

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 program pelatihan	-
2.	Pelatihan ditingkat nasional	JP	Sesuai program pelatihan	-
3.	Pelatihan Manajerial	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan Teknis	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan Fungsional	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
6.	Pelatihan social kultural	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
7.	Seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	Workshop/lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
9.	Kursus	JP	Sesuai JP Program Kursus	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

10.	Penataran	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
11.	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Program Bimbingan teknis	Ditambah 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

2. Non klasikal

No.	Kegiatan	Satuan	Konversi JP	
			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	1 (satu) kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP
3.	Patok banding (benchmarking)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) 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.	Coaching	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP Maksimal dihitung 2 (dua) JP dalam 1 bulan 	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 bulan
6.	Mentoring	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP Maksimal dihitung 2 (dua) JP dalam 1 bulan 	<ul style="list-style-type: none"> 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP Maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 bulan
7.	Detasering (secondment)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% dari JP Program Detasering
8.	E-learning	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses

			pembelajaran secara dalam jaringan	pembelajaran secara dalam jaringan
9.	Belajar Mandiri (self development)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (self development)
10.	Komunitas belajar (community of practices)	JP	Sesuai jam belajar maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program Komunitas belajar (community of practices)
11.	Pembelajaran alam terbuka (outbond)	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)

C. DESKRIPSI BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI

a. Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.

b. Pelatihan Manajerial

Adalah program peningkatan pengetahuan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.

c. Pelatihan teknis

Adalah program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif

d. Pelatihan fungsional

Adalah program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif

e. Pelatihan sosio kultural

Adalah program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif

f. Seminar/konferensi/sarasehan

Adalah 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 PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini

g. Workshop atau lokakarya

Adalah 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

h. Kursus

Adalah kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal

i. Penataran

Adalah kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi

j. Bimbingan teknis

Adalah kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis

k. Sosialisasi

Adalah kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS

l. Coaching

Adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri

m. Mentoring

Adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama

n. E-learning

Adalah pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja

o. Pelatihan jarak jauh

Adalah proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh

p. Detasering (secondment)

Adalah penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu

q. Pembelajaran alam terbuka (outbond)

Adalah pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama

r. Patok banding (benchmarking)

Adalah kegiatan untuk me- ngembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis

- s. Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik Negara/badan usaha milik daerah

Adalah kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi

- t. Belajar mandiri (self development)

Adalah upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia

- u. Komunitas belajar (community of practices)

Adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran

- v. Magang/praktik kerja

Adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang