



**KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/  
BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF  
SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA**

Gedung Sapta Pesona, Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 17, Bandung 10110  
Telepon (021) 3810325, Pesawat 8051; Pos-el: [persuratan@kemenparekraf.go.id](mailto:persuratan@kemenparekraf.go.id)  
Laman: [kemenparekraf.go.id](http://kemenparekraf.go.id)



**NOTULA  
WORKSHOP DESIGN PELATIHAN TEKNIS PARIWISATA  
DAN EKONOMI KREATIF BERBASIS KOMPETENSI DAN  
JF ADYATAMA KEPARIWISATAAN DAN EKONOMI KREATIF**

- Dasar : B/UND/14/PS.00/PPSDM/2024 tanggal 15 Januari 2024 Hal Undangan Workshop Desain Pelatihan Teknis Parekraf Berbasis Kompetensi dan JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif
- Tanggal : 24 – 26 Januari 2024
- Tempat : The Mirah Hotel Bogor
- Agenda : Workshop Desain Pelatihan Teknis Parekraf Berbasis Kompetensi dan JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif
- Narasumber : - Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm (Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN – LAN)  
- Eka Pan Lestari, ST., M.SE (Sekretaris Deputi Bidang Perkoperasian Kementerian Koperasi dan UKM)  
- Dr. Rita Kardinasari, M.Si, S.Psi (Analisis SDM Aparatur Ahli Madya BKD Provinsi Jawa Barat)
- Peserta : - Tim Penyusun Modul dan Kurikulum  
- Widyaiswara PPSDM Parekraf  
- Perwakilan Pokja di lingkungan PPSDM Parekraf  
- Tim Penyelenggara Kegiatan / Pokja II  
- Tim TU dan Tim Pengelola Keuangan PPSDM Parekraf

**A. Sambutan Plt. Kepala Pusbang SDM Parekraf (Ibu Dr. I Gusti Ayu Dewi Hendriyani, A.Par., M.Par)**

Dalam sambutannya secara online melalui zoom meeting Ibu I Gusti Ayu Dewi Hendriyani menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh narasumber dan peserta yang telah hadir baik secara offline di bogor maupun secara online dengan harapan seluruhnya dapat saling berkolaborasi dalam pelaksanaan Workshop Desain Pelatihan Teknis Parekraf Berbasis Kompetensi dan JF Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif

**B. Pemaparan Narasumber**

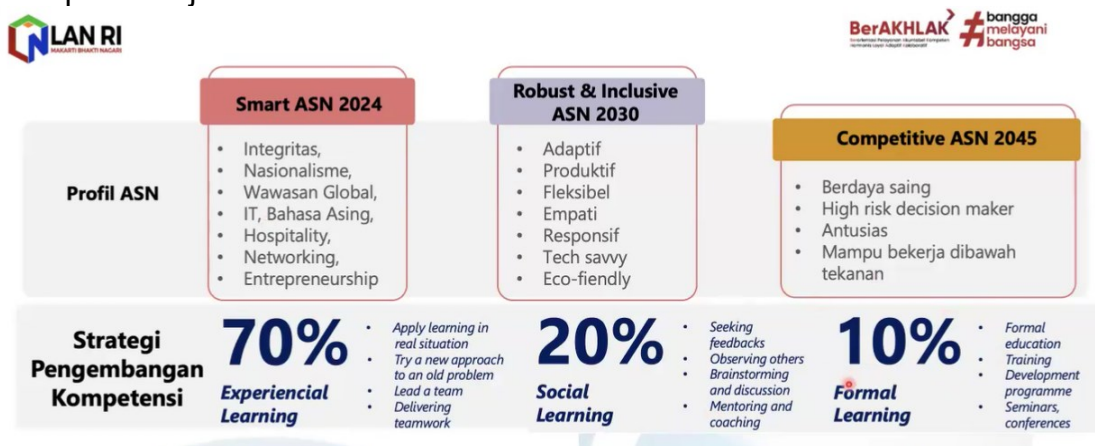
**1. Strategi Pengembangan Kompetensi ASN melalui Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi oleh Ibu Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm selaku Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN – LAN RI**

Gambaran mengenai UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, didalamnya ada perubahan terkait transformasi percepatan pengembangan kompetensi ASN. Pengembangan kompetensi saat ini adalah wajib yang berarti semua ASN mendapatkan pengembangan kompetensi dan setiap instansi wajib memberikan akses kepada semua ASN.

Selanjutnya pembelajaran dilaksanakan melalui sistem terintegrasi yang mana pembelajaran terintegrasi dilakukan pendekatan secara komprehensif yang menempatkan proses pembelajaran terintegrasi dengan pekerjaan, menjadi bagian penting dan saling terkait dengan komponen manajemen ASN, selain itu pembelajaran terintegrasi terhubung dengan pegawai lintas instansi pemerintah maupun dengan pihak terkait.

Selanjutnya konsep saling berkolaborasi dengan maksud jika ada sumber pembelajaran yang bisa diakses oleh semua orang mengapa harus kita buat sendiri, jadi ada kolaborasi dan kerja sama baik dari sisi teknologi, materi, substansi, dan lainnya menjadi tujuan kita dalam memaksimalkan efisiensi dalam pengembangan kompetensi dan memastikan aksesnya. Jadi apapun yang kita lakukan yang termasuk ke dalam konteks pengembangan kompetensi harus menghasilkan hasil kerja tinggi dan perilaku berAKhlak yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. 2 hal tersebut yang menjadi acuan dasar kita dalam mengembangkan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, kurikulum, sampai dengan bahan ajar, ada hard dan soft kompetensi.

Terkait arah pengembangan kompetensi, pada tahun 2022, LAN dan Bappenas mencoba merumuskan kalau SMART ASN ini akan selesai tahun 2024. Kedepannya karakter seperti apa yang diharapkan bagi ASN di Indonesia. Bahan-bahan ini juga digunakan dalam menyusun RPJMN 2026 kedepan, jadi di tahun 2030 kita fokus mencapai pengembangan SDGs dari sisi SDM kita akan mendapatkan ASN karakteristik ASN yaitu adaptif, produktif, fleksibel, empati, responsif, tech savvy dan eco-friendly. Dan 20245 pada Indonesia emas karakteristik ASN mampu berdaya saing, high risk decision maker, antusias, mampu bekerja di bawah tekanan.



Pengembangan kompetensi dilakukan bukan hanya secara formal tetapi strateginya bisa dilakukan dengan 3 metode yaitu 10% formal learning, 20% social learning dan 70% experiential learning. Formal learning disini maksudnya adalah formal education seperti DI, D2,D3,S1,S2,S3 dan pelatihan yang terstruktur. Dalam menyusun kurikulum dan bahan ajar format pembelajarannya adalah terstruktur atau masuk ke konteks yang 10%.

Jika dilihat rumpun Pengembangan kompetensi ASN, latsar tidak masuk ke pengembangan kompetensi, latsar lebih ke pembentukan karakter karena termasuk preservice training dan bukan inservice training. Preservice training di sektor pemerintahan ada latsar bagi cpns dan orientasi pppk bagi pppk. In service training (pelatihan kepemimpinan, pelatihan sosial kultural, dan pelatihan teknis termasuk

pelatihan fungsional). Ada juga pelatihan yang diberikan untuk memenuhi kompetensi sosial kultural. LAN sudah menyelesaikan PerLAN dan KepLAN tentang pelatihan sosial kultural dan akan diluncurkan pada awal bulan Februari 2024. Dan yang paling banyak dan perubahannya paling cepat adalah terkait pelatihan teknis. Pelatihan teknis ini termasuk pelatihan fungsional, LAN saat ini sedang menyusun Chief Learning Officer dan sudah mengirimkan surat kesemua instansi pembina teknis yang sudah diakreditasi lembaga pengakreditasinya untuk mengirimkan ke LAN 2 materi atau 2 video dan LAN akan memberikan akses kepada semua ASN di Indonesia untuk memahami kompetensi yang sifatnya basic ini, jadi misalnya LKPP kami undang dan kami minta untuk membuat sebuah basic pelatihan yang semua ASN itu harusnya paham tentang Pengadaan Barang/Jasa tetapi sifatnya Self Learning. Begitu juga dengan Kemenparekraf diminta bahan terkait apa yang harus diketahui oleh seluruh ASN di Indonesia supaya minimal dasar mereka bisa menjadi duta-duta pariwisata dan memahami basic dari pariwisata. Terkait dengan perumpunan, LAN dan Bappenas sudah membuat perumpunan, dan Perumpunan teknis untuk ASN Parekraf berada pada rumpun kemaritiman dan investasi sesuai gambar berikut.



Pemaparan dilanjutkan dengan pembahasan bagaimana mengembangkan sebuah pelatihan berbasis kompetensi. Dalam identifikasi pengembangan kompetensi perlu disusun sebuah matriks identifikasi yang berisi rincian standar kompetensi, analisis kebutuhan, menetapkan tujuannya, dan program pengembangannya. Untuk mengidentifikasinya perlu mengacu pada dimensi taksonomi bloom, apakah factual, conceptual, procedural, atau metacognitive. Dalam menetapkan standar kompetensi dimana kalimat-kalimatnya juga perlu merujuk pada dimensi taksonomi bloom. Untuk modul ada kebijakan dari LAN terkait strukturnya seperti apa tapi kalau bahan ajar dikembalikan kepada siapapun yang mau mengajar bisa mengembangkan berbagai bahan ajar.

Dalam konteks strategi pengembangan kompetensi, diimplementasikan terkait kebijakan Corporate University. Berdasarkan UU No 20 pasal 49 diselenggarakan dengan sistem pembelajaran terintegrasi yang disebut dengan Corpu, strategi corpu dalam bentuk 10% formal learning, 20% dalam bentuk social learning yang artinya belajar dari orang lain, dan 70% experiential learning dengan artian pembelajaran dari tempat kerja. Kemudian bagaimana kita mendudukkannya

di dalam organisasi yaitu dengan menerapkan sistem pembelajaran terintegrasi. Kemudian mengintegrasikan pengembangan kompetensi bukan hanya di Pusbang dan Biro SDMO melainkan melalui seluruh unit kerja, selanjutnya mengintegrasikan dengan pekerjaan. Dalam strategi corpu terbagi menjadi 2 kelompok yaitu Kelompok Dewan Pengarah Pembelajaran dan Kelompok Tim Pelaksana.

#### **Diskusi dan Tanya Jawab :**

**Bapak Suwanto :** Mohon masukan dari LAN dalam penyusunan modul pelatihan ?

**Bapak Fani :** pertama dimulai dengan menetapkan tujuan program pelatihan dan apa yang diharapkan peserta pada akhir pelatihan, kemudian membuat kompetensi dasar yang terukur dan jelas, program pelatihan harus fokus pada indikator keberhasilan peserta, perhatikan apa yang menjadi tantangan dan lihat kondisi existing pegawai. Setelah itu tuangkan dalam RBPP, jika dalam konteks corpu pelatihan teknis dan jf yang sifatnya terstruktur sehingga diperlukan kurikulum dan silabus sebagai guidance.

**Bapak Jaka :** Dalam pelatihan jf apakah harus dibuat sesuai konsep 70%, 20%, dan 10%? Kemudian, berdasarkan paparan ibu erna bahwa parekraf masuk kedalam sektor maritim dan investasi, apa dasarnya parekraf bisa masuk ke sektor tersebut ?

**Jawaban :** Saat ini LAN sedang masa transisi dalam menerapkan UU No.20 Tahun 2023, jadi mau tidak mau LAN akan menerapkan pembelajaran secara terintegrasi, dimana turunannya disebut dengan corporate university, pada bulan maret nanti LAN akan launching PerLAN mengenai pembelajaran terintegrasi, dan yang dimaksud dengan pelatihan JF tersebut masuk ke dalam pembelajaran formal (10%) jadi perlu ada kurikulum dan silabusnya. Untuk bisa menerapkannya di fungsional adyatama harus dilihat learning journeynya, misalkan kebutuhannya hanya sampai di "memahami" maka modulnya bisa teks ataupun audiovisual dan evaluasinya bisa secara tertulis. Penggunaan kata kerjanya tersebut sesuai dengan matriks taksonominya. Kemudian terkait perumpunan Kemenparekraf masuk ke dalam rumpun maritim dan investasi berdasarkan pembahasan dokumen pengembangan kompetensi tingkat nasional dimana Kemenparekraf juga diundang, kebetulan Parekraf masuk dirumpun tersebut karena untuk mempermudah perumpunannya dan penomoran pengembangannya.

**Bapak Joko :** kami memiliki cita-cita PPSDM Parekraf akan menjadi corpu, namun bagaimana cara memulai mendesain pelatihan 10%, 20%, 70% selanjutnya bagaimana LAN mengimplementasi 10%, 20%, 70% pada pelatihan teknis dan pelatihan JF?

**Jawaban :** pelatihannya dapat full dalam kelas, atau sebagian melalui media pembelajaran seperti LMS, diterapkan dalam konteks pembelajaran terintegrasi yang dilakukan adalah menyiapkan 7 komponen dalam corpu agar pembelajaran 10%, 20%, 70% ini dapat diterapkan. Nanti akan ada juga forum pembelajaran ada dewan pengarah dan dewan pelaksana, diatur dan dipastikan berjalan. Jadi corpu tersebut bukan hanya milik pusbang melainkan milik seluruhnya dan diterapkan se-Kemenparekraf. Contohnya penerapan magang, diagendakan setiap

tahun mengirimkan pegawai untuk magang di suatu tempat, hal tersebut adalah bentuk 20% nya.

**Bapak Frans** : berangkat dari urgensi, pelatihan ini sebetulnya diselenggarakan dalam rangka apa, apakah dari gap kompetensi? Yang jadi masalah dilapangan bahwa fungsional merasa menjadi spesialis padahal yang dikerjakannya sekarang setara dengan yang dikerjakan staf pelaksana, jadi dimana posisi pelatihan JF ini, apakah pelatihan JF sebagai mandatory atau hanya bentuk refreshment ?

**Jawaban** : kedepannya berpatokan pada UU No. 20 Tahun 2023 pada pasal 49, pengembangan kompetensi wajib dilakukan secara terus menerus agar relevan, kemudia dilanjutkan dengan pembelajaran terintegrasi. Pembelajaran terintegrasi seharusnya integrasi dengan pekerjaan, menjadi bagian komponen manajemen asn. Hal terbut yang menjadi acuan kita pada konteks pengembangan kompetensi, tugas intansi saat ini menyiapkan saluran/sumber pengembangan kompetensi. Bisa jadi 10% itu sudah tidak menarik lagi karena instansi wajib menyiapkan metode pada 20% dan 70%, bukan berarti hilang, tetap saja, namun karena sudah diintegrasikan instansi harus jeli dalam menyiapkan pelatihannya karena berkaitan dengan anggaran yang diperuntukkan terbatas, selain itu pembelajaran terintegrasi harus sesuai dengan manajemen talenta. Karena tidak semua pegawai akan mendapatkan pengembangan kompetensi yang sama, harus sesuai dengan kotak kompetensi yang sudah ditetapkan. HCDP juga menjadi bagian dokumen di corporate university, kebutuhan setiap pegawai itu apa saja dan setiap tahun bisa jadi akan ada perubahan usulan. Pelatihan fungsional tetap ada untuk membekali jf tapi metode pelatihannya bisa disesuaikan apakah 10, 20, atau 70.

**Ibu Rita** : kalau kita lihat Menpan akan lauching smart ASN dimana dan siapapun bisa membuat modul dan bisa mengajar, kaitannya bagaimana gambaran management kompetensi itu, selain itu JF tidak lagi harus diklat melainkan bisa melalui uji kompetensi. Bagaimana rppnya kedepan agar teman-teman yang bekerja bisa selaras dengan kebijakan ?

**Jawaban** : sekarang intansi tidak boleh lagi membuat sistem terkait konteks pengembangan aparatur sipil negara, karena smart ASN ini nantinya bisa mengidentifikasi profil pegawai, manajemen kinerja, dan kedudukannya pada kotak manajemen talenta dan saat ini smart asn masih dalam tahap uji coba.

## **2. Design Pelatihan Teknis Berbasis Kompetensi bagi ASN di Jawa Barat dan Sistem Manajemen Kapasitas ASN oleh Ibu Dr. Rita Kardinasari, M.Si, S.Psi selaku Analis SDM Aparatur Ahli Madya BKD Provinsi Jawa Barat**

Dalam pemaparannya Ibu Rita menyampaikan terkait tujuan kita semua dalam mengembangkan kompetensi sebetulnya hanya 5 yaitu indeks pembangunan manusianya naik, angka kemiskinannya turun, penganggurannya turun, pertumbuhan ekonominya naik, pendapatan per kapitanya naik, dan ketimpangannya turun dan pariwisata ini merupakan salah satu instrumennya, jadi setiap langkah dan program apapun yang kita lakukan dipariwisata dikaitkan kepada tujuan tersebut. Terkait dengan konsep tata kelola sesuai dengan UU 20 Tahun 2023, sekarang ada nilai dasarnya yaitu kompeten, pegawai ASN yang profesional dan berkualitas, pengembangannya bukan hanya pengembangan

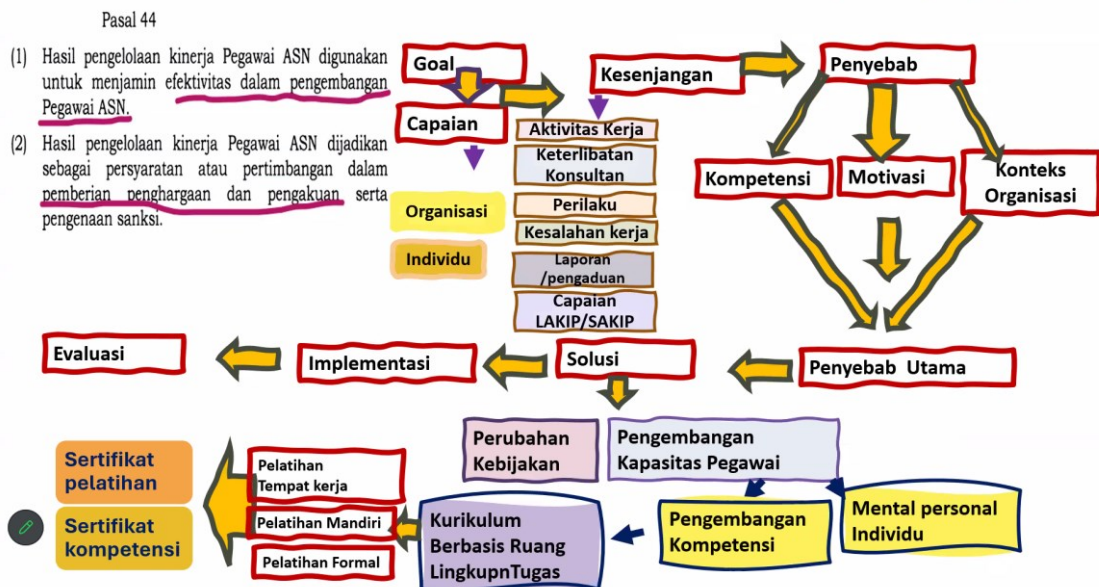


kompetensi tapi ada pengembangan talenta dan pengembangan karir. Arah pengelolaan ASN berdasarkan undang-undang terbaru tersebut masih sama menggunakan sistem merit, ada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Sistem karir yang digunakan sekarang mengacu kepada protean karir dimana perkembangan karir berbasis perubahan lingkungan dan tanggung jawabnya ada pada individu itu sendiri atau disebut dengan berbasis kapasitas individual.

Fungsi dan bentuk pengembangan kompetensi harus ada inovasi yang efektif, diimplementasikan dengan efektif, mendorong konteks yang digeluti dipekerjaan sehingga menghasilkan pengetahuan, praktis program, dan kebijakan. Saat ini pengembangan kompetensi tidak lagi berbasis gap kompetensi tapi berbasis kesenjangan kinerja, yang diambil dari goals organisasinya (renstra, renja, iku, sampai dengan skp), karena itu seluruh aktifitas pengembangan kompetensi harus membuat orang bisa kerja, sesuai dengan gambar berikut ini.

● Pengembangan Kompetensi Berbasis Kinerja

Perlu keselarasan Standar dengan Ruang Lingkup Jabatan

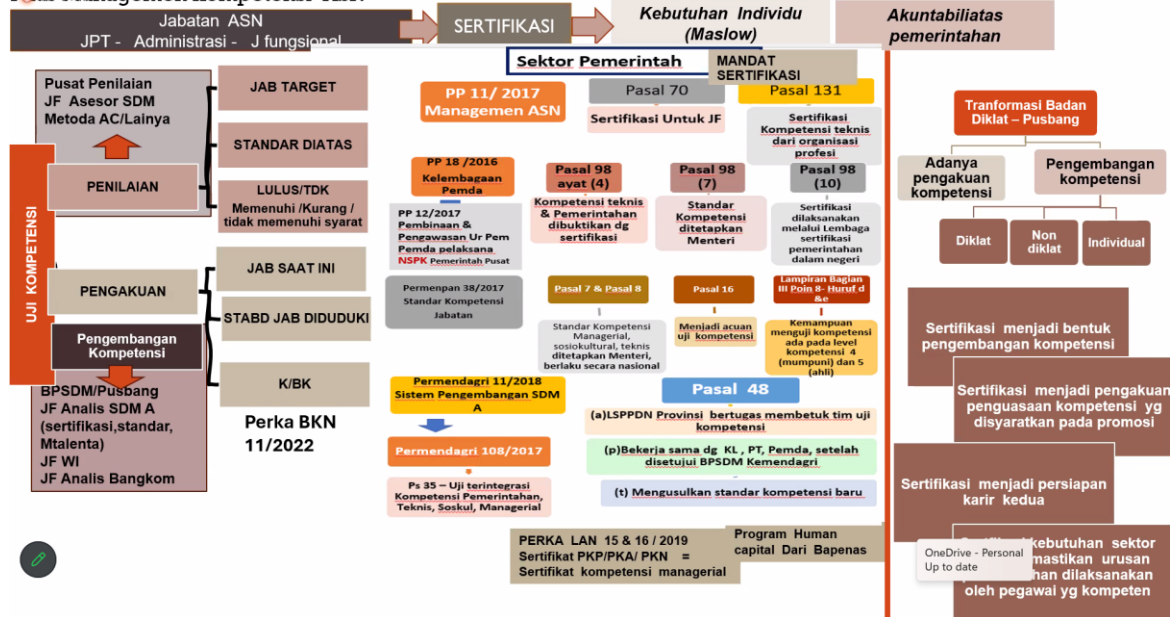


Berdasarkan hal tersebut pusbang bisa mengatasi penyebab kesenjangan tersebut, sehingga pendekatan konsultasi menjadi penting, outputnya adanya kurikulum berbasis ruang lingkup tugas, pelatihan formal, pelatihan mandiri, pelatihan kerja yang menghasilkan sertifikat pelatihan dan sertifikat kompetensi. Sertifikasi kompetensi bagi ASN parekraf dimana kedepannya akan ada learning wallet untuk fasilitasi belajar yang mana pengakuannya bukan ke BNSP, karena BNSP untuk tenaga kerja, jadi rakyat yang diatur dengan yang mengatur tidak memiliki standar pengakuan yang sama, ASN harusnya diakreditasi oleh ISO, seperti ISO 17024 yang adanya di Komite Akreditasi Nasional yang berada dibawah Badan Standarisasi Nasional sesuai amanat undang-undang nomor 20 tahun 2014 tentang standarisasi nasional, sehingga sertifikatnya diakui di International.

Ibu rita turut memberikan contoh skema pengembangan kompetensi jabatan analis sdm aparatur, membuat diklat berdasarkan output, outputnya berdasarkan jenjang misalkan muda “menganalisis kebutuhan pelatihan ASN” maka diklat yang diberikan adalah diklat asesor pengakuan kompetensi, contoh lainnya “mengevaluasi pelaksanaan pelatihan ASN” maka diklatnya adalah diklat evaluasi paska pengembangan kompetensi. Dilanjutkan dengan contoh jabatan adyatama parekraf untuk jenjang madya diminta “merumuskan rancangan tanggap darurat kepariwisataan” dengan output dokumen hasil rumusan maka pelatihan yang perlu diberikan adalah pelatihan penanganan tanggap darurat kepariwisataan.

Pembahasan selanjutnya mengenai Review Manajemen Talenta. Pegawai berbakat itu harus berjasa, manajemen talenta pemerintahan harus fokus kepada masyarakat, di Provinsi Jawa Barat menerapkan track record assesment, misalkan golongan III scorenya 30 dan termasuk kegiatan dipemerintahannya, apakah pernah jadi plt misalkan, atau pernah mengampu anggaran berapa. Perubahan pada undang-undang yang baru yang di assesment hanya pegawai yang berada di kotak 7,8, dan 9 saja. Bagaimana individu bisa menjadi kompeten yaitu dengan penerapan praktis dan pengalamanlah yang mendorong seseorang menjadi ahli, jadi kompetensi itu dipraktekkan, bukan dari hasil test. Berikut pilar management kompetensi ASN.

**Pilar Management Kompetensi ASN**

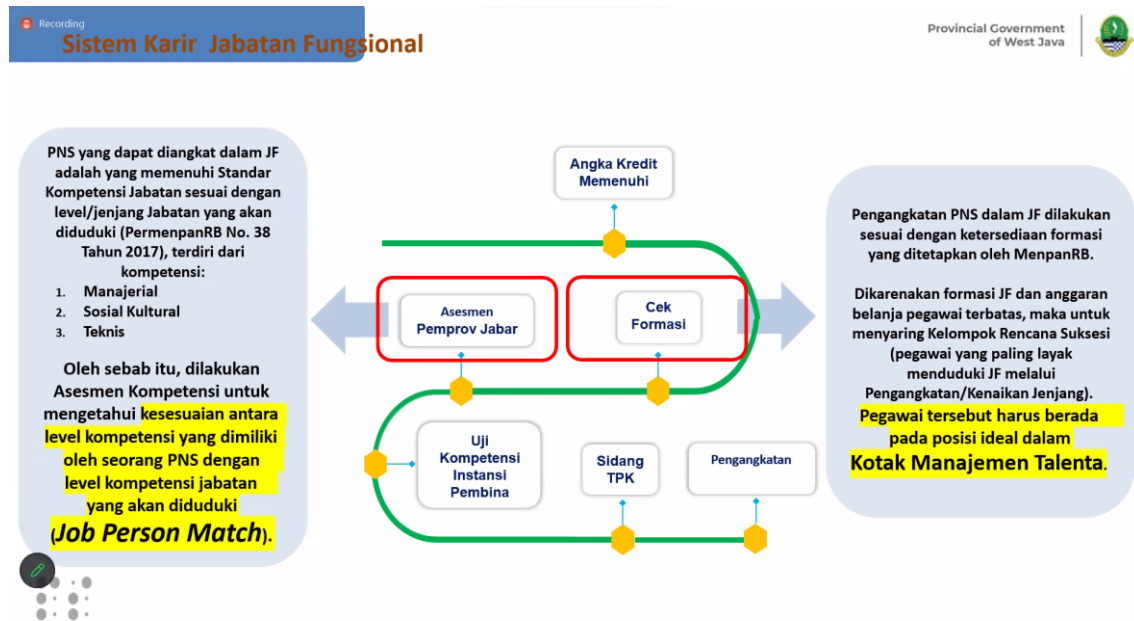


Dilanjutkan dengan pembahasan bagaimana mengintegrasikan sertifikasi dan pengembangannya, bisa membuat kebijakan integrasi kompetensi satu pintu di Pusbang. Saran lain yang disampaikan oleh Ibu Rita untuk Pusbang SDM Parekraf diantaranya:

- Layanan sertifikasi sebagai bentuk pengembangan kompetensi
- Sertifikasi jajaran dinas per provinsi melalui dekonsentrasi
- Sertifikasi pasca diklat pariwisata
- Afirmasi asesor bagi eselon 1 dan 2
- Standar kompetensi disusun model RMCS atau adaptasi SKJ yang ada
- Kontribusi IP ASN bidang Parekraf
- Okupasi dapat dikembangkan berbasis tugas pokok fungsi
- Penyelenggara – Pusbangpeg – asesor pada eselon – jf adyatama
- Evaluasi kinerja pasca sertifikasi

Mengenai strategi pengembangan kompetensi ASN berkelas dunia bagi ASN di Provinsi Jawa Barat diantaranya dengan pemagangan ke industri, pertukaran lintas wilayah, pelatihan berbasis elektronik, pengelolaan pengembangan kompetensi berdasarkan target kinerja dan korelasi, memberikan insentif akses internet belajar mandiri dari berbagai sumber, merumuskan sistem pengakuan kompetensi berdasarkan pengalaman pembelajaran, mendorong keikutsertaan pada organisasi profesi, membuat program unggulan jawa barat menjadi materi pelatihan, mendorong civitas BPSDM menjadi content creator dan creator, pengembangan metode experiential learning, pengembangan metode pengembangan kompetensi berbasis simulasi jabatan, penguatan layanan

pengakuan kompetensi, penguatan pemanfaatan kapasitas ASN alumni pengembangan kompetensi pada aktivitas tugas lintas instansi dengan format team of team.



### Diskusi dan Tanya Jawab :

**Ibu Ummi :** didalam modul ada kurikulum dan silabus, dasar dari pembuatan modul adalah kurikulum dan silabus. Kurikulum dan silabusnya sudah dirilis dengan permennya, apakah nanti bisa ditinjau kembali karena melihat kompetensi yang didalamnya sudah overload, jadi contohnya untuk sdm untuk jabatan JF pertama atau ahli itu sudah banyak sekali yg overload, jadi fokus untuk berbicara dengan sdm fokus hanya dengan sdm, dan jika berbicara masalah pemasaran, fokus saja dengan pemasaran. Jika kita lihat levelnya, sebaiknya untuk level madya dan utama kita di dampingi oleh pakar khusus terkait dengan substansi di kemenparekraf. Karena regulasi, kemudian data substansi lapangan itu pasti ada perbedaan, supaya nanti produk dari modul ini diharapkan bisa dimanfaatkan tanpa banyak komentar lagi terkait isinya terlalu rendah atau overload. Ini masukan kepada tim dan bisa dievaluasi kembali, karena target kita untuk menghasilkan.

**Pak Joko :** saya teringat waktu kita dipenyusunan dan berfikir juga bisa melaksanakan pelatihan tanpa diganggu oleh perintah pimpinan itu salah satunya di roklamuka atau dimana itu ibu. Karna terus terang kalau kita laksanakan saja di jakarta aja itu masih ada zoom masih ada kadang-kadang dipanggil ke kantor, rapat, itu yang sering terjadi. Sehingga kalau ibu bertanya terus hasilnya kompetensi apa kita juga bingung, makanya di ajang kali ini. tapi saya juga terima kasih tadi diingatkan bu umi bahwa kita nanti ingin menghasilkan konsep desain pelatihan yang memang yang kalo kenapa pelatihan kita berbasis kompetensi karna kita menggunakan alat ukurnya adalah standar kompetensi teknis yang di permenpar rp dan di ketmen dari ketmen 30 sesuai dengan levelnya. Tadi ibu juga menyinggung bagaimana seorang asn memiliki kompetensi yang teruji yang kita juga sempat berfikir memang harusnya ada LSP tapi dikantor kami ada direktorat standar kompetensi yang sekarang di pimpin oleh pak faisal, waktu itu disampaikan ke



direktur yang lama mekanisme bagaimana dan apa ujian dan bagaimana pengujiannya apalagi di terakhir perlu anggaran besar. Jadi kita butuh pencerahan dari ibu bagaimana trik dan tekniknya. Tapi tadi saya setuju kalau kita melaksanakan pelatihan jauh dari kantor supaya tidak diganggu pekerjaan, jadi hasil kompetensinya dan pemahamannya jelas.

**Jawaban :** saya setuju dengan bu ummi, kalau mau diurutkan, urutkan semua sdm, pemasaran. Jadi kita fokus pada apa yang ada dan gak ada. Terus terkait tadi bapak jangan bikin LSP, bapak ini dilembaga pemerintah, bagaimana dilembaga pemerintah ada lagi lembaga, lembaga pemerintah didirikan oleh presiden jadi tinggal menambah unit kerja sertifikasi. Diklat asesornya jangan khawatir, ilmunya banyak contohnya dari australia. Jadi tidak perlu membuat LSP, bagi kementerian cukup unit kerja. Jangan sampai BNSP sebuah lembaga pemerintah mengakreditasi kementerian. Harusnya diajukannya ke Komite Akreditasi Nasional.

**Pak Agus :** teknis yang harus dipetakan di Kemenparekraf selain 17 sektor ekonomi kreatif, apakah betul pariwisata memiliki 3A dan ekraf memiliki 17 sektor sehingga totalnya 20, dan kami dikelembagaan nanti di asses 3A nya minimal 60% dan 40%nya ekraf ? atau apa parameternya, sehingga kami dalam menyusun modul ini ukurannya bagaimana ?

Jawaban : jika di pariwisata ada beberapa cluster, kita bisa membuat seperti yang di kemendagri, jadi disana yang boleh menguji APIP itu harus ditest dulu. Untuk orang psikologinya mereka pilih, mereka tidak mau di test sama orang yang yang belum kompeten, ketika kita mau membuat acuannya ada di Permenpan nomor 38 tahun 2017 dimana kalau pertama itu levelnya mendata/mengkonfirmasi, muda levelnya menganalisa, madya mengkaji, dan utama mendesain, bahkan kalau dilihat di aturan tersebut yang bisa menguji kompetensi adalah yang level 4 dan 5, jadi kalau ada asesor sdm yang golongannya 3a, 3b, apalagi swasta itu bagaimana, jadi seperti itulah ketentuannya. Harusnya cluster di kemenparekraf diturunkan dahulu. Sekali lagi kita tidak perlu kaku dalam membuat modul.

### **3. Materi Jabatan Fungsional Adyatama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif oleh Ibu Eka Pan Lestari, ST., M.SE selaku Sekretaris Deputi Bidang Perkoperasian Kementerian Koperasi dan UKM**

Pada pemaparannya Ibu Eka Pan Lestari menyampaikan terkait usulan pelatihan yang sesuai dengan jabatan fungsional adyatama parekraf yang pertama perlu mengacu kepada PermenpanRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional pegawai negeri sipil, dimana salah satu hal yang diatur dalam peraturan ini adalah pelatihan dan uji kompetensi untuk jabatan fungsional. Point penting lainnya terkait pelatihan dan uji kompetensi berdasarkan peraturan tersebut diantaranya adalah :

- a. Pelatihan adalah kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pejabat fungsional (Pasal 1 ayat (1))
- b. Uji kompetensi adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pejabat fungsional (Pasal 1 ayat (2))
- c. Pelatihan dan uji kompetensi dilaksanakan oleh instansi pembina jabatan

- fungsional atau instansi lain yang ditunjuk oleh instansi Pembina (Pasal 3 ayat (1))
- d. Pelatihan dan uji kompetensi dilakukan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan jabatan fungsional (Pasal 3 ayat (2))
  - e. Pelatihan dan uji kompetensi menjadi salah satu syarat untuk pengangkatan, kenaikan pangkat, dan penghentian dari jabatan fungsional (Pasal 5 ayat (1) huruf a)
  - f. Pelatihan dan uji kompetensi disesuaikan dengan kategori dan jenjang jabatan fungsional (Pasal 5 ayat (1) huruf b)
  - g. Pelatihan dan uji kompetensi didasarkan pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh instansi Pembina (Pasal 6 ayat (1))
  - h. Standar kompetensi adalah kriteria minimal yang harus dimiliki oleh pejabat fungsional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Pasal 6 ayat (2)).

Berdasarkan point-point tersebut, didapatkan ikhtisar jabatan fungsional adyatama berdasarkan jenjang sebagai berikut:

- a. **Ahli Utama:** Memelopori dan melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan dan ekonomi kreatif di tingkat nasional dan/atau internasional
- b. **Ahli Madya:** Memelopori dan melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan dan ekonomi kreatif di tingkat instansi dan/atau nasional
- c. **Ahli Muda:** Memelopori dan melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan dan ekonomi kreatif di tingkat unit kerja dan/atau instansi
- d. **Ahli Pertama:** Memelopori dan melaksanakan pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan dan ekonomi kreatif di tingkat bidang dan/atau unit kerja

Berikut data JF Adyatama secara nasional :

No	Instansi	Jumlah Pejabat Adyatama (orang)	
1	<b>Instansi Pusat:</b> Kemenparekraf/Baparekraf	Jenjang Ahli Pertama	41
		Jenjang Ahli Muda	73
		Jenjang Ahli Madya	23
		Jenjang Ahli Utama	3
2	<b>Instansi Daerah</b>	Jenjang Ahli Pertama	17
		Jenjang Ahli Muda	434
		Jenjang Ahli Madya	10
		Jenjang Ahli Utama	-
Total Adyatama Secara Nasional		618	

Usulan bentuk pelatihan berbasis kompetensi dan sistem pembelajaran terintegrasi adalah sebagai berikut:

1. BLC (*Building Learning Commitment*)
2. Gambaran Umum terkait JF Adyatama
3. Pelatihan teknis (teori + Praktek)
4. Sertifikat kelulusan pelatihan

Gambaran Umum Terkait JF Adyatama turut disampikan oleh Ibu Eka yaitu Pemberian materi mengenai deskripsi singkat dan padat terkait dengan JF Adyatama dimana akan dijelaskan materi-materi yang relevan bagi perkembangan kompetensi dan karir JF Adyatama seperti cara penghitungan Angka Kredit (AK), tahapan dalam naik jenjang, uji kompetensi, dan sebagainya. Kemudian Perkembangan peraturan terkait jabatan fungsional dan sesi ini disarankan berlangsung selama 3 - 4JP. Pelatihan Teknis JF Adyatama diselenggarakan dengan tahapan pretest, dilanjutkan dengan kelas pelatihan dengan tiap kompetensi 3-6 JP, pemberian tugas dalam bentuk praktek lapangan dan diakhiri dengan post test. Ada 2 alternatif materi pelatihan dengan rincian sebagai berikut:

<b>Alternatif 1</b>	<b>Alternatif 2</b>
<b>Kelas Pelatihan Teknis (mengacu kepada KEPMENPANRB SKJ.16 Tahun 2023</b>	<b>Kelas Pelatihan Teknis (mengacu kepada Sub unsur dari unsur pengelolaan Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif - PERMENPANRB 11 Tahun 2021):</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata Kelola kerja sama dan pengembangan SDM parekraf</li> <li>2. Tata Kelola pemasaran parekraf</li> <li>3. Tata Kelola destinasi dan infrastruktur parekraf</li> <li>4. Tata Kelola pendanaan Parekraf</li> <li>5. Tata Kelola pembangunan industri serta fasilitasi HKI bidang parekraf</li> <li>6. Tata Kelola penguatan ekonomi kreatif serta pengembangan ekonomi digital di bidang parekraf</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengelolaan destinasi pariwisata;</li> <li>2. Pengelolaan industri pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>3. Pengelolaan sumber daya manusia pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>4. Pengelolaan infrastruktur pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>5. Pengelolaan kelembagaan pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>6. pengelolaan pemasaran pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>7. Pengelolaan pendanaan pariwisata dan ekonomi kreatif;</li> <li>8. Pengembangan daya tarik wisata;</li> <li>9. Pengembangan produk ekonomi kreatif;</li> <li>10. Pengembangan perlindungan produk ekonomi kreatif;</li> <li>11. Pengembangan ekonomi digital pariwisata dan ekonomi kreatif.</li> </ol>

Berikut matriks Standar Kompetensi Teknis JF Adyatama:

SUB UNSUR	Sub UnsurKerja Sama & Pengembangan SDM				Sub Unsur Pemasaran				Sub Unsur Destinasi & Infrastruktur				Sub Unsur Pendanaan				Sub Unsur Industri & Haki				Sub Unsur Ekonomi Kreatif			
	Protama	Muda	Madya	Utama	Protama	Muda	Madya	Utama	Protama	Muda	Madya	Utama	Protama	Muda	Madya	Utama	Protama	Muda	Madya	Utama	Protama	Muda	Madya	Utama
Tata Kelola Kerja Sama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5
Tata Kelola Pemasaran Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	2	3	4	5	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5
Tata Kelola Destinasi Pariwisata dan Infrastruktur Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4
Tata Kelola Pendanaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	2	3	4	4
Tata Kelola Pembangunan Industri serta Hak Kekayaan Intelektual Bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4
Tata Kelola Penguatan Ekonomi Kreatif serta Pengembangan Ekonomi Digital di Bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	5

## DISKUSI DAN TANYA JAWAB :

**Bapak Agus :** kebetulan tadi ada pemaparan dari Ibu Rita mengenai pemetaan berdasarkan SKJ, dan Ibu juga memetakan kebutuhan dan terkait cerita awal lahirnya adyatama, kalau dilihat peta yang tadi menurut saya baik postur maupun kontruksi dari modul apakah dimungkinkan atau tidak JF Adyatama terbuka untuk PNS disetiap K/L ? Dimungkinkan asal memenuhi baik 6 maupun 11 terhadap SKJnya. Apabila seperti itu maka kami memerlukan pelatihan untuk asesornya, karena disitu ada kewajiban untuk PAK yang mana penghitungan angka kredit sebagai salah satu syarat mutlak dari muda ke madya dan madya ke utama. Yang menjadi kendala saya pribadi yang membuat modul saya akan memberikan pelatihan bagi madya yang akan menjadi asesor untuk muda, kemahiran apa yang diberikan kepada mereka supaya waktu menilai angka kredit itu memenuhi bobot dan kriteria yang kita tentukan. Borang apa atau acuannya apa ? dalam modul ini misalnya membuat rancangan atau menyusun konsep. Kalau kita bicara menyusun konsep berarti construct, atau membuat analitical kemudian construct, construct yang harus dipunyai adyatama sudah ada belum taksonomi bloomnya? Misalnya jika muda swot maka di madya itu ahp, kemudian di utama harus bsc. Jadi itu yang perlu diclearkan, karena kebetulan saya sudah membuat, dan pak iwan juga sudah membuat namum terlalu banyak modulnya sampai 99 slide, untuk apa ? karena mereka yang ada dimadya itu butuhnya bagaimana menggunakan ahp untuk memotret kelembagaan. Terus terang saya new comer, saya juga asesor di dosen dan kebiasaan di dosen sewaktu adyatama mengajukan, dan menanyakan apakah sudah bisa tahun ini naik ke madya, pasti akan saya tanya mana evidencenya, kalau anda sudah membantu penyusunan atau intervensi kebijakan yang tertuang dalam Kepmen, ada tidak nama saudara tertuang dalam notulen rapat, sebagai apa, segian kreditnya, apakah seperti ibu tidak nanti penilaiannya ?

**Ibu Eka :** Dulu bisa, tapi sekarang tidak, sejak ada PermenpanRB Nomor 1 tahun 2023, instansi pembina dilarang menyulitkan sesuatu, jadi tidak ada lagi seperti itu, ada seperti missing gap antara PermenpanRB Nomor 1 ini dengan kompetensi. Jadi ada 9 kompetensi, 8+1, manajerial 8, sosio kultural 1, dan teknis 6, dikunci seperti itu, jadi kita punya kewajiban menjaga kompetensi

para adyatama, artinya ketika mereka naik jenjang tapi tidak sesuai kompetensi kita bisa untuk tidak mengeluarkan surat rekomendasi, tapi di satu sisi kita jangan hanya menuntut, tapi juga menyediakan pelatihan yang bagus, jangan sampai mereka ikut pelatihan yang kita sediakan tapi ketika ujian tidak lulus. Misalkan ada adyatama yang tidak pernah ikut pelatihan, tidak apa-apa, boleh setiap ada kenaikan jenjang dia akan naik jenjang, syaratnya tidak lagi mutlak tapi penting. Logikanya kan misal dia ikut ujian dan tidak lulus dia akan berfikir untuk perlu ikut pelatihan, dan jangan sampai setelah ikut pelatihan dia ujian dan hasilnya tidak lulus. Jadi esensinya sekarang memudahkan, jf adyatama dikasih pilihan, ini ada pelatihan dan jika kamu ikut itu akan menambah kompetensimu.

**Bapak agus** : clear, jadi bagi dosen ada 3 kategori dalam memberikan materi, should to know, must to know, nice to know, must to know 60%, should to know bisa 20% atau 10%. jadi penjenangan ini pondasinya harus clear karena implementasinya bisa 30-30 tahun kedepan.

**Ibu Rita** : menanggapi yang dari peraturan Menpan, terkait dengan kompetensi di pemerintahan, masukan saya kalau ASN bisanya banyak salahnya dimana, bukankah rakyat jadi untung kalo ASNnya pintar, perkara yang disyaratkannya 3, 5, atau 7 tidak masalah, kemudian terkait matrik, standarnya ketika kita membuat standarnya kita perlu memikirkan bagaimana menguji dan apa yang dinyatakan bisa dan sudah dikuasai, saran saya dalam leveling jika semuanya hanya memahami jadi yang mengerjakan siapa, maka kita boleh memodifikasi standar ini karena ini namanya rujukan, boleh lebih tapi tidak boleh kurang, jadi bisa dimodifikasi agar lebih efektif dan efisien, kita ada UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang kebijakan diskresional dan ketentuan untuk penerapan hal yang lebih efektif dan efisien bahkan jika tidak diambil itu pidana sanksinya di undang-undang tersebut. Saran saya kenapa kita tidak bicara 1 sdm saja yang mana bisa dikontekstualisasi, karena unit kompetensi itu pengujiannya bisa dikontekskan. Selanjutnya sekarang ada Permenpar Nomor 7 tahun 2022 terkait team of team mekanisme kerja yang agile, jadi penguasaan seluruh fungsi dari adyatama menurut saya mutlak adapun mereka yang di pemasaran tapi belum bisa pemasaran fungsinya magang agar dia bisa bukan berarti level kompetensinya dibawah, level kompetensi jabatan ini melambangkan peran bukan hanya kemampuan, jadi leveling ini tidak bisa berdasarkan penempatan, karena mereka menerima tunjangan adyatama tidak dibagi duitnya per sub jadi semuanya harus dikuasi, jadi itu perlunya pusbang untuk membuat orang yang tidak bekerja disana tapi menguasai termasuk yang daerah. Jadi unsur knowledgenya semua paham walaupun unsur skil nya tidak semua punya. Jadi menurut saya bukan karena kamu di daerah kamu boleh tidak bisa, unsur knowledge tetap harus diberikan walaupun yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan tersebut karena itu adalah bagian dari kualifikasi adyatama. Pada fungsi manajemen talenta, pegawai paling sedikit harus punya 3 talenta karena rekrutmen saat ini sedikit, dan kedepannya belum tentu akan terus ada rekrutmen karena anggarannya sistemnya pakai jatah, kalau banyak pegawai di dalam instansinya maka pembagian tunjangannya makin kecil. Jabatan adyatama adalah wajah negara kalau ekonomi kreatifnya jadi ciri bangsa dan pariwisatanya menjadi pintu gerbang. Sekarang itu juga diklatnya berdasarkan kesenjangan kinerja bukan



lagi berdasarkan gap kompetensi.

**Ibu Eka** : kenapa ada pembeda dengan materi untuk daerah karena kita adanya keterbatasan baik itu anggaran, waktu dan lainnya, kita juga pernah benchmark ke Kemendes, jadi disana pasang PNBP, tapi kita perlu lihat dulu kedepannya bagaimana, apakah pelatihan yang disajikan ini nantinya menarik, bergengsi dan menjajikan, jika iya maka kita bisa mengusulkan skema PNBP.

**Pak Iwan** : berkaitan dengan sudah adanya instrumen kerja bisa dishare agar modul yang disusun sesuai dengan instrumen, kemudian menyambung dari Ibu Rita terkait UU efisiensi misalkan ada fungsi kerja sama didalamnya ada tata kelola kerja sama dan kemudian ada unjuk kerjanya, mampu melakukan evaluasi dan itu juga berlaku ditempat lain, kemarin sempat kita berfikir untuk membuat semua unjuk kerjanya, jadi setelah saya pikir lagi, bolehkah kita melakukan efisiensi secara khusus ?

**Ibu Eka** : terkait boleh atau tidak melakukan efisiensi, boleh saja karena kami esensinya itu tetap akan menjawab butir kegiatan, di butir kegiatan ada 128 jika dikelompokkan menjadi 11.

#### **4. Evaluasi dan Desain Pelatihan Parekraf Dasar Berbasis Kompetensi oleh Tim Layanan Lembaga Akreditasi dan Pelatihan Teknis Parekraf dan Seluruh Tim Penyusun Modul**

Pada hari kedua, kegiatan dihadiri oleh seluruh tim penyusun modul pelatihan teknis parekraf dan pelatihan JF adyatama. Kegiatan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi modul pelatihan dan mendesain kembali pelatihan teknis parekraf berbasis kompetensi dan membuat desain pelatihan jf adyatama yang ditargetkan akan terlaksana pada tahun 2024. Desain pelatihan ini diperlukan untuk dijadikan sebagai acuan atau panduan dalam pelaksanaan pelatihan kedepannya.

Pada sesi pertama Bapak Joko Abu Bakir selaku Ketua Tim Layanan Akreditasi dan Pelatihan Teknis Parekraf menyampaikan materi mengenai alur atau skema pelaksanaan pelatihan baik itu parekraf dasar yang diselenggarakan oleh Pusbang sendiri dan parekraf dasar yang diselenggarakan oleh Poltekpar dengan pendampingan dari Pusbang. Turut dijelaskan pula bagaimana alur dari pelaksanaan piloting pelatihan parekraf dasar berbasis kompetensi yang telah diselenggarakan pada tahun 2023 di Likupang dan Semarang. Pada pemaparannya dijelaskan bagaimana rincian JP diperoleh dan standar rundown pelatihan, dengan harapan pada akhir kegiatan ini dapat disepakati baik oleh pihak penyelenggara pelatihan maupun oleh seluruh tim penyusun modul terkait perubahan standar penyelenggaraan yang lebih baik, pembelajaran dan perolehan JP yang optimal, dan standar evaluasi serta penilaian yang komprehensif.

Sesi kedua dipimpin oleh Bapak Haryadi Darmawan dalam finalisasi dan mengkurasi template 4 level dan fungsi untuk JF Adyatama Parekraf tentunya sesuai dengan instrumen yang telah disusun. Disampaikan bahwa Modul Pelatihan JF Adyatama Parekraf telah selesai berdasarkan 4 level (pertama, muda, dan madya) dan berdasarkan 6 fungsi yaitu (1) Kerja sama dan Pengembangan SDM Parekraf Adyatama, (2) Pemasaran Pariwisata dan Ekraf Adyatama, (3) Destinasi dan Infrastruktur Parekraf Adyatama, (4)

Pendanaan Parekraf Adyatama, (5) Pembangunan Industri dan Kekayaan Intelektual Parekraf Adyatama, dan (6) Ekonomi Kreatif dan Pengembangan Ekonomi Digital Parekraf Adyatama.

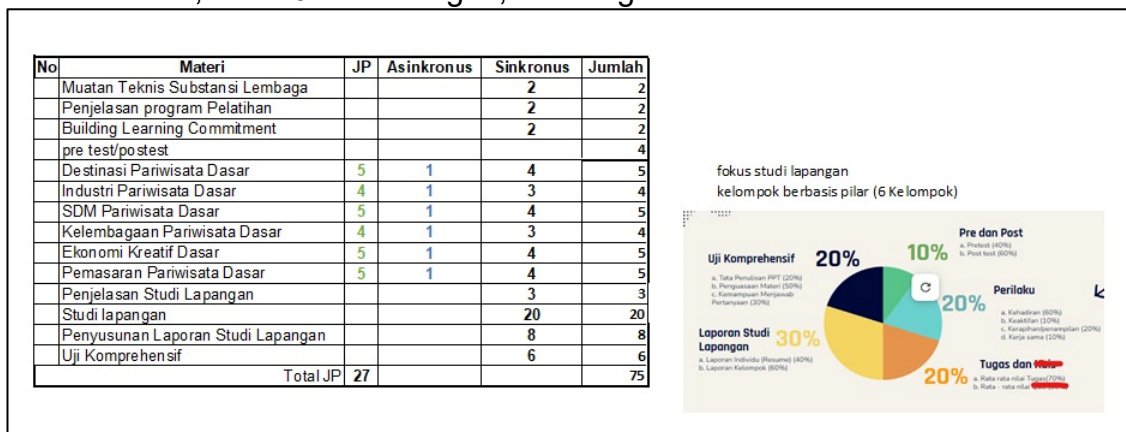
Dalam menetapkan standar kompetensi JF Adyatama akan mengacu pada pola distribusi standar kompetensi jabatan sebagaimana tercantum dalam PermenPAN RB nomor 38 tahun 2017 sesuai tabel berikut.

Jabatan	Jenjang Jabatan	Level	Distribusi
J F Jabatan Fungsional Keahlian	Utama	5- 4	Dominan 5
	Madya	5 - 4	Dominan 4
	Muda	4 -3	Dominan 3
	Pertama	3-2 -1	Dominan 2

Berdasarkan Data jumlah JF Adyatama Nasional diperoleh jumlah JF terbanyak pada level muda yaitu sebanyak 73 orang di Instansi Pusat dan 434 orang di Instansi daerah, sehingga disepakati pelatihan piloting JF Adyatama diperuntukkan terlebih dahulu bagi level muda. Sesuai dengan peraturan terkait jabatan fungsional, dalam jabatan fungsional berbunyi bahwa dalam pendidikan dan pelatihan itu bukan lagi mutlak tapi penting yang tujuannya untuk pejabat fungsional yang sudah duduk. Berdasarkan hasil penyataan jabatan baik daerah dan pusat, para JF Adyatama yang telah duduk tersebut perlu kompetensi dan dilatih sesuai dengan jenjangnya.

Sesi ini turut dibahas terkait hasil evaluasi modul pelatihan JF Adyatama yang telah selesai disusun pada tahun 2023. Berdasarkan hasil evaluasi bersama, terdapat materi-materi yang perlu dikurasi kembali oleh Tim Penyusun Modul, sehingga disepakati pengumpulan hasil kurasi mater-materi pada modul tersebut pada Jumat, 2 Februari 2024 melalui link google drive yang telah disampaikan kepada Tim Penyusun.

Selanjutnya terkait dengan Pelatihan Teknis Parekraf Dasar Berbasis Kompetensi, disepakati materi pelatihan berbasis pilar dan diperoleh 75 JP termasuk studi lapangan. Skema penilaian diberlakukan 20% dari Uji Komprehensif, 10% dari Pre dan Post Test, 30% dari Studi Lapangan, 20% dari Perilaku, dan 20% dari Tugas, sesuai gambar berikut.



Notulis : Reysa Hastarimasuci

# DOKUMENTASI KEGIATAN

