

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
SALINAN
PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PAJAK
NOMOR PER - 18/PJ/2019

TENTANG

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pegawai berkinerja prima diperlukan pegawai yang kompeten dalam jabatannya;
 - b. bahwa untuk menciptakan pegawai yang kompeten dalam jabatannya diperlukan pengembangan kompetensi yang sistematis dan terpadu;
 - c. bahwa melaksanakan pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Pajak memerlukan suatu pedoman yang mengatur mengenai pengembangan kompetensi pegawai yang terarah sesuai tujuan organisasi;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 557) sebagaimana telah terakhir 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 1616);
 4. 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);
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216/PMK.01/2018 tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1861);
 6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1862) sebagaimana telah terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 87/PMK.01/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 641);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PAJAK TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak ini yang dimaksud dengan:

1. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan, yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Jabatan.
2. Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dan/atau rencana pengembangan karier.
3. Pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
4. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan

- perilaku yang diperlukan seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
 6. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) yang selanjutnya disebut 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.
 7. Analisis Kebutuhan Pembelajaran yang selanjutnya disebut AKP adalah serangkaian proses kegiatan 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 Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan Direktorat Jenderal Pajak serta berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal.
 8. Pendidikan adalah upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian Pegawai melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 9. 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 dalam bentuk pengembangan kompetensi selain pendidikan serta dilakukan melalui jalur klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian target kinerja Kementerian Keuangan.
 10. Pelatihan adalah Pembelajaran melalui jalur klasikal yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
 11. Peta Pembelajaran (*Learning Journey*) yang selanjutnya disebut *Learning Journey* adalah tahapan Pembelajaran dan kompetensi yang harus dikuasai dalam rangka pengembangan pegawai dalam suatu jabatan untuk mendukung pencapaian target kinerja Kementerian Keuangan.
 12. Pola Pengembangan Kompetensi adalah suatu kerangka dasar pengembangan kompetensi yang disusun secara

- menyeluruh, sistematis, terpadu, terarah dan berkesinambungan.
13. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *talent* dalam rangka mempersiapkan *talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Kementerian Keuangan.
 14. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk ke dalam *talent pool*.
 15. *On the Job Training* yang selanjutnya disebut dengan OJT adalah pembimbingan di tempat kerja yang dilakukan secara terencana dan sistematis kepada peserta OJT.
 16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
 17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
 18. 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.
 19. Jam Pelajaran yang selanjutnya disebut dengan JP adalah satuan ukuran waktu dalam melaksanakan pengembangan kompetensi.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 2

Tujuan Pengembangan Kompetensi adalah Pegawai memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam jabatan.

Pasal 3

Ruang Lingkup Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. analisis kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- c. pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi.

BAB III

ANALISIS KEBUTUHAN DAN
RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

- (1) Analisis kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi beserta rencana pemenuhannya.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - b. target Pegawai yang membutuhkan pengembangan kompetensi;
 - c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
 - d. penyelenggara pengembangan kompetensi; dan
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan.
- (3) Rencana pengembangan kompetensi dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Pasal 5

- (1) Perencanaan pengembangan untuk setiap Pegawai dituangkan dalam IDP.
- (2) Penyusunan IDP dilakukan oleh atasan langsung bersama dengan bawahannya.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai berdasarkan IDP dilakukan oleh atasan langsung sesuai kewenangannya bersama dengan bawahannya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi pengembangan kompetensi berdasarkan IDP yang telah dilaksanakan oleh Pegawai menjadi tanggung jawab atasan langsung.
- (5) Ketentuan mengenai IDP akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Direktur Jenderal Pajak.

Pasal 6

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi diperoleh melalui Analisis Kebutuhan Pembelajaran, yang terdiri atas:
 - a. AKP Reguler, yaitu AKP yang dilaksanakan secara terjadwal sebelum tahun pembelajaran berjalan yang meliputi AKP Strategis, AKP Jabatan, dan AKP Individu; dan
 - b. AKP Insidental, yaitu AKP yang dilaksanakan sepanjang tahun pembelajaran berjalan untuk memenuhi kebutuhan strategis, jabatan atau individu.
- (2) Pelaksanaan AKP Reguler dan AKP Insidental mengacu pada ketentuan mengenai Analisis Kebutuhan Pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (3) Pelaksanaan AKP Insidental diatur lebih lanjut melalui pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.
- (4) Rencana pengembangan kompetensi hasil AKP dilaksanakan melalui jalur Pembelajaran klasikal dan/atau nonklasikal.

BAB IV

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan rangkaian kegiatan yang didasarkan pada rencana pengembangan kompetensi, dan mengacu pada:
 - a. bentuk pengembangan kompetensi; dan
 - b. desain pembelajaran.
- (2) Bentuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Pendidikan; dan/atau
 - b. Pembelajaran.
- (3) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar melalui pendidikan formal dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku.
- (4) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur:
 - a. Pembelajaran klasikal; dan/atau

- b. Pembelajaran nonklasikal.
- (5) Pembelajaran klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka antara pengajar dan peserta di dalam kelas yang sama, antara lain berupa:
- a. pelatihan;
 - b. *in house training* (IHT);
 - c. seminar/konferensi/sarasehan;
 - d. *workshop*/lokakarya;
 - e. kursus/*short course*;
 - f. penataran;
 - g. bimbingan teknis;
 - h. *sharing session*; dan/atau
 - i. sosialisasi.
- (6) Pembelajaran nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilakukan melalui proses pembelajaran yang tidak dilakukan di dalam kelas yang sama, antara lain berupa:
- a. pembimbingan (*coaching*);
 - b. pendampingan (*mentoring*);
 - c. pembelajaran dengan media elektronik (*e-learning*);
 - d. *on the job training* (OJT);
 - e. pelatihan jarak jauh;
 - f. detasering (*secondment*);
 - g. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - h. patok banding (*benchmarking*);
 - i. pertukaran antar PNS atau pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - j. belajar mandiri (*self development*);
 - k. mengajar/memberikan ilmu pengetahuan atau bimbingan pada pihak lain;
 - l. komunitas belajar (*community of practices*); dan/atau
 - m. magang/praktik kerja.

Pasal 8

- (1) Desain Pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) 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 antar PNS atau pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/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*).

Pasal 9

- (1) Pegawai yang menduduki suatu jabatan wajib mengikuti tahapan Pembelajaran yang telah ditentukan dalam peta pembelajaran (*learning journey*) jabatan tersebut sesuai dengan pola pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Pajak.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai peta pembelajaran (*learning journey*) untuk masing-masing jabatan ditetapkan dengan suatu Keputusan Direktur Jenderal Pajak.
- (3) Pembelajaran jalur klasikal melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (5) huruf a diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- (4) Pembelajaran selain pelatihan, kursus, penataran, *e-learning*, dan pelatihan jarak jauh dapat diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Pajak dengan mengacu pada Standar Kompetensi Jabatan dan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pajak.
- (5) Pola pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Pajak adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 10

- (1) IHT sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (5) huruf b dilakukan dengan tujuan meningkatkan kompetensi Pegawai baik kompetensi teknis, manajerial maupun sosial kultural.
- (2) IHT diselenggarakan secara mandiri oleh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
- (3) Pedoman pelaksanaan IHT disusun setiap tahun anggaran dengan mempertimbangkan rencana strategis dan kebutuhan organisasi serta tugas dan fungsi unit kerja Direktorat Jenderal Pajak.

Pasal 11

- (1) OJT sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (6) huruf e dilakukan dengan tujuan meningkatkan dan mempercepat penguasaan kompetensi di tempat kerja bagi peserta OJT.
- (2) Peserta OJT dapat terdiri dari:
 - a. CPNS; dan
 - b. PNS yang baru diangkat dalam jabatan pelaksana atau jabatan fungsional tertentu.
- (3) OJT dilaksanakan pada unit kerja tempat Peserta OJT dimagangkan atau ditempatkan yang selanjutnya disebut Unit Pelaksana OJT.
- (4) Penjelasan lebih lanjut mengenai OJT adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 12

- (1) Belajar mandiri (*self development*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (6) huruf j dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- (2) Direktorat Jenderal Pajak menyiapkan sarana pembelajaran mandiri dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang bertujuan untuk membantu meningkatkan jumlah keikutsertaan, fleksibilitas, efisiensi dan efektivitas Pembelajaran dalam rangka menunjang program pengembangan kompetensi pegawai.
- (3) Sarana pembelajaran mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa modul-modul pembelajaran yang dapat diakses oleh seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Pasal 13

Pegawai yang ditetapkan sebagai *talent* dalam Manajemen Talenta akan menjalani Program Pengembangan *Talent* yang pelaksanaannya mengacu pada ketentuan mengenai Pedoman Pengembangan *Talent* di Kementerian Keuangan.

Pasal 14

- (1) Setiap pegawai yang mengikuti kegiatan Pembelajaran baik sebagai peserta maupun narasumber diberikan JP sesuai dengan durasi waktu kegiatan yang dilakukan.
- (2) Jumlah JP Pembelajaran melalui jalur klasikal dihitung dengan satuan ukuran waktu yaitu 45 (empat puluh lima) menit yang setara dengan 1 (satu) JP.
- (3) Dalam hal belum terdapat bukti (surat tanda tamat/mengikuti Pembelajaran, sertifikat, dan/atau piagam) yang menyatakan jumlah JP kegiatan pengembangan kompetensi, penghitungan JP kegiatan pengembangan kompetensi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

BAB V

PEMANTAUAN DAN EVALUASI PENGEMBANGAN
KOMPETENSI

Pasal 15

- (1) Unit pengelola pengembangan kompetensi bertanggung jawab melakukan pemantauan terhadap pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
- (2) Atasan langsung bertanggung jawab melakukan pemantauan terhadap pengembangan kompetensi pegawai.

Pasal 16

- (1) Evaluasi atas Pembelajaran dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dan Direktorat Jenderal Pajak.
- (2) Evaluasi atas Pelatihan dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, antara lain berupa:
 - a. hasil belajar peserta;

- b. evaluasi pengajar;
 - c. evaluasi penyelenggaraan pelatihan;
 - d. evaluasi tatap muka;
 - e. evaluasi belajar mandiri;
 - f. pemantauan pengajar dan pembelajaran; dan
 - g. evaluasi pascapelatihan.
- (3) Direktorat Jenderal Pajak dapat bekerjasama dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dalam hal pemantauan dan evaluasi kegiatan Pembelajaran apabila diperlukan.

BAB VI PENUTUP

Pasal 17

Pada saat Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-2/PJ/2010 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi Pegawai Baru;
 - b. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-30/PJ/2010 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi Penelaah Keberatan;
 - c. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-14/PJ/2012 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi *Account Representative* yang Baru Diangkat;
 - d. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-13/PJ/2013 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi Fungsional Pemeriksa Pajak yang Baru Diangkat;
 - e. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-34/PJ/2013 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi Juru Sita Pajak Negara yang Baru Diangkat;
 - f. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-14/PJ/2014 tentang Pola Diklat di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak;
 - g. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-9/PJ/2014 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi *Operator Console* yang Baru Diangkat; dan
 - h. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-6/PJ/2015 tentang Pelaksanaan *On The Job Training* Bagi Bendahara yang Baru Diangkat
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 18

Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2019
DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

ttd.

ROBERT PAKPAHAN

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

u.b.

KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA,



ODING RIFALDI *OR*
NIP-19700311 199503 1 002

MEKANISME ANALISIS KEBUTUHAN PEMBELAJARAN INSIDENTAL

1. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak serta para Kepala Unit Pelaksana Teknis dapat menyampaikan kebutuhan pengembangan kompetensi pada tahun berjalan di unit kerja yang dipimpinnya dalam hal terdapat:
 - a. perubahan peraturan;
 - b. kebijakan strategis organisasi; dan/atau
 - c. isu terkini (*current issue*)yang menyebabkan perlu adanya peningkatan kompetensi bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak.
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak serta para Kepala Unit Pelaksana Teknis dengan mempertimbangkan kebutuhan unit kerja di bawahnya menyampaikan permintaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pada tahun berjalan secara tertulis kepada Direktur Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA) dengan tembusan kepada Sekretaris Direktorat Jenderal Pajak, yang paling kurang memuat:
 - a. latar belakang;
 - b. tujuan;
 - c. kompetensi yang ingin ditingkatkan; dan
 - d. rencana penyelenggaraan (waktu, tempat, jumlah peserta, sasaran peserta).Permintaan tertulis tersebut dapat memuat informasi lain yang relevan terkait kegiatan pengembangan kompetensi yang diusulkan.
3. Direktur KITSDA bersama dengan Sekretaris Direktorat Jenderal Pajak selaku Unit Pelaksana AKP Utama secara berkala melakukan pengkajian atas kebutuhan pengembangan kompetensi yang perlu didukung melalui pembelajaran untuk tahun anggaran berjalan.
4. Direktur KITSDA pada setiap awal triwulan menyampaikan permintaan tertulis kebutuhan insidental kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), yang paling kurang memuat:
 - a. Latar belakang permintaan kebutuhan insidental; dan
 - b. Tujuan pemenuhan kebutuhan insidental untuk memenuhi kebutuhan strategis, jabatan dan/atau individu.

5. BPPK selaku Unit Pengelola AKP menelaah permintaan tertulis tersebut dan melakukan pembahasan bersama dengan Direktur KITSDA dan Sekretaris Direktorat Jenderal Pajak dengan berpedoman pada ketentuan yang mengatur tentang Analisis Kebutuhan Pembelajaran di lingkungan Kementerian Keuangan yang kemudian didokumentasikan dalam dokumen telaahan kebutuhan pembelajaran melalui AKP Insidental.
-

DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

ttd.

ROBERT PAKPAHAN

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

u.b.

KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA,



ODING RIFALDI

NIP 19700311 199503 1 002

POLA PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Jenjang Jabatan	Pelatihan oleh BPPK	Pengembangan Kompetensi oleh DJP
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pelatihan Eksekutif	Leadership Development Program Eselon II
Jabatan Administrator	Pelatihan PIM tk. III, Pelatihan Eksekutif Tematik	Leadership Development Program Eselon III
Jabatan Pengawas	Pelatihan Peningkatan Kompetensi; Pelatihan PIM tk. IV, Pelatihan Teknis Tematis (Sesuai Jabatan), Pelatihan Pejabat Pembuat Komitmen, Pelatihan Pengadaan Barang & Jasa	Leadership Development Program Eselon IV
Account Representative, Penelaah Keberatan, Juru Sita Pajak Negara	Pelatihan Teknis Account Representative Dasar, Pelatihan Teknis Penelaah Keberatan Dasar	On the Job Training
Jabatan Fungsional Pratama, Jabatan Fungsional Muda	Pelatihan Fungsional Mengengah, Pelatihan Teknis Menengah	
PNS Pelaksana	Pelatihan Teknis Orientasi; Pelatihan Teknis Perpajakan Dasar Pelatihan Teknis Account Representative Dasar, Pelatihan Teknis Penelaah Keberatan Dasar, Pelatihan Teknis Juru Sita Pajak Negara Dasar	
CPNS	Pelatihan Dasar CPNS	
In House Training		Pengembangan kompetensi lain
Belajar Mandiri dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi		

Salinan sesuai dengan aslinya
 SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
 KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA,

DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

ttd.

ROBERT PAKPAHAN

ODING RIFALDI
 NIP. 19700311 199503 1 002

ON THE JOB TRAINING DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

- I. PEMBENTUKAN TIM OJT
 - A. Setiap Unit Pelaksana OJT harus menetapkan Tim OJT dalam bentuk keputusan pimpinan unit kerja.
 - B. Tim OJT terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Anggota. Anggota Tim bertindak sebagai Pembimbing.
- II. PESERTA OJT
 - A. CPNS atau sedang dalam proses pencalonan menjadi CPNS di Direktorat Jenderal Pajak. Peserta OJT CPNS dapat berstatus PNS dalam hal PNS tersebut merupakan pegawai limpahan dari unit kerja di luar Direktorat Jenderal Pajak.
 - B. PNS yang baru diangkat dan baru pertama kali menduduki jabatan pelaksana atau jabatan fungsional tertentu.
- III. PELAKSANAAN OJT

Petunjuk pelaksanaan OJT akan diatur lebih lanjut dan terperinci dalam peraturan atau surat atau yang sejenisnya secara tersendiri.
- IV. PELAPORAN

Unit Pelaksana OJT melaporkan keseluruhan kegiatan OJT di unit kerjanya pada tahun berjalan kepada unit kerja di kantor pusat yang mengelola pengembangan kompetensi pegawai dengan menggunakan format pada angka VI paling lambat akhir Februari tahun berikutnya.
- V. PEMANTAUAN
 - A. Unit kerja di kantor pusat yang mengelola pengembangan kapasitas pegawai melaksanakan fungsi supervisi/pemantauan terhadap Unit Pelaksana OJT.
 - B. Unit kerja di kantor pusat yang mengelola pengembangan kapasitas pegawai dapat melakukan Uji Petik terhadap Unit Pelaksana OJT.

VI. CONTOH LAPORAN PELAKSANAAN OJT

Laporan Pelaksanaan OJT Tahun 20XX
<Nama Unit Pelaksana OJT>
<Nama Karwil>

Direktorat Jenderal Pajak

No	Jenis OJT	Jumlah Peserta	Nama Peserta/NIP	Masa Pelaksanaan	Keterangan
1.	<Nama Jabatan>	<Jumlah Peserta>	- <Peserta I/ NIP atau IP SIKKA> - <Peserta II/ NIP atau IP SIKKA>	<dd/ mm/ yyyy s.d. dd/ mm/ yyyy>	
2.	Contoh: CPNS	15 Pegawai	- Arif/956254871 - Andi/956254872 - Dst.	18 Februari 20XX s.d. 24 Mei 20XX	
3.	Dst.	Dst.	Dst.	Dst.	Dst.

<Tanggal>

Kepala Unit Pelaksana OJT

<Nama>

<NIP>

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PAJAK



ODING RIFALDI

NIP 19700311 199503 1 002

DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

ttd.

ROBERT PAKPAHAN

TATA CARA PENGHITUNGAN JAM PELATIHAN DALAM HAL BELUM TERDAPAT
 BUKTI (SERTIFIKAT) YANG MENYATAKAN JUMLAH JP

No	Jenis Pengembangan Kompetensi	Satuan	Konversi ke dalam Jamlat	
			Dalam Negeri	Luar Negeri
Klasikal				
1	Pelatihan	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
2	<i>In House Training</i> (IHT)	JP	Sesuai JP Program IHT	-
3	Seminar/Konferensi/Sarasehan	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
4	Workshop/Lokakarya	Hari	Satu hari setara dengan 5 (lima) JP	Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP
5	Kursus/ <i>Short Course</i>	JP	Sesuai JP Program Kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Kursus
6	Penataran	JP	Sesuai JP Program Penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Penataran
7	Bimbingan Teknis	JP	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Bimbingan Teknis
8	Sosialisasi	Hari	Satu hari setara dengan 4 (empat) JP	Satu hari setara dengan 6 (enam) JP
Nonklasikal				
1	<i>Coaching</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP • Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP • Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan
2	<i>Mentoring</i>	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 (satu) kali kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP

			• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan	• Maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan
3	<i>On the Job Training (OJT)</i>	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan OJT setara dengan 20 (dua puluh) JP	-
4	Pelatihan jarak jauh	JP	Sesuai JP Program Pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pelatihan
5	Detasering (<i>secondment</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Detasering ditambahkan 20% dari JP Program Detasering yang diikuti
6	Pembelajaran alam terbuka (<i>Outbond</i>)	JP	Sesuai JP Program Pembelajaran alam terbuka (<i>Outbond</i>)	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Pembelajaran alam terbuka (<i>Outbond</i>)
7	Patok banding (<i>benchmarking</i>)	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 10 (sepuluh) JP	1 (satu) kali kegiatan Patok banding (<i>benchmarking</i>) setara dengan 20 (dua puluh) JP
8	Pertukaran antar PNS atau 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
9	Belajar mandiri (<i>self development</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Belajar mandiri (<i>self development</i>)
10	Belajar mandiri (<i>self development</i>) dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	Modul	1 Modul pembelajaran yang dipelajari dari bagian/bab pertama sampai terakhir	-
11	Mengajar/memberikan ilmu pengetahuan atau bimbingan pada pihak lain	JP	Sesuai JP Program yang diajarkan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program yang diajarkan

12	Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)	JP	Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Program Komunitas belajar (<i>community of practices</i>)
13	Magang/praktik kerja	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 (dua puluh empat) JP

DIREKTUR JENDERAL PAJAK,

ttd.

ROBERT PAKPAHAN

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

u.b.

KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA,



ODING RIFALDI 
NIP 19700311 199503 1 002