



**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**  
**SEKRETARIAT JENDERAL**

Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9 Jakarta 12950  
Telepon : (021) 5201590 (Hunting)



Yth.

1. Para Kepala Unit Kerja
  2. Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN)
- di lingkungan Kementerian Kesehatan

**SURAT EDARAN**  
**NOMOR HK.02.02/A/46533/2023**  
**TENTANG**  
**PELAPORAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**  
**DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN**

Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan, perlu dilakukan percepatan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Mengingat ketentuan:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri

Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
4. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156).

Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan kepada para Pimpinan Unit Kerja dan ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan, beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Setiap unit kerja agar menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing dan melaporkannya kepada Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN) Kementerian Kesehatan.
2. Setiap ASN agar melaporkan kegiatan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan sebagai berikut:
  - a. Kegiatan pengembangan kompetensi klasikal yang dilaporkan meliputi:
    - 1) pelatihan struktural kepemimpinan;
    - 2) pelatihan manajerial;
    - 3) pelatihan teknis;
    - 4) pelatihan fungsional;
    - 5) seminar / konferensi / saresehan;
    - 6) workshop atau lokakarya;
    - 7) kursus;
    - 8) penataran;
    - 9) bimbingan teknis;
    - 10) sosialisasi; dan/atau
    - 11) jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal lainnya.
  - b. Kegiatan pengembangan kompetensi non klasikal yang dilaporkan meliputi:
    - 1) *coaching*;
    - 2) *mentoring*;
    - 3) *e-learning*;
    - 4) pelatihan jarak jauh;
    - 5) detasering (*secondment*);
    - 6) pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
    - 7) patok banding (*benckmarking*);

- 8) pertukaran antara pns dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah;
  - 9) belajar mandiri (*self development*);
  - 10) komunitas belajar (*community of practices*);
  - 11) bimbingan di tempat kerja;
  - 12) magang/praktik kerja; dan
  - 13) jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk nonklasikal lainnya.
- (Deskripsi masing-masing kegiatan pengembangan kompetensi serta konversi jam pelajaran sebagaimana tercantum dalam Lampiran).
- c. Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaporkan meliputi kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun swasta baik di dalam maupun luar negeri.
  - d. Penyampaian laporan melalui mekanisme Pemutakhiran Data Mandiri di aplikasi portal e-office <https://portal-eoffice.kemkes.go.id> sebagai berikut:
    - 1) Pelaporan dilakukan melalui menu Profil Saya di bagian Riwayat Pengembangan Kompetensi.
    - 2) Pelaporan kegiatan pengembangan kompetensi ini akan diverifikasi sesuai dengan ketentuan.


Demikian Surat Edaran ini untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Oktober 2023

SEKRETARIS JENDERAL  
KEMENTERIAN KESEHATAN,

ttd.

KUNTA WIBAWA DASA NUGRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum  
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,  
  
Indah Febrianti, S.H., M.H.  
NIP 197802122003122003

Tembusan:

1. Menteri Kesehatan;
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Kementerian Kesehatan; dan
3. Sekretaris Direktorat Jenderal/Badan di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

LAMPIRAN  
SURAT EDARAN  
NOMOR HK.02.02/A/46533/2023  
TENTANG  
PELAPORAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

1. Bentuk, Jalur, Deskripsi, dan Konversi Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi bagi PNS berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
I. Pengembangan Kompetensi 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 lebih tinggi	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi	JP	Sesuai program pelatihan	-
2.	Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi manajerial bidang kerja	a. Kesenjangan kompetensi teknis manajerial b. Dipersyaratkan oleh jabatan	Pemenuhan kompetensi teknis manajerial bidang kerja sesuai persyaratan jabatan	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
		melalui proses pembelajaran secara intensif					program pelatihan
3.	Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi teknis b. Dipersyaratkan oleh jabatan c. Adanya kesenjangan kinerja dan kesenjangan kompetensi	Pemenuhan penguasaan substantif bidang kerja sesuai tuntutan kebutuhan jabatan dan bidang kerja	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan
4.	Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan Jabatan Fungsional 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 jabatan fungsional	JP	Sesuai 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 kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif	a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan dan sikap perilaku PNS terkait kompetensi sosial kultural b. Persyaratan jabatan	Pemenuhan kebutuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan dan sikap perilaku PNS	JP	Sesuai program pelatihan	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program pelatihan

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
6.	Seminar/konferensi/saresehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik seminar/konferensi/saresehan 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
7.	Workshop 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	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik <i>workshop</i> atau 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	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
		bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktisi dalam penyelesaian produk.					
8.	Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan</li> <li>c. Pengembangan karier PNS</li> </ul>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier PNS	JP	Sesuai program kursus	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP kursus
9.	Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesenjangan kinerja</li> <li>b. Pengembangan karier PNS</li> </ul>	Peningkatan pengetahuan dan karakter PNS sesuai tuntutan bidang kerja	JP	Sesuai program penataran	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP penataran

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
10.	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 program bimbingan teknis	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP bimbingan teknis
11.	Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS	a. Kebutuhan organisasi/pengembangan karier PNS	Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang pekerjaan			
<b>II. Pengembangan Kompetensi Non Klasikal</b>							
1.	<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	a. Kesenjangan kinerja kecil karena motivasi kurang atau kejenuhan b. Kebutuhan pengembangan karier	Pengembangan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) hari kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 2 (dua) JP</li> <li>• maksimal dihitung 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) hari kegiatan <i>coaching</i> setara dengan 4 (empat) JP</li> <li>• maksimal dihitung 2</li> </ul>



NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
						(dua) kali dalam 1 bulan	(dua) 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	<p>a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman</p> <p>b. Kebutuhan pengembangan karier</p>	Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan	Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) hari kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 2 (dua) JP</li> <li>• maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 bulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 (satu) hari kegiatan <i>mentoring</i> setara dengan 4 (empat) JP</li> <li>• maksimal dihitung 2 (dua) kali dalam 1 bulan</li> </ul>
3.	<i>E-learning</i>	Pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan	<p>a. Pengembangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis</p> <p>b. PNS yang bersangkutan memiliki kesiapan dan kompetensi mengikuti proses <i>e-learning</i></p>	Pemenuhan kompetensi teknis sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan kinerja atau	JP	Paling tinggi 1 (satu) hari 3 (tiga) JP akses pembelajaran setara	Paling tinggi 1 (satu) hari 4 (empat) JP akses pembelajaran setara dalam jaringan

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
		pembelajaran dan peningkatan kinerja	c. Pengembangan karier PNS	bagi pengembangan karier berikutnya		dalam jaringan	
4.	Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan c. Pengembangan karier PNS	Pengetahuan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya	JP	Sesuai dengan JP program pelatihannya	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari HP program pelatihannya
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 ( <i>skill</i> ) dan pengetahuan dari PNS ke lingkup unit/organisasi baru	Pengalaman dan peningkatan kompetensi menangani tantangan pada unit kerja baru	Kegiatan	1 (satu) hari kegiatan <i>detasering</i> setara dengan 20 (dua puluh) JP	1 (satu) hari kegiatan <i>detasering</i> ditambahkan 20% dari JP program <i>detaseringnya</i>
6.	Pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan	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

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
		memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. Memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama					alam terbuka ( <i>outbond</i> )
7.	Patok banding ( <i>Benchmark</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>benchmarking</i> ) setara dengan 20 (dua puluh) JP
8.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a. Kesenjangan kinerja b. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan dan <i>soft competency</i>	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi	Kegiatan	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 20	1 (satu) kali kegiatan pertukaran pegawai setara dengan 24 (dua puluh empat) JP

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
			c. Kebutuhan organisasi/pengembangan karier PNS	pengembangan karier berikutnya		(dua puluh) JP	
9.	Belajar mandiri ( <i>selfdevelopment</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, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program belajar mandiri ( <i>selfdevelopment</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, maksimal 2 (dua) JP sehari	Ditambahkan 20% (dua puluh persen) dari JP program komunitas belajar ( <i>community of practices</i> )

NO.	BENTUK DAN JALUR	DESKRIPSI	DASAR PERTIMBANGAN	HASIL YANG DIHARAPKAN	SATUAN	KONVERSI JP	
						Nasional	Internasional
11.	Magang/praktik kerja	<p>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>).</p> <p>Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS praktik kerja/magang</p>	<p>a. Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktik langsung</p> <p>b. Kesenjangan kinerja</p>	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat praktik kerja/magang	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

2. Bentuk, Jalur, Deskripsi, dan Konversi Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi bagi PPPK

Ketentuan mengenai bentuk, jalur pengembangan kompetensi serta konversi pengembangan kompetensi bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian.

SEKRETARIS JENDERAL  
KEMENTERIAN KESEHATAN

ttd.

KUNTA WIBAWA DASA NUGRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum  
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Indah Febrianti, S.H., M.H.  
NIP 197802122003122003