

Judul Kegiatan: Rapat Persiapan Profiling Pusbang SDM Parekraf dengan SDMO.

Hari/Tanggal : Selasa, 11 Mei 2021

Waktu : 09.00 WIB – 10.30

Media : Zoom Meeting

Pemimpin Rapat:

Drs. Vinsensius Jemadu, MBA (Plt. Kepala Pusbang SDM Parekraf)

Peserta Rapat :

1. Cecep Rukendi, S.Sos, M.B.A., CHE (Kepala Biro SDMO)
2. R. Adi Mukhtar Rivai, S.E., M.Si (Koordinator Bidang Pendidikan dan Pelatihan)
3. Setiady Dwi Nurcahyo, S.E. (Koordinator Manajemen Kinerja)
4. Siamwahyuni, S.Sos (Koordinator Mutasi dan Kepangkatan)
5. Helmi Suhendry, S.T. (Subkoordinator Diklat II)
6. Joko Abu Bakir, S.Sos (Subkoordinator Diklat I)
7. Nita Septiyanti, S.E. (Biro SDMO)
8. Yuda Bayu Girana (Biro SDMO)
9. Rahmawati Rogabe Sinaga, S.Pd, M.Hum (Biro SDMO)
10. M. Fajrin Fauzan Rahman Dilaga (Biro SDMO)
11. M. Yudha Firas Ammar
12. Imam Arif Wicaksono
13. Dyah Nita Fitriani
14. Amalia Diani
15. Septi Mutiara JK
16. Qorizky Muharani
17. Dimas Irawan
18. Reysa Hastarimasuci
19. Nining Dewi Larasati
20. Jajang Nurjaman

HASIL:**PEMBUKAAN Bapak Drs. Vinsensius Jemadu, MBA (Plt. Kepala Pusbang SDM Parekraf)**

Rapat dibuka oleh Bapak Vinsensius Jemadu selaku Plt. Kepala Pusat Pengembangan SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menyampaikan bahwa SDM kita ini menjadi sorotan dan perhatian khusus dari Mas Menteri. Perlunya sistem karir ASN yang baik yang mencakup retensi, akuisisi, promosi, rotasi, dan lain sebagainya. Kemenparekraf kekurangan SDM yang mumpuni maka perlu identifikasi profil dari setiap ASN kita sehingga kita punya data yang akurat untuk pengelolaan pegawai. Idealnya setiap ASN dapat bekerja dengan tekun dan fokus pada substansi pekerjaan tanpa pusing memikirkan jenjang karir mereka. Mas Menteri kedepannya menginginkan sistem manajemen ASN kita dengan sistem merit, rapat pada kali ini kita harapkan bisa mengimplementasikan sistem merit itu kedepannya.

SAMBUTAN Bapak Cecep Rukendi (Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi)

Sambutan selanjutnya ialah dari Bapak Cecep Rukendi selaku Kepala BSDMO menyampaikan bahwa mengapa antara BSDMO dengan Pusbang harus berkolaborasi dikarenakan di SOTK lama fungsi Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta ada di Pusbang dan sekarang dengan keluarnya SOTK baru maka berpindah tugas dan fungsi tersebut ke BSDMO. Meskipun tugas dan fungsi berpindah namun anggaran dan timnya masih berada di Pusbang. Profiling ini juga kenapa bisa dikatakan mendesak karena salah satu syarat utama penilaian sistem merit ini yaitu penilaian kompetensi tidak hanya dilakukan kepada pejabatnya namun juga kepada pegawainya.

Sesuai arahan pimpinan akan ada hari khusus yang memang semua pegawai wajib mengikuti asesmen, tentunya itu adalah evaluasi dari penyelenggaraan profiling kemarin agar pegawai yang mengikuti dapat fokus dan ini bersifat wajib. Untuk pihak ketiga penyedia jasa Assessment Center diharapkan memang yang sudah terakreditasi BKN agar hasilnya kredibel.

SELAYANG PANDANG Bapak R. Adi Mukhtar Rivai (Selaku Koordinator Bidang Pendidikan dan Pelatihan)

Acara dilanjutkan dengan penyampaian Selayang Pandang oleh Bapak R Adi Mukhtar Rivai selaku Assessor SDM Aparatur Ahli Madya sekaligus Koordinator Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Beliau menyampaikan bahwa ada arahan dari Ibu Sesmen kepada Pusbang SDM Parekraf untuk tetap melaksanakan profiling pada tahun ini dikarenakan pada tahun lalu baru 221 orang dengan target 1800, dan tahun ini kemungkinan kita bisa melakukan profiling sekitar 300 sampai dengan 400 orang. Kemudian arahan dari Kapusbang sebelumnya agar tetap dilaksanakan oleh Pusbang serta anggarannya juga namun tetap berkoordinasi dengan BSDMO. Dikarenakan ada pengalihan tugas dan fungsi Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta dari Pusbang ke BSDMO pada SOTK yang baru.

Ada anggaran sekitar 2,4 M untuk profiling saja. Sisanya untuk honor transport peserta, 100jt untuk pembangunan system aplikasi manajemen talenta. Tahun kemarin kita berfokus pada pelaksana dan JF, untuk pejabat administrator dan pengawas ex-pariwisata dan ex-bekraf masih menggunakan profiling tahun 2019, namun diharapkan juga bisa kita lakukan penilaian kembali untuk para pejabat karena ada batas maksimal masa berlakunya dari Perka BKN No. 26 Th 2019 yaitu 3 tahun. Dalam peraturan tentang sistem merit, apabila instansi kita sudah menerapkannya maka tidak perlu lagi open bidding, karena kita sudah merencanakan suatu manajemen talenta organisasi kita. Kemudian manfaat profiling juga untuk mengidentifikasi pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai kita.

Rencana untuk pemilihan pihak ketiga di bulan Mei, dan direncanakan bulan Juni sudah dimulai pelaksanaannya agar dapat selesai pada bulan September atau Oktober. Kami sudah memiliki beberapa nama pihak ketiga yang mungkin direkomendasikan yaitu LPTUI, LM FEB UI, dan Mabes Polri dengan kami sertakan masukan pertimbangannya. Pelaksanaannya juga dipertimbangkan apakah via online/offline karena berkaitan juga dengan kesediaan pihak ketiga dan efektifitas kegiatan saat pandemi seperti ini.

Rencana Tahapan Asesmen yang terdiri dari:

1. Persiapan (\pm 5 hari kerja)
 - Identifikasi Kebutuhan yang terdiri dari Studi Organisasi dan Studi Jabatan (dari pihak penyedia asesmen melakukan wawancara identifikasi kebutuhan jajaran pimpinan di Sekretariat Kementerian dan Kedeputan di Kemenparekraf).
 - Penentuan Kompetensi
 - Penyusunan Tools
2. Pelaksanaan (setiap batch \pm 2 hari kerja)
 - Asesmen Kompetensi yang terdiri dari Tugas Tertulis, Simulasi Perilaku, dan Wawancara Individu.
3. Penyusunan Laporan
 - Rekapitulasi Hasil Asesmen (\pm 7 hari kerja)
 - Laporan Individual (14 – 30 hari kerja)
4. Feedback (\pm 1 jam setiap asese)

Kita wajibkan untuk pihak ketiga yang dapat memberikan feedback kepada pegawai yang diprofiling agar berdampak untuk pengembangan diri masing-masing pegawai.

Mekanisme yang dilakukan dengan pihak ketiga yaitu pengadaannya Swakelola tipe II, namun perlu dilihat juga lembaga yang terakreditasi BKN dan sudah memiliki MoU dengan Kemenparekraf jadi nanti kita hanya tinggal merancang PKS saja.

Perbandingan tiap penyedia jasa Assessment Center:

1. LPTUI
 - a) Kelebihan:
 - Berpengalaman melakukan asesmen pegawai Kemenparekraf di tahun lalu (pelaksana dan jabatan fungsional)
 - Mekanisme swakelola dapat dilakukan dengan swakelola tipe II,

pembayaran berdasarkan SK direktur

- Pengelolaan keuangan sudah cukup baik
- Metode dapat dilakukan online/offline

b) Kekurangan:

- Penyelesaian laporan tahun lalu sedikit terlambat, slow respon /kurang tanggap
- Kurang terbuka untuk dilakukan pembelajaran ke asesor Kemenparekraf

c) Harga (perkiraan per assessee):

- Pelaksanaan Assessment: Rp 3.500.000,-
- Penyampaian Feedback: Rp 1.000.000,-
- **Total : Rp 4.500.000,-**

2. LM FEB UI

a) Kelebihan:

- Berpengalaman melakukan asesmen untuk seleksi jabatan Eselon 1 Kemenparekraf.
- Harga tergolong murah.

b) Kekurangan:

- Mekanisme swakelola belum dapat ditentukan, belum diketahui legalitas (badan usaha/bagian dari fakultas UI) serta dasar penetapan harga untuk asesmen
- Metode hanya dapat menggunakan online

c) Harga (perkiraan per assessee):

- Pelaksanaan Assessment: Rp 2.500.000,-
- Penyampaian Feedback: Rp 1.800.000,-
- **Total : Rp 4.300.000,-**

3. Mabes Polri

a) Kelebihan:

- Berpengalaman melakukan asesmen ASN untuk internal, K/L lain atau instansi daerah
- Mekanisme swakelola dapat dilakukan dengan swakelola tipe 2, pembayaran berdasarkan PNBP
- Metode dapat dilakukan online/offline

b) Kekurangan:

- Harga cukup mahal
- Kinerja dan hasil laporan belum diketahui kualitasnya

c) Harga (perkiraan per assessee):

- Pelaksanaan Assessment: Rp 3.800.000,-
- Penyampaian Feedback: Rp 700.000,-
- **Total : Rp 4.500.000,-**

Dari ketiga penyedia ini memang belum ada yang terakreditasi BKN, karena yang baru terakreditasi BKN itu kalau tidak salah baru KemenPUPR dan Kemenkeu. Polri masih menjadi objek pengamatan BKN terkait akreditasinya.

Target memang di tahun 2023 sudah bisa terlaksana semua dengan total 1800 pegawai sudah diprofilng. Kira-kira kalau tahun ini bisa terlaksana 400 pegawai berarti tinggal sekitar 1100 lagi bisa dilakukan tahun depan namun harus dari awal tahun.

DISKUSI RAPAT

Pak Cecep: Anggaran 2,4 M apakah hanya cukup 400 pegawai ya? Mungkin yang diutamakan pegawai yang masih usia produktif dibawah 50 tahun, karena profiling ini terkait investasi pelaksanaan yang tidak murah.

Pak Adi: Seharusnya kalau pegawai yang sudah 50 tahun keatas tidak perlu karena mau pensiun.

Pak Cecep: Kepentingan pragmatis kita adalah untuk meningkatkan sistem merit Kemenparekraf. Kemarin kita hanya baru memiliki nilai untuk pejabat administrator, pengawas, dan JPT. Masih kurang sekitar. Kita harus menyampaikan ke pimpinan terkait hasil rapat ini meminta arahan bahwa anggaran yang tersedia 2,4 M yang hanya bisa mengampu 400 pegawai. Nanti dari simpeg bisa di klaster disesuaikan dengan kriteria pegawai sesuai usianya. Sistem merit kita sudah dapat nilai “Baik” terkait oleh KASN, nanti kita bisa minta updating komponen penilaian kita agar naik menjadi “Sangat Baik”.

Pak Adi: Hasil dari 221 pegawai yang sudah diprofiling tahun 2020 akan diserahkan kebagian Pak Setiady. Kenapa kemarin yang JF Madya kita sertakan sampai dengan usia 53 tahun, karena jenjang karir dari usianya masih bisa kedepan di JF. Untuk yang mau kita profiling tahun ini sampai dengan rentang usia berapa pak kira-kira?

Pak Setiady: Yang dari kami harus siapkan mungkin data pegawai pelaksana usia 50 tahun kebawah. Kita harus mengkolaborasikan semuanya dalam pelaksanaan ini, mungkin yang berkoordinasi data ada Mba Oyi dari Pusbang dan Mas Fajrin dari BSDMO.

Pak Adi: Mungkin nanti kita buat laporan singkatnya dari hasil rapat dengan BSDMO ini kepada Bu Sesmen, dan Pak Vinsensius.

Pak Setiady: Kita tinggal melanjutkan saja nantinya

Mba Dyah Nita: Untuk administrasi pengguna anggarannya bagaimana ya pak?

Pak Cecep: Terkait anggaran ini kan supaya cepat, arahan pimpinan tidak usah pindah anggaran tetap Pusbang karena kalau menunggu revisi DIPA akan lama, tapi penanggung jawab pelaksanaan BSDMO sebagai yang memiliki tugas dan fungsinya. Bisa dibuatkan ST atau SK untuk menyelenggarakan ini. Memang para asesor nantinya akan dipindahkan ke BSDMO.

Pak Setiady: SK nanti dibuat dari Pusbang karena nomor DIPA anggarannya dari Pusbang.

Mba Oyi: Berarti kita akan melihat sebaran pegawai pelaksana dan JF dari setiap satker ya.

Pak Adi: Nanti disampaikan skema alternatif pelaksanaan apakah dari bulan Juni atau Juli dan opsi pihak ketiga dengan berbagai pertimbangan untuk Bu Sesmen.

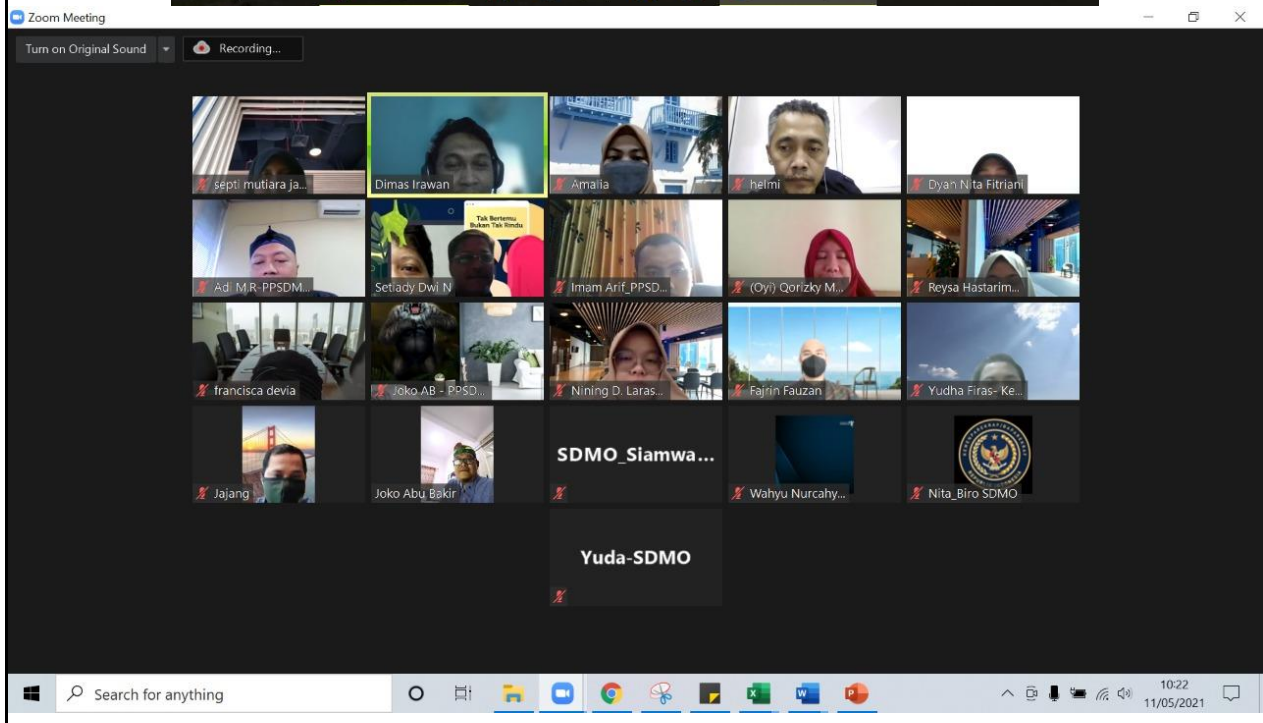
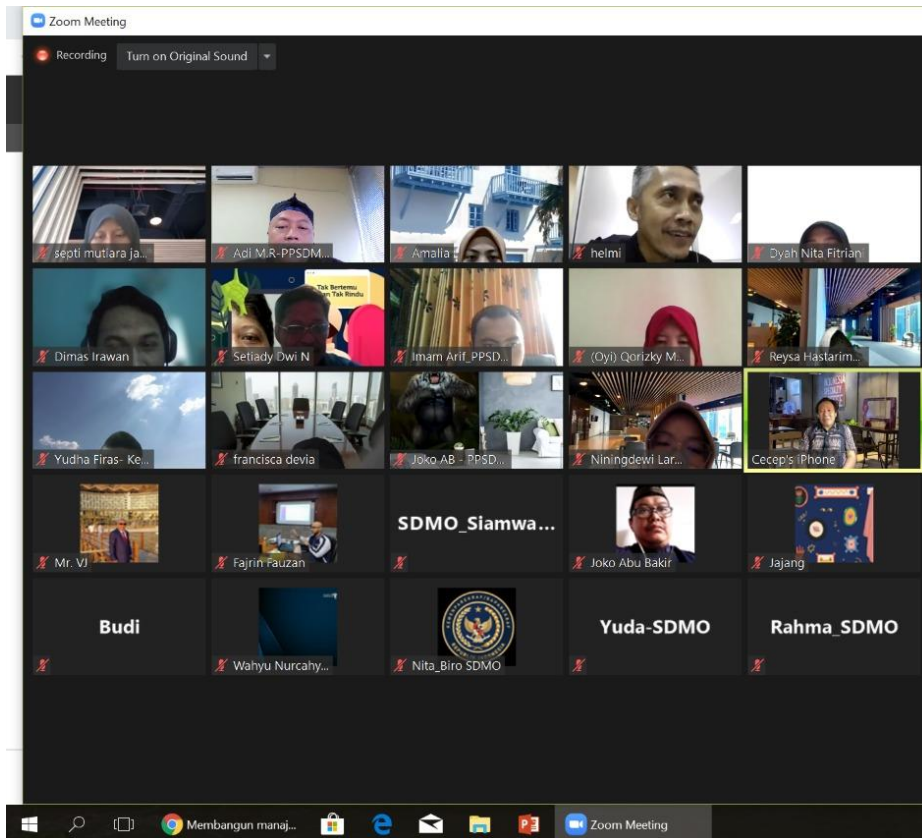
PENUTUPAN (Bapak Setiady Dwi Nurcahyo):

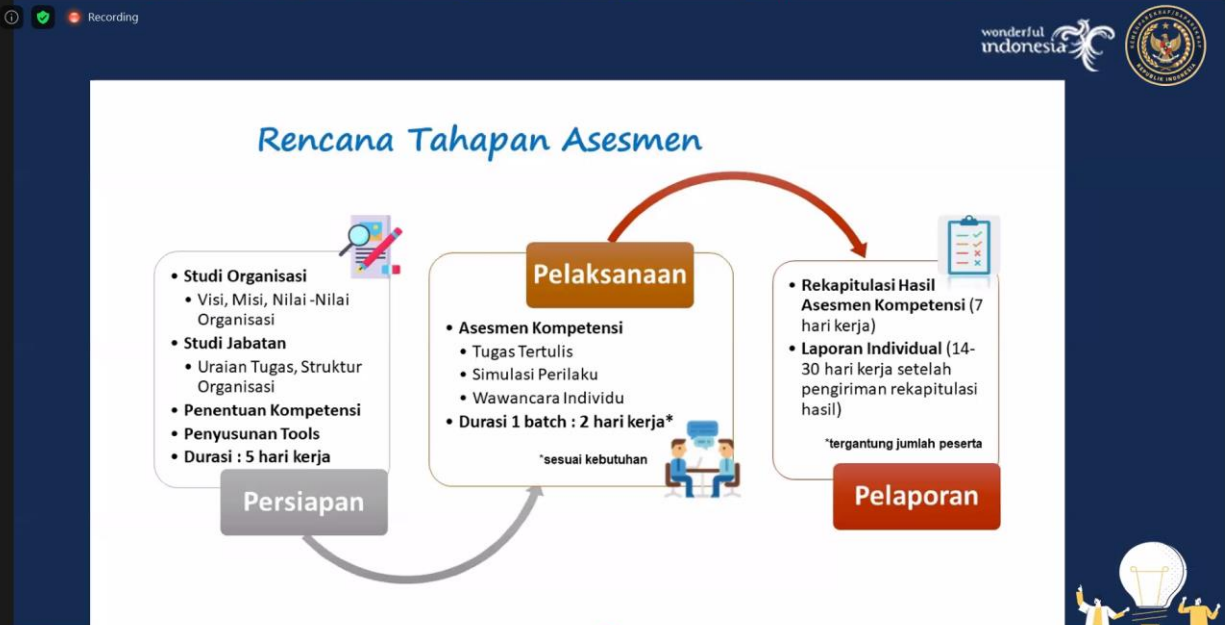
Kegiatan ditutup Bapak Setiady Dwi Nurcahyo selaku Koordinator Manajemen Kinerja menyampaikan terima kasih atas kesediaannya dari tim Pusbang sudah berkenan untuk mengkoordinasikan terkait profiling pegawai di tahun 2021 ini, yang memang dalam prosesnya harus ada kolaborasi dari Pusbang dan BSDMO. Semoga dapat terlaksana sesuai dengan yang kita rencanakan semua.

KESIMPULAN:

1. Penggunaan anggaran disepakati menggunakan anggaran pusbang, namun penanggung jawab pelaksanaan profiling dilakukan oleh BSDMO, adanya kolaborasi dan komunikasi intens dilakukan oleh 2 (dua) uker.
2. Diperlukan adanya SK yang mengukuhkan Ka BSDMO dan Kapusbang SDM sebagai penanggung jawab, serta tim BSDMO dan asesor sebagai pelaksana.
3. Perlu disusun laporan singkat kepada pimpinan yang berisi
 - Sudah dilaksanakan profiling kepada 220 pegawai di tahun 2021
 - Pegawai yang akan diprofilng adalah pegawai pelaksana dan jabatan fungsional (menunggu data dari BSDMO)
 - Skema timeline dibuat dua plan, yaitu timeline dimulai Bulan Juni dan yang kedua dimulai Bulan Juli
 - Kemampuan anggaran 2,4 M tidak bisa mengcover seluruh pegawai yang berjumlah lebih dari 1000 pegawai, sehingga mungkin akan dilakukan bertahap dan sisa pegawai akan dilaksanakan pada tahun depan.

DOKUMENTASI:





| Sebelum | Sesudah |
|---|---|
| <p>Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 1 Tahun 2020</p> <p>Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi:</p> <ol style="list-style-type: none">pelaksanaan penilaian dan penyusunan program pengembangan kompetensi;perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;pelaksanaan penyusunan dan pengembangan manajemen talenta;pelaksanaan pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional;pembinaan administrasi dan kerja sama pendidikan tinggi di bawah Kementerian/Badan danpelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri | <p>Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 1 Tahun 2021</p> <p>Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 211, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi:</p> <ol style="list-style-type: none">perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;pelaksanaan pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional;pembinaan administrasi dan kerja sama pendidikan tinggi di bawah Kementerian/Badan;pelaksanaan urusan ketatausahaan Pusat. |

G. KELEBIHAN DAN KEKURANGAN PENYEDIA JASA KONSULTAN ASSESSMENT CENTER

wonderful
Indonesia



| ASPEK | LPTUI | LM FEB UI | POLRI |
|------------|---|--|--|
| KELEBIHAN | <ul style="list-style-type: none"> berpengalaman melakukan asesmen pegawai Kemenparekraf di tahun lalu (pelaksana dan jabatan fungsional) mekanisme swakelola dapat dilakukan dengan swakelola tipe 2, pembayaran berdasarkan SK direktur pengelolaan keuangan sudah cukup baik Metode dapat dilakukan online/offline | <ul style="list-style-type: none"> berpengalaman melakukan asesmen untuk seleksi jabatan eselon 1 Kemenparekraf. Harga tergolong murah | <ul style="list-style-type: none"> berpengalaman melakukan asesmen ASN untuk internal, K/L lain atau instansi daerah mekanisme swakelola dapat dilakukan dengan swakelola tipe 2, pembayaran berdasarkan PNBP Metode dapat dilakukan online/offline |
| KEKURANGAN | <ul style="list-style-type: none"> harga cukup mahal penyelesaian laporan tahun lalu sedikit terlambat, slow respon /kurang tanggap kurang terbuka untuk dilakukan pembelajaran ke asesor Kemenparekraf | <ul style="list-style-type: none"> mekanisme swakelola belum dapat ditentukan, belum diketahui legalitas (badan usaha/bag. Di fakultas) serta dasar penetapan harga untuk asesmen Metode hanya dapat menggunakan online | <ul style="list-style-type: none"> harga cukup mahal Kinerja dan hasil laporan belum diketahui kualitasnya |



Unmute



Stop Video



Participants



Chat



Share Screen



Record



Reactions

Leave