



# PANDUAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBELAJARAN NONKLASIKAL

**Untuk Pengembangan Kompetensi Manajerial,  
Sosiokultural dan Teknis Non-Kesehatan  
ASN Kementerian Kesehatan**





# **PANDUAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBELAJARAN NONKLASIKAL**

**Untuk Pengembangan Kompetensi Manajerial, Sosiokultural  
dan Teknis Non-Kesehatan**

**ASN Kementerian Kesehatan**

**Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Sekretariat Jenderal  
Kementerian Kesehatan Republik Indonesia  
2025



# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	1
<b>BAB I LATAR BELAKANG .....</b>	<b>2</b>
A. Gambaran Umum .....	2
B. Ruang Lingkup dan Tujuan .....	7
<b>BAB II PENGEMBANGAN KEMAMPUAN NONKLASIKAL .....</b>	<b>8</b>
A. Definisi .....	8
B. Tujuan Pembelajaran Nonklasikal .....	9
C. Kompetensi ASN .....	10
D. Integrasi Kemampuan Pembelajaran Nonklasikal .....	11
E. Bentuk Pembelajaran Nonklasikal .....	12
<b>BAB III TATA KELOLA .....</b>	<b>20</b>
A. <i>Learning Journey</i> : Alur Pembelajaran .....	20
B. Mekanisme Penyelenggaraan Pembelajaran Nonklasikal .....	21
C. Monitoring Pelaksanaan .....	25
D. Evaluasi Pembelajaran Nonklasikal .....	30
E. Pemanfaatan LMS untuk Pembelajaran Nonklasikal .....	32
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>33</b>
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>	<b>35</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>36</b>
Lampiran A: Form <i>Coaching/ Mentoring</i> .....	36
Lampiran B: Contoh Desain Pembelajaran Nonklasikal .....	38
Lampiran C: Contoh Survei Kepuasan Peserta .....	42
Lampiran D: Format Sertifikat .....	43



# KATA PENGANTAR

Pengembangan sumber daya manusia aparatur menuntut pendekatan pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada penerapan nyata dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pembelajaran harus mampu mendorong perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja yang berdampak langsung pada capaian organisasi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi ASN yang dilakukan secara berkelanjutan agar tetap adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis dan kebutuhan organisasi. ASN dituntut untuk terus belajar melalui pendekatan yang relevan, kontekstual, serta terintegrasi dengan tugas jabatan dan proses kerja.

Dalam konteks Kementerian Kesehatan, agenda transformasi kesehatan menempatkan transformasi internal sebagai fondasi utama. Penguatan kompetensi ASN, manajemen kinerja individu, serta sistem penghargaan dan remunerasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tidak lagi hanya mengandalkan pembelajaran klasikal, tetapi diperluas melalui pembelajaran nonklasikal yang berbasis pengalaman nyata di tempat kerja, seperti coaching, mentoring, magang, pertukaran pegawai, dan berbagai bentuk pembelajaran berbasis praktik lainnya.

Pembelajaran nonklasikal memungkinkan ASN untuk belajar langsung dari pengalaman kerja, melakukan refleksi atas praktik yang dijalankan, memaknai pembelajaran secara mendalam, serta menerapkannya kembali dalam konteks tugas sehari-hari. Dengan pendekatan ini, proses belajar menjadi relevan dengan pekerjaan, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil, sekaligus mendorong tumbuhnya budaya belajar dan berbagi pengetahuan di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Buku panduan ini disusun sebagai acuan bagi unit kerja, pimpinan, dan ASN dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran nonklasikal secara sistematis dan selaras dengan arah Transformasi Kesehatan. Panduan ini bersifat dinamis dan akan terus dikembangkan serta disempurnakan secara berkelanjutan seiring dengan perkembangan kebijakan, kebutuhan organisasi, dan tantangan strategis yang dihadapi Kementerian Kesehatan. Diharapkan panduan ini dapat mendukung terwujudnya ASN Kementerian Kesehatan yang kompeten, profesional, adaptif, dan berdaya saing, sehingga mampu menjadi penggerak utama inovasi dan transformasi kesehatan nasional.

Akhir kata, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku panduan ini. Semoga panduan ini memberikan manfaat nyata dan menjadi rujukan dalam pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Kemenkes Hebat, Indonesia Sehat.  
Jakarta, Desember 2025

## **Dwi Meilani**

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi ASN  
Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

# BAB I

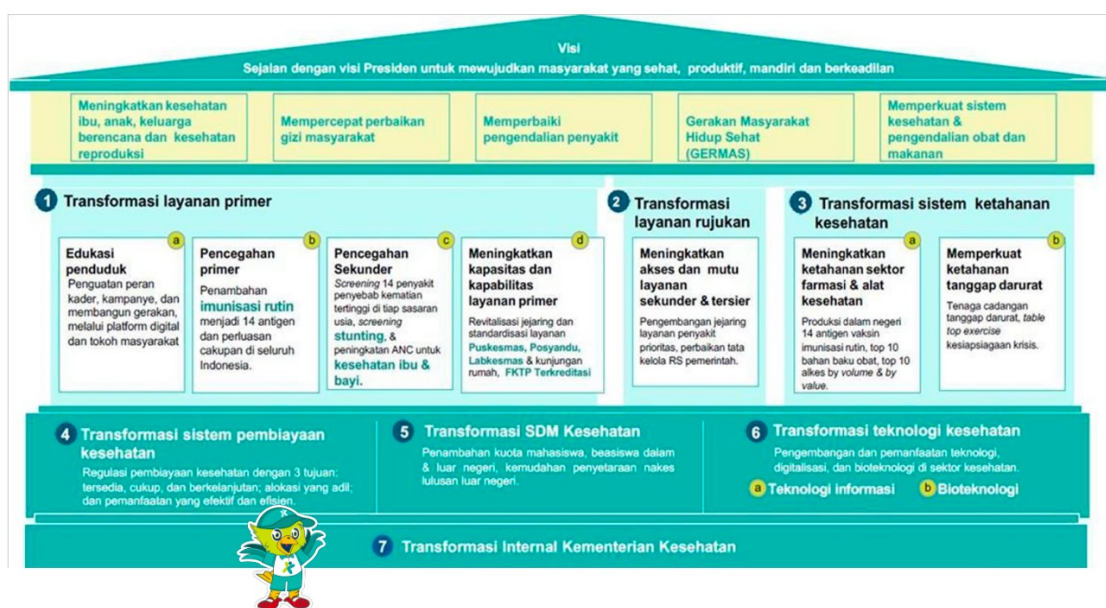
## LATAR BELAKANG

### A Gambaran Umum

Untuk mewujudkan visi

### "Masyarakat yang Sehat dan Produktif untuk Indonesia Emas 2025/2045"

sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra Kemenkes) 2025-2029, Kemenkes menetapkan Transformasi Kesehatan sebagai sebuah prioritas. Transformasi ini dirancang melalui enam pilar layanan yang meliputi layanan primer, layanan rujukan, sistem ketahanan kesehatan, pembiayaan kesehatan, SDM kesehatan, dan teknologi kesehatan. Visi utamanya adalah mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan. Namun demikian, pengalaman menghadapi tantangan kesehatan nasional dan global, termasuk pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa kesuksesan kebijakan dan infrastruktur sistem kesehatan bergantung pada kompetensi, ketangguhan, dan kemampuan adaptif sumber daya manusia di dalamnya. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan ke-enam pilar Transformasi Kesehatan sangat ditentukan oleh kesiapan internal organisasi yang menjalankannya.



Gambar 1. Transformasi Kesehatan Kementerian Kesehatan sebagai Pilar Pencapaian Visi "Masyarakat Sehat dan Produktif untuk Indonesia Emas 2025/2045"

Maka dari itu, Kemenkes menetapkan Transformasi Internal sebagai pilar ke-tujuh yang bersifat fundamental. Transformasi Internal Kemenkes mencakup antara lain perubahan budaya kerja menuju pelaksanaan tugas yang berorientasi pada hasil (*effective execution*), penerapan cara kerja baru yang inovatif, kolaboratif, dan fleksibel (*new ways of working*), serta penguatan orientasi pelayanan unggul (*service excellence*). Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi aparatur menjadi instrumen strategis untuk mendorong perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.



Gambar 2. Transformasi Internal Kementerian Kesehatan dan Peran Pengembangan Kompetensi ASN

Arah transformasi internal tersebut diperkuat oleh kerangka hukum nasional:

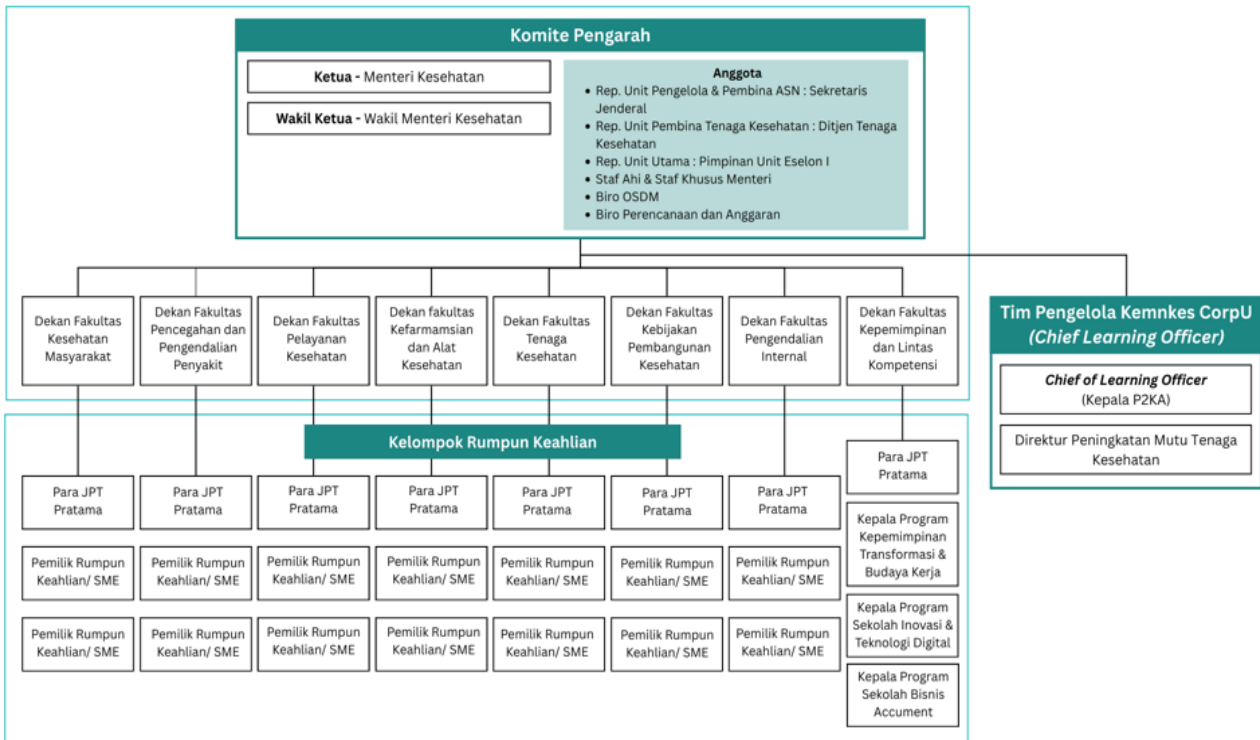
A

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan pengembangan kompetensi sebagai kewajiban ASN yang terintegrasi dengan kinerja dan pengembangan karier.

B

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang mewajibkan pemeliharaan dan peningkatan kompetensi SDM kesehatan secara berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi diposisikan sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa pimpinan dan pegawai memiliki kapasitas yang selaras dengan kebutuhan Transformasi Kesehatan dan Transformasi Internal. Untuk menjamin penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terintegrasi, Kemenkes membentuk Kementerian Kesehatan *Corporate University* (Kemenkes CorpU). Langkah ini sesuai dengan arahan pembentukan *corporate university* oleh K/L untuk pembelajaran bagi ASN nasional. Kemenkes CorpU dirancang sebagai ekosistem pembelajaran yang menghubungkan kebutuhan organisasi, pengembangan talenta, dan pembelajaran sepanjang hayat. Hal ini ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/1929/2024 tentang Kementerian Kesehatan Corporate University.



Gambar 3. Struktur Tata Kelola Kemenkes CorpU

Dalam peraturan di atas, Kemenkes CorpU didefinisikan sebagai suatu sistem pembelajaran terintegrasi yang dikelola oleh seluruh jajaran di Kemenkes. Hal ini digambarkan dalam struktur tata kelola (Gambar 3) dimana pembelajaran melibatkan berbagai aktor, terdiri atas Komite Pengarah, Kelompok Rumpun Keahlian, dan Tim Pengelola (*Chief Learning Officer / CLO*).



Gambar 4. Tim Pengelola Kemenkes CorpU

Tim Pengelola atau CLO terdiri dari Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) dan Direktorat Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Untuk pengembangan **kompetensi teknis kesehatan**, pengelolaan dilakukan oleh Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Sedangkan, pengembangan **kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis non kesehatan lainnya**, dikelola oleh P2KA.

Dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis non kesehatan lainnya P2KA bersinergi dengan **UPT Bidang Pelatihan** milik Kemenkes yang dikelolanya, sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan. Selain UPT Bidang Pelatihan Kemenkes, pembelajaran juga diselenggarakan oleh berbagai unit, seperti unit kerja, rumah sakit, poltekkes milik Kemenkes, serta mitra, yang bersama-sama membangun ekosistem pembelajaran berkelanjutan sesuai amanah Kemenkes Corpu.

Dalam implementasinya di Kemenkes, skema Kemenkes Corpu dirancang untuk mendukung Transformasi Internal dan Transformasi Kesehatan. Pembelajaran tidak hanya dimaknai sebagai pelatihan formal, tetapi sebagai bagian dari sistem pengembangan kinerja, talenta, dan budaya kerja ASN Kemenkes.

Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis dengan mengacu pada siklus pengembangan pembelajaran **ADDIE**, yang mencakup tahapan **analisis kebutuhan (Analyze)**, **perancangan (Design)**, **pengembangan (Develop)**, **pelaksanaan (Implement)**, dan **evaluasi (Evaluate)**. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap program pembelajaran dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi organisasi dan individu, relevan dengan konteks pekerjaan, serta dapat diukur efektivitas dan dampaknya.

Strategi pembelajaran dalam Panduan Pembelajaran Non-Klasikal ini mengacu pada pendekatan **70-20-10**, yang menekankan keseimbangan antara pembelajaran berbasis pengalaman, pembelajaran sosial, dan pembelajaran formal. Dalam pendekatan ini, **70 persen pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning)** dilaksanakan melalui penugasan nyata di tempat kerja, proyek strategis, praktik kerja, dan pemecahan masalah riil yang selaras dengan tugas dan fungsi peserta. **Sebanyak 20 persen pembelajaran sosial (social learning)** difasilitasi melalui interaksi dengan atasan, mentor, coach, rekan kerja, serta komunitas praktik, yang mendorong proses refleksi, berbagi pengetahuan, dan pembelajaran kolaboratif. Sementara itu, **10 persen pembelajaran formal** diselenggarakan melalui pelatihan terstruktur, kelas klasikal, maupun pembelajaran daring sebagai penguatan konsep dan kerangka berpikir.

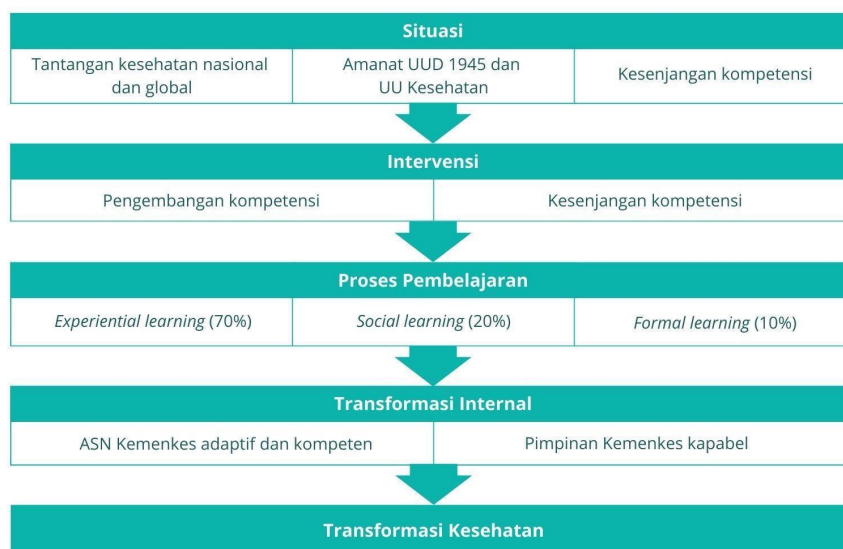
Dalam sistem pembelajaran terintegrasi, pembelajaran non-klasikal, yang mencakup pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran sosial, dirancang untuk melengkapi dan memperkuat pembelajaran klasikal, khususnya dalam mendukung penerapan hasil pembelajaran ke dalam pelaksanaan tugas sehari-hari serta interaksi kerja. Pendekatan 70-20-10 ini menempatkan **pembelajaran non-klasikal** mendominasi karena memungkinkan terjadinya integrasi pembelajaran dengan pelaksanaan tugas sehari-hari serta interaksi kerja yang nyata, sehingga mendorong penerapan langsung kompetensi yang diperoleh dan menghasilkan **perubahan perilaku kerja yang berkelanjutan**.

Pembelajaran terintegrasi digambarkan dalam kerangka pembelajaran Kemenkes *Corporate University*, mengacu pada kerangka pembelajaran ASN Corpu yang dirancang LAN RI. Seluruh proses pembelajaran didukung oleh pemanfaatan teknologi dan manajemen pengetahuan agar hasil pembelajaran, praktik baik, serta pengalaman kerja dapat terdokumentasi dan dibagikan. Dengan kerangka ini, pembelajaran di Kemenkes diarahkan untuk menghasilkan insan Kemenkes yang profesional, adaptif, kompeten, dan



Gambar 5. Kerangka Integrasi antar Ruang Lingkup Pembelajaran

Sebagai gambaran implementasi Pembelajaran Nonklasikal dalam pengembangan kompetensi terintegrasi Kementerian Kesehatan Corporate University, panduan ini disusun sebagai acuan bersama bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran nonklasikal secara sistematis dan berkelanjutan. Panduan ini diperlukan untuk memberikan arah strategis, prinsip dasar, serta kerangka pengelolaan pembelajaran nonklasikal yang terintegrasi dengan kebijakan pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan. Dengan adanya panduan ini, pelaksanaan pembelajaran nonklasikal diharapkan dapat selaras dengan tujuan Transformasi Kesehatan, mendukung penguatan budaya belajar organisasi, serta menghasilkan dampak nyata dan terukur terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi.



Gambar 6. Alur Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Kesehatan menuju Transformasi Kesehatan

## B Ruang Lingkup dan Tujuan

Panduan Pembelajaran Nonklasikal ini disusun sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pengembangan kompetensi nonklasikal bagi ASN Kementerian Kesehatan. Ruang lingkup buku ini masih berfokus pada pengembangan kompetensi manajerial, sosiokultural dan teknis non-kesehatan lainnya. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat diterapkan pada pengembangan kompetensi keteknisan.

Panduan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh bentuk pembelajaran nonklasikal dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Panduan ini bersifat dinamis dan akan terus dikembangkan serta disempurnakan secara berkelanjutan seiring dengan perkembangan kebijakan, kebutuhan organisasi, dan tantangan strategis yang dihadapi Kementerian Kesehatan.

Secara khusus, tujuan pembuatan panduan ini adalah untuk:

1. Memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstandar bagi unit kerja dalam menyelenggarakan pembelajaran nonklasikal agar selaras dengan kebutuhan organisasi, arah kebijakan Kementerian Kesehatan, serta agenda transformasi kesehatan.
2. Memastikan penerapan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman secara konsisten, sehingga ASN memperoleh pembelajaran yang kontekstual, aplikatif, dan relevan dengan tantangan kerja nyata.
3. Menyelaraskan pembelajaran nonklasikal dengan pengembangan kompetensi ASN, baik kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural, sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan serta kebutuhan unit kerja.
4. Mendukung perencanaan pembelajaran yang sistematis melalui kerangka ADDIE, mulai dari analisis kebutuhan (*Analyze*), desain (*Design*), pengembangan (*Develop*), implementasi (*Implement*), hingga evaluasi (*Evaluate*), sehingga kegiatan pembelajaran dapat dipertanggungjawabkan dan diukur efektivitasnya.
5. Mendorong terjadinya transfer pembelajaran ke tempat kerja, dengan memastikan bahwa hasil pembelajaran nonklasikal dapat diterapkan, direplikasi, dan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, kualitas layanan, serta capaian program kesehatan.

Melalui panduan ini, pembelajaran nonklasikal diharapkan menjadi instrumen strategis dalam membangun insan Kemenkes yang kompeten, adaptif, kolaboratif, dan berorientasi kinerja, serta mampu menjawab kebutuhan pembangunan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis.

# BAB II

## PENGEMBANGAN KEMAMPUAN NONKLASIKAL

### A Definisi

Pengembangan kemampuan nonklasikal adalah serangkaian kegiatan pembelajaran yang berlangsung di luar pengajaran formal (kelas atau pelatihan terstruktur) dan menekankan pembelajaran sosial (*social learning*) serta pembelajaran berbasis pengalaman kerja (*experiential learning*) yang terintegrasi dengan tugas sehari-hari. Merujuk pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kemampuan Secara Terintegrasi (*Corporate University*), pendekatan pembelajaran ASN mengintegrasikan berbagai jalur pembelajaran yang mengacu pada prinsip 70-20-10.

Model 70-20-10 ini tidak hanya sekedar komposisi angka, tetapi mencerminkan paradigma pembelajaran yang menekankan pentingnya pengalaman kerja dan pembelajaran sosial dalam pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

Bentuk Kegiatan			
Klasikal	<b>Pembelajaran Formal</b> 10%	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pendidikan</li><li>2. Pelatihan</li><li>3. Seminar/ Konferensi</li><li>4. Workshop / Lokarya</li><li>5. Kursus</li><li>6. Penataran</li><li>7. Bimbingan Teknis</li><li>8. Sosialisasi</li><li>9. E-learning</li><li>10. Pelatihan Jarak Jauh</li></ol>	Belajar melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.
	<b>Pembelajaran Berbasis Lingkungan Sosial</b> 20%	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coaching</li><li>2. Mentoring</li><li>3. Komunitas Belajar - Basis Kepakaran</li></ol>	Belajar melalui orang lain yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.
Non Klasikal	<b>Pembelajaran Berbasis Pengalaman</b> 70%	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Squad Team</li><li>2. Patok Banding</li><li>3. Magang</li><li>4. Detasering / Secondment</li><li>5. Pertukaran ASN</li><li>6. Bimbingan di Tempat Kerja</li><li>7. Komunitas Belajar (Problem Solving)</li><li>8. Pembelajaran Alam Terbuka (Outbound)</li></ol>	Belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan



Gambar 7. Prinsip 70-20-10 berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara

Pembelajaran nonklasikal perlu memiliki tujuan yang jelas sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, sehingga setiap kegiatan pembelajaran dapat berjalan efektif dan tujuan pembelajaran tercapai.

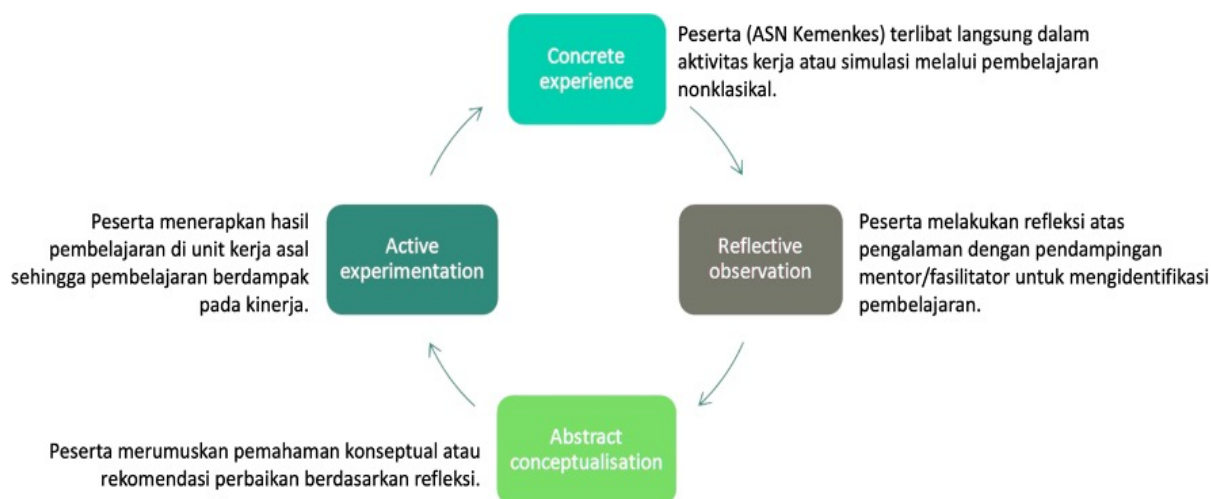
## B Tujuan Pembelajaran Nonklasikal

Pembelajaran nonklasikal diselenggarakan sebagai bagian dari Pengembangan Kemampuan ASN Kementerian Kesehatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pembelajaran ini bertujuan untuk memastikan peningkatan kemampuan ASN yang terencana, terukur, dan berdampak terhadap kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi.

Sesuai dengan Keputusan Kepala LAN No. 604 Tahun 2025 tentang Pedoman Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi, metode pembelajaran *experiential learning* maupun *social learning* dikedepankan apabila indikator disasar adalah keterampilan atau perilaku kerja. Maka, dapat dirumuskan tujuan pembelajaran nonklasikal sebagai berikut:

1. Mengembangkan kemampuan ASN secara utuh, meliputi kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural, melalui pengalaman belajar dari orang lain maupun pengalaman belajar langsung yang berbasis praktik kerja nyata.
2. Meningkatkan relevansi pembelajaran dengan kebutuhan unit kerja sehingga kemampuan yang diperoleh dapat segera diterapkan dan berkontribusi pada pencapaian target kinerja, program prioritas, dan agenda Transformasi Kesehatan.
3. Mendorong internalisasi nilai, etika kerja, dan budaya kinerja profesional, melalui keterlibatan aktif ASN dalam situasi kerja riil, simulasi, maupun interaksi antar individu, antar organisasi, baik lintas sektor dan lintas fungsi.
4. Memperkuat kapasitas adaptif dan kolaboratif ASN, termasuk kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, pemikiran analitis dan kritis, pemecahan masalah dan kreativitas dalam berpikir, serta kemampuan sosio-kultural dalam bekerja dan memberikan pelayanan kesehatan.
5. Mewujudkan proses pembelajaran yang berkelanjutan dan berdampak, dengan memastikan adanya refleksi terarah, pendampingan atau *mentoring*, serta mekanisme transfer pembelajaran ke unit kerja asal.

Model pembelajaran 70-20-10 dalam Kemenkes Corporate University diimplementasikan melalui Siklus Experiential Learning Kolb, di mana pembelajaran dimulai dari pengalaman nyata (*Concrete Experience*), dilanjutkan dengan refleksi sosial (*Reflective Observation*), penguatan konsep melalui pembelajaran formal (*Abstract Conceptualization*), dan penerapan kembali dalam konteks kerja (*Active Experimentation*) guna menghasilkan peningkatan kinerja dan dampak organisasi.



Gambar 8. Siklus Experiential Learning Kolb

## C Kompetensi ASN

Fokus pengembangan kompetensi ASN Kementerian Kesehatan diarahkan untuk mendukung transformasi kesehatan, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta penguatan kapabilitas pegawai agar mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi. Pengembangan kompetensi mengacu pada tiga kerangka utama, yaitu **kompetensi manajerial**, **kompetensi teknis**, dan **kompetensi sosial kultural**, atau biasa disebut mansoskul, sebagaimana diatur dalam **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara**.

Fokus pengembangan mansoskul mencakup:

1. Integritas
2. Pelayanan Publik
3. Pengembangan Diri dan Orang Lain
4. Mengelola Perubahan
5. Kerja sama
6. Komunikasi
7. Orientasi Pada Hasil
8. Pengambilan Keputusan
9. Perekat Bangsa

Kesembilan fokus pengembangan kompetensi sosial kultural (mansoskul), merupakan kompetensi perilaku yang paling efektif dikembangkan melalui pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman. Oleh karena itu, integrasi kompetensi mansoskul ke dalam pembelajaran nonklasikal menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan penguatan nilai, sikap, dan perilaku kerja ASN tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi terwujud dalam praktik nyata pelaksanaan tugas dan fungsi.

Dalam konteks pembelajaran nonklasikal, pengembangan diarahkan pada perwujudan arah yang telah ditetapkan ke dalam praktik kerja ASN sehari-hari, sehingga ASN memiliki kemampuan untuk secara nyata menampilkan nilai, sikap, dan cara kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi. Pembelajaran nonklasikal dalam panduan ini dirancang untuk memperkuat kemampuan tersebut melalui pengalaman langsung, interaksi sosial, dan refleksi atas praktik kerja, sehingga pengembangan yang dilakukan berdampak pada kinerja nyata di lingkungan kerja.

## D Integrasi Kemampuan Pembelajaran Nonklasikal



Gambar 9. Model Integrasi Kompetensi Pembelajaran Nonklasikal

Pembelajaran nonklasikal dipilih sebagai pendekatan utama karena mampu menjembatani kebutuhan penguatan kemampuan mansoskul dan internalisasi budaya kerja melalui pengalaman belajar yang kontekstual dan berbasis praktik kerja nyata.

Kemenkes memberikan perhatian khusus pada penguatan kemampuan manajerial dan sosial kultural berdasarkan hasil asesmen kapabilitas organisasi. Hasil asesmen menunjukkan bahwa kedua kemampuan tersebut masih membutuhkan peningkatan untuk memastikan ASN mampu bekerja lintas unit, berkolaborasi, mengelola perubahan, dan menghadapi dinamika lingkungan strategis.

Sembilan kemampuan tersebut akan dipetakan ke dalam beberapa kelompok sehingga relevan dan aplikabel dalam konteks pembelajaran nonklasikal. Pemetaan ini merujuk kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 38 Tahun 2017 sebagai dasar pemahaman atribut setiap kemampuan Mansoskul.

Selanjutnya, pemetaan kemampuan mansoskul tersebut dipadukan dengan Kebijakan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan tentang Budaya Kerja Kementerian Kesehatan. Integrasi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi ASN tidak hanya berlandaskan pada standar kemampuan jabatan, tetapi juga selaras dengan nilai, sikap, dan perilaku kerja yang menjadi identitas dan pedoman bersama ASN Kementerian Kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Dengan mengintegrasikan atribut kemampuan mansoskul dan nilai Budaya Kerja Kementerian Kesehatan, pengembangan kemampuan diarahkan pada pembentukan perilaku kerja yang berintegritas, kolaboratif, adaptif terhadap perubahan, serta berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik. Integrasi ini digambarkan dalam Model Integrasi Kemampuan Pembelajaran, yang menunjukkan keterkaitan antara standar kemampuan jabatan, nilai budaya kerja, dan pendekatan pembelajaran sebagai satu kesatuan yang saling memperkuat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **E** Bentuk Pembelajaran Nonklasikal

Dalam konteks kebijakan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kemenkes, pembelajaran nonklasikal dirancang untuk mendukung Transformasi Internal serta pencapaian tujuan Transformasi Kesehatan Nasional melalui insan Kemenkes yang **profesional, adaptif, kompeten, dan resilien**. Pendekatan ini berperan penting dalam memastikan kompetensi ASN tidak hanya dipelajari secara teori tetapi juga dirasakan dan dipraktikkan dalam konteks tugas sehari-hari.

Bentuk-bentuk pembelajaran nonklasikal dalam pengembangan kompetensi ASN mengacu pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, dalam kerangka Sistem Pembelajaran Pengembangan Kemampuan Terintegrasi (*Corporate University*) sebagaimana diatur dalam Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2023, bentuk-bentuk pembelajaran tersebut diimplementasikan melalui pendekatan 70-20-10. Pedoman teknis pelaksanaannya, termasuk pemetaan pembelajaran sosial (*social learning*) dan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), mengacu pada Keputusan Kepala LAN Nomor 605.

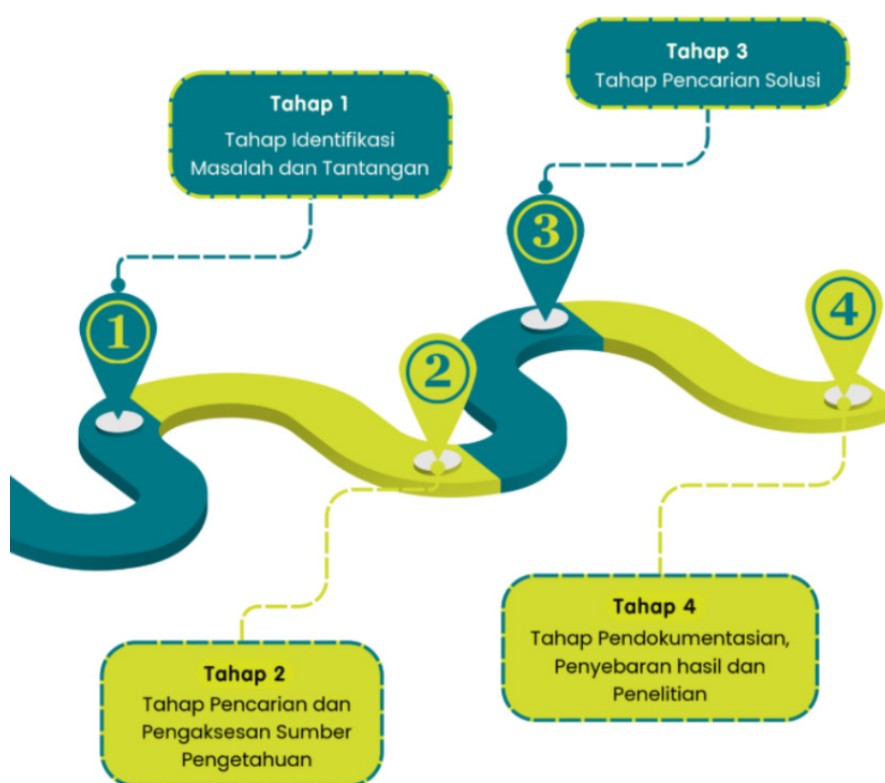
Untuk memudahkan pemetaan kompetensi, bentuk pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi 5 bentuk utama, yaitu:

1. Penugasan, berfokus pada pengembangan melalui pengalaman kerja nyata di lapangan untuk membangun profesionalitas dan resiliensi. Bentuk: *Squad Team*, *Secondment* / Detasering, Pertukaran Pegawai, dan Magang.
2. *Social Learning*, menekankan pada transfer pengetahuan melalui interaksi personal dan bimbingan. Bentuk: Coaching dan Mentoring.

### 3. Komunitas Belajar

- a. Komunitas Belajar Kepakaran: berfokus pada pengembangan keahlian spesifik/teknis profesi
- b. Komunitas Belajar *Problem Solving*: Berfokus pada penyelesaian kendala operasional organisasi. Jika dilakukan dalam single activity, seperti sharing session / webinar / workshop, maka dapat di rekognisi per pertemuan dan mengacu pada peraturan berlaku.

Tetapi apabila dilakukan dalam bentuk rangkaian kegiatan berkelanjutan, prosesnya mengacu pada alur pelaksanaan komunitas belajar sebagai berikut.



Gambar 10. Alur Pelaksanaan Komunitas Belajar *Problem Solving*

4. *Benchmarking* (Studi Banding), yaitu proses adaptasi praktik terbaik (*Best Practices*) dari organisasi mitra atau institusi kesehatan unggulan untuk memicu inovasi internal.
5. *Outbound*, merupakan pembelajaran luar ruang untuk mengasah soft skills, terutama dalam aspek adaptabilitas dan kerja sama tim dalam situasi yang dinamis.

Untuk rincian operasional mengenai pengertian, output yang diharapkan, tujuan, bobot Jam Pelajaran (JP), hingga komponen penugasan di LMS, dapat merujuk pada matriks di bawah ini.

## Matriks Bentuk Pembelajaran Nonklasikal

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian ( <i>Process</i> )	Output	Tujuan/ <i>Goals</i>	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
<b>Berbasis Lingkungan Sosial (<i>Social Learning</i>)</b>							
1	<i>Coaching</i>	<p>Bimbingan pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.</p> <p>Terintegrasi dengan program pelatihan atau <i>independent model coaching</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pendampingan teknis dan nonteknis</li> <li>▪ Solusi tantangan pekerjaan</li> <li>▪ Masukan terkait kinerja atau karier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru</li> <li>▪ Mendapatkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman</li> </ul>	<p>2 JP per 1 kali Maks. 2 kali per bulan untuk nasional</p> <p>4 JP per 1 kali Maks. 2 kali per bulan untuk internasional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulir <i>Coaching/ Mentoring</i> (Lampiran A.1)</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	<i>Coaching Career</i> JF Suncang
2	<i>Mentoring</i>	<p>Pembimbingan melalui transfer pengetahuan, keterampilan, informasi dengan fokus pada penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karier.</p> <p>Dapat dilakukan tatap muka maupun jarak jauh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pendampingan teknis dan nonteknis</li> <li>▪ Solusi tantangan pekerjaan</li> <li>▪ Masukan terkait kinerja atau karier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru</li> <li>▪ Mendapatkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman</li> </ul>	<p>2 JP per 1 kali Maks. 2 kali per bulan untuk nasional</p> <p>4 JP per 1 kali Maks. 2 kali per bulan untuk internasional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulir <i>Coaching/ Mentoring</i> (Lampiran A.1)</li> <li>▪ Laporan <i>project/ action plan/ tugas</i></li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	<p>Mentorship Internal JF Arsiparis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mentorship Internal JF Anjak</li> <li>▪ Mentorship Internal Penulisan Artikel Website Sekjen</li> <li>▪ Mentorship Eksternal JF Prahum</li> <li>▪ Mentorship Eksternal JF Suncang</li> </ul>

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian (Process)	Output	Tujuan/Goals	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
3	Komunitas Belajar Berdasarkan Kepakaran (CoP)	Perkumpulan beberapa orang pegawai yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku pegawai sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Sharing</i> pengetahuan</li> </ul>	Sesuai JP  Maks. 2 JP per hari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulir <i>Coaching/ Mentoring</i> (Lampiran A.1)</li> <li>Laporan <i>project/ action plan/ tugas</i></li> <li>Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorship Internal JF Arsiparis</li> <li>Mentorship Internal JF Anjak</li> <li>Mentorship Internal Penulisan Artikel Website Sekjen</li> <li>Mentorship Eksternal JF Prahum</li> <li>Mentorship Eksternal JF Suncang</li> </ul>
<b>Berbasis Pengalaman (<i>Experiential Learning</i>)</b>							
1	<i>Squad Team</i>	Metode pelaksanaan kerja berkelompok dan <i>competency-based</i> bersifat fleksibel serta dimungkinkan lintas unit kerja/ instansi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengalaman kerja kolaboratif berbasis kemampuan</li> <li>Peningkatan kemampuan melalui mekanisme tim <i>ad hoc</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penugasan yang memerlukan kecepatan penyelesaian, berasal dari pimpinan, atau memerlukan partisipasi Kemenkes</li> <li>Pembiasaan gaya kerja <i>agile, competency-based, fleksibel, dan kolaboratif</i></li> </ul>	Sesuai JP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surat tugas/SK Tim</li> <li>Laporan Pelaksanaan Tugas</li> <li>Dokumentasi</li> </ul>	Pelaksanaan penugasan tambahan lintas unit/organisasi yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Tim / Kelompok Kerja / Surat Tugas

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian ( <i>Process</i> )	Output	Tujuan/ <i>Goals</i>	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
2	Patok Banding	Perbandingan praktik terbaik	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemahaman <i>best practices</i></li> <li>▪ Perspektif baru dari instansi pembanding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memperkaya unit kerja dengan <i>best practice</i></li> <li>▪ Pemahaman mendalam <i>best practice</i> dari observasi langsung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 JP (Nasional)</li> <li>▪ 20 JP (Internasional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat Tugas</li> <li>▪ Laporan Pelaksanaan Tugas</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	
3	Magang/ <i>On-the-Job Training/ Job Shadowing</i>	Penugasan pegawai untuk terlibat dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil terhadap suatu pekerjaan ( <i>learning by doing</i> ) dalam jangka waktu tertentu dalam rangka mempelajari dan/ atau untuk menguasai dan meningkatkan keterampilan tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transfer pengetahuan dan keterampilan teknis</li> <li>▪ Pengalaman kerja praktis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Membangun 4 kemampuan inti dan teknis melalui keterlibatan aktif di situasi kerja</li> <li>▪ Pemahaman mendalam tentang SOP, mutu, dan praktik terbaik di lokus</li> <li>▪ Transfer pembelajaran yang lebih cepat</li> </ul>	20 JP (Nasional)  24 JP (Internasional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat Tugas/SK Tim</li> <li>▪ <i>Log Book</i> Harian/ Mingguan</li> <li>▪ Laporan Pelaksanaan Tugas</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	Magang kolaborasi Labkesmas

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian ( <i>Process</i> )	Output	Tujuan/ <i>Goals</i>	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
4	<i>Secondment</i> atau <i>Datasering</i>	Penugasan/penempatan peserta pada suatu instansi/ unit kerja maupun lintas instansi/lintas unit kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka pengayaan pengalaman dan pengembangan kompetensi dan/atau keahlian atau tujuan tertentu lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengalaman bekerja diluar instansi/ unit kerja baik nasional maupun internasional</li> <li>▪ Peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi</li> <li>▪ Pemahaman praktik nasional/ global, standar nasional/ <i>global health governance</i></li> <li>▪ Wawasan tentang ekosistem kerja nasional/global</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memenuhi kebutuhan Transformasi Kesehatan yang berkaitan dengan standar global</li> <li>▪ Membangun budaya kerja adaptif, kemahiran bahasa, komunikasi, diplomasi, dan pemahaman <i>global governance</i></li> </ul>	20 JP (nasional) dan ditambahkan  20% untuk kegiatan internasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat Tugas/SK Tim</li> <li>▪ <i>Log Book</i> Harian/ Mingguan</li> <li>▪ Laporan Pelaksanaan Tugas</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian ( <i>Process</i> )	Output	Tujuan/ <i>Goals</i>	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
5	Pertukaran Pegawai	<p>Penugasan peserta pada instansi lain di luar Kementerian Kesehatan, baik di instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan badan usaha milik negara/daerah maupun di perusahaan swasta, lembaga internasional dan instansi/lembaga lainnya, yang dilakukan secara imbal balik dalam jangka waktu tertentu.</p> <p>Pertukaran pegawai dilakukan dalam rangka pengayaan pengalaman dan pengembangan kompetensi dan/atau keahlian atau tujuan tertentu lainnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengalaman kerja lintas sektor</li> <li>▪ <i>Insight</i> tentang budaya kerja, tata kelola, kinerja sektor lain, dan praktik inovatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Membuka akses pembelajaran lintas sektor</li> <li>▪ Meningkatkan komunikasi lintas sektor</li> <li>▪ Menghasilkan insan Kemenkes yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi hasil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20 JP (Nasional)</li> <li>▪ 24 JP (Internasional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat Tugas/SK Penugasan</li> <li>▪ <i>Log Book</i> Harian/Mingguan</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	
6	Bimbingan di Tempat Kerja	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kapasitas meningkat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persiapan karir</li> <li>▪ Memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru</li> <li>▪ Mendapatkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 JP per 1 kali maks. 2 kali per bulan untuk nasional</li> <li>▪ 4 JP per 1 kali maks. 2 kali per bulan untuk internasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat tugas /SK Penugasan</li> <li>▪ Laporan Penugasan/<i>Learning Insight</i></li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	<i>Buddy Program</i>

No	Bentuk Pembelajaran	Pengertian ( <i>Process</i> )	Output	Tujuan/ <i>Goals</i>	Bobot JP	Komponen Penugasan LMS	Contoh Implementasi
7	Komunitas Belajar ( <i>Problem Solving</i> )	Komunitas berbasis kebutuhan/ kepentingan yang sejenis untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pertukaran pengetahuan dan pengalaman</li> <li>▪ Sarana mencari solusi bersama (<i>brainstorming</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menemukan solusi atas masalah pekerjaan</li> <li>▪ Membudayakan pembelajaran berkelanjutan</li> <li>▪ Membahas <i>lesson learned</i></li> <li>▪ Menggali potensi pengetahuan dan keterampilan masing-masing ASN Kemenkes</li> <li>▪ Wadah pengembangan kompetensi</li> </ul>	Maksimal 2 JP per hari dan ditambahkan 20% untuk kegiatan internasional	Jika dalam <i>single activity</i> seperti <i>sharing session/ webinar/ workshop</i> , maka dapat direkognisi per pertemuan dengan mengacu pada peraturan yang berlaku	CoP JF sejenis untuk menyelesaikan masalah
8	Pembelajaran Alam Terbuka ( <i>Outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi dan permainan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengalaman simulasi yang mengasah kemampuan</li> <li>▪ Kesadaran peran individu dalam tim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menguatkan kemampuan melalui simulasi</li> <li>▪ Membentuk pola pikir kolaboratif dan adaptif</li> </ul>	Sesuai JP untuk nasional dan ditambahkan 20% untuk internasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Surat tugas</li> <li>▪ Laporan Penyelenggaraan</li> <li>▪ Dokumentasi</li> </ul>	

# BAB III

## TATA KELOLA

### A *Learning Journey: Alur Pembelajaran*



Gambar 11. *Learning Journey* Pembelajaran Nonklasikal

Untuk memastikan setiap pengembangan kompetensi memberikan dampak nyata bagi organisasi, seluruh bentuk pembelajaran nonklasikal di lingkungan Kemenkes dilaksanakan melalui alur *Learning Journey* yang terintegrasi sebagai berikut:

1. Pembukaan/ Pembekalan, merupakan tahap awal untuk menyelaraskan persepsi dan tujuan pembelajaran melalui orientasi program, penetapan target belajar (*Learning Objective*), dan penyampaian aktivitas pembelajaran dari awal hingga akhir.
2. Pelaksanaan, merupakan tahap implementasi di mana pegawai menjalani proses pembelajaran sesuai metode nonklasikal.
3. Expose Hasil, yang memastikan bahwa pengetahuan tidak berhenti di individu, tetapi menjadi aset pengetahuan.
  - Media: Unggah dokumen hasil pembelajaran ke KMS (*Knowledge Management System*) Kemenkes.
  - Bentuk *Expose: lesson learned* dari proses pembelajaran nonklasikal dilakukan, *project / action plan* dari pembelajaran.
  - Tujuan: Agar pegawai lain dapat mengakses dan mempelajari hasil dari penugasan/ pembelajaran tersebut.

4. Penutupan / Rekognisi, yang merupakan tahap akhir untuk menutup proses pembelajaran dan memberikan penghargaan dalam bentuk sertipikan atas pengembangan kompetensi yang telah diselesaikan.

## B Mekanisme Penyelenggaraan Pembelajaran Nonklasikal



Gambar 12. Pendekatan Tata Kelola Pembelajaran Nonklasikal Kementerian Kesehatan

Pelaksanaan pembelajaran nonklasikal di lingkungan Kementerian Kesehatan dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan mandiri dan pendekatan kolaboratif. Kedua pendekatan ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas sekaligus memastikan keselarasan pengembangan kompetensi dengan kebijakan, standar, dan kebutuhan organisasi.

### 1. Pendekatan Mandiri

Pendekatan mandiri pembelajaran nonklasikal dilaksanakan oleh unit kerja dengan perencanaan dan pelaksanaan yang disesuaikan dengan tujuan dan sasaran unit atau satuan kerja, kebutuhan jabatan, serta hasil analisis kebutuhan pembelajaran.

Dalam konsep Kemenkes *Corporate University*, unit kerja merupakan bagian dari Kelompok Rumpun Keahlian dengan tujuan agar pembelajaran terintegrasi, sejalan dengan komitmen pimpinan selaku pemilik rumpun keahlian (*subject matter expert*), serta terkoordinasi dengan pengelola pembelajaran terintegrasi, yaitu P2KA untuk kompetensi manajerial dan sosiokultural dan Direktorat Mutu SDM Kesehatan untuk kompetensi teknis kesehatan.

Melalui pendekatan ini, unit kerja memiliki peran strategis dalam mendesain dan melaksanakan pembelajaran nonklasikal berbasis kebutuhan spesifik unit atau satuan kerja. Namun demikian, pemilik rumpun keahlian juga dapat berkolaborasi dengan Kampus Kemenkes Corpu (BBPK/ Bapelkes) yang menjadi mitranya.

### 2. Pendekatan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif dilaksanakan oleh P2KA bersama unit kerja pada pembelajaran nonklasikal

yang bersifat strategis untuk mendukung kebutuhan Kementerian Kesehatan, dengan perencanaan dan pelaksanaan yang disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi serta hasil analisis kebutuhan pembelajaran dalam rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi (Human Capital Development Plan/ HCDP).

Pada skema kolaboratif, P2KA berperan sebagai koordinator dan fasilitator yang menjembatani kebutuhan instansi, mendesain standar pembelajaran, memastikan kualitas desain, konsistensi proses, dan keberlanjutan dampak pembelajaran bersama unit-unit kerja terkait.

Dalam pendekatan ini, P2KA juga dapat berperan dalam memberikan penguatan kebijakan, penyelarasan model dan metode pembelajaran nonklasikal, serta dukungan penjaminan mutu pelaksanaan pembelajaran.

Model pendekatan kolaboratif dilaksanakan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. ruang lingkup pembelajaran
2. sasaran program pembelajaran
3. urgensi dan dampak pembelajaran
4. keterlibatan stakeholder
5. ketersediaan sumber daya

Model pendekatan kolaboratif ini juga dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan arahan pimpinan terkait pembelajaran strategis apa yang akan atau dibutuhkan untuk dilakukan. Model pendekatan pelaksanaan pengembangan kompetensi didapat dari hasil analisis kebutuhan pembelajaran yang dilaksanakan oleh unit kerja dikoordinasikan oleh P2KA sebagai pengelola pembelajar.

Melalui penerapan model pendekatan mandiri dan kolaboratif, tata kelola pembelajaran nonklasikal diharapkan mampu mengakomodasi kebutuhan spesifik unit kerja sekaligus menjaga konsistensi standar pengembangan kompetensi secara nasional. Sinergi antara penyelenggara dan P2KA menjadi kunci dalam mewujudkan pembelajaran nonklasikal yang adaptif, terintegrasi, dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja ASN dan organisasi.

Untuk memperjelas tata kelola dan alur manajemen pembelajaran nonklasikal, disusun bagan alur yang menggambarkan pembagian peran, tahapan proses, serta interaksi antar pemangku kepentingan. Bagan alur ini menggambarkan alur penyelenggaraan pembelajaran nonklasikal di Kementerian Kesehatan yang mengacu pada kerangka ADDIE (*Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate*). Kerangka ini digunakan baik pada pendekatan mandiri maupun kolaboratif.

Mekanisme	A	D	D	I	E
<b>Chief Learning Officer:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>P2KA</li> <li>Direktorat Mutu SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menetapkan kebijakan standar dan model pembelajaran.</li> <li>Menjaga keselarasan dengan strategi CorpU</li> </ul>			Monitoring dan evaluasi berkala	
<b>Penyelenggara:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>BBPK/ Bapelkes</li> <li>Satuan Kerja</li> <li>Unit Kerja</li> <li>Unit Pembina Jabatan Fungsional</li> </ul>	<b>Menyusun Kerangka Acuan Kegiatan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikasi kebutuhan kompetensi</li> <li>Penetapan rumusan masalah kerja nyata</li> <li>Penetapan tujuan pembelajaran</li> <li>Penetapan kriteria peserta</li> <li>Penetapan bentuk pembelajaran nonklasikal</li> </ul>	<b>Menyusun Rancangan Pembelajaran:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alur pembelajaran/ learning journey yang terdiri dari: pembukaan/ pembekalan, pelaksanaan, ekspose hasil, dan evaluasi</li> <li>Penetapan lokus</li> <li>Penetapan mentor/ fasilitator</li> <li>Perencanaan durasi dan JP</li> </ul>	<b>Pengajuan Buka Kelas di LMS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan panduan/ modul/ materi/ panduan/ penyusunan project peserta sesuai tujuan</li> <li>Penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi</li> <li>Penerbitan surat tugas peserta</li> </ul>	<b>Fasilitasi Pelaksanaan:</b> Pembukaan/ pembekalan awal Pelaksanaan Presentasi project/ ekspose hasil	Evaluasi dan rekognisi pembelajaran
<b>Lokus</b>			Mempersiapkan sarana pembelajaran	Memberikan fasilitasi dan bimbingan selama proses pembelajaran	

Mekanisme	A	D	D	I	E
<b>Peserta</b>				<b>Melaksanakan proses pembelajaran nonklasikal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengakses kelas LMS</li> <li>• Mengikuti seluruh rangkaian pembelajaran dengan baik</li> <li>• Menyusun rencana, mengimplementasikan dan mempresentasikan hasil <i>project/ action plan/ pelaksanaan tugas</i></li> <li>• Menyusun <i>Learning Insight</i></li> </ul>	
<b>Output</b>	Kerangka Acuan Kegiatan/ <i>Term of Reference</i>	Form Rencana Pembelajaran	Tersedianya kelas di LMS Plataran Sehat	Laporan <i>project/ action plan, Form Learning Insight, Form Coaching Mentoring</i> (jika ada sesi <i>coaching mentoring</i> )	Sertifikat pembelajaran

## C Monitoring Pelaksanaan

Untuk menjaga kualitas pengalaman belajar (*Learning Experience*) dan memastikan setiap tahapan *Learning Journey* berjalan sesuai standar, dilakukan monitoring terhadap dua aktor utama: Unit Penyelenggara dan Mitra/Lokus.

Monitoring ini menggunakan instrumen *Checklist* Standar Mutu yang berbasis pada kerangka 5M (*Man, Method, Material, Machine, Money*). Standar ini bukan sekadar inventarisasi aset, melainkan penilaian terhadap kesiapan fungsional dalam mendukung ketercapaian kompetensi.

### Kriteria Penyelenggara (*Checklist* Operasional Standar Mutu)

#### Man

- Terdapat tim pengelola kegiatan yang ditunjuk secara resmi sebagai penanggung jawab program.
- Terdapat mentor utama yang dapat membimbing peserta selama masa tugas dan menjadi PIC koordinasi dari sisi penyelenggara.
- Mampu melakukan *monitoring* dan pendampingan peserta selama kegiatan berlangsung.
- Memiliki kapasitas untuk melakukan evaluasi pembelajaran (Tahap 3 *Behaviour Evaluation* Kirkpatrick).

#### Method

- Metode pembelajaran yang diusulkan berbasis pengalaman nyata (*experiential learning*).
- Desain pembelajaran selaras dengan Transformasi Internal dan Transformasi Kesehatan serta mengacu pada kerangka manajemen pembelajaran ADDIE.
- Tersedia mekanisme *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan hasil pembelajaran (*lesson learned*).

## Material

- Memiliki dan mampu untuk menyusun modul pembelajaran nonklasikal yang kontekstual.
- Memiliki dan mampu untuk menyelenggarakan pembekalan bagi peserta dan mentor/fasilitator.
- Memiliki materi yang selaras dengan tujuan pembelajaran, kemampuan yang dikembangkan, dan prinsip *experiential* dan *social learning*.

## Machine

- Memiliki sarana pendukung yang sesuai dengan kebutuhan kegiatan.
- Memiliki akses komunikasi dan koordinasi selama masa perjanjian.
- Terdapat sistem kerja yang memungkinkan pelaksanaan pembelajaran, pendampingan, dan penerapan *action plan*.
- Dukungan teknologi jika diperlukan.

## Money

- Memiliki ketersediaan anggaran yang memadai atau sumber pendanaan yang jelas.
- Menyusun Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang realistis dan transparan.
- Skema pembiayaan disepakati sejak awal (mandiri/kolaboratif).
- Tidak bergantung pada anggaran yang belum disahkan.
- Biaya penyelenggaraan proporsional dengan manfaat dan objektif pembelajaran.

### Kriteria Lokus (*Checklist* Operasional Standar Mutu)

## Man

- Pimpinan/unit lokus memberi izin dan dukungan
- Terdapat penanggung jawab/*contact person* di lokus
- Terdapat *mentor*/fasilitator di lokus

## Method

- Keahlian lokus selaras dengan prioritas dan arah kebijakan Transformasi Internal dan Transformasi Kesehatan.
- Lokus memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan pembelajaran.
- Aktivitas kerja di lokus memungkinkan pembelajaran berbasis pengalaman.
- Tantangan atau isu di lokus nyata dan dapat dijadikan bahan belajar.
- Output* atau *action plan* dapat dikembangkan dan diimplementasikan di lokus.
- Ada ruang untuk refleksi, diskusi, dan umpan balik
- Tersedia mekanisme *monitoring*, evaluasi, dokumentasi, dan pelaporan yang menunjukkan dampak pembelajaran pada individu, unit kerja, dan organisasi.

## Material

- Terdapat isu, proses, atau tantangan nyata sebagai bahan belajar
- Data/informasi/perlengkapan praktikum yang dibutuhkan dapat diakses
- Bahan belajar relevan dengan kebutuhan pembelajaran peserta
- Output* pembelajaran dibutuhkan oleh lokus

## Machine

- Sarana kerja dasar tersedia (Ruang, waktu, akses komunikasi).
- Sistem kerja memungkinkan pelaksanaan pembelajaran dan penerapan *action plan*.
- Dukungan teknologi minimal tersedia (jika diperlukan).
- Tidak ada kendala signifikan dari sisi fasilitas.

## Money

- Kegiatan dapat dilaksanakan tanpa biaya tambahan signifikan.
- Jika ada biaya, dukungan sumber daya jelas dan disepakati.
- Tidak bergantung pada anggaran yang belum tersedia.
- Efisien dan sebanding dengan manfaat pembelajaran.

Paralel dengan pelaksanaan rangkaian kegiatan pembelajaran, P2KA bertugas melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala. Monitoring dan evaluasi ini dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu Observasi Langsung, Koordinasi dengan Instansi, dan Laporan Mandiri, serta disesuaikan dengan bentuk pembelajaran nonklasikal yang diselenggarakan. Dengan mekanisme ini, capaian pada setiap level evaluasi Kirkpatrick dapat dikumpulkan secara bertahap dan berkelanjutan.



Gambar 13. Pendekatan Monitoring dan Evaluasi Pembelajaran Nonklasikal

## C Evaluasi Pembelajaran

### 1. Ketercapaian Tujuan Pembelajaran

Sebagaimana yang kita ketahui, kegiatan evaluasi merupakan bagian yang sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari suatu pembelajaran nonklasikal tercapai. Kedua jenis pendekatan yang sudah dijabarkan diatas menggunakan kerangka evaluasi yang sama, yaitu *Kirkpatrick's Four Level Evaluation*. Empat level evaluasi dalam model Kirkpatrick meliputi:

**Tabel 1.**  
**Evaluasi Pembelajaran Nonklasikal (Model Kirkpatrick)**

<b>Evaluasi</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Instrumen</b>
<i>Level 1 Reaction</i>	Mengukur reaksi Pembelajaran nonklasikal terhadap kegiatan yang diikuti	Survei kepuasan
<i>Level 2 Learning</i>	Mengevaluasi pemahaman materi dan mengetahui dampak pembelajaran terhadap diri sendiri	<i>Pretest dan post-test</i>
<i>Level 3 Behaviour</i>	Mengetahui penerapan pengetahuan dan keterampilan di pekerjaan atau dampak pembelajaran terhadap unit kerja	Dialog dengan ASN Kemenkes untuk mengevaluasi penerapan hasil pembelajaran
<i>Level 4 Result</i>	Memahami dampak perubahan perilaku terhadap produktivitas organisasi dan memfasilitasi pelaporan <i>Behaviour Evaluation</i>	<i>Monitoring</i> berkelanjutan

Keempat level evaluasi dalam Model Kirkpatrick tersebut tidak berdiri sebagai aktivitas yang terpisah di akhir program, melainkan terintegrasi dalam keseluruhan siklus pembelajaran. Untuk memastikan bahwa proses dan dampak pembelajaran dapat terpantau secara berkelanjutan, evaluasi perlu dilengkapi dengan mekanisme monitoring yang sistematis sejak tahap pelaksanaan.

## 2. Penerbitan Sertifikat

Monitoring dan evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai efektivitas pembelajaran, tetapi juga menjadi dasar bagi rekognisi formal atas capaian peserta. Hasil pemantauan proses dan evaluasi pembelajaran memastikan bahwa peserta telah mengikuti kegiatan secara sah serta mencapai capaian pembelajaran yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil tersebut, pembelajaran nonklasikal dapat direkognisi dalam bentuk penerbitan sertifikat dan konversi Jam Pelajaran (JP). Proses rekognisi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu manual dan melalui LMS Plataran Sehat dengan perbandingan sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Perbandingan Proses Rekognisi Manual dan LMS Plataran Sehat**

<b>Aspek Perbandingan</b>	<b>Manual</b>	<b>LMS Plataran Sehat</b>
Penerbitan sertifikat otomatis pasca kegiatan	Tidak	Ya
Integrasi dengan Portal (Pengembangan Diri Mandiri) PDM/ sistem informasi pengembangan kompetensi	Tidak	Ya
Pembuatan kelas pembelajaran nonklasikal di LMS	Tidak	Ya
Penandatanganan sertifikat	Pimpinan Unit Kerja	Direktur Jenderal SDM

Penerbitan sertifikat secara manual oleh penyelenggara dilakukan dengan mengikuti format sertifikat yang telah ditentukan (Lampiran A.2: Format Sertifikat). Setelah sertifikat diberikan, peserta perlu mengunggah sertifikat pembelajaran tersebut pada bagian Profil di Portal e-office masing-masing agar pembelajaran nonklasikal yang telah dilaksanakan terdokumentasi dalam PDM/ sistem informasi pengembangan kompetensi.

## **E** Pemanfaatan LMS untuk pembelajaran Nonklasikal

LMS Plataran Sehat dapat dimanfaatkan sebagai sarana dalam pelaksanaan kegiatan.

→ P2KA untuk Manajerial, Sosial Kultural dan Non Teknis Kesehatan.

→ Teknis kesehatan ke Ditjen SDMK sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan pembelajaran nonklasikal serta memastikan tata kelola yang terstandar, pemanfaatan LMS Plataran Sehat dilaksanakan dengan mengacu pada Surat Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (P2KA) Nomor HK.02.03/A.XI/164/2026 tentang Penetapan Pengampunan Balai dalam Pengelolaan Pembelajaran.

Melalui kebijakan tersebut, masing-masing Balai ditetapkan sebagai pengampu bagi satuan kerja atau rumpun keahlian tertentu. Pengampunan ini mencakup fasilitasi penyelenggaraan pembelajaran, termasuk pengelolaan kelas pada LMS Plataran Sehat.

Dengan adanya pengaturan ini, satuan kerja atau pihak penyelenggara tidak lagi mengajukan permohonan pembukaan kelas LMS secara langsung kepada P2KA, melainkan berkoordinasi dengan Balai sesuai dengan pengampuannya.

No	Balai Pengampu	Cakupan Pengampunan
1	Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan</li> <li>Inspektorat Jenderal</li> </ul>
2	Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit</li> <li>Direktorat Jenderal Farmasi dan Alat Kesehatan</li> </ul>
3	Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas</li> <li>Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan</li> </ul>
4	Balai Pelatihan Kesehatan Semarang	Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan
5	Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang	Sekretariat Jenderal
6	Balai Pelatihan Kesehatan Batam	Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
7	Balai Pelatihan Kesehatan Mataram	Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia Kesehatan

Setelah menyusun rencana pembelajaran nonklasikal, selanjutnya pihak penyelenggara dapat mengajukan pembukaan kelas LMS dengan prosedur sebagai berikut:

1. Pengajuan permohonan pembukaan kelas LMS disampaikan kepada Balai pengampu sesuai dengan cakupan pengampuan yang telah ditetapkan.
2. Balai pengampu akan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen dan memfasilitasi pembuatan kelas pada LMS Plataran Sehat.
3. Setelah disetujui, kelas LMS diaktifkan dan dapat digunakan untuk pelaksanaan pembelajaran, termasuk monitoring dan evaluasi.
4. Pelaksanaan dan pelaporan kegiatan dilakukan oleh penyelenggara dengan tetap berkoordinasi dengan Balai pengampu.

Tata cara pemanfaatan LMS untuk Pembelajaran Non Klasikal ini dapat berubah sesuai dengan pengembangan sistem yang berlaku.



# BAB IV

---

## PENUTUP

Pembelajaran nonklasikal merupakan bagian integral dari sistem pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan yang dirancang untuk menjawab kebutuhan organisasi yang semakin dinamis dan kompleks. Melalui pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran sosial, ASN didorong untuk tidak hanya memahami konsep dan kebijakan, tetapi juga mampu menerapkannya secara nyata dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Panduan Pembelajaran Nonklasikal ini disusun sebagai kerangka acuan bersama dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran nonklasikal secara terarah, sistematis, dan terintegrasi dengan kebijakan pengembangan kompetensi ASN, Kementerian Kesehatan Corporate University, serta agenda Transformasi Kesehatan dan Transformasi Internal. Panduan ini menempatkan pembelajaran sebagai instrumen strategis untuk mendorong perubahan perilaku kerja, peningkatan kinerja individu, dan penguatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi pembelajaran nonklasikal sangat bergantung pada komitmen dan peran aktif seluruh pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan sebagai role model dan penggerak pembelajaran, unit kerja sebagai penyelenggara dan lokus pembelajaran, hingga ASN sebagai pembelajar yang reflektif dan bertanggung jawab atas pengembangan kompetensinya. Sinergi antar aktor tersebut menjadi kunci dalam membangun ekosistem pembelajaran yang kolaboratif, relevan, dan berdampak nyata.

Panduan ini bersifat dinamis dan terbuka untuk terus dikembangkan serta disempurnakan seiring dengan perkembangan kebijakan, kebutuhan organisasi, inovasi metode pembelajaran, serta hasil evaluasi pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itu, masukan, praktik baik, dan pembelajaran dari implementasi pembelajaran nonklasikal di berbagai unit kerja diharapkan dapat menjadi bagian dari proses perbaikan berkelanjutan panduan ini.

Sebagai bagian dari penguatan Kementerian Kesehatan Corporate University, pembelajaran nonklasikal diarahkan untuk menjadi fondasi dalam membangun Kementerian Kesehatan sebagai *Learning Organization*. Organisasi pembelajar ditandai oleh kemampuan seluruh insan di dalamnya untuk terus belajar dari pengalaman, berbagi pengetahuan, melakukan refleksi kolektif, serta mengadaptasi cara kerja secara berkelanjutan dalam menghadapi perubahan dan tantangan strategis. Melalui penerapan pembelajaran nonklasikal yang terintegrasi dengan kinerja, dialog kinerja, dan pengelolaan talenta, Kementerian Kesehatan diharapkan tidak hanya mampu meningkatkan kapasitas individu ASN, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi secara menyeluruh dalam menghasilkan kebijakan dan layanan kesehatan yang inovatif, responsif, dan berkelanjutan.

Akhirnya, melalui penerapan panduan ini secara konsisten dan berkesinambungan, pembelajaran nonklasikal diharapkan menjadi pengungkit utama dalam mewujudkan ASN Kementerian Kesehatan yang kompeten, profesional, adaptif, berorientasi kinerja, serta mampu berperan aktif sebagai penggerak transformasi kesehatan nasional.

# DAFTAR REFERENSI

Asridiana, dan Ira Yulita. "Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN Pada Pelatihan Non Klasikal Melalui Program Outbound Corporate University (Outbound CU)." *Prosiding PITNAS Widyaiswara* 1 (2024): hlm. 317-27.

Beard, Colin, dan John P. Wilson. *Experiential Learning: A Best Practice Handbook for Educators and Trainers*. Kogan Page, 2006.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Learning Journey Pelatihan Manajerial Leader Batch 2 - 2024*. Jakarta, 2024.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Pedoman Pelaksanaan Coaching & Mentoring Kementerian Kesehatan*. Jakarta, 2024.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Pedoman Pelaksanaan Community of Practice*. Jakarta, 2025.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. *Peraturan Menteri PAN RB RI Nomor 37 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.

Kolb, David A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learnings and Development*. London, 1984.

Lembaga Administrasi Negara. *Keputusan Kepala Lan No. 604 Tahun 2025 tentang Pedoman Rencana Pengembangan Kompetensi Tingkat Instansi*.

Lembaga Administrasi Negara. *Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.

Massari, Gianina-Ana, Miron, Florentina-Manuela, dan Violeta Kamantauskiene. *A Handbook on Experiential Education: Pedagogical Guidelines for Teachers and Parents*. Editura Universităţii Alexandru Ioan Cuza din Iaşi, 2016.

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes. *Kementerian Kesehatan Corporate University*. Batam, 2025.

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes. *Laporan Kinerja: Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kemenkes 2024*. Jakarta, 2024.

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes. *Program Magang Kolaborasi Kepemimpinan Transformatif dalam Pemanjangan Mutu Eksternal Labkesmas*. Jakarta, 2025.

Pusat Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes. *Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN Kemenkes*. Jakarta, 2024.

# LAMPIRAN

## Lampiran A Form Coaching/ Mentoring

### FORMULIR COACHING / MENTORING DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

Peserta / Coachee / Mentee		Coach / Mentor	
Unit Utama :		Unit Utama :	
Unit Kerja :		Unit Kerja :	
Nama :		Nama :	
NIP :		NIP :	
Jabatan :		Jabatan :	

#### A Perencanaan

No	Area Pengembangan	Goal/Tujuan	Indikator Keberhasilan	Aktivitas / Kegiatan / Tugas
1				
2				
3				

#### Dukungan

Mentor, Unit Kerja, lainnya

## B Pelaksanaan

Sesi	Tanggal	Agenda	Catatan/Kesimpulan	RTL	JP
1					2
2					2
3					2
dst					dst
<b>Total Jam Pelajaran</b>					

## C Evaluasi

Deskripsi Ketercapaian Tujuan	Kesimpulan
	<input type="checkbox"/> Di atas Ekspektasi
	<input type="checkbox"/> Sesuai Ekspektasi
	<input type="checkbox"/> Di bawah Ekspektasi
	Catatan

Dengan ini, saya menyatakan telah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui metode *coaching/mentoring* sesuai yang tertera pada formulir ini.

Mentee (Tdt) (Nama Lengkap)	Mentor (Tdt) (Nama Lengkap)
Mengetahui, (Kepala Unit Kerja) (Tdt) (Nama Lengkap)	

**DESAIN PEMBELAJARAN NONKLASIKAL**

..... (1)

Identitas Kegiatan	
Bentuk Pembelajaran Nonklasikal	..... (2)
Pelaksanaan Kegiatan	..... (3)
Lokasi Kegiatan	..... (4)
Bobot Jam Pelajaran	..... (5)
Unit Penyelenggara	..... (6)
Tanggal Pengajuan	..... (7)
Kontak PIC Penyelenggara	..... (8)

**A. Latar Belakang**

.....  
..... (9)

**B. Tujuan Pembelajaran**

.....  
..... (10)

**C. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi**

.....  
..... (11)

## D. Peserta

.....
..... (12)

## E. Mentor/ Fasilitator Kegiatan

.....
..... (13)

## F. Rancangan Alur Pembelajaran Nonklasikal

<i>Learning Journey</i>	Tanggal & Waktu	Mekanisme
Pembukaan/ pembekalan	..... (14)	..... (15)
Pelaksanaan	..... (14)	..... (15)
Ekspose Hasil & Evaluasi	..... (14)	..... (15)
Penutupan	..... (14)	..... (15)

Metode Evaluasi: ..... (16)

## G. Penetapan Lokus

Satuan Kerja/ Institusi	..... (17)
Lokasi	..... (18)
Alasan Pemilihan Lokus	..... (19)
Mentor Lokus (opsional)	..... (20)
Kontak PIC Lokus	..... (21)

## H. Tools Pembelajaran

Perangkat Pembelajaran	..... (22)
Instrumen Pembelajaran dan Monitoring	..... (23)
Sistem/ Platform	..... (24)

## I. Checklist Persiapan Pembelajaran Nonklasikal

<b>Persiapan Pembekalan</b> <input type="checkbox"/> Surat undangan peserta <input type="checkbox"/> Surat undangan mentor <input type="checkbox"/> Bahan/paparan pembekalan <input type="checkbox"/> Link zoom (apabila daring) <input type="checkbox"/> ....	<b>Pemilihan Lokus/ Mitra</b> <input type="checkbox"/> Surat permohonan menjadi lokus <input type="checkbox"/> Surat permohonan fasilitasi kegiatan pembelajaran <input type="checkbox"/> ...
<b>Penunjukkan Mentor</b> <input type="checkbox"/> Surat permohonan mentor <input type="checkbox"/> SK/ Surat Tugas <input type="checkbox"/> ....	<b>Penyiapan Peserta</b> <input type="checkbox"/> Surat permohonan rekomendasi peserta <input type="checkbox"/> Surat pemanggilan peserta <input type="checkbox"/> Surat Tugas <input type="checkbox"/> ....
<b>Kelengkapan Program Pembelajaran</b> <input type="checkbox"/> TOR/KAK kegiatan <input type="checkbox"/> Tools pembelajaran ....	

Menyetujui,  
Kepala Unit Kerja

Tempat, .....  
Penyelenggara

(Nama Atasan Langsung)  
NIP .....

(Nama Pegawai)  
NIP .....

## PETUNJUK PENGISIAN FORMAT DESIGN PEMBELAJARAN NONKLASIKAL

No	Uraian
(1)	Diisi dengan judul kegiatan pembelajaran nonklasikal
(2)	Diisi dengan memilih salah satu bentuk pembelajaran nonklasikal: <i>Squad Team, Benchmarking/ Patok Banding, Secondment/Datasering, Pertukaran Pegawai, Coaching/ Mentoring, Community of Practice, Outbound</i>
(3)	Diisi waktu pelaksanaan kegiatan dari mulai pembekalan sampai penutupan
(4)	Diisi lokasi pelaksanaan kegiatan baik yang daring maupun luring
(5)	Diisi jumlah total bobot jam pelajaran nonklasikal
(6)	Diisi unit penyelenggara pembelajaran nonklasikal
(7)	Diisi tanggal pengajuan kegiatan pembelajaran ke P2KA
(8)	Diisi nama jelas dan nomor handphone aktif yang dapat dihubungi
(9)	Diisi dengan problem statement yang menjelaskan tentang gambaran kondisi saat ini, permasalahan/kesenjangan/ <i>gap</i> , dampak jika tidak ditangani, urgensi solusi, dan kompetensi apa yang diprioritaskan
(10)	Diisi dengan 3-5 poin tujuan terukur yang dirumuskan secara SMART
(11)	Diisi dengan ringkasan TNA atau analisis kebutuhan kompetensi mansoskul maupun teknis
(12)	Mencantumkan jumlah peserta, kriteria, dan daftar peserta
(13)	Mencantumkan jumlah peserta, kriteria, dan daftar mentor
(14)	Diisi dengan tanggal dan waktu masing-masing pelaksanaan sesi kegiatan
(15)	Diisi dengan metode luring atau daring pada setiap sesi kegiatan
(16)	Diisi dengan metode evaluasi yang digunakan
(17)	Diisi dengan satuan kerja/ institusi yang menjadi lokus
(18)	Diisi dengan alamat lengkap lokus
(19)	Diisi dengan justifikasi pemilihan lokus
(20)	Diisi dengan data mentor lokus apabila ada
(21)	Diisi nama jelas dan nomor handphone aktif yang dapat dihubungi
(22)	Diisi dengan perangkat pembelajaran yang digunakan Misalnya: modul pembelajaran, bahan tayang/ <i>slide, handout</i> , video pembelajaran, studi kasus, bahan bacaan
(23)	Diisi dengan form pembelajaran nonklasikal (wajib) Juga dapat ditambahkan instrumen lainnya sesuai kebutuhan seperti: lembar refleksi, instrumen evaluasi, <i>pre-test/post-test</i> , rubrik penilaian, form monitoring
(24)	Diisi dengan platform yang digunakan dengan LMS atau manual

### SURVEI KEPUASAN PESERTA

Evaluasi Pembelajaran Nonklasikal (Level 1 Kirkpatrick)

No	Butir Pertanyaan	Ya/Setuju	Tidak/ Tidak Setuju
<b>Kesesuaian dengan Ekspektasi dan Kebutuhan</b>			
1	Kegiatan pembelajaran ini sesuai dengan ekspektasi saya sebelum mengikuti kegiatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Topik dan aktivitas pembelajaran relevan dengan tugas dan peran saya di unit kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Kegiatan ini menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi saya saat ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pengalaman Pembelajaran</b>			
4	Metode pembelajaran yang digunakan membuat saya terlibat aktif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Aktivitas yang dilakukan memberikan pengalaman belajar yang bermakna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Interaksi dengan fasilitator/mentor/rekan peserta mendukung proses belajar saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kualitas Pelaksanaan</b>			
7	Tujuan kegiatan disampaikan dengan jelas sejak awal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Alur dan pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik dan terstruktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Waktu pelaksanaan kegiatan dimanfaatkan secara efektif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Persepsi Manfaat</b>			
10	Saya memperoleh wawasan, keterampilan, atau perspektif baru dari kegiatan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Kegiatan ini membantu saya memahami cara kerja/praktik yang lebih baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Saya merasa lebih siap untuk mencoba menerapkan hasil pembelajaran dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kepuasan Umum</b>			
13	Secara keseluruhan, saya puas terhadap kegiatan pembelajaran ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya bersedia merekomendasikan kegiatan pembelajaran serupa kepada rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pertanyaan Terbuka</b>			
15	Bagian paling bermanfaat dari kegiatan ini adalah ... Jawaban:		
16	Hal yang perlu diperbaiki dari kegiatan ini adalah ... Jawaban:		
17	Saran atau masukan untuk peningkatan pembelajaran ke depan ... Jawaban:		



# SERTIFIKAT

Nomor:

Diberikan Kepada:

**[Nama Lengkap dengan Gelar]**

Atas partisipasinya sebagai **[peran]** dalam **[nama kegiatan]** yang diselenggarakan pada **[tanggal penyelenggaraan]** dengan jumlah **[jumlah jp]** Jam Pelajaran.

[Tempat, tanggal, bulan, tahun]

**[Nama Pejabat beserta Gelar]**

[Jabatan]

*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN*



## Rincian Pembelajaran

Nama Kegiatan:	
Peserta	Mentor/ Coach/ Fasilitator*
Nama : NIP : Pangkat/Gol : Jabatan : Unit Kerja :	Nama : NIP : Pangkat/Gol : Jabatan : Unit Kerja :
Sesi Pembelajaran Nonklasikal ** 1.... 2.... 3.... dst	
Judul Project :	

[Tempat, tanggal, bulan, tahun]

**[Nama Pejabat beserta Gelar]**

[Jabatan]

\*) Jumlah dan peran dapat disesuaikan dengan kebutuhan

\*\*) Sesi pembelajaran dapat disesuaikan dengan bentuk pembelajaran yang dilaksanakan

# PANDUAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBELAJARAN NONKLASIKAL



Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur, Lantai 3  
Jl. Hang Jebat III Blok F3, RT.5/RW.8, Gunung, Kebayoran Baru  
Jakarta Selatan 12120

[corpu.kemkes.go.id](http://corpu.kemkes.go.id)