

Judul Rapat:**Rapat Manajemen Mutu**

Hari/ Tanggal : Kamis – Jumat, 10 - 11 September 2020

Waktu : 13.00 – 12.30 WIB

Tempat : Haris Vertu Jakarta

Agenda :

1. Pembukaan dan Sambutan
2. Pemaparan Pendoma Mutu Pusbang SDM Parekraf
3. Diskusi Pedoman Mutu Pusbang SDM Parekraf dan Perbaikan
4. Diskusi Prosedur di lingkungan Pusbang SDM Parekraf
5. Penutup

Pemimpin Rapat:

Hemi Suhendry

Narasumber:

Besar Winarto

Peserta Rapat:

1. Septian Achmad, (Subkoordinator Tata Usaha Pusat Pengembangan SDM Parekraf)
2. Dadan H
3. Duta Indra Siregar
4. Fransiskus Handoko
5. Suwanto
6. Heri Hermawan
7. Muhammad Yudha Firas Ammar
8. Imam Arif Wicaksono
9. Indra Saputra Farhas
10. Amalia Diani
11. Evinsa Injang
12. Qorizky Muharani
13. Francisca Devia Sugesti
14. Dyah Nita Fitriani
15. Dwi Novitasari
16. Septi Mutiara Janing K.
17. Yulia Atmaja
18. Yanti Saraswati
19. Siti Husna S
20. Azlica Octaria
21. Nining Dewi Laraswati
22. Dewi Kurniawati
23. Dimas Irawan
24. David Parluhutan Purba
25. Indah Purnamawati

Hasil Rapat:

Agenda 1:

Pembukaan dan Sambutan (Subkoordinator Kompetensi dan Manajemen Talenta)

Kegiatan Rapat Sistem Manajemen Mutu Pusbang SDM Parekraf dibuka oleh Hemli Suhendry selaku Subkoordinator dengan menyampaikan ucapan terima kasih atas kehadiran tamu undangan karena telah mengikuti kegiatan. Bapak Helmi menyampaikan Sistem Manajemen Mutu ini diperlukan oleh Pusat Pengembangan SDM Parekraf karena untuk menjaga mutu dan menjaga kinerja di PPSDM Parekraf

Agenda 2:

Pemaparan Pedoman Mutu Pusbang SDM Parekraf

Agenda selanjutnya adalah Pemaparan Rancangan Pedoman Mutu Pusbang SDM Parekraf. Bapak Helmi menyampaikan perihal kebijakan mutu yang telah dirancang, kebijakan mutu merupakan komitmen dari seluruh pegawai di Pusbang SDM Parekraf dan dapat dijadikan acuan pada saat melaksanakan sebuah aktivitas di Pusbang SDM Parekraf. Selanjutnya Bapak Helmi menyampaikan mengenai sasaran mutu Pusbang SDM Parekraf, terdapat 11(sebelas poin) yang perlu dikonfirmasi kembali dengan Pak Hayun selaku Kepala Pusat Pengembang SDM Parekraf dan juga Koordinator di lingkungan Pusbang SDM Parekraf karena berkaitan dengan sasaran selama 5 tahun kedepan). Bapak Helmi selanjutnya menyampaikan bagian pendahuluan di Pedoman Mutu Pusbang SDM Parekraf. Inti dari bagian pendahuluan adalah Sistem Manajemen Mutu merupakan keputusan strategis bagi PPSDM Parekraf untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan dan menyediakan dasar yang kuat untuk inisiatif pengembangan berkelanjutan. Representasi dari struktur SMM-Pusbang SDM Parekraf terdapat dalam siklus PDCA di setiap kegiatan Pusbang SDM Parekraf. Bapak Helmi menyamakan

Bapak Helmi juga menyampaikan mengenai 7 prinsip yang terdapat pada system manajemen mutu di Pusbang SDM Parekraf meliputi focus pada pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan orang, pendekatan proses, peningkatan, pengambilan keputusan berbasis bukti, dan pengelolaan hubungan. Pada bagian pendahuluan juga terdapat profil organisasi yang telah sesuai dengan SOTK Kemenparekraf/Baparekraf. Visi dan Misi masih akan dibahas lebih lanjut untuk memastikan dokumen dokumen yang telah dibuat.

Agenda 3:

Diskusi Pedoman Mutu Pusbang SDM Parekraf dan Perbaikan

Topik 1: Visi Misi, Keyakinan Dasar, Nilai – nilai, dan Tujuan Organisasi.

Diskusi diawali dengan membahas mengenai Visi Pusbang SDM Parekraf. Bapak Heri menyampaikan saran visi Pusbang SDM Parekraf yaitu sebaiknya meningkatkan kompetensi di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, tanpa kata-kata perguruan tinggi. SDM sebagai pendukung/supporting system, bukan ujung tombak. Untuk mewujudkan Indonesia sebagai Negara tujuan pariwisata berkelas dunia terlalu jauh. Meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan Kemenparekraf/baparekraf untuk mendukung terwujudnya Indonesia sebagai tujuan pariwisata berkelas dunia. Untuk mendorong pembangunan daerah itu sudah otomatis masuk jadi tidak perlu disebutkan kembali. Kalimat pada visi sebaiknya tidak terlalu panjang, agar mudah diingat. Jika ingin penajaman mengenai visi dapat dimasukkan dalam misi. Visi sebaiknya lebih simpel, praktis, namun mengandung dimensi keterjangkauan. Bapak Deni juga menambahkan untuk visi dapat dibreakdown dari eselon I agar sesuai dengan visi kementerian. Bapak Duta menyampaikan Bahasa pada visi lebih pada tujuan dan cita – cita jangka panjang seperti 10 atau 35 tahun kedepannya, sedangkan misi lebih pada langkah strategis yang dilakuka untuk mencapai visi.

Menurut Saudari Qorizky misi pada nomor 1 mengenai menyelenggarakan profiling pegawai dan penyusunan program pengembangan kompetensi, dengan misi nomor 3 mengenai melaksanakan penyusunan dan pengembangan manajemen talenta redundant. Karena itu Saudari Qorizky mengusulkan misi nomor 3 dapat diubah menjadi melaksanakan penyusunan program pengembangan kompetensi pegawai dan pengembangan manajemen talenta. Bapak Frans menyampaikan visi agak terlalu panjang dan detail. Visi dalam jangka panjang dan tidak dapat berubah. Visi seharusnya dapat menggambarkan apak yang dituju. Bapak Frnsiskus juga menyampaikan mengenai nilai nilai organisasi poin poinnya dapt merupakan singkatan agar lebih mudah diingat. Bapak Frans juga menyarankan nilai organisasi dapat ditambah dengan nilai “adaptif, agile, dan visioner”.

Topik 2: Sasaran strategis

Terdapat 10 sasaran strategis yang saling berkaitan anata masing-masing Bidang. Bapak Duta menyampaikan sasaran strategis ke 9 dapat menjadi instansi pengakreditasi Diklat Jabatan Fungsional dan juga Diklat Teknis,

karena sertifikat pengakreditasi Diklat Teknis Pariwisata masih berlaku dan dapat digunakan. Saudari Evinsa juga menanggapi Jabatan Fungsional yang dibina di Pusbang SDM Parekraf hanya JF Adyatama Parekraf, bukan semua jabatan fungsional karena hal tersebut terdapat di ranah BSDMO. Karena hal tersebut sasaran strategis nomor 9 dapat diubah menjadi Menjadi instansi pengakreditasi Diklat Jabfung Adyatama Keparekraf dan Diklat Teknis Parekraf.

Saudara Imam menyampaikan sasaran strategis nomor 6 yang semula Menjadi Lembaga Penilai Kompetensi terakreditasi Instansi pembina BKN dapat diubah menjadi “Menjadi Lembaga Penyelenggara Penilai Kompetensi terakreditasi instansi pembina BKN”. Saudari Nita menyampaikan sasaran strategis nomor 7, Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta hanya menyediakan data tencana suksesi dari hasil assessmen, karena itu dapat diganti menjadi “tersedianya talenta terbaik dan terwujudnya rencana suksesi sesuai dengan system Merit”.

Topik 3: Pihak pihak tidak berkepentingan

Pada bagian pihak pihak yang tidak berkepentingan pada poin penerima jasa assessmen kompetensi dan pemetaan talenta, penerima jasa penyelenggaraan diklat kepemimpinan dan prajabatan, jabatan fungsional, dan diklat teknis, penerima jasa pembinaan jabatan fungsional, entitas yang semula seluruh Kedeputian, Sekretariat Kementerian/Badan, dan Unit Kerja Kementerian/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dapat diubah menjadi Pegawai seluruh Kedeputian, Sekretariat Kementerian/Badan, dan Unit Kerja Kementerian/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Topik 4: Peta Proses Bisnis

Peta proses bisnis jika diturunkan menjadi SOP ketika berbicara mengenai pengembangan talenta dan retensi talenta harus ada koordinasi dengan BSDMO. Saudara Imam menyampaikan Pasca Penilaian Kompetensi dapat ditambahkan dengan menyusun dan mengelola dokumen hasil assessment. Bapak Deni juga memberikan saran mengenai peta proses bisnis mengenai pada poin 2.3.4 apakah khusus untuk JF parekraf saja? Karena jika pembinaan pelaksanaan diklat pusbang sdm parekraf juga memberikan diklat pada jabatan fungsional yang lain. Saudari Evinsa menyampaikan mengenai poin pelaksanaan dapat ditambahkan dengan advokasi Jabatan Fungsional Parekraf.

Saudari Yulia menanggapi mengenai tata persuratan apat diganti menjadi kearsipan. Bapak Deni juga menyampaikan pada poin 5.1.3 kebijakan mutu,

kata penyedia dapat diubah menjadi “Pusbang SDM Parekraf berkomitmen untuk menjadi mitra kerja di bidang peningkatan kompetensi SDM yang memiliki standar tertentu dan pengembangan pendidikan tinggi di bawah Kementerian/Badan yang bermutu dengan memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu melakukan perbaikan berkelanjutan”

Tanggapan:

Bedasarkan diskusi yang telah dilakukan oleh peserta kegiatan, Bapak Besar menanggapi hal hal yang telah disampaikan. Bapak Besar menyampaikan memahami organisasi dan konteksnya, semua orang di PUSbang SDM Parekraf harus sepakat dan tau kemana arah dan tujuannya. Pegawai di Pusbang SDM Parekraf harus menguasai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman organisasi, dan organisasi perlu mempunyai rencana strategis. Setiap customer disetiap bidang pun berbeda. Pusbang SDM Parekraf ini hadir untuk meningkatkan kompetensi SDM Kemenparekraf. Bapak Heri menanggapi tanggapan Bapak Besar. Bapak Heri menyampaikan kata-kata pegawai mungkin diganti SDM, karena mencakup keseluruhan. Kata perguruan tinggi dihapus, karena sudah mencakup. Untuk visi agar mencakup pariwisata dan ekonomi kreatif “meningkatkan kompetensi SDM Parekraf untuk mendorong Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang berdaya saing dan berkelanjutan”.

Selanjutnya Bapak Besar menanggapi perihal nilai nilai organisasi. Nilai inklusif pada nilai nilai organisasi berarti dalam setiap tindakan organisasi tidak berfikir sempit, pada nilai professional memiliki arti untuk dapat ahli atau special pada bidang tertentu, nilai kreatif memiliki arti organisasi harus memiliki ide-ide baru yang sifatnya pengembangan, tidak hanya sebagai kebiasaan. Bapak Frans menanggapi nilai agile yang disarankan perlu dimasukkan karena parekraf bersifat dinamis, sehingga dituntut untuk lincah dan bermanuver terhadap perubahan situasi yang terjadi, mungkin dapat juga ditambahkan komitmen, konsisten, dan integritas, namun dapat digabungkan.

Selanjutnya tanggapan mengenai tujuan organisasi, dapat ditambahkan bidang pengembangan SDM. Bapak Heri juga menyampaikan, tujuannya adalah kualitas perguruan tinggi, kalimatnya dapat diganti menjadi “Menjadi mitra kerja yang unggul, berperan sebagai tulang punggung Kementerian Parekraf dalam Bidang pengembangan SDM yang memiliki standar kompetensi, dan mendorong perguruan tinggi pariwisata yang berkualitas internasional serta berperan dalam pencapaian tujuan pembangunan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”.

Agenda 4:**Diskusi Prosedur di lingkungan Pusbang SDM Parekraf**

Kegiatan selanjutnya adalah diskusi mengenai Prosedur yang terdapat di lingkungan Pusbang SDM Parekraf. Di Sistem Manajemen Mutu sebenarnya Subbagian Tata Usaha memiliki peran banyak pada menjamin mutu. Pada Prosedur Pertama mengenai Pengendalian Dokumen terdapat perubahan berkaitan dengan perpindahan eselon 3 dan 4 menjadi jabatan fungsional kata kepala bidang dan kepala subbidang diubah menjadi koordinator dan subkoordinator. Pada bagian Prosedur kata maual mutu diubah menjadi pedoman mutu. Kata staf diubah menjadi staf/pelaksana. Masa penyimpanan perlu diskusikan lebih lanjut disesuaikan dengan kesepakatan. Sama dengan prsedur pertama prosedur lain juga terdapat perubahan karena berkaitn perpindahan eselon 3 dan 4 menjadi jabatan fungsional, kata kepala bidang dan kepala subbidang diubah menjadi koordinator dan subkoordinator.

Agenda 5:**Penutup**

Kegiatan ditutup oleh Bapak Helmi, beliau menyampaikan saran dan tanggapan ini akan diserahkan kepada pimpinan yaitu Kepala Pusat Pengembang SDM Parekraf dan Koordinator untuk pengambilan keputusan dan tindak lanjut kedepannya. Bapak Heri menyampaikan saran juga untuk singkatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif perlu ditentukan agar selaras dan sama

Kesimpulan Rapat:

- Pedoman Mutu Pusbang SDM parekraf terdapat saran perubahan meliputi visi, misi, nilai nilai, tujuan organisasi, sasaran strategis, pihak pihak tidak berkepentingan, dan juga peta proses bisnis.
- Saran yang telah disampaikan akan disampaikan kepada pimpinan untuk penambilak keputusan dan penetapan lebih lanjut.

Catatan tindak lanjut:

Hasil rapat sistem manajemen mutu pusbang sdm parekraf akan diberikan kepada pimpinan untuk didiskusi kan kembali dan pengambilan keputusan

DOKUMENTASI:



Notulis

Francisca Devi Sugesti Septi Mutiara Janing K.