

SALINAN



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA  
NOMOR 4 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS UDAYANA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi;
  - b. bahwa untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, perlu mengatur pengembangan kompetensi sumber daya manusia Universitas Udayana;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Udayana tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Universitas Udayana;
- 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), sebagaimana 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 Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 30 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Udayana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 748);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 34 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Udayana (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 620);
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
6. Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 104 Tahun 1962 tentang Pendirian Universitas Negeri di Denpasar jo. Keputusan Presiden Nomor 18 Tahun 1963;
7. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 367/M/KPT.KP/2017 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Udayana periode tahun 2017-2021;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS UDAYANA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Udayana yang selanjutnya disebut Unud adalah perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan program pendidikan akademik, vokasi, dan profesi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan atau teknologi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Rektor adalah Rektor Unud.
3. Sumber Daya Manusia Unud yang selanjutnya disingkat SDM Unud adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan.
4. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
5. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang SDM Unud yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
6. Pengembangan Kompetensi SDM Unud yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi SDM Unud dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang SDM Unud dalam melaksanakan tugas Jabatan.

8. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen perencanaan Pengembangan Kompetensi Unud yang ditetapkan oleh Rektor untuk 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
9. Profil SDM Unud adalah kumpulan informasi kepegawaian dari setiap SDM Unud.
10. Profil Kompetensi SDM Unud adalah informasi mengenai kompetensi SDM Unud yang termuat dalam Profil SDM Unud.
11. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi SDM Unud dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
12. Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku SDM Unud yang ditunjukkan selama masa penilaian kinerja dengan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
13. Atasan Langsung adalah pejabat yang karena jabatannya berkedudukan lebih tinggi dan mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya.
14. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu Jabatan tertentu yang akan diduduki.
15. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

## Pasal 2

Peraturan Rektor ini menjadi pedoman untuk menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi SDM di Unud.

### Pasal 3

- (1) Pengembangan Kompetensi dilakukan melalui tahapan:
  - a. penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
  - b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
  - a. unit kerja; dan
  - b. Unud.

### Pasal 4

- (1) Setiap SDM Unud memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja dan penilaian Kompetensi yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.

## BAB II

### PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Rektor.
- (2) Kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan, dilaksanakan, dan dievaluasi pelaksanaannya oleh Rektor untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (3) Pembiayaan atas pelaksanaan dan evaluasi sebagaimana pada ayat (2) tercantum dalam rencana kerja anggaran tahunan Unud.

### Pasal 6

- (1) Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap SDM Unud;
  - b. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
  - c. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Rektor.

### Pasal 7

- (1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a berupa kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap SDM Unud.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
  - a. Profil SDM Unud;
  - b. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi; dan
  - c. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.
- (3) Kegiatan inventarisasi dilakukan dengan memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan; dan
  - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur Pengembangan Kompetensi.

### Pasal 8

Profil SDM Unud sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap SDM Unud yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;

- c. rekam jejak Jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat Pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

#### Pasal 9

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi SDM Unud dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi SDM Unud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen.
- (3) Dalam hal belum dilakukan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat digunakan metode penilaian Kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh Atasan Langsung SDM Unud untuk mengukur Kompetensi sebagai informasi mengenai kemampuan SDM Unud dalam melaksanakan tugas Jabatan.

#### Pasal 10

- (1) Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b mencakup informasi tingkat kesenjangan pada tiap nama Kompetensi dengan kualifikasi:
  - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan memenuhi seluruh indikator perilaku;

- b. rendah, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan paling rendah  $\frac{3}{4}$  (tiga per empat) dari seluruh indikator perilaku;
  - c. sedang, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan standar kompetensi jabatan paling rendah  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku; atau
  - d. tinggi, apabila hasil perbandingan nama Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan kurang dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari indikator perilaku.
- (2) Nama Kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, dan indikator perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan hasil penilaian kinerja SDM Unud dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

#### Pasal 12

Data Hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 mencakup informasi dengan kualifikasi:

- a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil penilaian kinerja SDM Unud paling rendah memperoleh nilai sangat baik;
- b. rendah, apabila hasil penilaian kinerja SDM Unud memperoleh nilai baik;
- c. sedang, apabila hasil penilaian kinerja SDM Unud memperoleh nilai cukup; atau
- d. tinggi, apabila hasil penilaian kinerja SDM Unud memperoleh nilai kurang dan sangat kurang.

Pasal 13

- (1) Atasan Langsung SDM Unud memberikan pertimbangan terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (2) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan susunan dan kedudukan unit kerja di Unud.
- (3) Pimpinan unit kerja setingkat JPT Pratama memberikan pertimbangan akhir terhadap inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disampaikan kepada Rektor.

Pasal 14

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian/sumber daya manusia.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
  - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
  - b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
  - c. pemenuhan 20 (dua puluh) JP Pengembangan Kompetensi pertahun;
  - d. ketersediaan anggaran; dan
  - e. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
- (4) Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
  - a. dokumen perencanaan;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan

c. Manajemen Talenta.

Pasal 15

Pelaksanaan Manajemen Talenta harus memperhatikan kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi kelompok rencana suksesi yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan-perundangan.

Pasal 16

Dalam melaksanakan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), Rektor membentuk tim yang terdiri atas:

- a. unit kerja yang memiliki tugas di bidang perencanaan, sumber daya manusia, dan organisasi/tata laksana; dan
- b. unsur pimpinan dari unit JPT Pratama.

Pasal 17

- (1) Tahapan verifikasi menghasilkan dokumen kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
  - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
  - b. Jabatan yang akan dikembangkan;
  - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - d. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi;
  - e. penyelenggara Pengembangan Kompetensi;
  - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
  - g. kesesuaian Pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi;
  - h. kebutuhan anggaran; dan
  - i. jumlah JP.

Pasal 18

- (1) Validasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Rektor melakukan validasi terhadap Kebutuhan dan Rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi tingkat Unud sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk anggaran tahun berikutnya.

Pasal 19

Rencana Pengembangan Kompetensi digunakan sebagai pedoman bagi SDM Unud yang akan menduduki JPT, jabatan administrator, dan jabatan pengawas.

BAB III

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 20

Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. pendidikan; dan/atau
- b. pelatihan.

Pasal 21

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar atau ijin belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b terdiri atas:

- a. pelatihan klasikal; dan
- b. pelatihan nonklasikal.

Pasal 23

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
  - 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. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Pasal 24

- (1) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
  - a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh;
  - e. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
  - f. studi banding (*benchmarking*);

- g. pertukaran antara SDM Unud dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
- h. belajar mandiri (*self development*);
- i. komunitas belajar (*community of practices*);
- j. bimbingan di tempat kerja;
- k. magang/praktik kerja; dan
- l. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

#### Pasal 25

Bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi beserta konversi JP tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

#### Pasal 26

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Unud dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dapat dilaksanakan oleh:

- a. unit kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah yang terakreditasi;
- b. Unud bekerja sama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
- c. Unud bekerja sama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi .

#### Pasal 27

Pengembangan Kompetensi selain yang diatur dalam Pasal 26 dapat dilakukan oleh unit kerja di Unud.

#### Pasal 28

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Unud di tingkat unit kerja mengacu pada Rencana Pengembangan Kompetensi SDM Unud yang ditetapkan Rektor.

Pasal 29

Rektor melalui unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian/sumber daya manusia melakukan pemantauan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi tingkat unit kerja.

BAB IV

EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 30

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 31

Evaluasi Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Pasal 32

- (1) Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 31 dilakukan oleh Rektor.
- (2) Hasil Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM Unud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan tinggi.

Pasal 33

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di Jimbaran  
pada tanggal 3 Juni 2021  
REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA,

TTD

A.A. RAKA SUDEWI  
NIP 195902151985102001

Salinan sesuai dengan aslinya  
plt. Kepala Biro Umum,

TTD

I Gst Bgs Wiksuana  
NIP 196108271986011001



LAMPIRAN  
 PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA  
 NOMOR 4 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
 MANUSIA UNIVERSITAS UDAYANA

BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

| JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI | KEGIATAN                                 | KONVERSI JAM PELAJARAN (JP)                                  |
|-------------------------------|--|--|
| Pendidikan                    | S1                                       | 40 JP setahun  |
|                               | S2                                       | 40 JP setahun  |
|                               | S3                                       | 40 JP setahun  |
|                               | S2/Sp1                                   | 40 JP setahun  |
|                               | S3/Sp2                                   | 40 JP setahun  |
|                               |  |  |
| Pelatihan                     | Klasikal                                 | Catatan:<br>Pelatihan Skala Internasional<br>Jumlah JP x 20% |
|                               | pelatihan kepemimpinan                   |  |
|                               | II PKN                                   | 887  |
|                               | III PJA                                  | 797  |
|                               | IV PKP                                   | 830  |
|                               | Pelatihan dasar CPNS                     | Mengikuti ketentuan pelatihan                                |
|                               | pelatihan manajerial                     | Mengikuti ketentuan pelatihan                                |
|                               | pelatihan teknis                         | Mengikuti ketentuan pelatihan                                |
|                               | pelatihan fungsional                     | Mengikuti ketentuan pelatihan                                |
|                               | pelatihan sosial kultural                | Mengikuti ketentuan pelatihan                                |
|                               | seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi | 1 hari setara 4 JP   |
|                               | workshop atau lokakarya                  | 1 hari setara 5 JP   |
|                               | kursus                                   | 1 hari setara 5 JP   |
|                               | penataran                                | 1 hari setara 5 JP   |
|                               | bimbingan teknis                         | 1 hari setara 5 JP   |
|                               |  |  |
|                               |  |  |

|  |   |                                |
|--|---|--------------------------------|
|  | Nonklasikal   |                                |
|  | coaching  | 1 x = 2JP, maksimal sebulan 2x |
|  | mentoring   | 1 x = 2JP, maksimal sebulan 2x |
|  | e-learning  | 3 JP                           |
|  | pelatihan jarak jauh  | 1 hari setara 5 JP             |
|  | studi banding (benchmarking)  | 10 JP                          |
|  | pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/daerah | 20 JP                          |
|  | belajar mandiri (self development)  | 2 JP                           |
|  | komunitas belajar (community of practices)                                  | 2 JP                           |
|  | knowledge sharing   | 2 JP                           |
|  | magang/praktik kerja  | 20 JP                          |
|  | narsum  | 1 hari setara 4 JP             |



REKTOR UNIVERSITAS UDAYANA,

TTD

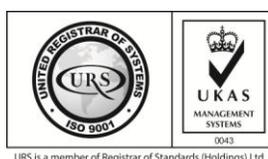
A.A. RAKA SUDEWI

NIP 195902151985102001

Salinan sesuai dengan aslinya  
plt. Kepala Biro Umum,

TTD

I Gst Bgs Wiksuana  
NIP 196108271986011001



ISO 9001:2015 CERT #104883/A/0001/UK/En