



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
SALINAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 216/PMK.01/2018

TENTANG

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 162, Pasal 163, dan Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Menteri Keuangan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai tugas untuk melakukan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari manajemen karier Pegawai Negeri Sipil dan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk memberikan pedoman pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a, serta untuk mewujudkan sumber daya manusia Kementerian Keuangan yang kompeten dan mampu mendukung pencapaian tujuan dan strategi organisasi, perlu menyusun ketentuan mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan berdasarkan arsitektur kepemimpinan sesuai program *Leaders Factory* Kementerian Keuangan; ¹⁾

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan;

- Mengingat :
1. 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);
 2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1981);
 3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 161/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1617);
 4. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 219/PMK.01/2017 tentang Penilaian Kompetensi Manajerial Melalui *Assessment Center* di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1982);
 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 45/PMK.011/2018 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 609);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Kementerian Keuangan, yang selanjutnya disebut Pegawai adalah seluruh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan.
2. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
3. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disebut Manajemen Pengembangan SDM adalah mekanisme pengembangan Kompetensi yang mengacu pada arsitektur kepemimpinan (*leadership framework*) dengan memperhatikan jenjang Jabatan, *box* pemetaan Pegawai, serta kesenjangan (*gap*) kompetensi dan kinerja Pegawai yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi.
4. Program Pengembangan Kepemimpinan Kementerian Keuangan (*Kemenkeu Leadership Development Program*), yang selanjutnya disingkat KLDP adalah program pengembangan yang dilakukan untuk mencetak Pegawai dengan sikap dan keterampilan kepemimpinan yang efektif di lingkungan Kementerian Keuangan pada setiap jenjang Jabatan.
5. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan, yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Jabatan. 

6. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
7. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
8. 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.
9. Pendidikan adalah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian Pegawai melalui Pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pembelajaran adalah mekanisme transfer ilmu dan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pembentukan sikap dan perilaku untuk pengembangan sumber daya manusia Kementerian Keuangan yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan berbagai metode dan sumber pengembangan Kompetensi selain pendidikan serta dilakukan melalui jalur klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian target kinerja Kementerian Keuangan untuk mendukung pencapaian target kinerja Kementerian Keuangan.
11. Analisis Kebutuhan Pembelajaran yang selanjutnya disingkat AKP adalah serangkaian proses analisis terhadap kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dengan program Pembelajaran guna mendukung pencapaian target kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan yang dilaksanakan

oleh Unit Eselon I yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi di bidang keuangan negara dan Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan serta berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal.

12. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu Pembelajaran dalam rangka pengembangan Kompetensi.
13. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) yang selanjutnya disingkat IDP adalah rencana kegiatan pengembangan Kompetensi, karakter, dan komitmen Pegawai melalui berbagai kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
14. Pelaku Pengembangan adalah pihak yang bertugas merencanakan, melaksanakan, memantau, dan/atau mengevaluasi pengembangan Kompetensi.
15. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinya.
16. Pengelola Kepegawaian adalah unit yang bertugas mengelola kepegawaian di tingkat unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sampai dengan unit Pelaksana Teknis terkecil di kantor vertikal.
17. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan adalah unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan, pelatihan dan sertifikasi Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan.
18. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM adalah unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas mengoordinasikan dan melaksanakan penyiapan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
19. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. (b)

Pasal 2

Manajemen Pengembangan SDM disusun dengan tujuan sebagai pedoman bagi Pegawai dan Pelaku Pengembangan dalam merencanakan kebutuhan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi pengembangan Kompetensi.

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Manajemen Pengembangan SDM terdiri atas:
 - a. Infrastruktur pengembangan Kompetensi; dan
 - b. Implementasi pengembangan Kompetensi.
- (2) Manajemen Pengembangan SDM dalam Peraturan Menteri ini tidak berlaku bagi:
 - a. Pegawai yang sedang menjalani penugasan di luar Kementerian Keuangan sesuai ketentuan mengenai penugasan pegawai negeri sipil pada Instansi Pemerintah atau di luar Instansi Pemerintah;
 - b. Pegawai yang diberhentikan sementara sebagai pegawai negeri sipil; atau
 - c. Pegawai yang sedang menjalani cuti di luar tanggungan negara.

BAB II

INFRASTRUKTUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

Infrastruktur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. Arsitektur Kepemimpinan (*Leadership Framework*);
- b. Sistem Penilaian Kompetensi;
- c. Sistem Penilaian Kinerja;
- d. Pemetaan Pegawai;
- e. Kementerian Keuangan *Corporate University*;
- f. Metode Pengembangan; (b)

- g. Direktori Pengembangan; dan
- h. Pelaku Pengembangan.

Bagian Kedua

Arsitektur Kepemimpinan (*Leadership Framework*)

Pasal 5

- (1) Arsitektur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a merupakan suatu kerangka kapabilitas, nilai kerja, dan manajemen waktu kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh Pegawai pada setiap jenjang Jabatan yang berlandaskan pada nilai-nilai Kementerian Keuangan untuk menjadi pemimpin yang berkarakter dan kompeten.
- (2) Penerapan Arsitektur Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai *Leaders Factory* di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian Ketiga

Sistem Penilaian Kompetensi

Pasal 6

- (1) Sistem Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b merupakan mekanisme yang digunakan untuk mengukur kesenjangan Kompetensi Pegawai dengan Kompetensi yang dipersyaratkan pada setiap Jabatan.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Kompetensi Teknis;
 - b. Kompetensi Manajerial; dan
 - c. Kompetensi Sosial Kultural
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur melalui uji Kompetensi yang dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan mengenai penilaian Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan. 

Bagian Keempat
Sistem Penilaian Kinerja

Pasal 7

- (1) Sistem Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c merupakan mekanisme yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi dan Pegawai atas realisasi kinerja dibandingkan dengan target yang ditetapkan.
- (2) Penerapan Sistem Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pengelolaan kinerja di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian Kelima
Pemetaan Pegawai

Pasal 8

- (1) Pemetaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d merupakan pengelompokan Pegawai berdasarkan Kompetensi/potensi dan kinerja ke dalam 9 (sembilan) kotak (*box*) Pemetaan Pegawai.
- (2) Penerapan Pemetaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai pemetaan Pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Hasil Pemetaan Pegawai menjadi acuan bagi Pelaku Pengembangan dalam menyusun rencana pengembangan Kompetensi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Lampiran huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini. 

Bagian Keenam
Kementerian Keuangan *Corporate University*

Pasal 9

- (1) Kementerian Keuangan *Corporate University* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e merupakan strategi pelaksanaan pengembangan Kompetensi sumber daya manusia yang merupakan bagian dari pencapaian visi dan misi Kementerian Keuangan melalui perwujudan keterkaitan dan kesesuaian antara Pendidikan, Pembelajaran, dan penerapan nilai-nilai dengan target kinerja yang didukung dengan manajemen pengetahuan (*knowledge management*).
- (2) Penerapan Kementerian Keuangan *Corporate University* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan mengenai Kementerian Keuangan *Corporate University* di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian Ketujuh
Metode Pengembangan

Pasal 10

Metode Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f merupakan cara yang digunakan untuk mengembangkan Kompetensi, yang terdiri atas:

- a. bentuk pengembangan Kompetensi; dan
- b. desain Pembelajaran.

Pasal 11

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a terdiri atas:
 - a. Pendidikan; dan/atau
 - b. Pembelajaran.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar melalui Pendidikan formal dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku. ^(b)

- (3) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui jalur:
 - a. Pembelajaran klasikal; dan/atau
 - b. Pembelajaran nonklasikal.
- (4) Pembelajaran klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses Pembelajaran tatap muka di dalam kelas yang terdiri atas:
 - 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. pengembangan Kompetensi jalur Pembelajaran klasikal lainnya.
- (5) Pembelajaran nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses Pembelajaran di luar kelas yang terdiri atas:
 - a. pembimbingan (*Coaching*);
 - b. pendampingan (*Mentoring*);
 - c. pembelajaran dengan media elektronik (*e-learning*);
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patok banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara pegawai negeri sipil 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/atau
 - m. pengembangan Kompetensi jalur Pembelajaran nonklasikal lainnya.
- (6) Rincian mengenai deskripsi, dasar pertimbangan, hasil yang diharapkan, perhitungan akumulasi, dan konversi JP yang terkait dengan bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) tercantum dalam Lampiran huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 12

- (1) Desain Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b dilaksanakan berdasarkan Model 70:20:10.
- (2) Model 70:20:10 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendekatan yang digunakan dalam perancangan dan pelaksanaan program Pembelajaran yang terdiri atas proporsi:
- a. 70% (tujuh puluh persen) aktivitas Pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktik langsung, antara lain magang atau praktik kerja, detasering (*secondment*), pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta atau badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, perluasan pekerjaan (*job enlargement*), dan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*);
 - b. 20% (dua puluh persen) aktivitas Pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan, melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak lain, seperti pembimbingan (*coaching*), pendampingan (*mentoring*), dan patok banding (*benchmarking*); dan
 - c. 10% (sepuluh persen) aktivitas Pembelajaran melalui metode ceramah dalam berbagai pelatihan di dalam kelas (klasikal) maupun di luar kelas, seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri. 

- (3) Penerapan desain Pembelajaran dengan Model 70:20:10 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara terpisah atau terpadu (*blended learning*).

Bagian Kedelapan
Direktori Pengembangan

Pasal 13

- (1) Direktori Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g merupakan sekumpulan program pengembangan Kompetensi yang dapat dilaksanakan oleh Pegawai.
- (2) Direktori Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. direktori Pendidikan; dan
 - b. direktori Pembelajaran,
- (3) Direktori Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan berdasarkan Program Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PPKPNS) atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (4) Direktori Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disusun berdasarkan KLDP untuk setiap level jabatan yang tercantum dalam Lampiran huruf C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (5) KLDP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
 - a. program *mandatory*; dan
 - b. program berdasarkan kesenjangan (*gap*).
- (6) Program *mandatory* sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a merupakan kumpulan program pengembangan yang harus dilaksanakan untuk setiap jenjang dan jabatan Pegawai. 

- (7) Program berdasarkan kesenjangan (*gap*) sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b merupakan kumpulan program pengembangan yang dapat digunakan untuk menutup kesenjangan (*gap*) Kompetensi Pegawai.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan KLDP untuk masing-masing Jabatan pada setiap level Jabatan, ditetapkan dalam suatu Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.
- (9) Pemenuhan kesenjangan (*gap*) Kompetensi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (7) melalui saran pengembangan yang ditetapkan dalam suatu Keputusan Menteri Keuangan yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan.

Bagian Kesembilan
Pelaku Pengembangan

Pasal 14

- (1) Pelaku Pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf h terdiri atas:
 - a. Pelaku Pengembangan tingkat Kementerian Keuangan; dan
 - b. Pelaku Pengembangan tingkat nasional.
- (2) Pelaku Pengembangan tingkat Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Atasan Langsung;
 - b. Pengelola Kepegawaian;
 - c. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan;
 - d. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM;
 - e. Sekretaris Jenderal; dan
 - f. Menteri Keuangan.
- (3) Pelaku Pengembangan tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan. 

Pasal 15

- (1) Atasan Langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf a memiliki tugas:
 - a. merencanakan pengembangan Kompetensi bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada Pengelola Kepegawaian;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi bawahan sesuai kewenangannya berdasarkan rencana pengembangan Kompetensi; dan
 - c. memantau dan mengevaluasi pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan bawahannya dan menyampaikan secara berjenjang kepada Pengelola Kepegawaian.

- (2) Pengelola Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b memiliki tugas:
 - a. merencanakan pengembangan kompetensi Pegawai pada unitnya dan mengoordinasikan pengusulan rencana pengembangan kompetensi dari atasan langsung dan/atau satuan kerja yang berada dalam pengelolaannya;
 - b. menyampaikan rencana pengembangan Kompetensi pada unitnya sebagaimana dimaksud pada huruf a secara berjenjang kepada Pengelola Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. mengoordinasikan pelaksanaan dan/atau melaksanakan pengembangan kompetensi Pegawai di unitnya; dan
 - d. memantau dan mengevaluasi pengembangan kompetensi Pegawai pada unitnya dan mengoordinasikan kegiatan pemantauan dan evaluasi yang dilakukan atasan langsung dan/atau satuan kerja yang berada dalam pengelolaannya. 

- (3) Pengelola Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf c memiliki tugas:
- a. menyusun kebijakan teknis, rencana, dan program Pendidikan, pelatihan, serta sertifikasi Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan;
 - b. mengoordinasikan pelaksanaan Pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan;
 - c. melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan atas pelaksanaan Pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi Kompetensi dan pemanfaatan hasil Pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara;
 - d. mengoordinasikan dan melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kewenangannya; dan
 - e. melaksanakan Pembelajaran melalui jalur klasikal dan/atau nonklasikal berdasarkan AKP.
- (4) Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf d memiliki tugas untuk mengoordinasikan dan melakukan pembinaan terhadap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (5) Sekretaris Jenderal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf e memiliki tugas untuk melakukan pemantauan dan memberikan arahan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (6) Menteri Keuangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2) huruf f memiliki tugas:
- a. memberikan arahan kebijakan pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan; dan
 - b.

- b. menetapkan hasil harmonisasi dan evaluasi pengembangan Kompetensi di lingkungan Kementerian Keuangan.

BAB III

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 16

Implementasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b meliputi:

- a. program pengembangan Kompetensi;
- b. tahapan pengembangan Kompetensi; dan
- c. sistem informasi pendukung Kompetensi.

Bagian Kedua

Program Pengembangan Kompetensi

Pasal 17

Implementasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dilaksanakan melalui:

- a. program pengembangan umum; dan
- b. program pengembangan khusus.

Pasal 18

(1) Program pengembangan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a terdiri atas:

- a. program pengembangan tingkat Kementerian Keuangan; dan
- b. program pengembangan tingkat nasional/program prioritas nasional.

(2) Program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b terdiri atas:

- a. program pengembangan *talent* untuk Pegawai yang masuk dalam *talent pool*, yang dilakukan sesuai

- ketentuan mengenai Manajemen Talenta Kementerian Keuangan;
- b. program *fast track* untuk pegawai baru; dan
 - c. program pengembangan khusus lainnya yang dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan atau kebijakan internal yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Program pengembangan tingkat Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan Program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dan/atau dikoordinasikan oleh Pelaku Pengembangan tingkat Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2).
- (4) Program pengembangan tingkat nasional/program prioritas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dan/atau dikoordinasikan oleh Pelaku Pengembangan tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3).
- (5) Program *fast track* untuk pegawai baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditetapkan dalam suatu Keputusan Menteri Keuangan.

Bagian Ketiga

Tahapan Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 19

Tahapan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b terdiri atas:

- a. Tahap perencanaan;
- b. Tahap pelaksanaan; dan
- c. Tahap pemantauan dan evaluasi.

Paragraf 2
Tahap Perencanaan

Pasal 20

- (1) Tahap Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Tahap Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Perencanaan program pengembangan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a; dan
 - b. Perencanaan program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b.
- (3) Perencanaan pengembangan untuk setiap Pegawai dituangkan dalam IDP.

Pasal 21

- (1) Perencanaan program pengembangan umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (2) huruf a dilaksanakan melalui kegiatan AKP sesuai ketentuan mengenai Pedoman Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- (2) Hasil harmonisasi AKP disampaikan kepada LAN pada triwulan ketiga tahun sebelumnya.
- (3) Hasil harmonisasi AKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi bahan penyusunan rencana pengembangan Kompetensi tingkat nasional.

Pasal 22

Perencanaan program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 ayat (2) huruf b dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan program pengembangan *talent*, program *fast track*, dan/atau program pengembangan khusus lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).⁶

Paragraf 3
Tahap Pelaksanaan

Pasal 23

- (1) Tahap Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b merupakan rangkaian kegiatan pengembangan Kompetensi yang didasarkan pada rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Rangkaian kegiatan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. penyelenggaraan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. perhitungan waktu Pembelajaran Pegawai.

Pasal 24

- (1) Penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. penyelenggaraan program pengembangan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a; dan
 - b. penyelenggaraan program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b.
- (2) Penyelenggaraan program pengembangan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. program pengembangan tingkat Kementerian Keuangan, yang terdiri atas:
 1. Pendidikan; dan
 2. Pembelajaran.
 - b. program pengembangan tingkat nasional/program prioritas nasional.
- (3) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a angka 1 dikelola oleh:
 - a. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan; atau
 - b. Pengelola Kepegawaian. 

- (4) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a angka 2 dilaksanakan sesuai dengan rencana pengembangan Kompetensi melalui jalur klasikal dan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) dan ayat (5).
- (5) Pembelajaran klasikal dan/atau nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Pengelola Pendidikan dan Pelatihan.
- (6) Pembelajaran selain pelatihan, kursus, penataran, *e-learning*, dan pelatihan jarak jauh dapat dilaksanakan secara mandiri oleh Pelaku Pengembangan.
- (7) Dalam hal terdapat pelaksanaan Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) dan ayat (5) yang tidak dapat dilaksanakan oleh Pengelola Pendidikan dan Pelatihan, pelaksanaan Pembelajaran dapat dilaksanakan secara mandiri oleh Pelaku Pengembangan.
- (8) Program pengembangan tingkat nasional/program prioritas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai rencana pengembangan Kompetensi oleh Pelaku Pengembangan tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3).
- (9) Penyelenggaraan program pengembangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan program pengembangan *talent*, program *fast track*, dan/atau program pengembangan khusus lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).

Pasal 25

- (1) Perhitungan waktu Pembelajaran Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b merupakan perhitungan akumulasi dan konversi JP yang ditempuh oleh Pegawai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (2) Perhitungan akumulasi dan konversi JP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (6). 

- (3) Pengembangan kompetensi setiap Pegawai dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Perhitungan JP pengembangan Kompetensi Pegawai dapat dibuktikan dengan dokumen sebagai berikut:
 - a. Surat Keterangan Pembelajaran;
 - b. surat keputusan/surat perintah yang mencantumkan jangka waktu pelaksanaan;
 - c. surat tugas/undangan dan bukti kehadiran; atau
 - d. surat keterangan melaksanakan pengembangan Kompetensi secara individu atau kelompok yang diterbitkan oleh Pengelola Kepegawaian dengan ketentuan:
 1. pada kantor pusat diterbitkan paling rendah oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan masing-masing; atau
 2. pada kantor vertikal/Unit Pelaksana Teknis diterbitkan oleh Kepala Kantor/Kepala Unit Pelaksana Teknis.

Paragraf 4

Tahap Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan dilaksanakan untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan pengembangan Kompetensi Pegawai dengan rencana pengembangan Kompetensi.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Atasan Langsung;
 - b. Pengelola Kepegawaian;
 - c. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan; dan/atau
 - d. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM.
- (3) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan melakukan perbandingan antara pelaksanaan pengembangan Kompetensi Pegawai dengan rencana pengembangan Kompetensi. (b)

- (4) Hasil dari pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara berjenjang kepada Sekretaris Jenderal c.q. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM setiap akhir semester tahun berjalan.

Pasal 27

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk:
 - a. menilai kesesuaian rencana pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi;
 - b. menilai manfaat pengembangan Kompetensi; dan
 - c. mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi selanjutnya.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Atasan Langsung;
 - b. Pengelola Kepegawaian;
 - c. Pengelola Pendidikan dan Pelatihan; dan/atau
 - d. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM.
- (3) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Atasan Langsung, Pengelola Kepegawaian, dan Pengelola Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c, disampaikan secara berjenjang kepada Sekretaris Jenderal c.q. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM pada akhir tahun berjalan.
- (4) Sekretaris Jenderal c.q. Unit yang Menangani Pembinaan dan Pengelolaan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyampaikan hasil evaluasi kepada Menteri Keuangan paling lambat akhir bulan Februari pada tahun berikutnya.
- (5) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada LAN paling lambat akhir triwulan pertama tahun berikutnya melalui Menteri Keuangan. 

Bagian Keempat
Sistem Informasi Pendukung

Pasal 28

- (1) Tahapan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan dengan dukungan aplikasi berbasis sistem informasi yang terintegrasi pada *Human Resources Information System* (HRIS) Kementerian Keuangan.
- (2) Aplikasi berbasis sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat modul:
 - a. data profil Pegawai;
 - b. data Standar Kompetensi Jabatan Pegawai;
 - c. data kesenjangan Kompetensi;
 - d. data kesenjangan kinerja;
 - e. data Pemetaan Pegawai;
 - f. data Direktori Pengembangan;
 - g. informasi jadwal dan pendaftaran program pelatihan;
 - h. daftar rencana pengembangan Kompetensi Pegawai;
 - i. IDP;
 - j. capaian JP; dan
 - k. riwayat pengembangan Kompetensi.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2018

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2018

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

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 1861

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum
u.b.

Plh. Kepala Bagian TU Kementerian



LUHUT M. R. LIMBONG
NIP 19610503 198810 1 001



LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 216/PMK.01/2018

TENTANG MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA

MANUSIA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

A. PANDUAN PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI BERDASARKAN BOX PEMETAAN PEGAWAI

KOMPETENSI	<ul style="list-style-type: none">• Pembelajaran dalam Pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)• Konseling (<i>Counseling</i>)• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Reposisi (<i>Reposition</i>) Jabatan	<ul style="list-style-type: none">• Penugasan Khusus (<i>Special Assignment</i>)• Pelatihan• Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Rotasi (<i>Rotation</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Lintas Bidang Kerja (<i>Cross Training</i>)• Pelatihan 1 Level setingkat lebih tinggi dari jabatan saat ini• Pendampingan (<i>Mentoring</i>) oleh pejabat yang lebih tinggi• Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>)• Penugasan Khusus (<i>Special Assignment</i>)• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pengembangan Talent
	<ul style="list-style-type: none">• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Konseling (<i>Counseling</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Pembelajaran dalam Pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)• Reposisi (<i>Reposition</i>) Jabatan	<ul style="list-style-type: none">• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Pembelajaran dalam Pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)• Pelatihan• Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)• Rotasi (<i>Rotation</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Penugasan Khusus (<i>Special Assignment</i>)• Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>)• Pelatihan• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)
	<ul style="list-style-type: none">• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Konseling (<i>Counseling</i>)• Pemberhentian (<i>Manage Out</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Pembelajaran dalam Pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)• Rotasi (<i>Rotation</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)• Pembimbingan (<i>Coaching</i>)• Pendampingan (<i>Mentoring</i>)• Pembelajaran dalam Pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)• Penugasan Khusus (<i>Special Assignment</i>)• Literatur Pembelajaran
	KINERJA		

Keterangan:

Bentuk Pengembangan	Deskripsi
Pembimbingan (<i>Coaching</i>)	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.
Pelatihan Lintas Bidang Kerja (<i>Cross Training</i>)	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi pada bidang atau area teknis lain di luar tugasnya sehari-hari.
Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa penambahan jumlah dan/atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan dengan tingkat dan keahlian yang sama.
Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Enrichment</i>)	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa pendalaman kualitas pekerjaan pada level yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan motivasi dan prestasi kerja maksimal pada Pegawai.
Konseling (<i>Counseling</i>)	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa pemberian bimbingan dan/atau arahan oleh atasan atau pihak lain yang ahli kepada Pegawai dengan menggunakan metode psikologis atau lainnya sedemikian rupa sehingga pemahaman terhadap kemampuan diri sendiri meningkat dalam memecahkan berbagai masalah.
Literatur Pembelajaran	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa studi literasi melalui belajar mandiri, komunitas belajar, atau bentuk lainnya.
Pendampingan (<i>Mentoring</i>)	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.
Pembelajaran dalam pekerjaan (<i>On The Job Development</i>)	Merupakan 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>).
Pelatihan	Pelatihan Teknis/ Pelatihan Fungsional/ Pelatihan Sosial Kultural
Penugasan Khusus (<i>Special Assignment</i>)	Merupakan bentuk pengembangan kompetensi berupa penugasan khusus pada jabatan tertentu, tugas tertentu, tim tertentu, keteladanan (<i>job shadowing</i>) dan/ atau bentuk lainnya pada jangka waktu tertentu.
Pengembangan <i>Talent</i>	Merupakan program yang diberikan kepada <i>Talent</i> dalam rangka mempersiapkan <i>Talent</i> untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
Reposisi (<i>Reposition</i>)	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui penempatan kembali/ mutasi dari posisi/ jabatan definitif saat ini ke posisi lain sesuai dengan minat yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.
Rotasi (<i>Rotation</i>)	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui perputaran berkala/ mutasi berkala dari posisi/ jabatan definitif saat ini untuk meningkatkan kuantitas bidang/ topik yang dikuasai Pegawai.
Pemberhentian (<i>Manage Out</i>)	Merupakan bentuk pengembangan karir melalui pemberhentian dari jabatan saat ini, serta didukung untuk berkarir di tempat/ bidang lain.

B. DESKRIPSI, DASAR PERTIMBANGAN, HASIL YANG DIHARAPKAN, DAN KONVERSI JP ATAS MASING-MASING BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
I	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.	Semester	Satu semester 20 (dua puluh) JP.	
II	PEMBELAJARAN						
A.	Klasikal						
1.	Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	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.	JP	Sesuai JP program pelatihan.	-
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan	a. Kesenjangan Kompe-	Pemenuhan kompetensi manajerial	JP	Sesuai JP	Ditambahkan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
		pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kom-petensi manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	tensi Manajerial; b. Dipersyaratkan oleh Jabatan.	bidang kerja sesuai persyaratan Jabatan		program pelatihan.	20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kom-petensi teknis dan/atau substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kom-petensi teknis; b. Dipersyaratkan oleh Jabatan; c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan Kompetensi teknis.	Pemenuhan penguasaan teknis dan/atau substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan Jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai JP program pelatihan.	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kom-petensi 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 keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan JF.	JP	Sesuai JP program pelatihan.	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Pelatihan sosial kultural	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kom-petensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi sosial kultural b. Persyaratan oleh Jabatan.	Pemenuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS	JP	Sesuai JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
6.	Pelatihan di tingkat Nasional	-	-	-	JP	Sesuai JP program pelatihan.	-
7.	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 actual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan; c. Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
8.	<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	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik <i>workshop</i> /lokakarya; c. Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
		pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.					
9.	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 keterampilan; c. Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS.	JP	Sesuai JP program kursus	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program kursus
10.	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.	JP	Sesuai JP program penataran	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program penataran
11.	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.	JP	Sesuai JP program Bimbingan teknis	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program Bimbingan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
							teknis
12.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS.	Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP.	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP.
B.	Nonklasikal						
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	a. Kesenjangan kinerja karena motivasi kurang atau keje nuhan; b. Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier.	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP • Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP • Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan
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 karena kurang keterampilan/ keahlian dan pengalaman; b. Kebutuhan pengembangan karier.	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP • Maksimal

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
						• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan	dihitung 2 kali dalam 1 bulan
3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk Pembelajaran dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis; b. PNS yang bersangkutan memiliki ke siapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i> ; c. Pengembangan karier PNS.	a. Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan Jabatan dan bidang kerja. b. Pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran dalam jaringan	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran dalam jaringan
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara Pembelajaran secara jarak jauh.	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan; c. Pengembangan karier PNS.	Pengetahuan yang dapat meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.	JP	Sesuai dengan JP program pelatihan	Ditambahkan 20 % (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
5.	Detasering (<i>secondment</i>)	Penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu	a. Kepemilikan kompetensi sesuai Jabatan yang akan diisi sementara; b. Kebutuhan <i>transfer of knowledge</i> , keahlian	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20	1 (satu) kali kegiatan Detasering ditambahkan 20% dari JP

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
			(<i>skill</i>) dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/organisasi baru.			(dua puluh) JP	Program data-seringnya
6.	Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan 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.	JP	Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)
7.	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.	Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan.	Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam penyelesaian tugas.	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (<i>benchmark</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta	a. Kesenjangan kinerja; b. Kesenjangan Kompetensi;	a. Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja.	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran	1 (satu) kali kegiatan pertukaran

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
	milik negara/badan usaha milik daerah	sesuai dengan persyaratan Kompetensi.	c. Kebutuhan organisasi/pengembangan karier PNS.	b. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya.		pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP	pegawai setara dengan 24 (dua puluh) JP
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.	JP	Sesuai jam belajar, 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 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.	JP	Sesuai jam belajar, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
11	Magang/ praktik kerja/ <i>On the job development</i>	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses	a. Kesenjangan Kompetensi teknis yang memerlukan praktik langsung;	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang.	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik	1 (satu) kali kegiatan setara dengan 24 (dua puluh) JP

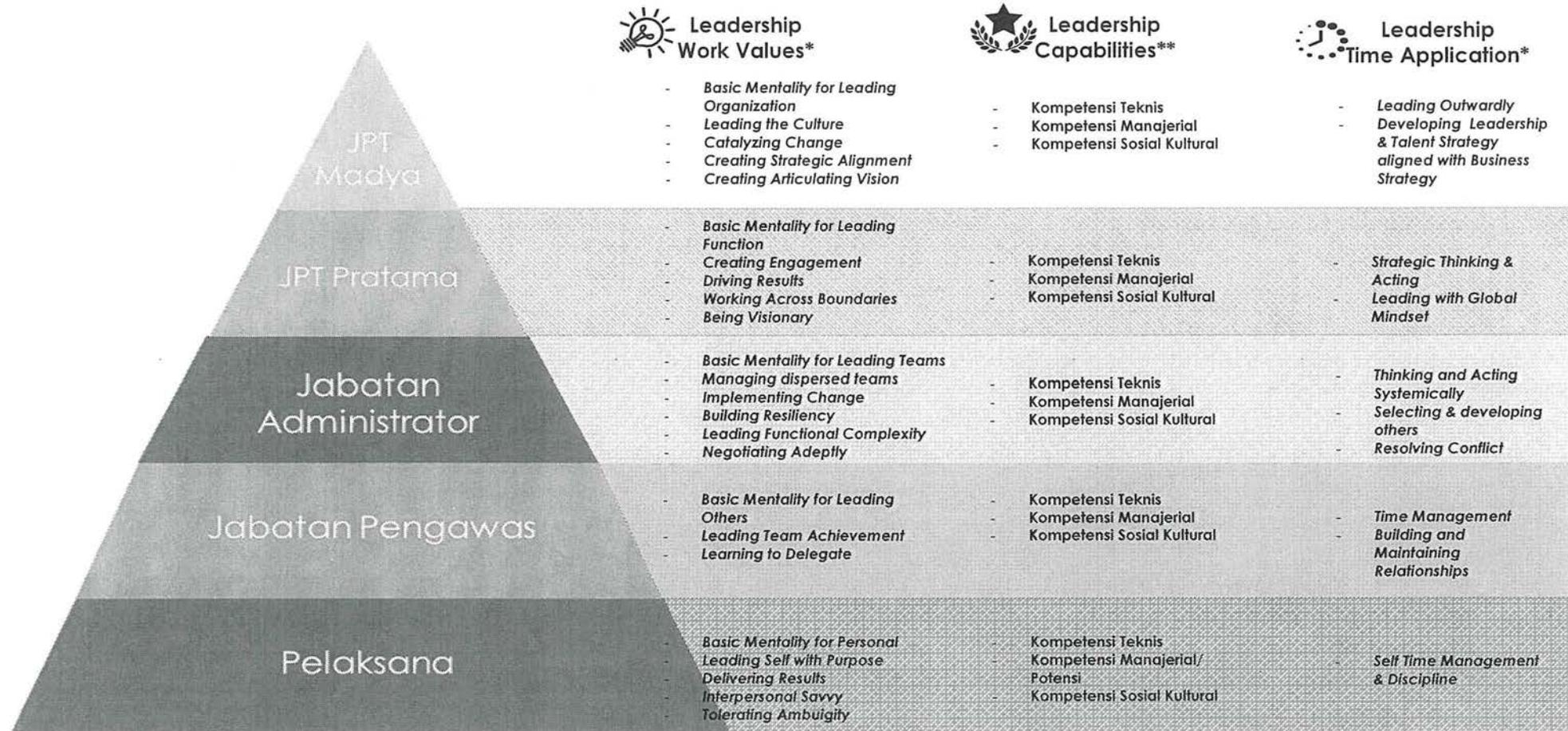
No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan	Satuan	Konversi JP	
						Nasional	Internasional
		pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (<i>learning by doing</i>). Tempat magang merupakan unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang.	b. Kesenjangan kinerja.			kerja. setara dengan 20 (dua puluh) JP	

0

C. KEMENKEU LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM (KLDP)

1. KLDP dilaksanakan melalui bagan *Graha Leadership Development Framework* berikut:

a. Jabatan Struktural



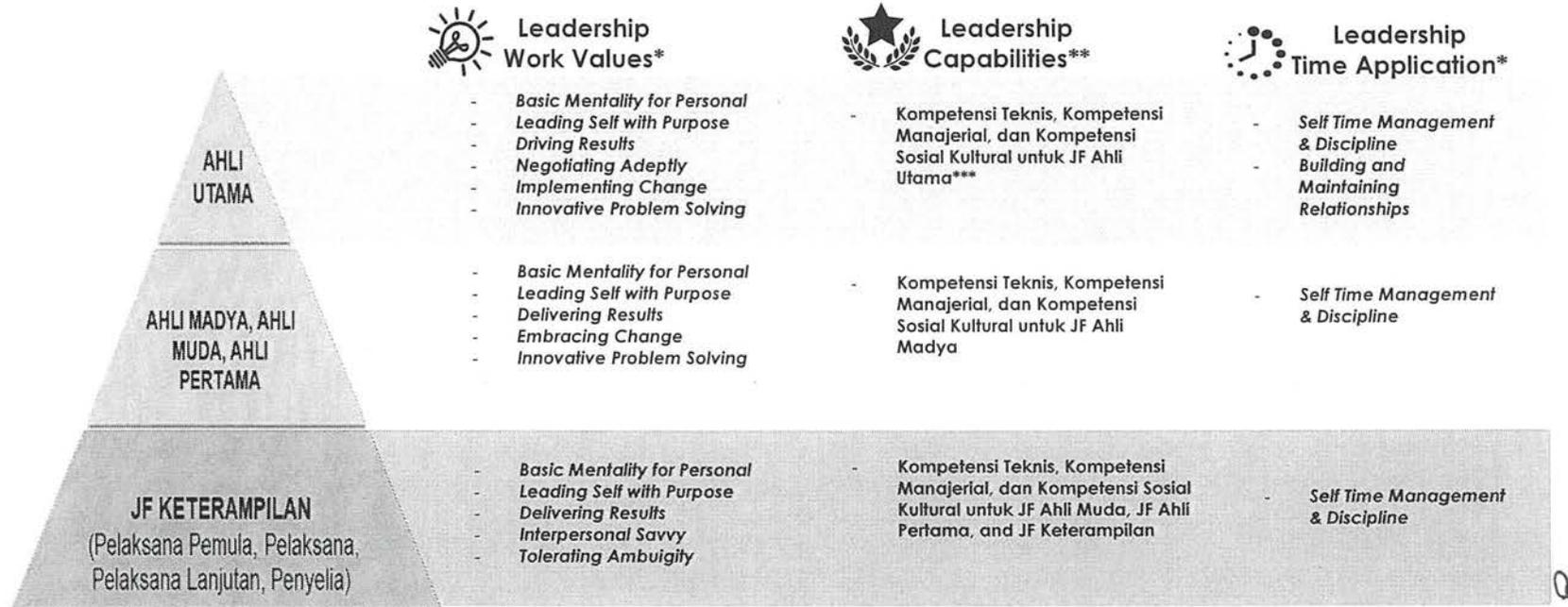
*) Berdasarkan values Kementerian Keuangan dan values sesuai jenjang kepemimpinan berdasarkan best practices

**) Berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan Kementerian Keuangan

Keterangan:

Cross-Function Competencies merupakan kompetensi yang menjadi tugas dan fungsi utama Kementerian Keuangan sebagai Pengelola Keuangan Negara, serta kompetensi bidang lain yang mendukung (Ekonomi Politik; Manajemen SDM, Organisasi dan Keuangan; Komunikasi Publik; Transformasi Digital)

b. Jabatan Fungsional



*** sesuai dengan Jabatan Fungsional masing-masing

2. KLDP untuk setiap level Jabatan sebagai berikut:

a. Jabatan Struktural

1) CPNS (KLDP Level 0)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR	
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Orientasi CPNS • Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS 	

2) Pelaksana (KLDP Level 1)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR			
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN		
<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i> <input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> </td> </tr> </table> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i> <input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial/Potensi <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i> <input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> 		

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>) level Pelaksana.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan Pelaksana melalui DTU atau teknis lanjutan jabatannya.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi individu agar dapat berkontribusi dengan maksimal yang diperuntukkan bagi pelaksana.

Program	Definisi
<i>Leading Self with Purpose</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar lebih memahami diri mereka sendiri sehingga mereka bisa memiliki <i>self leadership</i> yang lebih efektif bagi pelaksana.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang pelaksana dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
<i>Interpersonal Savvy</i>	Program Pelatihan agar setiap pelaksana memiliki kapabilitas sebagai individu yang tangguh dan memiliki kemampuan interpersonal yang memuaskan.
<i>Tolerating Ambiguity</i>	Program Pelatihan yang bertujuan agar setiap pelaksana di Kemenkeu mampu bertoleransi terhadap perubahan, dan memastikan perubahan yang terjadi tidak membuatnya menjadi pribadi yang apatis.
<i>Self Time Management & Discipline</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang Pelaksana dapat memiliki <i>time management</i> yang baik dan disiplin kerja yang baik.

3) Jabatan Pengawas (KLDP Level II)

LEADING OTHERS	
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Diklatpim IV • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Others</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Team Achievement</i> <input type="checkbox"/> <i>Learning to delegate</i> <input type="checkbox"/> <i>Building and Maintaining Relationships</i> <input type="checkbox"/> <i>Time Management</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi eselon 4 dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>).
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan eselon 4 melalui pelatihan teknis jabatannya.
<i>Basic Mentality for Leading Others</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin dengan maksimal yang diperuntukkan bagi eselon 4.
<i>Leading Team Achievement</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat memimpin tim, terutama pada saat transformasi / <i>change</i> untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang diperuntukkan bagi eselon 4.
<i>Learning to delegate</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang eselon 4 dapat mendelegasikan tugas kepada timnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
<i>Building and Maintaining Relationships</i>	Program untuk membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik para eselon 4 untuk lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi.
<i>Time Management</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang eselon 4 dapat memiliki <i>time management</i> yang optimal.

4) Jabatan Administrasi (KLDP Level III)

LEADING TEAMS			
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN		
<ul style="list-style-type: none"> • Diklatpim III • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Managing dispersed teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Building Resiliency</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Functional Complexity</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Thinking and Acting Systematically</i> <input type="checkbox"/> <i>Selecting & developing others</i> <input type="checkbox"/> <i>Resolving Conflict</i> </td> </tr> </table> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Managing dispersed teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Building Resiliency</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Functional Complexity</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Thinking and Acting Systematically</i> <input type="checkbox"/> <i>Selecting & developing others</i> <input type="checkbox"/> <i>Resolving Conflict</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Managing dispersed teams</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Building Resiliency</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Functional Complexity</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Thinking and Acting Systematically</i> <input type="checkbox"/> <i>Selecting & developing others</i> <input type="checkbox"/> <i>Resolving Conflict</i> 		

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi eselon 3 dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>).
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan eselon 3 melalui pelatihan teknis jabatannya.
<i>Basic Mentality for Leading Teams</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin kumpulan tim dengan maksimal yang diperuntukkan bagi eselon 3.
<i>Managing dispersed teams</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat memimpin tim yang tersebar untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang diperuntukkan bagi eselon 3.
<i>Implementing Change</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat mengelola perubahan sehingga anggota tim yang ada di bawahnya dapat mengikuti perubahan yang ada.
<i>Building Resiliency</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan ketahanan pemimpin Eselon 3 dalam menghadapi tekanan, <i>stress</i> dan tantangan pekerjaan.
<i>Leading Functional Complexity</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pemimpin Eselon 3 agar mampu mengelola kompleksitas di unit / fungsi kerjanya.
<i>Negotiating Adeptly</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk membekali eselon 3 dengan kemampuan untuk melakukan negosiasi secara berintegritas dan <i>smart</i> , untuk kepentingan organisasi.
<i>Thinking and Acting Systemically</i>	Program untuk melengkapi pimpinan Eselon 3 dalam memfokuskan waktu kerja untuk berpikir dan bertindak secara sistematis.
<i>Selecting & developing others</i>	Program pelatihan terhadap Eselon 3 untuk mampu mengidentifikasi, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengembangan.
<i>Resolving Conflict</i>	Program untuk mengembangkan kemampuan eselon 3 untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja.

5) JPT Pratama (KLDP Level IV)

<i>LEADING FUNCTION</i>			
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN		
<ul style="list-style-type: none"> • Diklatpim II/ <i>Reformed Leadership Academy</i> • <i>Executive Training</i> • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Function</i> <input type="checkbox"/> <i>Creating Engagement</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Working Across Boundaries</i> <input type="checkbox"/> <i>Being Visionary</i> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Strategic Thinking & Acting</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading with Global Mindset</i> </td> </tr> </table> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Function</i> <input type="checkbox"/> <i>Creating Engagement</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Working Across Boundaries</i> <input type="checkbox"/> <i>Being Visionary</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Strategic Thinking & Acting</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading with Global Mindset</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Function</i> <input type="checkbox"/> <i>Creating Engagement</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Working Across Boundaries</i> <input type="checkbox"/> <i>Being Visionary</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Strategic Thinking & Acting</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading with Global Mindset</i> 		

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi Pelaksana dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>) level eselon 2.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan eselon 2 melalui pelatihan teknis jabatannya.
<i>Basic Mentality for Leading Function</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar dapat memimpin fungsi dengan maksimal yang diperuntukkan bagi eselon 2.
<i>Creating Engagement</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para eselon 2 agar mampu menggugah keterlibatan aktif dan membangkitkan motivasi untuk berkarya dan memberikan yang terbaik dari unit kerjanya.
<i>Driving Results</i>	Program Pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para eselon 2 agar mampu mentransformasikan divisinya atas perubahan yang terjadi di era VUCA (<i>Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous</i>) world dan memastikan peningkatan kinerja unit kerjanya dalam melewati perubahan tersebut.

Program	Definisi
<i>Working Accros Boundaries</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan eselon 2 agar mampu bekerja dengan tim yang berlainan lokasi kerja, berbeda fungsi kerja, bahkan berbeda <i>region/negara</i> .
<i>Being Visionary</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan visioner eselon 2 sehingga mampu membawa unit kerja di Kemenkeu ke arah masa depan dan mencapai visi, misi dan program strategik organisasi.
<i>Strategic Thinking & Acting</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan fokus pekerjaan pada area berpikir strategis dan mengimplementasikannya menjadi program aksi bagi eselon 2.
<i>Leading with Global Mindset</i>	Program pelatihan untuk membekali pemimpin eselon 2 agar memiliki orientasi waktu yang berfokus dalam berpikir secara global.

6) JPT Madya (KLDP Level V)

LEADING ORGANIZATION	
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Executive Training</i> • <i>Diklat Lemhanas</i> • <i>Pengembangan terkait Cross-Function Competencies</i> • <i>Pengembangan terkait Teknis Jabatan</i> • <i>Pengembangan terkait Work Value dan Time Application:</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Leading Organization</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading the Culture</i> <input type="checkbox"/> <i>Catalyzing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Creating Strategic Alignment</i> <input type="checkbox"/> <i>Creating Articulating Vision</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pada Jabatan saat ini:</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Teknis</i> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Manajerial</i> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Sosial Kultural</i> <input type="checkbox"/> <i>Kinerja</i> • <i>Pada Jabatan target:</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Teknis</i> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Manajerial</i> <input type="checkbox"/> <i>Kompetensi Sosial Kultural</i>

Keterangan:

Nama Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi eselon 1 dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>).
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan eselon 1 melalui pelatihan teknis jabatannya.
<i>Basic Mentality for Leading Organization</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar agar sebagai seorang pemimpin mampu memimpin organisasi dengan optimal yang diperuntukkan bagi eselon 1.
<i>Leading the Culture</i>	Suatu program pelatihan yang memberikan perspektif yang sangat praktis mengenai salah satu masalah bisnis yang paling mendesak saat ini: bagaimana memimpin di lingkungan multikultural yang kompleks, lintas batas, agar pemimpin eselon 1 dapat mengeksplorasi keterampilannya dan menemukan apa yang diperlukan untuk membangun tim global yang kohesif.
<i>Catalyzing Change</i>	Program pelatihan bagi eselon 1 yang memastikan bahwa sebagai pimpinan puncak mampu melakukan dan menghadapi perubahan yang selalu terjadi di dunia yang sering disebut VUCA (<i>Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous</i>) world, dan membawa organisasi sehingga bisa <i>perform</i> di era yang sangat <i>disruptive</i> .
<i>Creating Strategic Alignment</i>	Program pelatihan bagi eselon 1 agar memiliki kemampuan untuk melakukan <i>alignment</i> yang bersifat strategis.
<i>Creating Articulating Vision</i>	Program pelatihan bagi eselon 1 agar memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang mudah diterjemahkan dan diterima oleh semua anggota organisasi.
<i>Leading Outwardly</i>	Program pelatihan untuk melatih gaya kepemimpinan eselon 1 yang mengacu pada keterbukaan misalnya melalui penerapan <i>best-practice</i> dari luar (norma-norma yang berlaku) dengan tetap memperhatikan budaya dan tata nilai organisasi Kementerian Keuangan.
<i>Developing leadership and talent strategy aligned with business strategy</i>	Program pelatihan untuk melatih kemampuan eselon 1 untuk menumbuhkembangkan pemimpin dan talenta di organisasi yang sejalan dengan strategi organisasi (<i>grow from within</i>).

b. Jabatan Fungsional

1) Calon Pejabat Fungsional (KLDP Level 0)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR	
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Fungsional (Persyaratan Pengangkatan JF) • Uji Kompetensi 	

2) JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia (KLDP Kelompok Jabatan Fungsional Keterampilan)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR											
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN										
<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i></td> <td><input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i></td> <td></td> </tr> </table> 	<input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i>	<input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i>	<input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i>		<input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i>		<input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i>		<input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i>	<input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i>										
<input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i>											
<input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i>											
<input type="checkbox"/> <i>Interpersonal Savvy</i>											
<input type="checkbox"/> <i>Tolerating Ambiguity</i>											

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>) untuk JF Ahli Muda, JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia.

Program	Definisi
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia. agar dapat berkontribusi dengan optimal.
<i>Leading Self with Purpose</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia lebih memahami tujuan dalam bekerja.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia. dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
<i>Interpersonal Savvy</i>	Program pelatihan agar setiap JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia. memiliki kapabilitas sebagai individu yang tangguh dan memiliki kemampuan interpersonal.
<i>Tolerating Ambiguity</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar setiap JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia mampu bertoleransi terhadap perubahan, dan memastikan perubahan yang terjadi tidak membuatnya menjadi pribadi yang apatis.
<i>Self Time Management & Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Pelaksana Pemula, JF Pelaksana, JF Pelaksana Lanjutan, JF Penyelia dapat memiliki pengelolaan waktu dan disiplin kerja yang baik.

3) JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya (KLDP Jenjang Jabatan Fungsional Kelompok I)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR			
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN		
<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Embracing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> </td> </tr> </table> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Embracing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Delivering Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Embracing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> 		

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya dengan penguasaan kompetensi lintas fungsi (Cross Function Competency) untuk JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya agar dapat berkontribusi dengan maksimal.
<i>Leading Self with Purpose</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya lebih memahami tujuan dalam bekerja.
<i>Delivering Results</i>	Suatu program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
<i>Embracing Change</i>	Program pelatihan untuk JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya yang mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dan mampu bekerja dalam setiap situasi yang terus berubah.
<i>Innovative Problem Solving</i>	Program pelatihan yang mengeksplorasi bagaimana menerapkan inovasi dan kreativitas dalam proses terstruktur yang membantu memberikan solusi untuk tantangan yang teridentifikasi dan muncul dihadapi JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya di tempat kerja.
<i>Self Time Management & Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Ahli Pertama, JF Ahli Muda, JF Ahli Madya dapat memiliki pengelolaan waktu dan disiplin kerja yang baik.

4) JF Utama (KLDP Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian Kelompok II)

INDIVIDUAL CONTRIBUTOR			
PROGRAM MANDATORY	PROGRAM BERDASARKAN KESENJANGAN		
<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan terkait <i>Cross-Function Competencies</i> • Pengembangan terkait Teknis Jabatan • Pengembangan terkait <i>Work Value</i> dan <i>Time Application</i>: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> <input type="checkbox"/> <i>Building and Maintaining Relationships</i> </td> </tr> </table> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> <input type="checkbox"/> <i>Building and Maintaining Relationships</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada Jabatan saat ini: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural <input type="checkbox"/> Kinerja • Pada Jabatan target: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kompetensi Teknis <input type="checkbox"/> Kompetensi Manajerial <input type="checkbox"/> Kompetensi Sosial Kultural
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Basic Mentality for Personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Leading Self with Purpose</i> <input type="checkbox"/> <i>Driving Results</i> <input type="checkbox"/> <i>Negotiating Adeptly</i> <input type="checkbox"/> <i>Implementing Change</i> <input type="checkbox"/> <i>Innovative Problem Solving</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Self Time Management & Discipline</i> <input type="checkbox"/> <i>Building and Maintaining Relationships</i> 		

Keterangan:

Program	Definisi
Pengembangan terkait <i>Cross Function Competencies</i>	Program pelatihan untuk melengkapi penguasaan kompetensi lintas fungsi (<i>Cross Function Competency</i>) untuk JF Utama.
Pengembangan terkait Teknis Jabatan	Program pelatihan teknis jabatan JF Utama.
<i>Basic Mentality for Personal</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan mentalitas dasar bagi JF Utama agar dapat berkontribusi dengan optimal.
<i>Leading Self with Purpose</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar JF Utama lebih memahami tujuan dalam bekerja, yang dapat menjadi inspirasi bagi orang lain.
<i>Driving Results</i>	Program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan JF Utama agar berorientasi pada peningkatan kinerja diri dan lingkungannya.
<i>Negotiating Adeptly</i>	Program pelatihan yang bertujuan untuk membekali JF Utama dengan kemampuan untuk melakukan negosiasi secara cakap dan berintegritas, untuk kepentingan organisasi.
<i>Implementing Change</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar dapat berperan sebagai pembawa perubahan.

Program	Definisi
<i>Innovative Problem Solving</i>	Program pelatihan yang mengeksplorasi bagaimana menerapkan inovasi dan kreativitas dalam proses terstruktur yang membantu memberikan solusi untuk tantangan yang teridentifikasi dan muncul yang JF Ahli Utama hadapi di tempat kerja.
<i>Self Time Management & Discipline</i>	Program pelatihan yang bertujuan agar seorang JF Ahli Utama dapat memiliki pengaturan <i>time management</i> yang baik dan disiplin kerja yang baik.
<i>Building and Maintaining Relationships</i>	Program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan JF Ahli Utama dalam membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik.

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum

u.b.

Plh. Kepala Bagian TU Kementerian



LUHUT M.R. LIMBONG
NIP 19610503 198810 1001

