

SHARING KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

JUMAT, 2 FEBRUARI 2024
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA



KEBIJAKAN

1. CORPORATE UNIVERSITY
2. PELATIHAN SOSIAL KULTURAL



SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

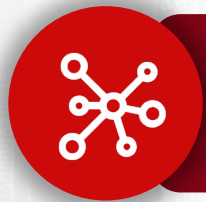
“**ASN Corpu** adalah **entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN** yang berperan sebagai sarana strategis untuk **mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional** dalam bentuk penanganan isu-isu strategis **melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi** dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.”



Menghubungkan pengembangan kompetensi dengan visi misi organisasi dan tujuan pembangunan nasional



Pembelajaran melibatkan seluruh elemen organisasi tanpa membuat struktur baru



Terhubung dengan pekerjaan, komponen Manajemen ASN lainnya, dan pegawai ASN/pihak lain

KEBIJAKAN SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

- **ASN wajib melakukan Pengembangan Kompetensi**
- Pengembangan kompetensi dilakukan melalui **sistem pembelajaran terintegrasi**
- Terintegrasi dengan **pekerjaan**, saling terkait dengan komponen **Manajemen ASN lainnya**, dan **terhubung dengan pegawai ASN lain/pihak lainnya**

**UU No. 20 Tahun 2023 tentang
Aparatur Sipil Negara (Pasal 49)**

- Mengatur mengenai **Corporate University Nasional dan Instansi**
- 7 komponen Corporate University: **Struktur, Manajemen Pengetahuan, Forum Pembelajaran, Sistem Pembelajaran, Strategi Pembelajaran, Teknologi Pembelajaran, Integrasi Sistem**

**Peraturan LAN No. 6/2023 tentang
Sistem Bangkom Terintegrasi
(Corporate University)**

- Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendekatan **sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University)**

**PP No. 11/2017 sebagaimana
telah diubah dengan PP No.
17/2020 (Pasal 203)**



?

PENYELENGGARAAN ASN CORPORATE UNIVERSITY



Tingkat Nasional

- a. mencapai tujuan prioritas pembangunan nasional dan bersifat lintas instansi; dan
- b. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja.

Dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara

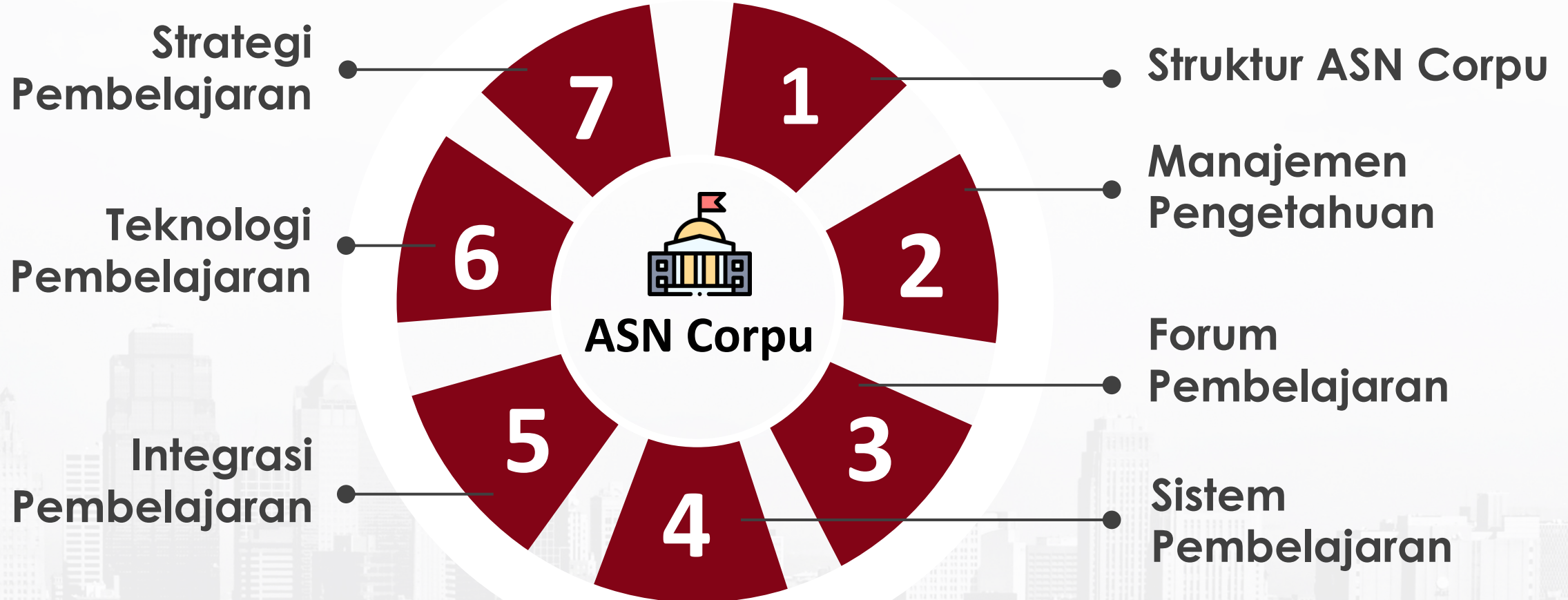


Tingkat Instansi

- a. memenuhi kebutuhan internal organisasi;
- b. memenuhi kebutuhan prioritas bidang tingkat nasional dan/atau isu strategis nasional;
- c. membuka akses atau mempermudah ASN untuk meningkatkan kompetensinya dan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja instansi; dan
- d. mendukung pemenuhan kewajiban bagi PNS dalam pengembangan kompetensi.

Dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah

ELEMEN ASN CORPORATE UNIVERSITY



STRUKTUR ASN CORPU TINGKAT INSTANSI



Dewan Pengarah Pembelajaran

Aktor

Instansi Pusat terdiri atas:

1. PPK; dan
2. unsur pejabat pimpinan tinggi madya;

Instansi Daerah terdiri atas:

1. PPK;
2. sekretaris daerah;
3. asisten sekretaris daerah; dan
4. pimpinan organisasi perangkat daerah yang
5. menyelenggarakan tugas di bidang pengelolaan perencanaan, administrasi sumber daya manusia, dan Pengembangan Kompetensi.

Tugas

- Merumuskan **arah kebijakan Pengembangan Kompetensi** sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- Merumuskan **kebutuhan Kompetensi** yang sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- Merumuskan **prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi** sesuai dengan arah kebijakan/rencana strategis Instansi Pemerintah dan Manajemen Talenta ASN Instansi;
- Merumuskan **kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi** pada Instansi Pemerintah;
- Melaksanakan **pemantauan dan evaluasi ASN Corpu** pada tingkat instansi.

STRUKTUR ASN CORPU TINGKAT INSTANSI



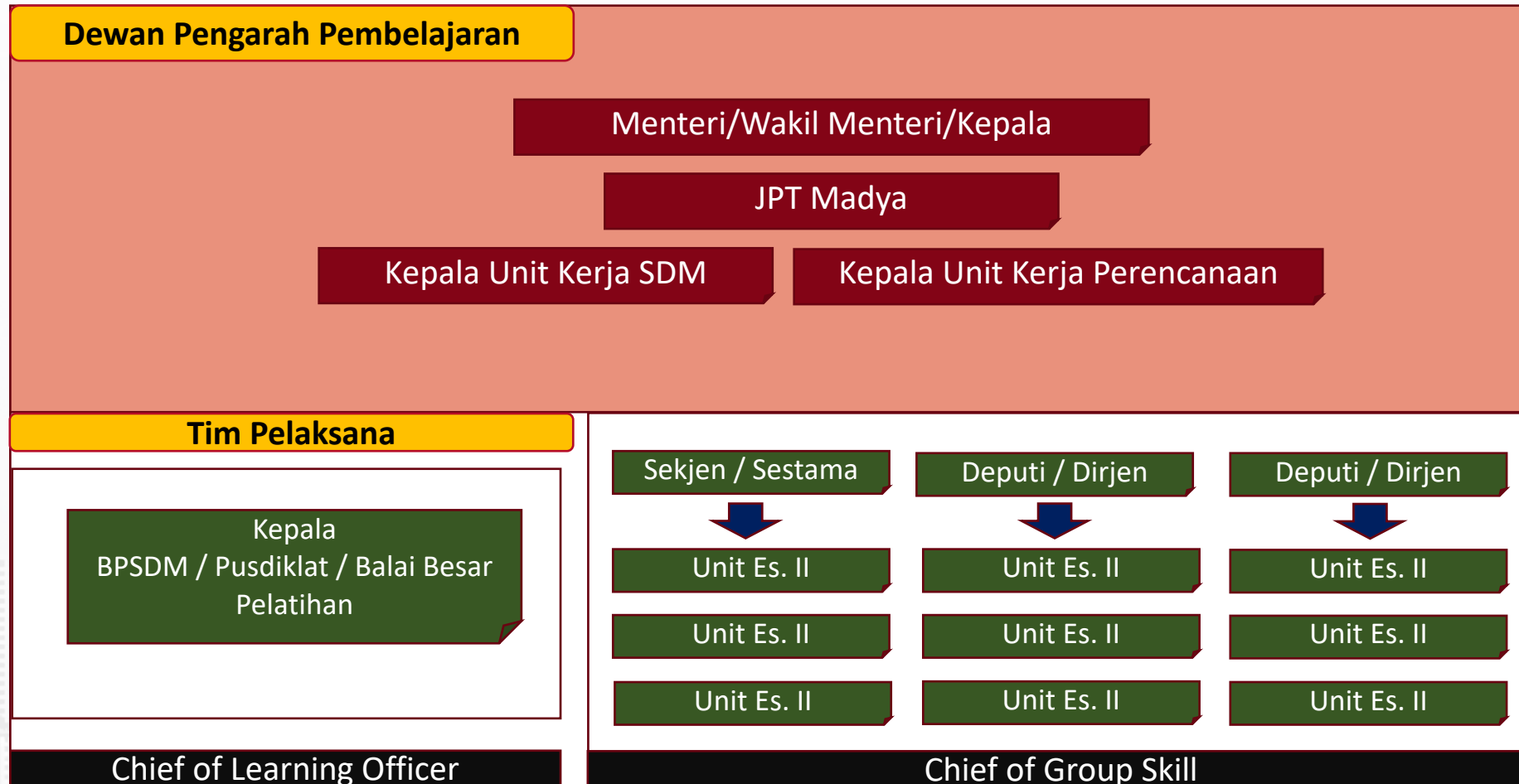
Tim Pelaksana

Koordinator Pembelajaran
(Chief of Learning Officer)

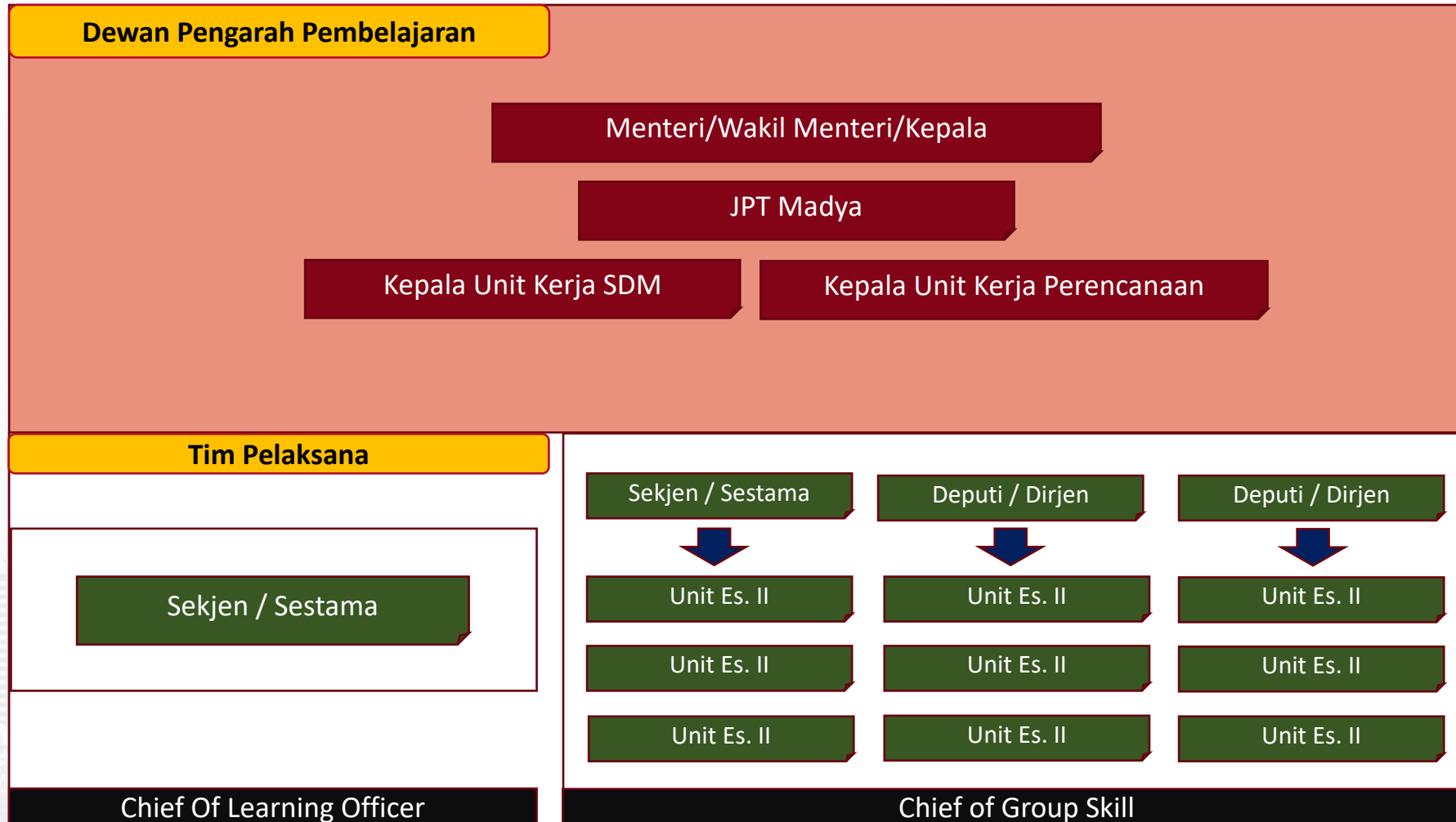
Koordinator Kelompok Keahlian
(Chief of Group Skill)

- menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi;
- mengidentifikasi kebutuhan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi;
- menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi kepada dewan pengarah pembelajaran;
- mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Instansi Pemerintah dan unit kerja;
- menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan klasikal dan/atau Pelatihan nonklasikal;
- mengusulkan anggota kelompok keahlian (*group skill*) untuk setiap unit kerja jabatan pimpinan tinggi.

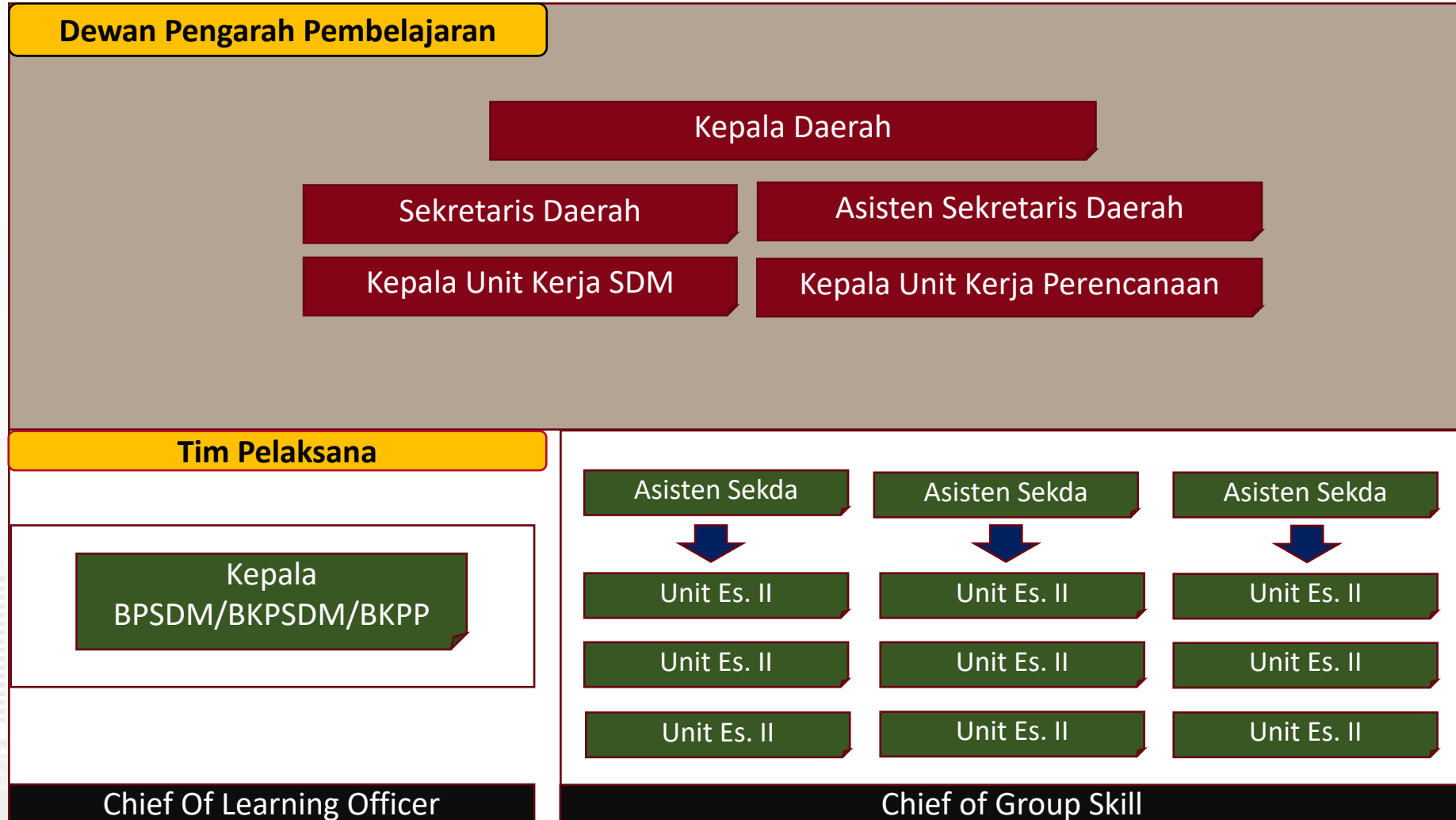
STRUKTUR ASN CORPU K/L YANG MEMILIKI UNIT PENGEMBANGAN KOMPETENSI (TRAINING CENTER)



STRUKTUR ASN CORPU K/L YANG TIDAK MEMILIKI UNIT PENGEMBANGAN KOMPETENSI (TRAINING CENTER)



STRUKTUR ASN CORPU INSTANSI PEMERINTAH DAERAH



MANAJEMEN PENGETAHUAN

- **Pengelolaan pengetahuan**, baik pengetahuan tacit maupun eksplisit yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada instansi pemerintah.
- Fokus dari manajemen pengetahuan adalah untuk **menemukan cara-cara baru mengidentifikasi dan menyalurkan pengetahuan tersebut ke dalam bentuk informasi yang berguna sampai menjadi aset intelektual.**

Tahapan Manajemen Pengetahuan



FORUM PEMBELAJARAN

Fokus: permasalahan-permasalahan yang bersifat strategis.

Fokus: permasalahan-permasalahan lintas kelompok keahlian.

Fokus: permasalahan-permasalahan dalam kelompok keahlian.

LEVEL STRATEGIS

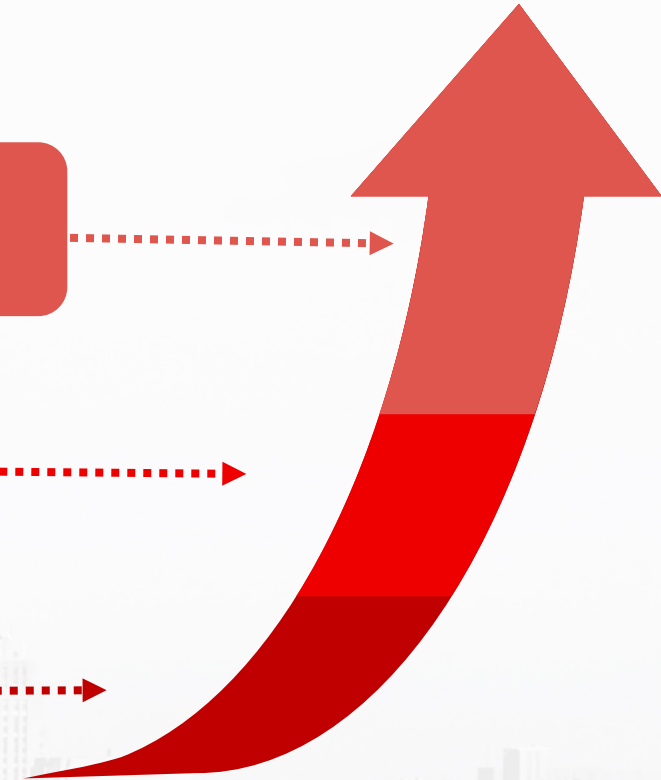
Dewan Pengarah dan Tim Pelaksana

LEVEL OPERASIONAL

Tim Pelaksana

LEVEL TEKNIS

CLO atau Koor. Keahlian



SISTEM PEMBELAJARAN

Memastikan siklus manajemen pembelajaran dapat berjalan dan terintegrasi di setiap tahapannya.

Tahapan Sistem Pembelajaran



Kegiatan:

- Analisis Organisasi
- Analisis kesenjangan kinerja; dan kompetensi pegawai

- Forum Pembelajaran Lv 3 (Anggota dan Koordinator kelompok keahlian)
- Forum Pembelajaran Lv 2 (Tim Pelaksana yang terdiri dari CLO, serta Anggota dan Koordinator Kelompok Keahlian)
- Forum Pembelajaran Lv 1 (Seluruh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana)

Diagnosis Kebutuhan Pembelajaran



- Tim Pelaksana dan Kelompok Keahlian

Kegiatan:

- Penyesuaian tujuan pembelajaran dengan kebutuhan kompetensi jabatan;
- Penetapan jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- Penyesuaian pengembangan kompetensi dengan pengembangan karier dan manajemen talenta; dan
- Penyusunan desain kurikulum pembelajaran

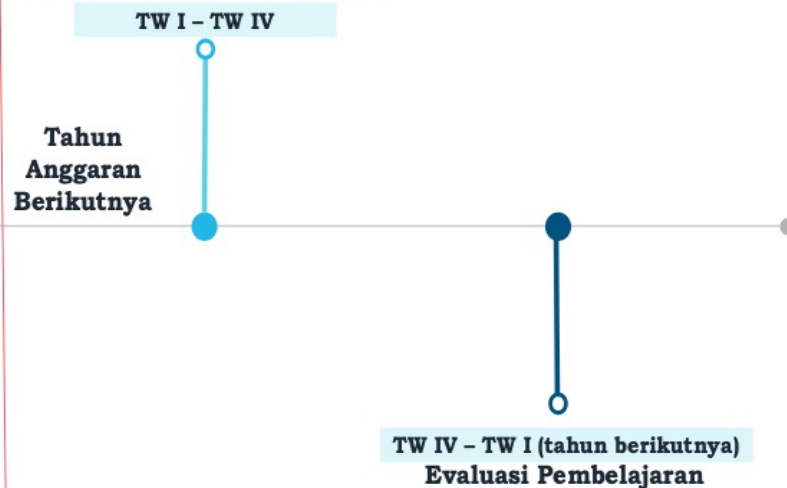
Kegiatan:

- Penetapan penyelenggara pengembangan kompetensi;
- Penyiapan dan penugasan fasilitator;
- Penetapan target peserta dan kalender pengembangan kompetensi; dan
- Pelaksanaan pengembangan kompetensi berdasarkan jenis dan jalur yang telah ditetapkan.

Pada TW I, dilakukan koordinasi Penyelenggaraan Pembelajaran:

- Forum Pembelajaran Lv 3 (Anggota dan Koordinator kelompok keahlian)
- Forum Pembelajaran Lv 2 (Tim Pelaksana yang terdiri dari CLO, serta Anggota dan Koordinator Kelompok Keahlian)
- Forum Pembelajaran Lv 1 (Seluruh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana)

Penyelenggaraan Pembelajaran



Pada TW IV, dilakukan koordinasi pelaksanaan evaluasi:

- Forum Pembelajaran Lv 3 (Anggota dan Koordinator kelompok keahlian)
- Forum Pembelajaran Lv 2 (Tim Pelaksana yang terdiri dari CLO, serta Anggota dan Koordinator Kelompok Keahlian)

Pada TW I (tahun berikutnya), pembahasan evaluasi melalui:

- Forum Pembelajaran Lv 1 (Seluruh Dewan Pengarah Pembelajaran dan Tim Pelaksana)

Kegiatan:

- Evaluasi penyelenggaraan; dan
- Evaluasi hasil pembelajaran.

Forum pembelajaran menjadi bagian di setiap tahapan sistem pembelajaran

STRATEGI PEMBELAJARAN

Pendekatan tematik

Arah pembelajaran terkait isu-isu khusus di tiap organisasi sehingga permasalahan yang berlangsung dapat terjawab melalui pendekatan pembelajaran tersebut.

Pendekatan *top down*

Pendekatan *top down* merupakan pendekatan yang menekankan pada tujuan yang telah ditetapkan di level Dewan Pengarah Pembelajaran untuk pemenuhan kebutuhan strategis.

Pendekatan *pervasive learning*

Pendekatan *pervasive learning* merupakan proses pembelajaran yang mengedepankan skema pembelajaran yang kolaboratif, keberlanjutan dan masif.



**Pembelajaran melalui pembelajaran formal
(*formal learning*)**



**Pembelajaran dari orang lain dan lingkungan
(*social learning*)**



Pembelajaran dari pengalaman

TEKNOLOGI PEMBELAJARAN



Teknologi Pembelajaran dapat dikembangkan dalam bentuk sistem manajemen pembelajaran (Learning Management System) yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen ASN.

INTEGRASI SISTEM

Visi Misi dan Arah Kebijakan Organisasi

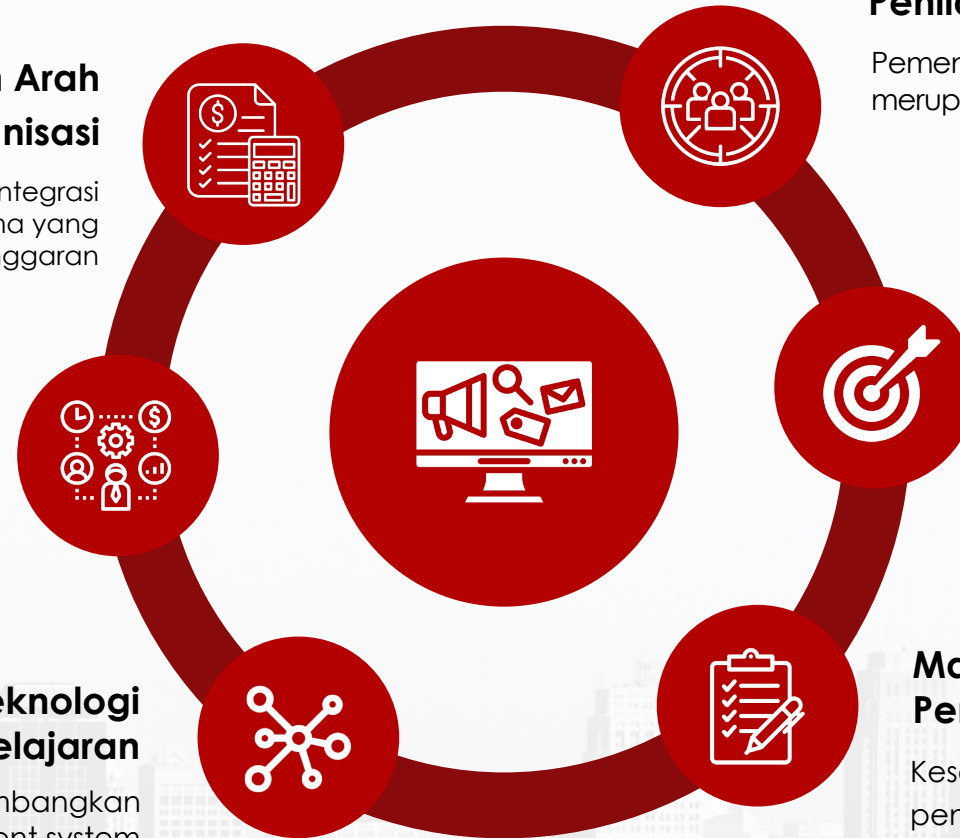
Visi misi dan arah kebijakan organisasi terintegrasi melalui pencapaian Indikator Kinerja Utama yang didukung aspek penganggaran

Pengembangan Budaya Organisasi

Pada budaya organisasi ini perlu diselaraskan dengan reformasi birokrasi yang dibangun oleh organisasi dan menciptakan culture set kepada pegawai terhadap pengembangan kompetensi

Teknologi Pembelajaran

Integrasi teknologi pembelajaran ini dapat dikembangkan dalam bentuk learning management system



Penilaian Kinerja Pegawai

Pemenuhan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban bagi Pegawai ASN.

Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier

Kesesuaian pengembangan kompetensi pegawai dalam menunjang pengembangan karier pada jabatannya.

Manajemen Pengetahuan

Kesesuaian pemanfaatan manajemen pengetahuan dalam menunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

EVALUASI

Evaluasi Program

- merupakan kegiatan penilaian penyelenggaraan program Pengembangan Kompetensi.
- dilaksanakan setelah penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.

Evaluasi Pasca Program

- merupakan kegiatan penilaian dampak program Pengembangan Kompetensi.
- dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun setelah berakhirnya seluruh program pembelajaran.

PERALIHAN

Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan ASN Corpu tingkat instansi **wajib melakukan penyesuaian dengan ketentuan dalam Peraturan Lembaga ini paling lama 1 (satu) tahun** terhitung sejak Peraturan Lembaga ini diundangkan.

Instansi Pemerintah dalam melakukan penyesuaian berkoordinasi dengan LAN.



PELATIHAN SOSIAL KULTURAL



Pengertian Pelatihan Sosial Kultural



Pelatihan Sosial Kultural adalah pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan kompetensi sosial kultural sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

KEBIJAKAN PELATIHAN SOSIAL KULTURAL

UU No 20 Tahun 2023

Kewajiban melakukan Pengembangan Kompetensi bagi ASN

PP 11 Tahun 2017 → PP 17 Tahun 2020

Pasal 208 ayat 4:

Penyusunan rencana pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan oleh LAN.

Peraturan Menteri PAN RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN

Peraturan LAN Nomor: 1 Tahun 2022 Tentang Pelatihan Sosial Kultural

Kep. LAN Nomor: 714/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Kurikulum dan Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural



Permenpan 38/2017: 5 Level



Per LAN 1/2022: 3 Jenjang



TUJUAN

Jenjang 1

memahami dan mengenali serta menerima keberadaan Kompetensi Sosial Kultural

Jenjang 2

mengembangkan dan mempromosikan keberadaan Kompetensi Sosial Kultural

Jenjang 3

menciptakan lingkungan yang produktif dalam keberagaman Sosial Kultural dan menjadi *Role Model* serta wakil Pemerintah



SASARAN

Jenjang 1

terbentuknya pemahaman dan pengenalan serta penerimaan keberadaan Kompetensi Sosial Kultural

Jenjang 2

terwujudnya pengembangan dan promosi keberadaan Kompetensi Sosial Kultural

Jenjang 3

terciptanya lingkungan kerja yang produktif dalam keberagaman Sosial Kultural

STRUKTUR KURIKULUM PELATIHAN SOSIAL KULTURAL

Untuk mencapai Kompetensi Sosial Kultural, struktur kurikulum pelatihan Sosial Kultural **terdiri atas 3 (tiga) jenjang** yang diuraikan sebagai berikut:

Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 1

Pada pelatihan ini, Peserta diharapkan dapat memahami, mengenali, dan **menerima keragaman sosial kultural** sebagai wujud pemenuhan Kompetensi Sosial Kultural;



Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 2

Pada pelatihan ini, Peserta diharapkan dapat **mengembangkan dan mempromosikan keragaman sosial kultural** sebagai wujud pemenuhan Kompetensi Sosial Kultural; dan



Pelatihan Sosial Kultural Jenjang 3

Pada pelatihan ini, Peserta diharapkan dapat mewujudkan **lingkungan yang produktif di tengah keragaman sosial kultural** sebagai wujud pemenuhan Kompetensi Sosial Kultural.



Pada Jenjang 1 dan 2 dilaksanakan **Muatan Lokal** untuk **memperkaya Kompetensi Peserta** sesuai dengan kebutuhan setiap jenjang dan dilaksanakan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan.

Jenjang	Mata Pelatihan	Jumlah JP (LAN)	Jumlah JP (Mulok)	Peserta
1	<ul style="list-style-type: none"> • Overview Kebijakan Pelatihan Soskul • Peran ASN, Kebhinekaan dan tantangannya • Pengenalan Kebhinekaan dan kerjasama dalam Individu/Kelompok masyarakat 	15 JP	40 JP “Bagaimana menguraikan tantangan kebhinekaan dalam tugas dan fungsi instansi atau daerah”	<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi Pelaksana • JF Keterampilan Pemula
2	<ul style="list-style-type: none"> • Overview Kebijakan Pelatihan Soskul • Kecerdasan emosi dalam keragaman • Membangun toleransi dan komunikasi dalam keragaman budaya • Pemetaan potensi dan pengelolaan konflik sosial budaya • Media Konflik 	33 JP	40 JP “Rencana Aksi: Mengelola konflik dalam keberagaman budaya”	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawas, • Administrator, • JF Ahli Pertama, • JF Ahli Muda, • JF Keterampilan Mahir, Fungsional Keterampilan Terampil • JF Keterampilan Penyelia
3	<ul style="list-style-type: none"> • Overview Kebijakan Pelatihan Soskul • Pemetaan dan mitigasi resiko ancaman keberagaman bangsa • Strategi Membangun Gotong Royong dalam Pembangunan 	23 JP	-	<ul style="list-style-type: none"> • JPT Pratama, Madya • JPT Utama, • JF Ahli Madya, dan • JFAhli Utama pada instansi Pemerintah

JENJANG 1: MEMAHAMI, MENGENALI DAN MENERIMA KEBERADAAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL

LAN

No	Mata Pelatihan/Orientasi	Jumlah JP
1.	Overview Kebijakan Pelatihan Soskul	3
2.	Peran ASN, Kebhinekaan dan tantangannya (Termasuk didalamnya Globalisasi, Demokrasi pluralisme, radikalisme)	6
3.	Pengenalan Kebhinekaan dan kerjasama dalam Individu/Kelompok masyarakat	6

Mulok: Ditentukan oleh masing-masing Lemdik

1.	Muatan Lokal (klasikal/non klasikal) "Bagaimana menguraikan tantangan kebhinekaan dalam tugas dan fungsi instansi atau daerah" (pengantar untuk aktualisasi)	20
2.	Aktualisasi di Tempat Kerja * Mengamati dan mengidentifikasi keterkaitan antara tugas pelayanan dengan isu-isu sosial kultural (Off Campus)	15
3.	<i>Sharing Session*</i>	5
Jumlah Total JP		55

AKTUALISASI JENJANG 1

Kegiatan ini memfasilitasi Peserta untuk melaksanakan aktualisasi di Instansi Pemerintah masing-masing Peserta untuk mengamati dan mengidentifikasi keterkaitan antara tugas pelayanan dengan isu-isu sosial kultural yang ada pada Instansi Pemerintah asal Peserta.

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta dapat:

1. menyusun *lesson learnt* serta identifikasi keterkaitan antara tugas dan pelayanan pada unit kerja di Instansi Pemerintah asal Peserta dengan isu-isu sosial kultural yang ada; dan
2. melakukan analisis dan menyusun laporan identifikasi keterkaitan antara tugas dan pelayanan dengan isu-isu sosial kultural.

SHARING SESSION JENJANG 1

Kegiatan ini **memfasilitasi Peserta** untuk **berbagi pengalaman hasil aktualisasi di instansi masing-masing** serta melakukan **diskusi bersama** dalam **mengidentifikasi keterkaitan antara tugas pelayanan dengan isu-isu sosial kultural.**

Hasil Belajar

Setelah mengikuti *Sharing Session* ini, **Peserta diharapkan mampu memetik lesson learnt** dan dapat mengidentifikasi keterkaitan antara tugas pelayanan dengan isu-isu sosial kultural yang ada pada instansi lain.

Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti *Sharing Session* ini **Peserta dapat lebih memahami keterkaitan antara tugas dan pelayanan pada unit kerja di beberapa instansi dengan isu-isu sosial kultural yang ada.**

DESAIN PEMBELAJARAN JENJANG 1

Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6
Pembelajaran Mandiri: Overview Kebijakan Pelatihan Sosial Kultural (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Peran ASN, Kebhinekaan dan tantangannya (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Peran ASN, Kebhinekaan dan tantangannya (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pengenalan Kebhinekaan dan kerjasama dalam Individu/Kelompok masyarakat (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Pengenalan Kebhinekaan dan kerjasama dalam Individu/Kelompok masyarakat (3JP)	Pembekalan terkait tantangan kebhinekaan dalam tugas dan fungsi instansi atau daerah (Klasikal/non klasikal) (6 JP) Muatan Lokal
Hari ke-7	Hari ke-8	Hari ke-9	Hari ke-10	Hari ke-11	Hari ke-12
Pembekalan terkait tantangan kebhinekaan dalam tugas dan fungsi instansi atau daerah (Klasikal/non klasikal) (6 JP) Muatan Lokal	Pembimbingan sebelum Aktualisasi (Klasikal/non klasikal) (8 JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5 JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5 JP) Muatan Lokal	<i>Sharring Session</i> dan Evaluasi (5JP) Muatan Lokal

JENJANG 2: MENGEMBANGKAN DAN MEMPROMOSIKAN KEBERADAAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL

LAN

No	Mata Pelatihan/Orientasi	Jumlah JP
1.	Overview Kebijakan Pelatihan Soskul	3
2.	Kecerdasan emosi dalam keragaman (mengenal dan konsep serta metode dalam beraktualisasi di tengah keberagaman)	6
3.	Membangun toleransi dan komunikasi dalam keragaman budaya	6
4.	Pemetaan potensi dan pengelolaan konflik sosial budaya	9
5.	Mediasi konflik	9
Mulok: Ditentukan oleh masing-masing Lemdik		
1.	Muatan Lokal (klasikal/non klasikal) "Rencana Aksi: Mengelola konflik dalam keberagaman budaya (<i>Off Campus</i>)" (pengantar untuk aktualisasi)	20
2.	Aktualisasi di Tempat Kerja "Rencana Aksi: Mengelola konflik dalam keberagaman budaya (<i>Off Campus</i>)"	15
3.	Sharing Session	5
Jumlah Total JP		73

AKTUALISASI JENJANG 2

Kegiatan ini **memfasilitasi Peserta** untuk melaksanakan aktualisasi di instansi masing-masing. **Peserta berperan aktif dalam mengelola konflik dalam keberagaman budaya** pada unit kerja di masing-masing Instansi Pemerintah asal Peserta.

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta dapat:

1. mengidentifikasi konflik keberagaman budaya; dan
2. menyusun rencana aksi penyelesaian konflik dalam keberagaman budaya.

SHARING SESSION JENJANG 2

Kegiatan ini **memfasilitasi Peserta untuk berbagi pengalaman hasil aktualisasi** di instansi masing-masing serta melakukan **diskusi bersama dalam membuat Rencana Aksi: Mengelola Konflik dalam Keberagaman Budaya yang ada pada Instansi Pemerintah asal Peserta.**

Hasil Belajar

Setelah mengikuti *Sharing Session* ini, **Peserta diharapkan dapat memetik pelajaran (*lesson learn*) pengelolaan konflik dalam keberagaman budaya yang ada pada instansi lain..**

Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti *Sharing Session* ini **Peserta dapat mempraktikkan pengelolaan konflik keberagaman budaya pada unit kerja.**

Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6
Pembelajaran Mandiri: Overview Kebijakan Pelatihan Sosial Kultural (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Kecerdasan emosi dalam keragaman (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Kecerdasan emosi dalam keragaman (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Membangun toleransi dan komunikasi dalam keragaman budaya (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Membangun toleransi dan komunikasi dalam keragaman budaya (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan potensi dan pengelolaan konflik sosial budaya (3 JP)
Hari ke-7	Hari ke-8	Hari ke-9	Hari ke-10	Hari ke-11	Hari ke-12
Pembelajaran Mandiri: Pemetaan potensi dan pengelolaan konflik sosial budaya (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan potensi dan pengelolaan konflik sosial budaya (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Mediasi konflik (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Mediasi konflik (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Mediasi konflik (3JP)	Penyusunan dan Pelaksanaan Aktualisasi: Mengelola konflik dalam keberagaman budaya Klasikal/non klasikal (6JP) Muatan Lokal
Hari ke-13	Hari ke-14	Hari ke-15	Hari ke-16	Hari ke-17	Hari ke-18
Penyusunan dan Pelaksanaan Aktualisasi:: Mengelola konflik dalam keberagaman budaya Klasikal/non klasikal (6JP) Mulok	Pembimbingan sebelum Aktualisasi Klasikal/non klasikal (8JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5JP) Muatan Lokal	Aktualisasi di tempat kerja (5 JP) Muatan Lokal	<i>Sharring Session</i> dan Evaluasi (5JP) Muatan Lokal

JENJANG 3:
**MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG PRODUKTIF
 DALAM KEBERAGAMAN SOSIAL KULTURAL, MENJADI
 ROLE MODEL SERTA WAKIL PEMERINTAH DALAM
 MEMPROMOSIKAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL**

LAN

No	Mata Pelatihan/Orientasi	Jumlah JP
1.	Overview Kebijakan Pelatihan Soskul	3
2.	Pemetaan dan mitigasi resiko ancaman keberagaman bangsa	10
3.	Strategi Membangun Gotong Royong dalam Pembangunan	10
Jumlah Total JP		23



DESAIN PEMBELAJARAN JENJANG 3

Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
Pembelajaran Mandiri: Overview Kebijakan Pelatihan Sosial Kultural (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan dan mitigasi resiko ancaman keberagaman bangsa (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan dan mitigasi resiko ancaman keberagaman bangsa (3 JP)	Pembelajaran Mandiri: Pemetaan dan mitigasi resiko ancaman keberagaman bangsa (4 JP)	Pembelajaran Mandiri: Strategi Membangun Gotong Royong dalam Pembangunan (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Strategi Membangun Gotong Royong dalam Pembangunan (3JP)	Pembelajaran Mandiri: Strategi Membangun Gotong Royong dalam Pembangunan (4JP)

PEMBELAJARAN PELATIHAN SOSIAL KULTURAL

1

LAN

Belajar Mandiri

- Modul
- PPT
- Materi Lain
- Evaluasi



Sertifikat dari LAN



2

MUATAN LOKAL (MULOK)

Mulok ditentukan oleh masing-masing Lemdik yang mengembangkan Mulok
Terdiri dari :

- Pengayaan/Ceramah 20 JP
- Aktualisasi di tempat kerja 15 JP (mandiri)
- *Sharring Session* 5 JP (ada evaluasi Mulok Peserta oleh Tutor)

Sertifikat dari Lembaga Pelatihan





BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga
melayani
bangsa

TERIMA KASIH



Pusat Pembinaan Kebijakan Bangkom Asn



@P3k_bangkom_asn



@P3k_bangkom_asn



P3k Bangkom Asn