hasil Uji Kompetensi Jabatan Pegawai Terakhir**	Uji Kompetensi Jabatan Tahun..... Hasil: - - -
			4.2	Hasil Self-Assesment/Penilaian Kesenjangan Kompetensi Pegawai	Kebutuhan Kompetensi Manajerial: - - - - Kebutuhan Kompetensi Sosio-Kultural: - - - - Kebutuhan Kompetensi Teknis: - - - -
5	Rencana Karier Individu	Ada/Tidak Ada*	5.1	Gambaran Rencana Karier

			5.2	Informasi Manajemen Talenta ASN Instansi	
			5.3	Kebutuhan Pengembangan Kompetensi untuk Mendukung Rencana Karier yang belum termasuk dalam dasar 1, 2, 3, dan 4.	
C. Usulan Rencana Pengembangan Kompetensi (Hasil Dialog Kinerja Awal Tahun)						
No.	Relevansi (Dapat diisi dengan kode analisis)	Tujuan dan Output Pembelajaran	Kompetensi yang Akan Dikembangkan	Usulan Metode	Jangka Waktu Pelaksanaan	Usulan Level Pelaksanaan
		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Manajerial/ Sosio- Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial Sumber Pembelajaran:		Level Pelaksana: Teknis/ Operasional/ Strategis Pelaksana:
		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Manajerial/ Sosio- Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial Sumber Pembelajaran:		

D. Hasil Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi (Hasil dari Verifikasi Kelompok Keahlian/Koordinator Pembelajaran)

RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI INDIVIDU

No.	Relevansi (Dapat diisi dengan kode analisis)	Tujuan dan Output Pembelajaran	Kompetensi yang Akan Dikembangkan	Metode	Waktu Pelaksanaan	Level Pelaksanaan
		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Sosio- Manajerial/ Sosio- Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial Sumber Pembelajaran:		Level Pelaksana: Teknis/ Operasional/ Strategis Pelaksana:
		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Sosio- Manajerial/ Sosio- Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial Sumber Pembelajaran:		

E. Evaluasi Kinerja (Hasil Dialog Kinerja dalam Proses Penilaian Kinerja)

No.	Tindak Lanjut Kebutuhan Pengembangan Kompetensi			Metode	Waktu Pelaksanaan	Level Pelaksanaan
	Relevansi (Dapat diisi dengan kode analisis)	Tujuan dan Output Pembelajaran	Kompetensi yang Akan Dikembangkan			
		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Manajerial/ Sosio-Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial		

		Tujuan: Output:	Klasifikasi: Manajerial/ Sosio-Kultural/ Teknis Deskripsi:	Klasifikasi: Formal/ Sosial/ Eksperiensial		
--	--	--	---	--	--	--

Formulir 2: Alat Bantu Rekapitulasi oleh Koordinator Kelompok Keahlian dan Koordinator Pembelajaran

Rekap oleh Kelompok Keahlian di Unit Organisasi

No.	Nama Pegawai	Relevansi	Deskripsi Singkat Tujuan/Output Pembelajaran	Klasifikasi Kompetensi (Manajerial/ Sosio-Kultural/ Teknis)	Metode (Formal/Sosial/ Eksperiensial)	Sumber Pembelajaran/ Pelaksana	Waktu Pelaksanaan	Level Pelaksanaan	Prioritas (Tinggi/ Sedang/ Rendah)

Rekap oleh Koordinator Pembelajaran

Level Strategis

Nama Kompetensi	Pengembangan	Metode	Sumber Pembelajaran	Waktu Pelaksanaan	Unit Organisasi Peserta	Jumlah Pegawai Peserta

Level Operasional

Nama Kompetensi	Pengembangan	Metode	Sumber Pembelajaran	Waktu Pelaksanaan	Unit Organisasi Peserta	Jumlah Pegawai

Level Teknis

Nama Kompetensi	Pengembangan	Metode	Sumber Pembelajaran	Waktu Pelaksanaan	Unit Organisasi Peserta	Jumlah Pegawai
-----------------	--------------	--------	---------------------	-------------------	-------------------------	----------------

3. Matriks Metode Pembelajaran

a. Pembelajaran Formal

Pembelajaran formal merupakan belajar melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur. Pembelajaran formal dapat dilaksanakan dalam bentuk:

Bentuk	Deskripsi
Pendidikan berjenjang (diploma/S1/S2/S3)	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian ASN melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi ASN
Pelatihan	Pelatihan terstruktur melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, dan pelatihan sosial kultural.
Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier ASN. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.
<i>Workshop</i> atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. 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.
Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal
Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi
Bimbingan Teknis	Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis
Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh ASN
<i>e-learning</i>	Pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan

	penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja
Pelatihan Jarak Jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh

b. Pembelajaran Berbasis Lingkungan Sosial

Pembelajaran berbasis lingkungan sosial (social learning) merupakan belajar melalui orang lain yang memiliki Kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Pembelajaran berbasis lingkungan sosial dapat dilaksanakan dalam bentuk:

Bentuk	Deskripsi
Coaching	Coaching merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan atau menyelesaikan suatu tugas dengan mengoptimalkan potensi diri. Coaching dapat dilakukan dalam 2 (dua) pendekatan yaitu bundling mode yang terintegrasi dengan program pelatihan, dan independent model-coaching yang berdiri sendiri sebagai sebuah jalur pengembangan kompetensi.
Mentoring	Mentoring merupakan sebuah proses pembelajaran melalui pembimbingan melalui transfer pengetahuan, keterampilan, informasi dengan fokus pada penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karier. Dalam mentoring ada dua pihak yang berperan yaitu mentor dan mentee. Mentoring dapat dilakukan secara tatap muka langsung antara mentor dan mentee, atau melalui jarak jauh menggunakan teknologi secara virtual.
Komunitas Belajar Berdasarkan Kepakaran	Komunitas belajar berbasis profesi kepakaran merupakan suatu perkumpulan beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku pegawai sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

c. Pembelajaran Berbasis Pengalaman

Pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) adalah belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Pembelajaran berbasis pengalaman dapat dilaksanakan dalam bentuk:

Bentuk	Deskripsi
Squad Team	Squad Team merupakan metode pelaksanaan kerja secara kelompok yang anggotanya dipilih berdasarkan pendekatan kompetensi (<i>competency based</i>) dan mekanisme kerjanya bersifat fleksibel serta dimungkinkan lintas unit kerja/instansi.
Patok Banding	Patok Banding merupakan kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.
Magang	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>).

Detasering (<i>secondment</i>)	Penempatan ASN untuk bertugas di suatu tempat untuk jangka waktu tertentu. Detasering dapat dilakukan lintas unit kerja dalam satu instansi pemerintah maupun lintas instansi pemerintah.
Pertukaran ASN	Pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta/ BUMN/ BUMD dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
Bimbingan di Tempat Kerja	Proses pembantuan terhadap individu di tempat kerja oleh rekan kerja yang lebih ahli atau berpengalaman dengan maksud agar pegawai dapat mengetahui tugas dan fungsinya di lingkungan pekerjaannya.
Komunitas Belajar (<i>Problem Solving</i>)	Suatu perkumpulan berbasis kebutuhan/ kepentingan yang sejenis dari beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.
Pembelajaran Alam Terbuka (<i>Outbound</i>)	Pembelajaran melalui simulasi.