

Judul Rapat:

Rapat koordinasi persiapan Pelatihan Soft Skills

Hari/ Tanggal : Jumat, 08 Mei 2020

Waktu : 09.00 – 11.40

Tempat : Kediaman masing-masing (WFH)

Media : Ms Teams

Agenda :

1. Pembukaan oleh Pak Anggara Hayun Anujuprana, Kepala Pusat Pengembangan SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
2. Sambutan oleh Pak Cecep Rukendi, Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi
3. Pemaparan teknis Pelatihan Soft Skills oleh tim GIZ dan Trainer
4. Diskusi dan masukan
5. Penyampaian Checklist persiapan training Soft Skills
6. Penutupan

Pemimpin Rapat:

Dr. Anggara Hayun Anujuprana (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf)

Peserta Rapat:

1. Cecep Rukendi, S.Sos, M.B.A. (Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi)
2. Yashinta Novia Mayasari, S.A.P (Kepala Subbagian Organisasi dan Tata Laksana)
3. Ronald Pantun Marisi, SST.Par.(Kepala Subbagian Tata Usaha Wakil Menteri/Wakil Kepala)
4. R. Adi Mukhtar Rivai, SE., M.Si (Kepala Bidang Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan)

5. Helmi Suhendry (Kepala Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
6. Joko Abu Bakir, S.Sos (Kepala Subbidang Pendidikan dan Pelatihan)
7. Dr Heri Hermawan, M.Si (Widyaiswara)
8. Fransiskus Handoko, SST.Par.,M.Sc (widyaiswara)
9. Suwanto, SE., MSi (widyaiswara)
10. Denny Farabi, SE,MM (Widyaiswara)
11. Dadang Kurnia (GIZ)
12. Denny (GIZ)
13. M. Yudha Firas
14. Qorizky Muharani
15. Dwi Novitasari
16. Francisca Devia Sugesti
17. Imam Arif Wicaksono
18. Dyah Nita Fitriani
19. Amalia Diani
20. Hasna Azzizah Qarari
21. Septi Mutiara Janing K.
22. Grace Cornelia Marchtina
23. Jajang Nur Jaman
24. Azlica Octaria
25. Reysa Hastarimasuci

Hasil Rapat:

Agenda 1: Pembukaan

Rapat dibuka oleh Kepala Pusat Pengembangan SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Bapak Hayun. Pak Hayun menyampaikan bahwa kegiatan Pelatihan Soft Skill sekarang dapat dilakukan oleh para ASN bukan hanya para pekerja pariwisata dan ekonomi kreatif. Peserta Pelatihan Soft Skills diarahkan untuk menjadi agen perubahan di unit kerjanya, nantinya akan ada mini project yang dilakukan oleh peserta. Dalam mengerjakan mini project tersebut peserta akan dipandu, dengan coaching dan mentoring yang akan dipandu oleh pihak pusbang dan dari pihak GIZ. Ukuran keberhasilan peserta adalah presentase perubahan yang terjadi di Unit kerja sebagai hasil dari mini project tersebut. Peserta akan diberikan materi berpikir kreatif dan manajemen perubahan. Diharapkan peserta softskill dapat memanfaatkan buku paduan ini untuk pelaksanaan diklat. Terkait dengan teknis dan pelatihan diharapkan pihak GIZ dapat melibatkan tim dari pusbang sehingga ada transfer knowledge.

Agenda 2: Sambutan

Kegiatan dilanjutkan dengan sambutan oleh Pak Cecep. Pak Cecep bersyukur bahwa kegiatan Pelatihan Soft Skills ini akan segera dilaksanakan untuk birokrat Kemenparekraf. Pelaksanaan Pelatihan Soft skills bagi para birokrat di lingkungan Kemenparekraf ini sangat penting karena mayoritas ASN ini dikritik hanya mengikuti prosedur dan aturan sehingga kreasi dan inovasi agak terhenti, dan terjebak dengan zona nyaman, sehingga kesulitan melakukan perubahan yang cepat dan adaptif. Menurut analisis di BSDMO, saat ini terjadi gap pada ASN milenial di lingkungan Kemenparekraf, banyak yang menganggap milenial kurang bagus dalam melakukan positioning dan komunikasi. Pak Cecep juga menyampaikan ujung tombak dari pembangunan bangsa adalah para ASN. Karena yang menjalankan kegiatan teknis dan yang membelanjakan anggaran negara adalah para ASN.

Agenda 3: Pemaparan teknis pelatihan soft skill oleh Pak Dadang dan tim

Dalam penyampaian pemaparan dari pihak GIZ terkait dengan persiapan pelatihan soft skills di lingkungan Kemenparekraf ada 3 hal yang akan disampaikan, diantaranya adalah penyampaian persiapan teknis pelatihan *soft skills*, bedah modul *soft skills*, dan pemaparan silabus pelatihan *soft skills*.

a. Progress Persiapan teknis pelatihan Soft Skills:

Dalam pelaksanaan Pelatihan Soft Skills pihak GIZ melakukan banyak persiapan diantaranya adalah Pelaksanaan *online survey* kepada para peserta pelatihan, lalu hasil survey direviu dan divalidasi oleh pejabat yang kompeten. Setelah itu dilanjut dengan penyusunan buku panduan Pelatihan Soft Skills kerjasama antara Pusbang SDM Parekraf dengan GIZ yang dikerjakan pada waktu yang sangat cepat. GIZ *me-review* buku panduan pelatihan yang telah dikonsep oleh Pusbang Parekraf dan menambahkan beberapa hal yang memang perlu ditambahkan. Diharapkan buku panduan tersebut dapat membantu proses pelatihan Soft Skills. Bersama dengan Subbidang Kompetensi dan Manajemen Talenta, GIZ bekerja sama dalam mendesain mekanisme penjaminan mutu, perihal mengukur tingkat kompetensi peserta, mekanisme mini projek dan beberapa hal lainnya

Untuk persiapan training jadwal pelatihan sudah selesai dirancang. Kegiatan ini akan dibuka pada hari Senin 11 Mei 2020 yang dihadiri oleh semua peserta. Kegiatan ini akan dibuka oleh Bu Ruly dan Pak Hayun. Setelah itu akan dilanjutkan materi perihal transformasi pada sistem birokrat oleh Jerald Lim. Training akan dibagi menjadi 2 batch. Batch I dilaksanakan pada tanggal 12 - 15 Mei 2020 dan Batch 2 akan dilaksanakan pada tanggal 18 - 22 Mei 2020. Pak Deni sebagai trainer telah siap dengan materi materi yang nanti akan disampaikan pada saat pelatihan. Pelatihan akan dibagi menjadi 2 sesi pada setiap harinya pada pagi dan sore hari. Training ini telah didesain agar menarik dan partisipatif, sehingga materi yang disampaikan dapat dipraktekkan pada lingkungan kerja

b. Bedah Modul pelatihan Soft Skills:

Dalam prose pengembangan modul ini dengan waktu yang terbatas tidak dapat

dilakukan lebih detail, karena dengan kondisi covid-19 menyebabkan banyak penyesuaian dengan cepat untuk percepatan, hasil identifikasi kebutuhan, dan validasi oleh beberapa pimpinan yang telah dilakukan beberapa waktu yang lalu. Modul ini berjudul “Soft Skills untuk Meningkatkan Kreativitas dan Mendorong Manajemen Perubahan” Bedah modul ini diantaranya mengakomodir informasi sbb:

- Terdiri dari deskripsi modul dalam konteks ASN, yang lebih menekankan pada kemampuan pendukung yang bersifat personal dan situasional yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban dengan baik tentunya tetap dengan menggunakan dasar UU ASN diantaranya PP nomor 30 tahun 2018, Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 yang berisi kemampuan soft skill yang harus dimiliki oleh para ASN, untuk menunjang kreativitas dan manajemen perubahan
- Tujuan untuk menunjang kinerja di masing - masing pegawai dan adanya perubahan positif pada para ASN
- Syarat peserta, dari kalangan milenial yang akan dibagi menjadi 2 batch, masing - masing batch terdiri dari 20 orang (10 orang pria dan 10 orang wanita)
- Setelah mengikuti pelatihan peserta diharapkan mampu:
 - Memahami konsep soft skills dan urgensinya dalam konteks dan lingkungan kerja.
 - Memahami dan mampu mengaplikasikan berbagai komponen soft skills seperti berpikir kritis dan analitis, komunikasi efektif, manajemen waktu, kerjasama tim, dan lain-lain.
 - Mampu merefleksikan komponen-komponen soft skills dalam konteks kerja sehari-hari di lingkungan Kemenparekraf.
 - Memahami berbagai macam model, pendekatan dan teknik yang dapat diterapkan untuk berbagai macam soft skills.
 - Mampu mengevaluasi diri dan mengidentifikasi kebutuhan soft skills secara independen dan individual.
 - Mampu merancang dan merencanakan perubahan diri dan lingkungan melalui penerapan soft skills yang dipelajari.

- Dengan *trainer* akan mengajarkan perubahan dapat didesain – ini yang akan dibentuk dalam mini *project* di akhir pelatihan
- Khusus untuk *training* fase ini memberikan porsi dominan untuk meningkatkan aspek kognitif atau pemahaman, belum menyentuh pada aspek afektif dan psikomotorik karena adanya kendala pelatihan online. Bila training face to face, kita bias menasar aspek psikomotorik dan afektif . Nanti mungkin setelah berakhirnya covid, kita akan lanjutkan dengan kelas tatap muka dan mini project selama 3 bulan.
- Topik yang akan dibahas pada waktu 4 hari yang berhubungan dengan Soft Skills, materi perilaku manusia jenis golongan darah, 9 perilaku manusia(teori perilaku manusia) ini di pembukaan karena penting dalam soft skills ini untuk memahami bagaimana manusia berperilaku
- Topik lain yang dibahas adalah manajemen waktu, komunikasi efektif, keterampilan negosiasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pembelajaran secara terus-menerus, manajemen diri dan orang lain, berpikir kritis, kreatif
- Pelatihan saat ini dilakukan dalam waktu 4 hari . Kita mendorong peserta untuk melakukan pembelajaran mandiri diluar pelatihan virtual. Peserta diharapkan dapat merefleksikan pelajaran yang didapatkan dan menggali informasi dari media lain.
- Metode evaluasi untuk training ini akan melakukan *pre* dan *post test* , pre di hari pertama dan post test di hari ke 4 untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta

c. Silabus Pelatihan Soft Skills

Selanjutnya silabus Pelatihan Soft Skills dijelaskan oleh Pak Denny sebagai trainer dari GIZ. Pak Denny menyampaikan beberapa hal yang akan disampaikan ketika pelatihan *Soft Skills* yang akan berlangsung di Pusat Pengembangan SDM Parekraf secara keseluruhan secara daring. Dalam modul akan dimintakan, terkait dengan bagaimana studi kasusnya di lingkungan kerja. Terdapat 8 modul yang akan disampaikan, diantaranya:

- Modul Pengantar (dalam modul ini akan lebih ditekankan terkait dengan konsep dasar manusia, tipe orang berdasarkan golongan darah kemudian

jenis kepribadian dan lain sebagainya)

- Modul Berpikir Kritis (akan disampaikan, cara kerja cepat, bagaimana tahapan-tahapan dalam berpikir kritis)
- Modul Manajemen Waktu (akan dibahas terkait dengan pengantar dan gaya manajemen waktu) dimana gaya ini merupakan bawaan terkait dengan jenis kepribadian dan golongan darah, kemudian mengenali para pencuri waktu)
- Modul Pengembangan Kepribadian (dalam modul ini akan lebih ditekankan terkait dengan bagaimana menjadi ASN Profesional, karena atribut ASN ini melekat pada ASN, sehingga lebih kepada bagaimana mengontrol perilaku, karena ASN berada pada semua lini pemerintah)
- Modul Bekerja dengan Multi Generasi (dalam modul ini lebih ditekan pada bagaimana singgungan antar generasi dalam kantor sehingga dalam ene
- Modul Konsep pengembangan diri (lebih menekankan pada learning how to learn)
- Modul Komunikasi Efektif (kaitannya jenis, proses, penghalang, prinsip komunikasi dan jenis aktivitas mendengarkan, terampil dalam negosiasi, dan kerjasama dalam Tim)
- Modul keterampilan (kecenderungan sejak lahir sudah terbangun oleh kemampuan)

Agenda 4: Diskusi dan Masukan

Pak Adi :

1. koreksi peraturan seharusnya menjadi PP 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. untuk materi dan outcome dalam modul belum ada penajaman materi yang terkait dengan kreativitas dan manajemen perubahan
3. evaluasi disesuaikan dengan yang ada di buku panduan
4. pelatihan ini untuk membentuk agen perubahan, perlu dikaji ulang ketentuannya sesuai dengan peraturan Menpan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan. Memang

terdapat kesulitan dalam pemetaan kebutuhan perubahan tersebut dan terdapat beberapa penolakan dari beberapa pihak sehingga harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan dan implementasi perubahan tersebut. Terkait hal ini perlu dilakukan pembuatan dokumen dapat berupa timeline dan strategi mengimplementasikan perubahan

Jawab Pak dadang :

1. Penajaman tersebut tertuang dalam materi seperti analytical thinking karena creativity dan change management ini sangat abstrak dan luas cakupannya, jadi saat ini ada 2 topik besar di breakdown untuk berpikir kritis dan bagaimana memmanage diri sendiri, konsep leadership dan akan diarahkan kreativitas dan perubahan di lingkungan kerja dan nantinya unit kompetensi di sampaikan di sub modul
2. Training online ini fase pertama untuk mencapai aspek kognitif, terkait afektif dan psikomotorik akan dilakukan ketika tatap muka dan pelaksanaan mini project. Untuk pengujian afektif dan psikomotorik akan lebih banyak melibatkan pihak pusbang dan kemenparekraf, sedangkan dari GIZ akan memberikan coaching

Pak Hayun :

1. Untuk manajemen perubahan perlu mengetahui dan mengidentifikasi apa yang akan ingin dirubah, ini dapat dimasukkan ke dalam modul berpikir kritis.
2. Perlu juga dibekali pemetaan pihak pihak yang menentang perubahan dan mendukung perubahan sehingga peserta dapat menentukan strategi untuk mempengaruhi orang lain demi mendukung perubahan yang dilakukan.
3. Pengelolaan terhadap perubahan tersebut agar perubahan bersifat berkelanjutan (sustainable)
4. Ketiga hal tersebut diharapkan dapat dimasukkan sebagai topic dalam pelatihan soft skills
5. Pendamping terbagi menjadi Pendamping dari Pusbang dan GIZ.

6. Pada saat dilakukan mini project terdapat pendampingan, saat pendampingan tersebut diperlukan kemampuan coaching dan mentoring sehingga tepat dalam memberikan arahan kepada para peserta soft skills. Oleh karena itu dirasa perlu untuk memberikan coaching dan mentoring kepada para pendamping ini dari pihak GIZ.

Jawab Pak Dadang:

nantinya mini project tersebut dikaitkan dengan 4 topik yang disampaikan pada pelatihan tersebut. Perubahan nantinya bisa dibuat dengan model yang sederhana dan lebih menekankan ke perubahan kebiasaan di unit kerja. Tidak mungkin untuk semuanya bisa diakomodir pada training pertama ini karena training pertama ini goalsnya adalah peningkatan pemahaman. Dalam mini project ini sebisa mungkin ada perubahan pada perilaku yg konkrit adapun diberikan limitasi dalam mini project ini. Dilakukan secara konkrit dan measurable sehingga fokus terhadap goalsnya.

1. Peserta pelatihan soft skills ini berdasarkan arahan dari Bu Sesmen untuk menjadi agen perubahan sehingga mini project tersebut dapat menjadi perubahan yang turut menunjang RB.
2. Alur untuk mini projectnya nanti para peserta akan didampingi oleh para agen perubahan yang lebih senior sehingga dapat diarahkan perubahan apa yang tepat

Pak Frans:

1. Untuk pelatihan soft skills ini berdasarkan theory Bloom's Taxonomy dirasa untuk goals soft skills sampai memberi perubahan yang sangat besar itu dirasa belum bisa dilakukan karena pelatihan melalui online training ini hanya mencakup level pengetahuan dan pemahaman saja
2. Hanya mengakomodir 2 hal yang ada di belum taxonomy ini, karena metodenya online training

Pak Adi :

1. kaitan dengan manajemen perubahan untuk membentuk agen perubahan dan dapat menjadi acuan yaitu Permenpan Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan karena semua sudah diatur dalam peraturan tersebut
2. pengalaman pak adi bahwa permasalahan agen perubahan sulit mengidentifikasi untuk yang kontra terhadap perubahan

Jawab pak Dadang:

kedepannya mungkin akan ada brainstorming dan pertemuan dengan para expert terkait mengidentifikasi kesulitan terhadap yang kontra dalam perubahan

Pak Adi :

Apakah bisa modul kami simpan di microsite pusbang?

Jawab Pak Denny (Trainer):

Untuk modul akan kami serahkan pada hari H kepada para peserta, namun untuk kompilasi silahkan tapi setelah training, dan peserta akan diberikan pdf dan video

Pak Hayun:

Terkait manajemen perubahan saya harap nanti didampingi oleh para senior, jangan sampai peserta hanya duduk saja dan mengerti namun juga dapat diimplementasikan

Pak Helmi:

Terkait evaluasi, saat ini kami sudah membuat draft di google form terkait evaluasi materi, evaluasi penyelenggara dan evaluasi pemateri, bagaimana tekniknya agar tidak mengganggu proses pembelajaran

Jawab Pak :

terkait evaluasi saat ini masih didiskusikan dengan para trainer, dan nantinya akan kami sampaikan kembali ke pusbang

Yasinta :

Saat ini tim RB sudah dibuatkan SK nya hanya tinggal persetujuan dari Ibu sesmen, apakah bisa dimasukkan pelatihan soft skills tersebut agar dapat menambah penilaian Reformasi Birokrasi

Jawab Pak Hayun:

saat ini agen perubahan sudah disampaikan ke Pak Cecep dan Ibu Desi dan sudah disetujui. saat ini peserta pelatihan soft skills memang sudah mewakili setiap unit kerja

Jawab Pak Adi:

Nanti Staf Bidang KPP yakni mbak amel akan memberikan data peserta yang sudah masuk kedalam Tim RB kepada Mbak Yasinta

Grace:

Kaitan dengan teknis moderator

Jawab Pak Dadang:

Moderator sebagai opening selanjutnya masuk ke materi, nanti akan ada sesi tanya jawab. Moderator mengikuti alur dan dialog ke peserta lalu moderator juga bisa menyampaikan resume dan memonitor peserta yang lost connection

Agenda 5: Penyampaian Checklist persiapan training Soft Skills

Daftar checklist teknis pelaksanaan sudah dikirimkan ke Pak Adi. Kebutuhan yang sudah ada di antara lainnya adalah CV singkat peserta, daftar peserta setiap

batch nya beserta daftar email masing masing peserta, rundown pelaksanaan telah ada di buku panduan, daftar moderator.

Softcopy handout akan diberikan ke peserta pada hari H pelaksanaan diklat. beberapa yang perlu diperhatikan adalah, kestabilan jaringan internet. Peserta diminta join 10 menit sebelum sesi dimulai dan wajib menampilkan nama asli untuk keperluan verifikasi peserta. Peserta disarankan untuk menggunakan laptop karena ada materi materi yang akan dibagikan pada saat pelatihan. Tata tertib peserta telah dicantumkan pada buku panduan. Buku panduan akan direviu kembali oleh Pak dadang. Dokumentasi berupa session notes akan diakomodir oleh Pak Dadang. Link MS Team akan diperbarui pada masing masing sesinya. Sertifikat yang akan digunakan perlu didiskusikan kembali, apakah menggunakan sertifikat dari Pusbang SDM Parekraf atau dari GIZ. Modul pelatihan didesain hanya untuk GIZ dan Kemenparekraf saja

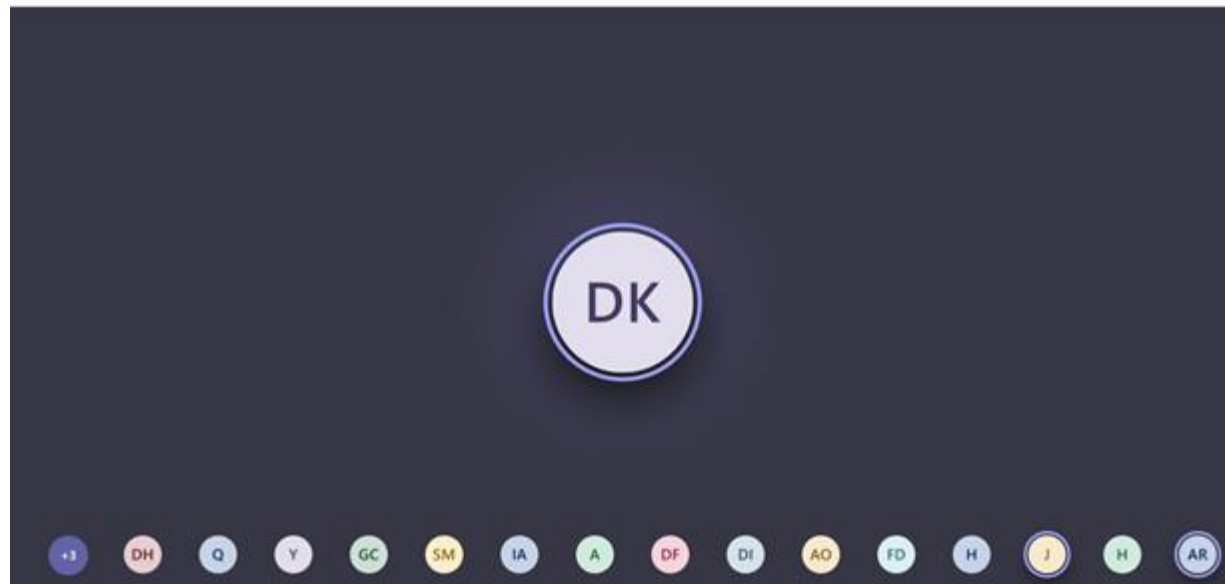
Kesimpulan Rapat:

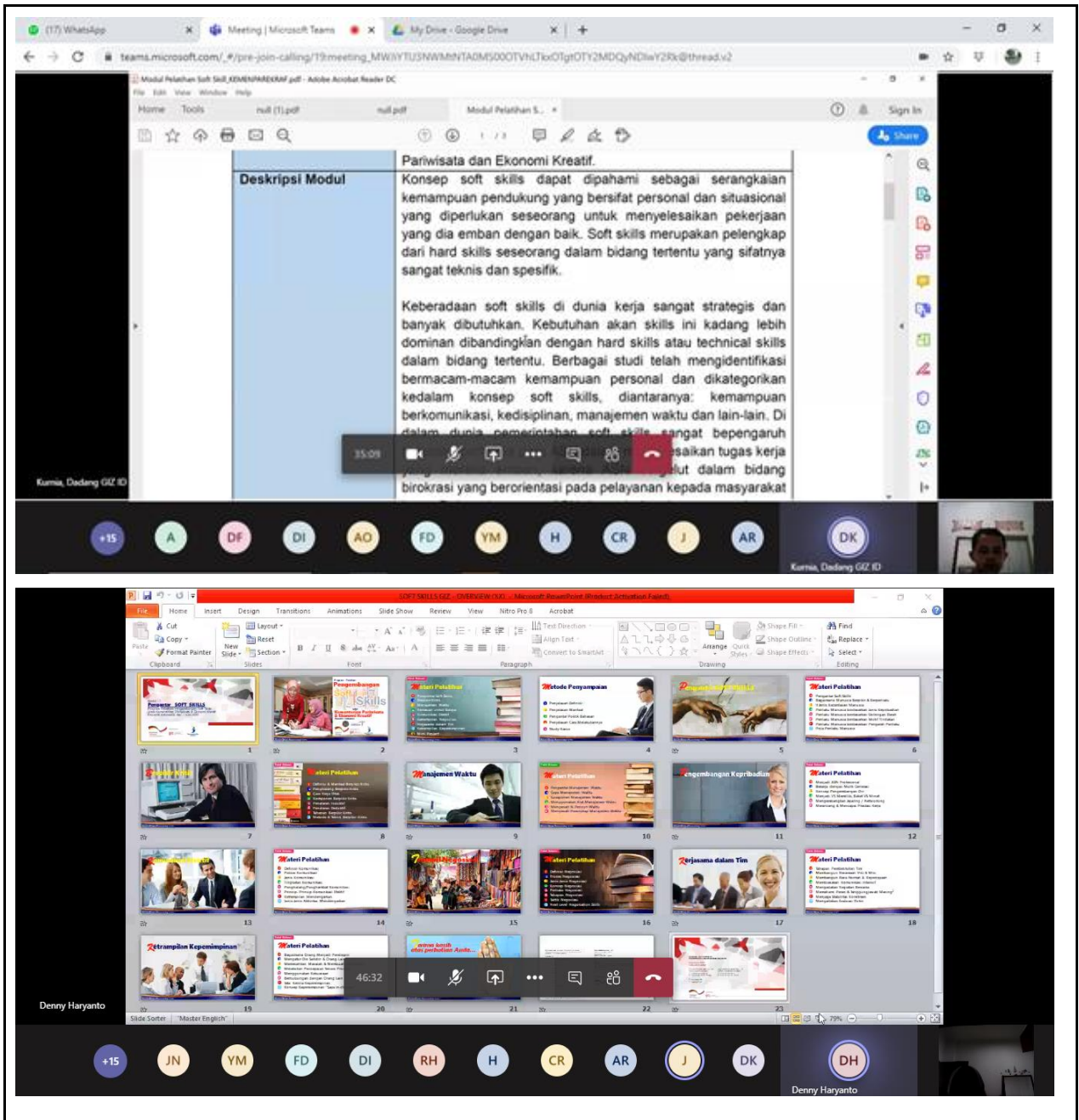
1. Peserta Pelatihan *Soft Skills* diharapkan dapat menyusun suatu project perubahan, dan tentunya berkesinambungan tidak berhenti pada saat selesai melaksanakan *mini project*.
2. *Mini project* dibuat dan dilaksanakan oleh peserta selama 3 bulan di unit kerja masing-masing dengan coaching dari Trainer dan pendampingan mentoring dari atasan langsung atau pejabat dari PPSDM. Selanjutnya guna mengukur keberhasilan dari *mini project* tersebut akan dilakukan evaluasi dan pengujian.
3. ASN yang mengikuti kegiatan pelatihan soft skills diharapkan dapat berpikir kreatif dan memberikan inovasi dalam melakukan perubahan yang cepat dan adaptif.
4. Persiapan teknis untuk Pelatihan *Soft Skills* telah dilaksanakan cukup baik, antara lain suvey *online* untuk mengetahui kebutuhan pelatihan; penyusunan buku panduan yang menjadi panduan bagi *trainer*, peserta, dan penyelenggara; desain mekanisme penjaminan mutu pelatihan; jadwal pelatihan, materi, dan konsep pelatihan.
5. Modul pelatihan yang dibuat telah mengacu pada validasi *initial review* dan peraturan sehingga diharapkan sudah mengakomodir tujuan dari pelatihan

yakni untuk Meningkatkan Kreativitas dan Mendorong Manajemen Perubahan.

6. Modul saat ini terbatas pada aspek kognitif atau pemahaman, belum menyentuh pada aspek afektif dan psikomotorik, hal ini disebabkan karena pelatihan berupa daring.
7. Materi-materi pelatihan ini adalah milik GIZ dan PPSDM Parekraf, tentunya penggunaan materi untuk pembelajaran oleh pihak PPSDM Parekraf diperkenankan.

DOKUMENTASI





Notulis:

1. Septi Mutiara Janing K
2. Azlica Octaria
3. Jajang Nur Jaman
4. Amalia Diani
5. Dyah Nita Fitriani

PPSDM PAREKRAF BERSIAP MELAKSANAKAN PELATIHAN SOFT SKILLS



Kemenparekraf/Baparekraf, Jakarta – Jumat, 08 Mei 2020 Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (PPSDM Parekraf) siap melaksanakan Pelatihan soft skills di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf. Pelatihan ini nantinya diharapkan dapat membentuk karakter para agen perubahan guna mendukung reformasi birokrasi.

Kegiatan ini akan dimulai pada hari Senin 11 April 2020 yang akan dihadiri oleh semua peserta. Selanjutnya pelaksanaan pelatihan dibagi menjadi 2 batch, batch I akan dilaksanakan pada tanggal 12 – 15 Mei 2020 dan batch 2 akan dilaksanakan pada tanggal 18 – 22 Mei 2020. Pelaksanaan Pelatihan Soft skills ini sangat penting bagi para birokrat karena mayoritas ASN saat ini banyak dikritik yang dianggap kaku dan hanya bekerja biasa saja sehingga kreasi dan inovasi tidak berkembang, kemudian terjebak dengan zona nyaman, sehingga kesulitan melakukan perubahan yang cepat dan adaptif.

Bapak Anggara Hayun Anujuprana berharap bahwa pelatihan soft skills ini mampu mendorong para ASN untuk meningkatkan kreatifitas dan manajemen perubahan, dan diharapkan kelak adanya perubahan perilaku yang berkesinambungan jangan berhenti pada akhir pelaksanaan mini project pelatihan ini. Sebagai penutup Bapak R. Adi Mukhtar Rivai mengatakan bahwa pencapaian kinerja dalam suatu organisasi sangat penting, tentunya upaya pencapaian dari kinerja ini tidak lepas dari kebutuhan kompetensi soft skills yang sesuai.

<https://pusbangsdm.kemenparekraf.go.id/index.php/2020/05/09/ppsdm-parekraf-bersiap-melaksanakan-pelatihan-soft-skills/>