

* Buku Saku *

SELAYANG PANDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Aparatur Sipil Negara



... BKPSDM KABUPATEN CILACAP ...

2024

* Buku Saku *

SELAYANG PANDANG
PENGEMBANGAN
KOMPETENSI

Aparatur Sipil Negara

- Tim Penyusun: Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cilacap
- Tempat: Kabupaten Cilacap
- Tanggal, Bulan, dan Tahun Publikasi: 8 Juli 2024
- Jumlah Halaman: 21 halaman
- Ukuran Buku: 210 x 297 mm

DAFTAR ISI

Cover	ii
Daftar Isi	iii
Kata Sambutan	iv
Kata Pengantar	v
Percepatan Pengembangan Kompetensi sebagai Salah Satu Agenda Transformasi UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN	1
Standar Kompetensi Jabatan (PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2017)	2
Arah Pengembangan Kompetensi ASN Nasional	3
Perubahan Paradigma Pengembangan Kompetensi dan Model 70:20:10 ASN Merdeka Belajar	4
Corporate University	5
Pengembangan Kompetensi ASN Pemkab Cilacap	6
Pendidikan: Tugas Belajar dan Izin Belajar	7
Pelatihan Klasikal	8
1. Pelatihan Struktural Kepemimpinan	9
2. Pelatihan Manajerial	9
3. Pelatihan Teknis	10
4. Pelatihan Fungsional	10
5. Pelatihan Sosial Kultural	11
6. Seminar/Konferensi/Sarasehan	11
7. Workshop atau Lokakarya	12
8. Kursus	12
9. Penataran	13
10. Bimbingan Teknis	13
11. Sosialisasi	14
Pelatihan Non Klasikal	15
1. Coaching	15
2. Mentoring	15
3. e-Learning	16
4. Pelatihan Jarak Jauh (distance learning)	16
5. Detasering (secondment)	17
6. Pembelajaran Alam Terbuka (outbond)	17
7. Patok Banding (benchmarking)	18
8. Pertukaran PNS dengan Pegawai Swasta / BUMN / BUMD	18
9. Belajar Mandiri	19
10. Komunitas Belajar / Community Practices / Networking	19
11. Magang/Praktik Kerja	20
12. Bimbingan di Tempat Kerja	20
Apa Gaya Pembelajaranmu?	21
REFERENSI	

KATA SAMBUTAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pertama-tama saya mengucapkan selamat atas dirilisnya **Buku Saku: Selayang Pandang Pengembangan Kompetensi ASN** ini. Buku ini dirilis untuk kebermanfaatan yang luas dalam memahami perkembangan kompetensi ASN saat ini yang berjalan pada level Pemerintah Kabupaten Cilacap maupun level nasional. Penyusunan buku saku ini memiliki tujuan baik yaitu memudahkan kita semua dalam memahami intisari percepatan pengembangan kompetensi sebagai salah satu agenda UU Nomor 20 Tahun 2023, arah pengembangan kompetensi ASN nasional, Corporate University, konsep ASN Merdeka Belajar, model pengembangan kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan sesuai regulasi, serta penentuan gaya pembelajaran individu agar pembelajaran menjadi lebih efektif. Saat ini pengembangan kompetensi merupakan kewajiban ASN dan pelaksanaannya akan berdampak pada profesionalisme yang dimiliki.

Saat ini rendahnya indeks profesionalitas ASN menjadi salah satu isu strategis RPD Kabupaten Cilacap 2023-2026. Melalui buku saku ini diharapkan berbagai pihak di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap memiliki penyamaan persepsi yang sama dalam strategi pengembangan kompetensi individual maupun organisasi dalam bentuk pelatihan sesuai dengan konsep dan regulasi yang berlaku saat ini. Berbagai opsi pelatihan klasikal dan nonklasikal dapat dilakukan sebagai upaya kita bersama dalam meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Cilacap. Saya menyampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi kepada Bidang Pengembangan Kompetensi ASN atas dirilisnya buku saku ini.

Akhir kata, selamat membaca buku saku ini. Saya yakin, banyak sekali manfaat dan ilmu yang bisa kita dapat sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepala BKPSDM Kabupaten Cilacap,



Drs. Budi Santosa, M.Si.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas dirilisnya Buku Saku: Selayang Pandang Pengembangan Kompetensi ASN sebagai sebuah inovasi dari Bidang Pengembangan Kompetensi ASN yang dikemas secara ringkas agar ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap dapat mengetahui konsep dan regulasi pengembangan kompetensi ASN yang berlaku saat ini.

Pada bagian awal buku saku ini menjelaskan percepatan pengembangan kompetensi sesuai agenda UU Nomor 20 Tahun 2023. Lalu pada bagian selanjutnya, dijelaskan poin-poin arah pengembangan kompetensi nasional dan ASN Merdeka Belajar sesuai arahan LAN RI, serta model pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang berjalan saat ini di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Gambaran umum Corporate University sesuai dengan arahan LAN RI juga dibahas di dalam buku ini.

Buku ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan, referensi, dan mampu mendorong semangat ASN untuk melakukan pengembangan kompetensi sebagai kewajiban setiap ASN dengan tujuan peningkatan profesionalisme ASN dalam menjalankan ketiga fungsi ASN sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, maupun perekat dan pemersatu bangsa.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN
BKPSDM Kabupaten Cilacap**



Dra. Dyah Kusumawardani

Percepatan Pengembangan Kompetensi sebagai Salah Satu Agenda Transformasi UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN

Pasal 49

- (1) Setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.
- (3) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran pegawai ASN:
 - a. terintegrasi dengan pekerjaan;
 - b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
 - c. terhubung dengan pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.

Standar Kompetensi Jabatan (PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2017)

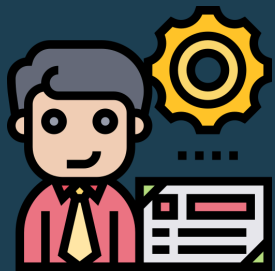
Standar Kompetensi Jabatan (Standar Kompetensi ASN):

Deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.



Kompetensi Teknis

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.



Kompetensi Manajerial

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.



Kompetensi Manajerial

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

Arah Pengembangan Kompetensi ASN Nasional

Visi Indonesia 2045 (Rancangan Akhir RPJPN 2025-2045): Negara Nusantara Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan



Perubahan Paradigma Pengembangan Kompetensi dan Model 70:20:10



Paradigma lama:

Training and Development
Aksi/tindakan mengajarkan suatu keterampilan atau jenis perilaku tertentu kepada seseorang

Peran Widyaiswara : Instruktur (mendidik, mengajar, melatih) dalam pelatihan (PerKaLAN Nomor 5 Tahun 2008)



Paradigma baru:

Learning and Development
Perolehan pengetahuan atau keterampilan melalui pengalaman, belajar, atau dengan diajari.

Peran Widyaiswara dalam Pembelajaran di Tempat Kerja:
Coach, Pendamping, maupun Pengyelia (Peraturan LAN no 8 Tahun 2021)

Model 70:20:10

70%

Experiential Learning

Penugasan dan pengalaman di lapangan

20%

Social Learning

Hubungan sosial dan umpan balik

10%

Formal Learning

Kursus dan pelatihan

ASN Merdeka Belajar



“ASN diberi ruang untuk menemukan kebutuhan & cara belajar yang paling efektif untuk belajar”

Komponen:

- Target Belajar yang Jelas
- Fasilitasi Proses Belajar
- Rekognisi (pengakuan pembelajaran dalam JP/sertifikasi)



Tujuan:

ASN menikmati belajar sebagai proses yang melekat dengan pemenuhan ekspektasi pengguna layanan dan pengembangan kariernya.

Penekanan model belajar:

- Pembelajaran yang dipersonalisasi;
- Belajar mandiri;
- Belajar seiring pelaksanaan pekerjaan;
- Social learning (coaching, mentoring).

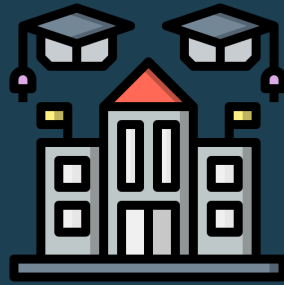


Kunci Implementasi ASN Merdeka Belajar:

- Kejelasan Target (user expectation atasan & karir pegawai);
- Kemauan ASN belajar dan berbagi;
- Organisasi mendukung terbukanya akses belajar.

Ketiga hal tersebut harus didukung oleh Komitmen Pimpinan

Corporate University



Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
Pasal 203 ayat 4a

“Pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (corporate university)



Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023
tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi
(Corporate University)



Penyelenggaraan:

- Struktur ASN Corpu;
- Manajemen Pengetahuan;
- Forum pembelajaran;
- Sistem pembelajaran;
- Strategi pembelajaran;
- Teknologi Pembelajaran; dan
- Integrasi sistem



Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024
tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate
University) pada Tingkat Instansi

Pengembangan Kompetensi ASN Pemkab Cilacap

Surat Sekretaris Daerah Nomor 800/03239/38/CLP Tanggal 7 Oktober 2022 perihal Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk menindaklanjuti Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS dan Peraturan LAN Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi PPPK.

Pengembangan Kompetensi ASN:

- Pendidikan (khusus PNS: Tugas Belajar dan Izin Belajar)
- Pelatihan (Klasikal dan Non Klasikal)

Pelatihan Klasikal: Kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka dalam kelas.

Pelatihan Non Klasikal: Kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.



PENDIDIKAN

Dasar Pertimbangan:

1. Dipersyaratkan oleh jabatan
2. Diproyeksikan peningkatan karier/menduduki Jabatan yang lebih tinggi

1. Tugas Belajar



Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS untuk meningkatkan kompetensi, mengurangi kesenjangan kompetensi, dan/atau pengembangan karir PNS melalui pendidikan formal, bukan atas biaya sendiri.

2. Izin Belajar



Izin Belajar adalah izin tertulis yang diberikan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS Yang telah memenuhi syarat untuk meningkatkan kompetensi, mengurangi kesenjangan kompetensi, dan/atau pengembangan karir PNS melalui pendidikan formal, dengan biaya sendiri.

PELATIHAN KLASIKAL

1. Pelatihan Struktural Kepemimpinan



Dasar Pertimbangan:

1. Kesejangan kompetensi manajerial
2. Dipersyaratkan oleh jabatan
3. Diproyeksikan peningkatan karier/menduduki Jabatan yang lebih tinggi

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: sesuai JP program pelatihan

Konversi JP Internasional: -

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.

2. Pelatihan Manajerial



Dasar Pertimbangan:

1. Kesejangan kompetensi teknis manajerial
2. Dipersyaratkan oleh jabatan

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: sesuai JP program pelatihan

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

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

PELATIHAN KLASIKAL

3. Pelatihan Teknis



Dasar Pertimbangan:

1. Kesejangan kompetensi teknis
2. Dipersyaratkan oleh jabatan
3. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi teknis

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: sesuai JP program pelatihan

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS maupun PPPK untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.

4. Pelatihan Fungsional



Dasar Pertimbangan:

1. Kesejangan kompetensi teknis
2. Dipersyaratkan oleh jabatan
3. Diproyeksikan pengembangan karir

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: sesuai JP program pelatihan

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS maupun PPPK untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan Jabatan Fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif.

PELATIHAN KLASIKAL

5. Pelatihan Sosial Kultural



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS maupun PPPK terkait kompetensi Sosial Kultural
2. Persyaratan jabatan

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: sesuai JP program pelatihan

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS maupun PPPK untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.

6. Seminar/Konferensi/Sarasehan



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/konferensi/sarasehan
3. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Jam Pelajaran (JP)

Konversi JP Nasional: Satu hari setara dengan 4 (empat) JP

Konversi JP Internasional: Satu hari setara dengan 6 (enam) JP

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS maupun PPPK. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.

PELATIHAN KLASIKAL

7. Workshop atau Lokakarya



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan sesuai topik workshop atau lokakarya
3. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Hari

Konversi JP Nasional: Satu hari setara dengan 5 (lima) JP

Konversi JP Internasional: Satu hari setara dengan 7 (tujuh) JP

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.

8. Kursus



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan
3. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: JP

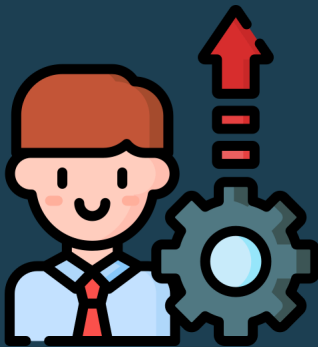
Konversi JP Nasional: Sesuai JP program kursus

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP Kursus

Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.

PELATIHAN KLASIKAL

9. Penataran



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Sesuai JP program penataran

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP penataran

Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS maupun PPPK dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

10. Bimbingan Teknis



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi
3. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Sesuai JP program bimbingan teknis

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis

Kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.

PELATIHAN KLASIKAL

11. Sosialisasi



Dasar Pertimbangan:

1. Kebutuhan organisasi
2. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Hari

Konversi JP Nasional: Satu hari setara dengan 4 (empat) JP

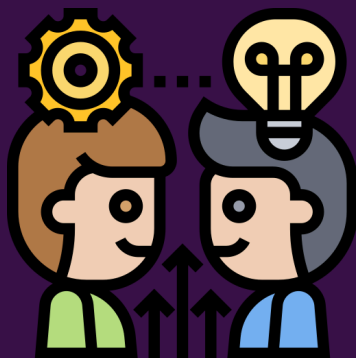
Konversi JP Internasional: Satu hari setara dengan 6 (enam) JP

Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS maupun PPPK.



PELATIHAN NON KLASIKAL

1. Coaching



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan
2. Kebutuhan pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 2 (dua) JP; maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan

Konversi JP Internasional: 1 (satu) kali kegiatan coaching setara dengan 4 (empat) JP; maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri bagi PNS maupun PPPK.

2. Mentoring



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman
2. Kebutuhan pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 2 (dua) JP; paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan

Konversi JP Internasional: 1 (satu) kali kegiatan mentoring setara dengan 4 (empat) JP; paling tinggi dihitung 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama bagi PNS maupun PPPK.

PELATIHAN NONKLASIKAL

3. e-Learning



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis
2. PNS maupun PPPK yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses e-Learning
3. Kebutuhan pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Paling tinggi dihitung 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan

Konversi JP Internasional: Paling tinggi dihitung 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran secara dalam jaringan

Pengembangan kompetensi PNS maupun PPPK yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

4. Pelatihan Jarak Jauh (distance learning)



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan
3. Kebutuhan pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Sesuai dengan JP program pelatihannya

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihannya

Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh bagi PNS maupun PPPK.

PELATIHAN NONKLASIKAL

5. Detasering (secondment)



Dasar Pertimbangan:

1. Kepemilikan kompetensi suatu jabatan yang akan diisi sementara
2. Kebutuhan transfer of knowledge, keahlian (skill), dan pengalaman dari PNS ke lingkup unit/organisasi baru

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: 1 (satu) kali kegiatan detasering setara dengan 20 (dua puluh) JP

Konversi JP Internasional: 1 (satu) kali kegiatan detasering ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program detaseringnya

Penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.

6. Pembelajaran Alam Terbuka (outbond)



Dasar Pertimbangan:

Kebutuhan organisasi dan pengembangan kapasitas PNS

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: Sesuai JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pembelajaran alam terbuka (outbond)

Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: (a) menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain; (b) memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.

PELATIHAN NONKLASIKAL

7. Patok Banding (benchmarking)



Dasar Pertimbangan:

Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan

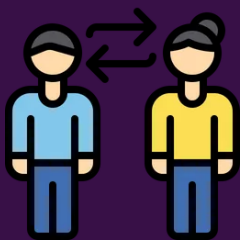
Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: 1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 10 (sepuluh) JP

Konversi JP Internasional: 1 (satu) kali kegiatan patok banding (benchmarking) setara dengan 20 (dua puluh) JP

Kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.

8. Pertukaran PNS dengan Pegawai Swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kinerja
2. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan dan soft competency
3. Kebutuhan organisasi/pengembangan karir PNS

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: 1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20 (dua puluh) JP

Konversi JP Internasional: 1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP

Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta / BUMN/ BUMD sesuai dengan persyaratan kompetensi.

PELATIHAN NONKLASIKAL

9. Belajar Mandiri (self development)



Dasar Pertimbangan:

Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Sesuai jam belajar mandiri, paling tinggi 2 (dua) JP sehari

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri (self development)

Upaya individu PNS maupun PPPK untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.

10. Komunitas Belajar / Community Practices / Networking



Dasar Pertimbangan:

Diperlukan bagi peningkatan kemampuan dalam penyelesaian tugas jabatan

Satuan: JP

Konversi JP Nasional: Sesuai jam belajar, paling tinggi 2 (dua) JP sehari

Konversi JP Internasional: Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar (community of practices)

Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS maupun PPPK yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS maupun PPPK sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

PELATIHAN NONKLASIKAL

11. Magang/Praktik Kerja



Dasar Pertimbangan:

1. Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktik langsung
2. Kesenjangan kinerja

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 20 JP

Konversi JP Internasional: Satu kali kegiatan magang/praktik kerja setara dengan 24 JP

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

12. Bimbingan di Tempat Kerja



Dasar Pertimbangan:

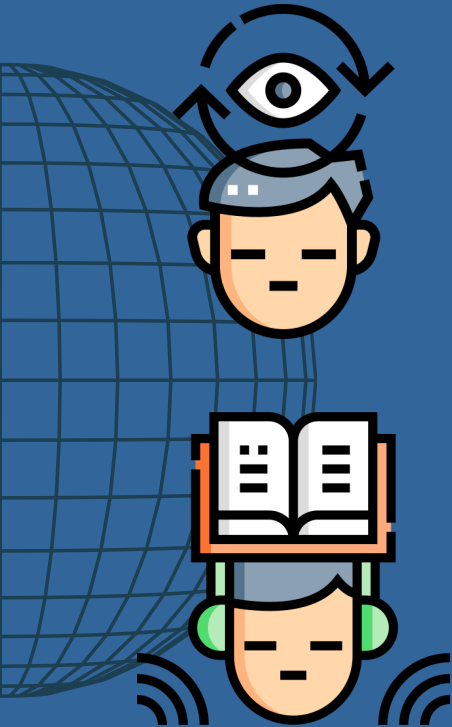
1. Kesenjangan kinerja
2. Kompetensi teknis yang tidak relevan lagi
3. Penyesuaian kompetensi pegawai baru (mutasi, rotasi)
4. Permasalahan dalam tugas pokok dan fungsi
5. Pengembangan diri
6. Pengembangan karir (khusus PNS)

Satuan: Kegiatan

Konversi JP Nasional: Satu kali kegiatan bimbingan di tempat kerja setara dengan 2 JP, maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan

Proses pembantuan terhadap individu di tempat kerja oleh rekan kerja yang lebih ahli atau berpengalaman dengan maksud agar pegawai dapat mengetahui tugas dan fungsinya di lingkungan pekerjaannya.

Apa Gaya Pembelajaranmu?



VISUAL

Preferensi penggambaran informasi dalam peta, diagram, bagan, grafik, diagram alur, dan semua simbol panah, lingkaran, hierarki, dan perangkat lainnya, yang digunakan orang untuk mewakili apa yang dapat disajikan dalam kata-kata.

AUDITORI/AURAL

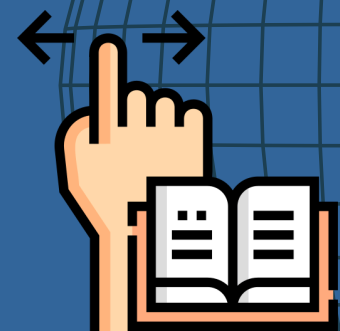
Preferensi terhadap informasi yang “didengar atau diucapkan. Pembelajar yang menjadikan ini sebagai preferensi utama mereka melaporkan bahwa mereka belajar paling baik melalui ceramah, diskusi kelompok, radio, email, penggunaan ponsel, berbicara dan membicarakan berbagai hal.

READING-WRITING / BACA TULIS

Preferensi informasi yang ditampilkan sebagai kata-kata. Mampu menulis dengan baik dan membaca secara luas serta menekankan input dan output berbasis teks – membaca dan menulis dalam segala bentuknya, terutama manual, laporan, esai, dan tugas.

KINESTETIK

Preferensi persepsi terkait dengan penggunaan pengalaman dan praktik (simulasi atau nyata) mencakup demonstrasi, simulasi, dan video dari hal-hal “nyata”, serta studi kasus, praktik, dan aplikasi. Kuncinya adalah realitas atau sifat konkrit dari contoh tersebut jika dapat digenggam, dipegang, dicicipi, atau dirasakan.



Referensi

Peraturan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peran Jabatan Fungsional Widyaiswara pada Pembelajaran di Tempat Kerja
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi secara Terintegrasi (Corporate University)
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) pada Tingkat Instansi
- Peraturan Bupati Cilacap Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Cilacap Nomor 106 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kabupaten Cilacap
- Surat Sekretaris Daerah Nomor 800/03239/38/CLP Tanggal 7 Oktober 2022 tentang Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap

Pustaka

- Akselerasi Indonesia. (tanpa tahun). *Learning & Development vs Training & Development, Manakah yang Anda Terapkan?*. Akses: <https://akselerasiindonesia.com/blog/learning-development-vs-training-development-manakah-yang-anda-terapkan>; tanggal akses 20 Juni 2024.
- Irawati, Erna; et. al. (2020). *Pedoman Pengembangan Kompetensi Non Klasikal*. Jakarta: Lembaga Administrasi RI
- Santosa, Ichwan; et. al. (2023). *Buku Saku Sketsa ASN Merdeka Belajar*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Sekretariat RPJPN 2025-2045. (2024). *Indonesia Emas 2045: Rancangan Akhir RPJPN 2025-2045*. Akses: <https://indonesia2045.go.id>; tanggal akses 20 Juni 2024.
- VARK Learn Limited. (2024). *VARK Modalities: What do Visual, Aural, Read/Write & Kinesthetic really mean?*. Akses: <https://vark-learn.com/introduction-to-vark/the-vark-modalities/>; tanggal akses 20 Juni 2024.
- Wismono, Fani Heru; et. al. (2022). *Pengembangan Kompetensi ASN Nasional*. Jakarta: Lembaga Administrasi RI