



**PERATURAN MENTERI KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
NOMOR : PM.07/DL.107/MKP/2011
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI
DI SEKTOR PARIWISATA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja di sektor pariwisata, perlu diselenggarakan pelatihan berbasis kompetensi;
 - b. bahwa untuk penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi di sektor pariwisata perlu pedoman penyelenggaraan yang menjadi panduan bagi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi di sektor pariwisata;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas perlu menetapkan Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Sektor Pariwisata;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4966);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

4. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
5. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
6. Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.17/HK.001/MKP-2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kebudayaan dan Pariwisata sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.07/HK.001/MKP-2007;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **PERATURAN MENTERI KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI SEKTOR PARIWISATA.**
- PERTAMA : Pelatihan berbasis kompetensi di sektor pariwisata diselenggarakan sesuai dengan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA merupakan panduan bagi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi di sektor pariwisata.
- KETIGA : Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Januari 2011

MENTERI KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA,



Jero Wacik
Ir. JERO WACIK, SE

Lampiran : Peraturan Menteri Kebudayaan
dan Pariwisata
Nomor : PM.07/DL.107/MKP/2011
Tanggal : 17 Januari 2011

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Globalisasi membawa implikasi pada perubahan-perubahan yang mendasar dalam lingkungan bisnis yang menyebabkan pergeseran paradigma dan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan fungsi sumber SDM sebagai prioritas.

Perilaku SDM yang berkecimpung di bidang jasa, akan sangat mempengaruhi citra dari suatu produk yang ditawarkan. Salah satu tuntutan globalisasi adalah daya saing ekonomi, yang baru akan terwujud bila didukung oleh SDM yang handal. Realitas globalisasi inilah yang membawa sejumlah implikasi bagi pengembangan SDM pariwisata di Indonesia.

Tuntutan kompetisi global dalam mempersiapkan SDM pariwisata yang profesional merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan daya saing kepariwisataan Indonesia.

Salah satu dari empat belas (14) penilaian dalam Index Daya Saing Perjalanan dan Pariwisata (*Travel and Tourism Competitiveness In Respective Pillar*) yang mempengaruhi daya saing kepariwisataan Indonesia adalah mutu pelayanan yang tercermin dalam kualitas SDM pariwisata.

Rendahnya kualitas dan daya saing SDM pariwisata, salah satunya dipengaruhi oleh masih minimnya jumlah SDM Pariwisata yang memiliki sertifikat kompetensi sebagai pengakuan atas profesinya. Beberapa hal yang menyebabkan diantaranya, adalah :

1. masih minimnya pemahaman SDM/tenaga kerja dan pengusaha akan pentingnya sertifikasi kompetensi;
2. masih minimnya jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi dan Lembaga Pelatihan berbasis kompetensi di bidang pariwisata;
3. masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan lembaga pendidikan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja; dan
4. belum terprogramnya pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi bagi SDM pariwisata.

Salah satu solusi untuk menjawab tantangan tersebut dengan jalan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berbasis kompetensi (*Competency Based Training/CBT*) yang dilaksanakan secara konsisten, terprogram dan merupakan tanggung jawab seluruh pemangku kepentingan.

Dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, program dan materi yang digunakan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pihak terkait dan disahkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sejak Tahun 2004 hingga tahun 2010, Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata telah memiliki 11 (sebelas) SKKNI di sektor pariwisata, adapun pengembangan kurikulum dalam penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi mengacu pada SKKNI tersebut.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata menyusun Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang merupakan salah satu perwujudan dari Pasal 52 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, yaitu Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan pelatihan SDM pariwisata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pencaanangan "Gerakan Pengembangan SDM Unggul Berbasis Kompetensi di Sektor Pariwisata" oleh Menteri Kebudayaan dan Pariwisata di tahun 2010.

B. TUJUAN DAN SASARAN

1. Tujuan
Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai panduan bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi di sektor pariwisata.
2. Sasaran
Tersedianya Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang akan menjadi panduan bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman ini meliputi :

1. SKKNI sektor pariwisata;
2. penetapan tim penyusun program pelatihan;
3. analisis kebutuhan pelatihan;
4. penetapan program pelatihan;
5. penetapan kurikulum pelatihan;
6. penyusunan silabus pelatihan;
7. persyaratan peserta pelatihan;

8. kriteria penetapan instruktur;
9. fasilitas pelatihan;
10. penyelenggaraan pelatihan; dan
11. evaluasi penyelenggaraan pelatihan

D. MANFAAT

1. Bagi Penyelenggara Pelatihan
Dapat menyusun, menyelenggarakan, mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan di usaha pariwisata.
2. Bagi Instruktur Pelatihan
Adanya acuan yang jelas dalam memfasilitasi proses pembelajaran sehingga materi pelatihan dapat disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan.
3. Bagi Peserta Pelatihan
 - a. Memperoleh pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya dan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh usaha pariwisata.
 - b. Memberikan dasar pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mengikuti sertifikasi kompetensi.

E. PENGERTIAN-PENGERTIAN

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalitas kerja.
3. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

6. Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
7. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
8. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut dengan KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

BAB II

STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

A. STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

SKKNI merupakan refleksi dari kemampuan dan keahlian yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja dan relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan dan telah disetujui oleh pemangku kepentingan.

B. FORMAT STANDAR KOMPETENSI

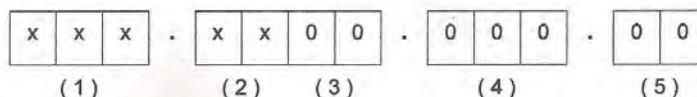
SKKNI terdiri dari unit-unit kompetensi yang telah teridentifikasi, disepakati dan masuk dalam cakupan bidang pekerjaan. Setiap unit kompetensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari susunan daftar unit kompetensi, yang memuat unsur-unsur sebagai berikut :

1. Kode Unit Kompetensi;
2. Judul Unit Kompetensi;
3. Deskripsi Unit Kompetensi;
4. Elemen Kompetensi;
5. Kriteria Unjuk Kerja;
6. Batasan Variabel; dan
7. Panduan Penilaian.

Penjelasan yang terkait dengan unsur-unsur yang terdapat di setiap unit kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kode Unit Kompetensi

Kode unit kompetensi mengacu kepada kodifikasi yang memuat sektor, sub sektor/bidang, kelompok unit kompetensi, nomor urut unit kompetensi dan versi, yaitu :



(1) Sektor/Bidang Lapangan Usaha

Terdiri dari 3 (tiga) huruf kapital dari nama sektor/bidang lapangan usaha yang mengacu kepada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI).

(2) Sub Sektor/Sub Bidang Lapangan Usaha

Terdiri dari 2 (dua) huruf kapital dari nama Sub Sektor/Sub Bidang yang mengacu kepada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI).

(3) Kelompok Unit Kompetensi

Terdiri dari 2 (dua) digit angka untuk masing-masing kelompok, yaitu:

01 : Untuk kode kelompok unit kompetensi umum (general).

02 : Untuk kode kelompok unit kompetensi inti (fungsional).

03 : Untuk kode kelompok unit kompetensi khusus (spesifik).

04 : Untuk kode kelompok unit kompetensi pilihan (optional)

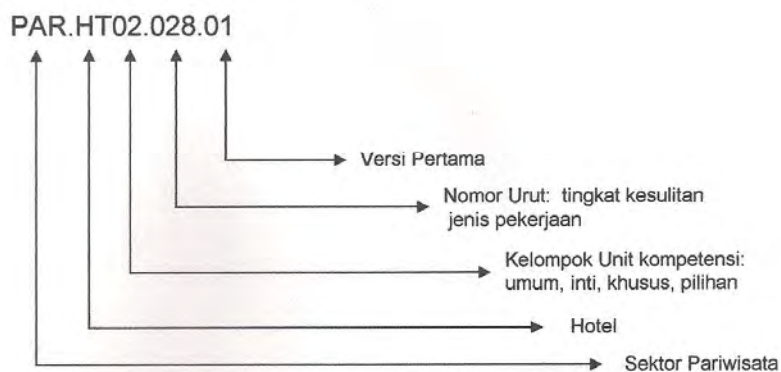
(4) Nomor Urut Unit Kompetensi

Terdiri dari 3 (tiga) digit angka, mulai dari angka 001, 002, 003 dan seterusnya pada masing-masing kelompok unit kompetensi. Nomor urut unit kompetensi ini disusun dari angka yang paling rendah ke angka yang lebih tinggi. Hal tersebut untuk menggambarkan tingkat kesulitan jenis pekerjaan pada unit kompetensi yang paling sederhana ke jenis pekerjaan yang lebih besar tanggung jawabnya, atau dari jenis pekerjaan yang paling mudah ke jenis pekerjaan yang lebih kompleks.

(5) Versi Unit Kompetensi

Terdiri dari 2 (dua) digit angka, mulai dari angka 01, 02 dan seterusnya. Versi merupakan urutan penomoran terhadap urutan penyusunan/penetapan unit kompetensi dalam penyusunan standar kompetensi, apakah standar kompetensi tersebut disusun merupakan yang pertama kali, revisi dan atau seterusnya.

Contoh kode unit kompetensi :



2. Judul Unit Kompetensi

Merupakan bentuk pernyataan terhadap tugas/pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Deskripsi Unit Kompetensi

Merupakan bentuk kalimat yang menjelaskan secara singkat isi dari judul unit kompetensi yang mendeskripsikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan satu tugas pekerjaan yang dipersyaratkan dalam judul unit kompetensi.

4. Elemen Kompetensi

Merupakan bagian kecil dari unit kompetensi yang mengidentifikasi aktivitas yang harus dikerjakan untuk mencapai unit kompetensi tersebut.

5. Kriteria Unjuk Kerja (KUK)

Bentuk pernyataan yang menggambarkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk memperagakan hasil kerja/karya pada setiap elemen kompetensi, yang mencerminkan aktivitas 3 (tiga) aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, dengan memperhatikan *level taksonomi Bloom* yang pengembangannya terkait dengan tingkat kesulitan pelaksanaan tugas pada tingkatan/urutan unit kompetensi.

6. Batasan Variabel

Batasan variabel untuk unit kompetensi minimal dapat menjelaskan:

- a. konteks variabel yang dapat mendukung atau menambah kejelasan tentang isi dari sejumlah elemen unit kompetensi pada satu unit kompetensi tertentu, dan kondisi lainnya yang diperlukan dalam melaksanakan tugas;
- b. perlengkapan yang diperlukan seperti peralatan, bahan atau fasilitas dan materi yang digunakan sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk melaksanakan unit kompetensi;
- c. tugas yang harus dilakukan untuk memenuhi persyaratan unit kompetensi; dan
- d. peraturan-peraturan yang diperlukan sebagai dasar atau acuan dalam melaksanakan tugas untuk memenuhi persyaratan kompetensi.

7. Panduan Penilaian

Panduan penilaian ini digunakan untuk membantu penilai dalam melakukan penilaian/pengujian pada unit kompetensi antara lain meliputi:

- a. penjelasan tentang hal-hal yang diperlukan dalam penilaian antara lain: prosedur, alat, bahan dan tempat penilaian serta penguasaan unit kompetensi tertentu, dan unit kompetensi yang harus dikuasai sebelumnya sebagai persyaratan awal yang diperlukan dalam melanjutkan penguasaan unit kompetensi yang sedang dinilai serta keterkaitannya dengan unit kompetensi lain;
- b. kondisi pengujian merupakan suatu kondisi yang berpengaruh atas tercapainya kompetensi kerja, dimana, apa dan bagaimana serta lingkup penilaian mana yang seharusnya dilakukan, sebagai contoh pengujian dilakukan dengan metode test tertulis, wawancara, demonstrasi, praktek di tempat kerja dan menggunakan alat simulator;
- c. pengetahuan yang dibutuhkan, merupakan informasi pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tercapainya kriteria unjuk kerja pada unit kompetensi tertentu;
- d. keterampilan yang dibutuhkan, merupakan informasi keterampilan yang diperlukan untuk mendukung tercapainya kriteria unjuk kerja pada unit kompetensi tertentu; dan
- e. aspek kritis merupakan aspek atau kondisi yang harus dimiliki seseorang untuk mengenali sikap kerja untuk mendukung tercapainya kriteria unjuk kerja pada unit kompetensi tertentu.

8. Kompetensi Kunci

Kompetensi Kunci adalah keterampilan umum atau generik yang diperlukan agar kriteria unjuk kerja tercapai pada tingkatan kinerja yang dipersyaratkan untuk peran/fungsi pada suatu pekerjaan.

Kompetensi kunci merupakan persyaratan kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas pada unit kompetensi tertentu, yang terdistribusi dalam 7 (tujuh) kriteria kompetensi kunci yaitu:

- a. mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisir informasi;
- b. mengomunikasikan informasi dan ide-ide;
- c. merencanakan dan mengorganisir aktivitas/kegiatan;
- d. bekerjasama dengan orang lain dan kelompok;
- e. menggunakan ide-ide dan teknik matematika;
- f. memecahkan masalah; dan
- g. menggunakan teknologi.

Penjelasan dari Kompetensi kunci tersebut adalah sebagai berikut:

- a. mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisa informasi, artinya dapat mencari, mengelola, dan memilah informasi secara teratur untuk memilih apa yang dibutuhkan, dan menyajikannya dengan tepat, mengevaluasi informasi yang diperoleh beserta sumber-sumbernya dan metode yang digunakan untuk memperolehnya;
- b. mengomunikasikan ide-ide dan informasi, artinya dapat berkomunikasi dengan orang lain dengan baik menggunakan pidato, tulisan, grafik dan cara-cara non verbal lain;
- c. merencanakan dan mengorganisir aktifitas-aktifitas, artinya dapat merencanakan dan mengelola sendiri aktifitas kerja, termasuk penggunaan waktu dan sumber daya dengan sebaik-baiknya serta menentukan prioritas dan memantau sendiri pekerjaan dilakukan;
- d. bekerjasama dengan orang lain dan kelompok, artinya kompetensi seseorang untuk dapat rukun dengan orang lain secara pribadi atau kelompok termasuk bekerja dengan baik sebagai anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama, situasi dimana kompetensi kunci ini dibutuhkan misalnya bekerja sebagai anggota tim;
- e. menggunakan ide-ide dan teknik matematika, artinya dapat memakai ide-ide matematika, seperti angka dan ruang, serta teknik matematika, seperti perhitungan dan perkiraan untuk tujuan-tujuan praktis, contoh penggunaan kompetensi kunci ini diantaranya mengecek perhitungan;

- f. memecahkan masalah, artinya dapat menggunakan strategi penyelesaian masalah dengan arah yang jelas, baik dalam keadaan di mana masalah serta penyelesaian yang diinginkan jelas terlihat maupun dalam situasi dimana diperlukan pemikiran yang mendalam serta pendekatan yang kreatif untuk memperoleh hasil, situasi dimana kompetensi kunci ini dibutuhkan, misalnya dalam mengidentifikasi alternatif penyelesaian terhadap keluhan atas lambannya kinerja sistem informasi teknologi yang baru; dan
- g. menggunakan teknologi, artinya dapat menggunakan teknologi dan mengoperasikan alat-alat teknologi dengan pemahaman prinsip-prinsip ilmu dan teknologi yang cukup untuk mencoba dan beradaptasi dengan sistem, kompetensi kunci ini misalnya kemampuan untuk mengoperasikan komputer.

9. Gradasi Kompetensi Kunci

Gradasi kompetensi kunci merupakan tingkat/gradasi yang didasarkan atas kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan dan atau kompleksitas pekerjaan. Kompetensi kunci berisi 7 kompetensi dengan tingkat/nilai: 1, 2 dan 3.

Tabel 2.1
Gradasi Kompetensi Kunci

Kompetensi Kunci	Level/Tingkat 1 "Melakukan Kegiatan"	Level/Tingkat 2 "Mengelola Kegiatan"	Level/Tingkat 3 "Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses"
1. Mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi	Mengakses dan merekam dari satu sumber	Mengakses, memilih & merekam lebih dari satu sumber	Mengakses, mengevaluasi, mengorganisasikan berbagai sumber
2. Mengoordinasi - kan ide dan informasi	Pengaturan sederhana yang telah lazim/familier	Berisi hal yang kompleks	Mengakses, mengevaluasi dan mengorganisasikan berbagai sumber
3. Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan	Di bawah pengawasan atau supervisi	Dengan bimbingan / panduan	Inisiasi mandiri dan mengevaluasi kegiatan kompleks dan cara mandiri
4. Bekerjasama dengan orang lain & kelompok	Kegiatan-kegiatan yang sudah dipahami/aktivitas rutin	Membantu merumuskan tujuan	Berkolaborasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang kompleks

Kompetensi Kunci	Level/Tingkat 1 "Melakukan Kegiatan"	Level/Tingkat 2 "Mengelola Kegiatan"	Level/Tingkat 3 "Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses"
5. Menggunakan ide-ide dan teknik matematika	Tugas-tugas yang sederhana dan telah ditetapkan	Memilih ide dan teknik yang tepat untuk tugas yang kompleks	Berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas yang kompleks
6. Memecahkan masalah	Rutin di bawah pengawasan	Rutin dan dilakukan sendiri berdasarkan pada panduan	Problem/masalah yang kompleks dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, serta mampu mengatasi problemnya
7. Menggunakan teknologi	Membuat kembali/ memproduksi / memberikan jasa/ yang berulang pada tingkat dasar.	Mengkonstruksi, mengorganisasikan atau menjalankan produk atau jasa	Merancang, menggabungkan atau memodifikasi produk atau jasa.

C. KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI)

KKNI berusaha menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di sektor pariwisata.

Dalam rangka untuk menyandingkan antar sistem tersebut, KKNI dideskripsikan ke dalam matriks penjenjangan, dimana unit-unit kompetensi yang telah tersusun dapat dipaketkan atau dikemas ke dalam kualifikasi sesuai dengan kebutuhan di usaha pariwisata.

Pemaketan/pengemasan unit-unit kompetensi sesuai dengan jenjang pekerjaan, level sertifikat maupun kualifikasi pendidikan, didasarkan atas beberapa pertimbangan yang mencakup:

- hasil identifikasi judul;
- jumlah kebutuhan unit kompetensi berdasarkan pada kelompok unitnya; dan
- lama waktu pengalaman kerja (bila diperlukan/dipersyaratkan) dan persyaratan lainnya.

Berdasarkan pada deskripsi masing-masing kualifikasi, unit-unit kompetensi dipaketkan berdasarkan pada analisis karakteristik masing-masing unit, mencakup:

1. kelompok umum, inti dan pilihan;
2. tingkat (level) kompetensi kunci yang dimiliki;
3. tingkat kesulitan yang tertuang dalam KUK; dan
4. tanggung jawab dan persyaratan yang tersirat dan tersurat pada uraian batasan variabel.

D. SKKNI DI SEKTOR PARIWISATA

SKKNI yang telah dimiliki oleh Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata (hingga saat ini) dan telah memperoleh penetapan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi sub sektor sebagai berikut:

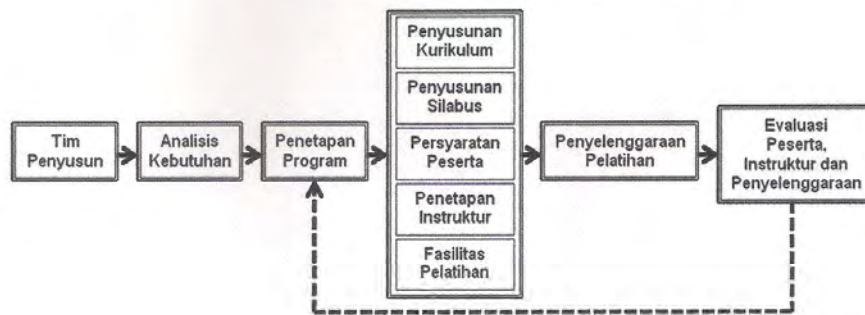
Tabel 2.2
SKKNI DI SEKTOR PARIWISATA

NO	SUB SEKTOR	SK. MENAKERTRANS
1	Biro Perjalanan Wisata	KEP.238/MEN/X/2004
2	Hotel dan Restoran	KEP.239/MEN/X/2004
3	SPA	KEP.141/MEN/V/2005
4	Jasa Boga	KEP.318/MEN/IX/2007
5	Tour Leader	KEP.55 /MEN/III/2009
6	Pemandu Wisata Selam	KEP.56/MEN/III/2009
7	Kepemanduan Wisata	KEP.57/MEN/III/2009
8	Kepemanduan Museum	KEP.58/MEN/III/2009
9	Kepemanduan Ekowisata	KEP.61/MEN/III/2009
10	Pemandu Wisata Arung Jeram	KEP.62/MEN/III/2009
11	<i>Meeting, Incentive, Convention and Exhibition (MICE)</i>	KEP.246/MEN/III/2010

BAB III TATA CARA PENYELENGGARAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang berorientasi pada pencapaian kompetensi peserta latih, sehingga hasil akhir dari pelatihan adalah meningkatnya kompetensi peserta latih yang dapat diukur melalui aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilannya. Beberapa hal yang harus diperhatikan sebelum menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat pada alur di bawah ini :

Gambar
Alur Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi



A. PENETAPAN TIM PENYUSUN PROGRAM PELATIHAN

Sebelum menyelenggarakan program pelatihan, perlu dibentuk dan ditetapkan tim penyusun program yang terdiri dari unsur-unsur, diantaranya:

1. asosiasi usaha pariwisata;
2. asosiasi profesi pariwisata;
3. instruktur/ asesor kompetensi;
4. pakar dan praktisi yang kompeten di bidangnya; dan
5. instansi pemerintah.

B. ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN

Setelah tim penyusun ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis kebutuhan pelatihan/*Training Need Analysis* (TNA). Analisis dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dari setiap kualifikasi jabatan yang terdapat di usaha pariwisata. Beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi pertimbangan dalam menganalisa kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi adalah:

1. kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan pada usaha pariwisata; dan
2. jenis dan jumlah usaha pariwisata yang terdapat di daerah tempat penyelenggaraan pelatihan dan banyak mempekerjakan masyarakat setempat.

Dalam menganalisis kedua hal tersebut, maka dibutuhkan data yang pengumpulannya dapat dilakukan dengan cara, diantaranya sebagai berikut:

1. observasi;
2. wawancara;
3. kuisioner; dan
4. *Focus Group Discussion (FGD)*.

Indikator-indikator yang dapat dituangkan dalam pengumpulan data, diantaranya:

1. tingkat pendidikan formal;
2. uraian pekerjaan (*job description*);
3. tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan (*job task*);
4. pelatihan kerja yang pernah diikuti;
5. kualifikasi kompetensi calon peserta pelatihan (yang belum bekerja atau yang sudah bekerja); dan
6. kompetensi yang dibutuhkan di usaha pariwisata.

Hasil analisis dari pengumpulan data, selanjutnya dituangkan ke dalam matriks sebagai berikut:

Tabel 3.1
Matriks Analisis Kebutuhan Pelatihan

No	Uraian (menunjukkan hasil dari pengumpulan data)	Kesenjangan Kompetensi (kompetensi tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan pada usaha pariwisata)	Rekomendasi (dalam rangka menjawab kesenjangan kompetensi tenaga kerja)
1	2	3	4

Dari analisis yang telah diidentifikasi dan dianalisis pada tabel 3.1, maka tim penyusun program memberikan rekomendasi dalam rangka menjawab kesenjangan kompetensi tenaga kerja kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi, dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten/Kota untuk ditetapkan sebagai jenis pelatihan yang akan diselenggarakan.

C. PENETAPAN PROGRAM PELATIHAN

Penetapan jenis pelatihan selanjutnya disusun berdasarkan kebutuhan dengan mempergunakan pendekatan sebagai berikut:

1. kinerja, sejauh mana elemen kompetensi yang dipersyaratkan, terukur berdasarkan tingkat yang diinginkan;
2. persyaratan kinerja, sejauh mana kondisi kriteria unjuk kerja yang diaplikasikan; dan
3. acuan penilaian, sejauh mana acuan dapat dipergunakan dalam melaksanakan penilaian.

Dalam menetapkan jenis pelatihan, penetapan unit kompetensi yang terdiri dari kompetensi umum, kompetensi inti dan kompetensi khusus, mengacu pada hasil analisis yang telah diperoleh, sehingga program pelatihan menjadi tepat guna, tepat sasaran dan dapat menjawab kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh usaha pariwisata.

Hasil analisis tersebut selanjutnya dituangkan ke dalam matriks seperti di bawah ini:

Tabel 3.2
Matriks Penetapan Jenis Pelatihan

No	Rekomendasi (dalam rangka menjawab kesenjangan kompetensi tenaga kerja)	Penetapan Jenis Pelatihan (Jenis pelatihan yang dibutuhkan)	Unit Kompetensi (kompetensi umum, inti khusus)
1	2	3	4
			1. Kompetensi Umum: a. ... b. ... 2. Kompetensi Inti: a. ... b. ... 3. Kompetensi Khusus: a. ... b. ...

Penetapan unit kompetensi merupakan pemilihan terhadap unit-unit kompetensi yang sangat terkait dengan pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan.

D. PENYUSUNAN KURIKULUM PELATIHAN

Penyusunan kurikulum pelatihan didasarkan atas penetapan program pelatihan dan merupakan salah satu tahapan kegiatan penyelenggaraan pelatihan.

Kurikulum pelatihan mencakup :

1. kelompok unit dan kode unit kompetensi : kompetensi umum, inti dan khusus;
2. pelaksanaan pelatihan di tempat kerja;
3. materi pelatihan berdasarkan kelompok unit kompetensi; dan
4. perkiraan waktu pelatihan.

Tabel 3.3
Matriks Penyusunan Kurikulum Pelatihan

No	Unit Kompetensi	Kode Unit	Perkiraan Waktu Pelatihan (Jampel)		
			Pengetahuan	Keterampilan	Jumlah
A	Kelompok Unit Kompetensi Umum				
1					
2					
Jumlah A					
B	Kelompok Unit Kompetensi Inti				
1					
2					
Jumlah B					
C	Kelompok Unit Kompetensi Khusus				
1					
2					
Jumlah C					
Jumlah A + B + C					

Perkiraan waktu pelatihan didasarkan atas seberapa lama peserta latih dapat menguasai kompetensi dari setiap unit kompetensi yang telah ditetapkan.

E. PENYUSUNAN SILABUS PELATIHAN

Setelah penyusunan kurikulum, maka langkah selanjutnya adalah penyusunan silabus pelatihan. Penyusunan silabus mengacu pada unit-unit kompetensi yang terdapat pada kurikulum yang telah ditetapkan. Pencapaian kompetensi dilakukan melalui analisis terhadap Kriteria Unjuk Kerja (KUK) pada setiap Elemen Kompetensi sesuai indikator keberhasilan pencapaian kompetensi.

Dalam mengembangkan silabus pelatihan yang perlu diperhatikan adalah:

1. Standar Kompetensi Kerja

Standar Kompetensi Kerja harus mengacu kepada 3 (tiga) aspek, yaitu:

- a. Aspek Kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja). Aspek dimensi kompetensi mencakup:
 - 1) *Task skills*:
Mampu melaksanakan tugas.
 - 2) *Task management skills*:
Mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan.
 - 3) *Contingency management skills*:
Mampu mengatasi suatu masalah tak terduga.
 - 4) *Job/role environment safety/health skill*:
Kemampuan menyesuaikan dengan ketentuan di lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 5) *Transferable management skill*:
Mampu mentransfer kompetensi dan beradaptasi dalam setiap situasi kerja yang berbeda. Membangun komunikasi yang santun, sikap melayani dengan tulus, dan kesadaran untuk bekerja dalam satu tim yang dilandasi oleh kejujuran dan kepentingan bersama.
- b. Tingkat/gradasi Kompetensi Kunci sebagai tingkat kinerja terdiri atas:
 - 1) Tingkat Kinerja 1
 - a) melaksanakan proses sesuai teori atau prosedur yang telah ditentukan; dan
 - b) menilai mutu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
 - 2) Tingkat Kinerja 2
 - a) mengelola proses dan menganalisis; dan
 - b) menentukan kriteria untuk mengevaluasi proses.
 - 3) Tingkat Kinerja 3
 - a) menentukan prinsip-prinsip proses;
 - b) mengevaluasi dan mengubah bentuk proses secara kreatif dan inovatif berwawasan masa depan; dan
 - c) menentukan kriteria untuk pengembangan proses.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan silabus adalah mentransformasi unsur-unsur Standar Kompetensi Kerja (SKK) menjadi unsur-unsur materi pelatihan, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Transformasi Unsur Standar Kompetensi Kerja (SKK)
Menjadi Unsur Materi Pelatihan

No	Unsur SKK	Unsur Materi Pelatihan
1	Judul Unit Kompetensi	Judul dari pelatihan
2	Judul Elemen Kompetensi	Judul silabus pelatihan
3	Judul Kriteria Unjuk Kerja (KUK)	Judul sub silabus materi pelatihan
4	Indikator Unjuk Kerja (IUK) menguraikan dan menjelaskan kompetensi yang dituntut pada setiap KUK yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja	
5	Penilaian terhadap peserta latih	Panduan penilaian (<i>evidence guide</i>) pada SKKNI

2. Langkah-langkah Penyusunan Silabus Pelatihan

Beberapa langkah/tahapan yang harus diperhatikan dalam penyusunan silabus pelatihan, adalah:

a. Langkah proses penyusunan silabus

1) Pencapaian Tujuan Kompetensi.

Pencapaian tujuan kompetensi merupakan hal yang penting dalam pembuatan kerangka silabus yang dikembangkan berdasarkan identifikasi dan analisis Indikator Unjuk Kerja/Keberhasilan (IUK) terhadap tingkat kompetensi dan dimensi kompetensi dari masing-masing Kriteria Unjuk Kerja (KUK).

Apabila salah satu kolom hasil identifikasi pada Dimensi Kompetensi tidak terpenuhi (kosong), maka standar kompetensi pada unit tersebut perlu ditinjau kembali.

2). Identifikasi dan Analisis Kebutuhan Standar Kompetensi.

Identifikasi dan analisis standar kompetensi mengacu pada judul Unit Kompetensi, Elemen Kompetensi, Kriteria Unjuk Kerja (KUK).

Unit kompetensi tidak hanya dapat diambil satu sektor saja tetapi juga dapat mempergunakan unit-unit kompetensi dari sektor lain.

Setiap Kriteria Unjuk Kerja (KUK) dianalisis persyaratan kompetensinya untuk mengungkapkan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, kemudian dirangkum dan dirumuskan silabusnya. Rangkuman dan perumusan tersebut, selanjutnya dituangkan ke formulir sebagai berikut:

Tabel 3.5
Matriks Penyusunan Silabus

Silabus	Sub Silabus	Indikator Unjuk Kerja (IUK)			Materi Pelatihan			Perkiraan Waktu pelatihan (Jampel)		
		P	K	S	P	K	S	P	K	Jumlah
1	2	3			4			5		
1.	1.1									
	1.2									
2.	2.1									
	2.2									
	2.3									

Keterangan :

P = pengetahuan K = keterampilan dan S = Sikap

1. Silabus berdasarkan Elemen Kompetensi pada unit kompetensi.
2. Sub silabus berdasarkan Kriteria Unjuk Kerja (KUK) pada unit kompetensi.
3. IUK penjabaran dari Sub Silabus dan mengacu pada Taksonomi Bloom.
4. Materi pelatihan berdasarkan Indikator Unjuk Kerja (IUK).
5. Merupakan perkiraan waktu yang didasarkan pada pencapaian kompetensi dari para peserta latih.

b. Pencapaian Tujuan Pembelajaran:

Tujuan pembelajaran dikembangkan berdasarkan rumusan silabus, selanjutnya dikaji dan ditetapkan dalam bentuk strategi pembelajaran (*learning strategy*) yang meliputi:

- 1) kegiatan pembelajaran Teori (T) dan/atau Praktek (P);
- 2) metodologi dan media pembelajaran yang dibutuhkan; dan
- 3) jumlah jam pembelajaran yang dibutuhkan.

Total waktu pembelajaran dapat dihitung berdasarkan Kriteria Unjuk Kerja (KUK) disetiap unit kompetensi dengan pencapaian tujuan pembelajaran/kompetensi yang telah ditetapkan. Pengukuran total waktu pembelajaran merupakan prediksi yang didasarkan atas kualifikasi peserta yang mengikuti pelatihan. Secara matriks dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Matriks Strategi Pembelajaran

Jenis Pelatihan :
Kode / Judul Unit Kompetensi :
Lama Pelatihan :

No	Elemen Kompetensi	Materi Pelatihan	Metode Pembelajaran	Media Pembelajaran	Kegiatan dan Alokasi Waktu Pembelajaran		
					Teori	Praktek	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8

Keterangan :

1. Nomor urut Elemen Kompetensi.
2. Elemen Kompetensi yang terdapat pada unit kompetensi.
3. Materi pelatihan berdasarkan yang tertera di tabel 3.3.
4. Mengacu pada Materi Pelatihan.
5. Mengacu pada Metode Pembelajaran.
6. Sampai dengan 8 alokasi jam Teori (pengetahuan) dan Praktek (keterampilan).

Pengisian matriks yang lengkap dan jelas oleh Instruktur sangat membantu pencapaian dari tujuan pelatihan yang telah ditetapkan dan mempermudah penyelenggara pelatihan dalam mengalokasikan sumber daya yang ada.

F. PERSYARATAN PESERTA PELATIHAN

Dalam merekrut peserta pelatihan yang perlu diperhatikan adalah persyaratan peserta pelatihan. Persyaratan peserta pelatihan merupakan peranan penting dalam keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi efektif, efisien dan tepat sasaran.

Penetapan persyaratan peserta pelatihan dapat mengacu pada:

1. pendidikan formal, minimal SLTA/ SMK sederajat;
2. pengalaman kerja, memiliki pengalaman kerja di bidang tugasnya minimal selama 1 (satu) tahun;
3. pelatihan yang pernah diikuti, disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan diselenggarakan ditunjukkan dengan bukti sertifikat;
4. utusan dan/ atau rekomendasi yang bersifat tertulis dari industri pariwisata; dan
5. sehat jasmani dan rohani.

G. KRITERIA PENETAPAN INSTRUKTUR

Instruktur dalam pelatihan berbasis kompetensi harus memiliki kemampuan sebagai pembicara sekaligus pemandu sehingga peserta pelatihan tidak hanya memperoleh pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga memperoleh keterampilan (*skill*) dan gambaran sikap (*attitude*) dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam menetapkan instruktur pelatihan, beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya adalah:

1. assesor kompetensi dan/atau Master Assesor;
2. memahami SKKNI;
3. memiliki Sertifikat *Training of Trainers* (ToT) atau sejenisnya;
4. menguasai teknis substansi sesuai dengan nama dan jenjang pelatihan yang akan dilaksanakan; dan
5. mampu berinovasi dan berimprovisasi dengan metodologi yang tepat.

H. FASILITAS PELATIHAN

Fasilitas pelatihan berbasis kompetensi merupakan hal yang penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pelatihan dan pencapaian tujuan kompetensi yang diharapkan dari peserta pelatihan. Fasilitas pelatihan yang dibutuhkan berupa:

1. tempat penyelenggaraan;
Tempat penyelenggaraan pelatihan harus menggambarkan kondisi nyata yang terdapat di dunia usaha pariwisata/ industri.
Contoh : Pelatihan Pramukamar dapat dilakukan di hotel, lembaga pendidikan kepariwisataan yang memiliki sarana praktik kamar contoh (mockup room) dan/atau tempat asesmen kompetensi (TAK) yang telah diverifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).
2. modul/materi pelatihan;
3. alat dan/atau bahan praktek; dan
4. media pembelajaran (*audio visual, white board, LCD, dsb*).

I. PENYELENGGARAAN PELATIHAN

Dalam penyelenggaraan pelatihan, terdapat beberapa hal yang harus dipersiapkan oleh penyelenggara, seperti:

1. buku panduan peserta;
2. jadwal pelatihan;
3. modul/materi pelatihan;
4. tempat pelatihan; dan
5. instruktur.

Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pelatihan harus didukung oleh Instruktur sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Penyelenggaraan pelatihan harus didukung fasilitas pelatihan yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.
3. Penetapan kelulusan dilakukan dengan cara memberikan penilaian kepada peserta pelatihan berdasarkan hasil dari test yang dapat berupa penilaian tertulis, simulasi dan praktek.
4. Peserta yang dinyatakan kompeten oleh instruktur dinyatakan lulus pelatihan dan berhak mendapat sertifikat pelatihan kerja.
5. Sertifikat Pelatihan kerja ditandatangani oleh pimpinan instansi penyelenggara pelatihan (Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten/Kota).

J. EVALUASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN

Evaluasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diselenggarakan tepat sasaran, efisien dan efektif. Dengan adanya evaluasi, maka pelatihan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan mutunya. Aspek-aspek yang perlu untuk dievaluasi adalah:

1. Pencapaian tujuan pelatihan, yaitu apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.
2. Tingkat hambatan dalam penyelenggaraan pelatihan, yaitu kualitas dan kuantitas hambatan yang terjadi dalam proses penyelenggaraan pelatihan dan dalam mencapai tujuan pelatihan.
3. Fleksibilitas, yaitu apabila ada berbagai perubahan yang harus dilaksanakan di tengah penyelenggaraan pelatihan.
4. Kualitas dan kuantitas materi pelatihan yang diberikan.
5. Sistematika dan tingkat kesulitan materi terhadap peserta pelatihan.

Pencapaian kompetensi peserta pelatihan yang ditetapkan dilakukan dengan jalan mengukur sejauh mana kualitas instruktur, rasio instruktur dengan peserta, fasilitas, sistem dan metode dan keluaran (*output*) dalam menyelenggarakan pelatihan. Pelaksanaan evaluasi dapat dilihat dari komponen aspek:

1. Evaluasi instruktur
 - a. Kualitas kompetensi instruktur dan/atau tenaga pelatihan.
 - b. Kuantitas, yaitu dengan menghitung rasio instruktur dengan jumlah peserta dalam setiap jenis pelatihan, untuk mengetahui apakah rasio tersebut telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan sesuai dengan pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan.

Formulir Evaluasi Instruktur adalah sebagai berikut:

FORMULIR EVALUASI INSTRUKTUR

Sebagai umpan balik terhadap Kompetensi Instruktur, maka dimohon bapak/ibu dapat mengisi formulir ini dengan jalan *melingkari* pada angka yang sesuai dengan penilaian dan pendapat anda, dengan keterangan angka sebagai berikut :

- 1 = *Kurang* (< 50);
- 2 = *Cukup* (51-65);
- 3 = *Baik* (66-80) dan
- 4 = *Sangat Baik* (81-100).

No	Kriteria Penilaian	Nama Instruktur							
1	Kesesuaian materi yang diajarkan dan yang diharapkan peserta	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Kejelasan materi yang disajikan	1	2	3	4	1	2	3	4
3	Sistematika penyajian materi	1	2	3	4	1	2	3	4
4	Penggunaan media pembelajaran dan alat peraga	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Penampilan instruktur	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Kerjasama antar Instruktur	1	2	3	4	1	2	3	4
	Jumlah								
Saran :									

2. Evaluasi Peserta Pelatihan

Evaluasi terhadap keluaran ini dimaksudkan untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dikuasai oleh peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan. Evaluasi dapat dilakukan dengan cara test yang dapat berupa: penilaian tertulis, simulasi dan praktek yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi lulusan pelatihan.

3. Evaluasi Penyelenggaraan

Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kualitas penyelenggaraan pelatihan dimulai dari rekrutmen peserta sampai dengan selesainya pelatihan, sesuai dengan jenis pelatihan dan pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan.

Formulir Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan adalah sebagai berikut:

FORMULIR EVALUASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN

Sebagai umpan balik terhadap Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi maka dimohon bapak/ibu dapat mengisi formulir ini dengan jalan *melingkari* pada angka yang sesuai dengan penilaian dan pendapat anda, dengan keterangan angka sebagai berikut :

1 = *Kurang* (< 50);

2 = *Cukup* (51-65);

3 = *Baik* (66-80); dan

4 = *Sangat Baik* (81-100).

No	Kriteria Penilaian	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Publikasi Penyelenggaraan	1	2	3	4
2	Pendaftaran	1	2	3	4
3	Ruang Pelatihan	1	2	3	4
4	Fasilitas Pelatihan	1	2	3	4
5	Konsumsi	1	2	3	4
6	Kit/Perlengkapan Peserta	1	2	3	4
7	Dukungan Sekretariat	1	2	3	4
8	Kelengkapan Materi	1	2	3	4
9	Penyelenggaraan secara umum	1	2	3	4
	Jumlah				
Kesan :		Saran :			

BAB IV
PENUTUP

Dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM pariwisata yang sesuai dengan kebutuhan usaha pariwisata, pedoman pelatihan ini dapat dijadikan acuan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan di masing-masing Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi, dan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten/Kota dalam rangka menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi.

Selanjutnya diharapkan pedoman ini dapat digunakan dengan sebaik-baiknya oleh setiap penyelenggara pelatihan untuk mendorong peningkatan kualitas pelatihan.

MENTERI KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA,



Jero Wacik
Ir. JERO WACIK, SE