

Judul Rapat:**Rapat Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan ESQ**

Hari/ Tanggal : Kamis, 03 Juni 2021

Waktu : 13.00 – 15.00 WIB

Tempat : Kediaman masing-masing

Media : *Zoom Cloud Meeting (online)*

Agenda:

Rapat Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan ESQ

Pemimpin Rapat:

R. Adi Mukhtar Rivai (Koordinator Bidang Pendidikan dan Pelatihan)

Narasumber:

1. Bapak Ali Zaenal
2. Muhammad Wiwil

Peserta Rapat:

1. Joko Abu Bakir
2. Helmy Suhendry
3. Dimas Irawan
4. Amalia Diani
5. Septi Mutiara Janing K
6. Reysa Hastarimasuci
7. Nining Dewi Laraswati
8. Jajang Nurjaman
9. Arya Prabadaru

Hasil Rapat:

Pembukaan oleh Bapak R. Adi Mukhtar Rivai

Sambutan Pembukaan disampaikan oleh Pak R. Adi Mukhtar Rivai selaku Koordinator Bidang Pendidikan dan Pelatihan sekaligus mewakili Plt. Pusbang SDM Parekraf yang berhalangan hadir. Beliau menyampaikan bahwa Pelatihan ESQ ini sangat penting dalam rangka menciptakan manusia pariwisata dan ekonomi kreatif yang lebih berkarakter, memiliki etos kerja yang tinggi, berintegritas dan ihsan. Pelatihan ini belum terdapat dalam buku program tahun 2021, dan idealnya setiap pelatihan yang akan diselenggarakan pada tahun berjalan sudah masuk dalam buku program pelatihan

Sambutan Oleh Bapak Ali Jaenal

- Kementerian Parekraf ini bukan klien baru bagi ESQ LC/ACT Consulting, dimulai sejak Pak Menteri Arief Yahya, namun karena perubahan nomenklatur perlu dilakukan penyegaran;
- Training sebelumnya dilaksanakan untuk para mahasiswa di PTNP dengan membangun mainset, sedangkan training untuk para pejabat dan staf di Kementerian Parekraf perlu penyesuaian dengan kebutuhan, sebagai contoh pelatihan dalam rangka mempersiapkan mental menghadapi perubahan dan terkait adanya Gab Generasi yang umum di instansi pemerintahan;
- ESQ Leadership Center memiliki solusi yang komprehensif dalam menjawab tantangan tersebut, yang dapat menysasar setiap level ASN mulai dari staff hingga pimpinan tinggi utama dengan konteks yang disesuaikan dengan kekhususan di Kemenparekraf

Paparan oleh Bapak Muhammad Wiwil

- Disampaikan gambaran profile dari ESQ Leadership Center dan ESQ Group yang berupaya untuk menciptakan budaya kerja yang baik, dan akan ditawarkan juga Coaching dan Mentoring dalam upaya menciptakan budaya kerja yang baik;
- Disampaikan latar belakang sejauhmana perlunya kecerdasan emosional dan spriritual, terutama konteksnya dalam pekerjaan di Organisasi masing masing.
- Kementerian Parekraf/Badan Parekraf pastinya sudah memiliki Visi dan Misi yang tertuang dalam renstra, dimana terdapat strategi, system dan struktur untuk

mencapai target-target yang telah ditentukan.

- Eksekutor dari pencapaian target tentunya adalah pada ASN di kementerian yang sangat dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu: perilaku (behaviors), nilai-nilai (values), dan kepercayaan (beliefs) yang disebut dengan sisi budaya kerja di perusahaan atau organisasi yang harus ditumbuhkembangkan, dikelola, dimaintain dan dihidupkan di lingkungan organisasi.
- Leader yang menjadi *centra focus* yang harus mampu untuk menyeimbangkan transformasi bisnis yang ada dalam renstra dan juga menjaga nilai-nilai budaya kerja agar tim-nya tetap *on-fire*, semangat dan motivasinya tetap terjaga.
- Perlu adanya intervensi-intervensi untuk mengatasi kesalahan-kesalahan dalam pembangunan karakter. 5 kesalahan dalam pembangunan karakter antara lain :
 - Hanya dipermukaan iceberg
 - Pendekatan intelektual (outside in)
 - Motivasi fisik dan emosional
 - Transformasi budaya tanpa transformasi individu
 - Pembangunan budaya yang tidak terukur
- 5 pendekatan dalam penanaman karakter :
 - Holistic Human Dimensions (sentuhan tidak hanya pada sisi intelektual, namun juga pada sisi emotional dan spiritual);
 - Inside Out Approach (perintah atasan lebih sering hanya pada apa yang harus dilakukan bukan kenapa harus dilakukan);
 - Top Down Matrik (Finding your grand why), merupakan bagian dari Grand Why, bahwa kita bekerja di instansi pemerintahan harus berangkat dari meaning and purpose yang dapat kita temukan di lingkungan organisasi kita atau kita yang tidak punya meaning;
 - Start from you (starting with personal transformation), perubahan itu dimulai dari personal kita masing-masing, dan kumpulan personal itu akan menjadi unit dan

unit akan menjadi organisasi yang akan berubah budayanya; dan

- Culture Assessment (knowing current culture), harus ada pengukuran untuk melihat program budaya organisasi dari titik awal sampai dengan yang diharapkan seharusnya.
- Selama ini organisasi lebih sering melihat dan meningkatkan dari segi karakter dan kompetensinya saja, padahal yang paling besar pengaruhnya dan yang sering terlupakan adalah values dan beliefs-nya, apa yang menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja dan apakah mereka mendapatkan motivasi itu di lingkungan kantornya atau tidak.
- Dengan ESQ, diharapkan dapat menghidupkan budaya organisasi yang lebih baik melalui 10 tahapan melalui pelaksanaan pelatihan.
- Usulan program pelatihan untuk para ASN antara lain :
 - Leaders as Meaning Maker Training
 - Living the Grand Why Training
 - Change Agent on boarding Training
- Training yang diselenggarakan secara online dan offline menyesuaikan kebijakan dari Kementerian Parekraf/Badan Parekraf;

Tanya Jawab:

- **Mbak Amalia**

Dengan adanya inphasing, namun porsi pekerjaan tetap sama seperti dengan sebelumnya. Dalam hal ini pengelolaan emotional dan spiritualnya kurang mendukung.

- **Pak Adi**

Dunia ASN adalah pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, tanpa kita sadari kita sering saling menyalahkan antara kaum milenial dan kolonial. Budaya di ASN yang masih satu komando, dan perubahan karakter harus dimulai dari sekarang. Kita

menjadi PNS adalah sebagai public servan atau birokrat yang harus melayani. Namun untuk perubahan akan memerlukan 150 tahun lagi, atau mungkin dari pak Ali Jaenal ada saran-saran dan masukan. Dan adakah evaluasi perilaku yang pernah dilakukan oleh ESQ Leadership Center ini dalam memonitoring keberhasilan program pelatihan.

- **Pak Ali Jaenal**

- Model komunikasi dan gaya approaching terjadi perubahan dan Dunia ini sudah mengalami perubahan sehingga kitapun juga harus mengalami perubahan dalam konteks tidak menabrak aturan-aturan yang membatasi Kemenparekraf bergerak, namun untuk komunikasi dari bawahan yang milenial ke atasan dan juga dari atasan ke bawahan masih bisa dilakukan pendekatan untuk mengatasi gab antar generasi dan keduanya perlu dilakukan stimulasi agar dapat bergerak Bersama untuk meminimalisir adanya gab. Paling tidak harus dilakukan penyamaan mindset atau persepsi yang perlu dibangun secara bersama dalam perubahan budaya organisasi.
- Untuk dampak, ada yang terukur dan ada yang tidak, beberapa organisasi termasuk kementerian ada yang menggunakan metodologi terukur. Pengukuran dilakukan dari awal, kemudian dilakukan intervensi-intervensi dan setelahnya dilakukan pengukuran lagi, untuk melihat adanya perubahan perilaku dan dampak pada budaya organisasi. Namun bila tidak ada pengukuran, dapat diketahui dari adanya testimoni-testimoni dari para peserta, yang menyampaikan adanya perubahan komunikasi dan perubahan perilaku kerja.

- **Pak Wiwil**

Setiap pelatihan terdapat proram evaluasi dan monitoring, dan hal ini tergantung pada kesiapan dari masing-masing client. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survey setelah mendapat training. Diakhir pelatihan biasanya diberikan komitmen yang lebih terukur yang nantinya dapat dilakukan evaluasi.

- **Mbak Septi**

Setuju dengan cara menyamakan persepsi untuk mengatasi adanya gap generasi antara milenial dan colonial, yang mungkin akan diberikan pada saat pelatihan.

- **Mbak Reysa**

- Konsep yang diharapkan dan dibutuhkan yang telah disampaikan oleh bapak-bapak yang telah menekankan pada sisi pembelajaran dan attitude
- Perlu kejelasan untuk masalah pembiayaan, apabila kegiatan ini akan dilanjutkan/dilaksanakan lebih lanjut.

- **Mbak Amalia**

- Untuk konsep penyelenggaraan bagaimana mekanismen untuk secara online dan offline dan perlu berapa hari untuk penyelenggaraannya.
- Apakah ada perubahan paket materi dengan pelaksanaan tahun 2019 dan yang akan ditawarkan saat sekarang ini?
- Adakah contoh rundown pelaksanaannya?

- **Pak Wiwil**

- Tahun 2018 dan 2019 untuk pelaksanaan ESQ secara offline, karena belum ada pandemic;
- Penyelenggaraan untuk para CPNS dan untuk para pimpinan level II, III, dan IV;
- Sesuai dengan kondisi pandemic untuk offline maka disesuaikan dengan standar protocol Kesehatan dan untuk durasi sama antara offline dan online;
- Untuk materi sudah dilakukan peremajaan baik cara deliveri dan metodenya; dan
- Untuk para pimpinan sudah disesuaikan dengan kondisi terkini dan modul terbaru yang sudah disusun, dan Rundown akan disusulkan segera.
- Biasaya disusun MOU yang tidak mengikat dan berisi terkait Kerjasama penyelenggaraan Pelatihan.

Penutupan oleh Pak R. Adi Mukhtar Rivai

- Diskusi berjalan sangat efektif, namun untuk pelaksanaan pelatihan masih menunggu arahan dari pimpinan terlebih dahulu;
- Bila pelatihan ini diselenggarakan kiranya dapat memperkecil adanya gap antara generasi milenial dan kolonial; dan
- Hasil rapat akan segera dilaporkan kepada Pimpinan untuk mendapatkan arahan lebih lanjut.

Kesimpulan

1. Pelatihan ESQ ini sangat penting dalam rangka menciptakan manusia pariwisata dan ekonomi kreatif yang lebih berkarakter, memiliki etos kerja yang tinggi, berintegritas dan ihsan; dan
2. Pelatihan ESQ sebagai upaya untuk memperkecil adanya Gap Generasi dan juga untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik;
3. Pelatihan ESQ dapat dilakukan secara tatap mukan dan online, namun untuk pelaksanaannya menunggu arahan dari pimpinan terlebih dahulu.

Tindak lanjut

1. Menyampaikan laporan tertulis kepada pimpinan terkait usulan pelaksanaan pelatihan ESQ Tahun 2021 bagi para pemimpin dan para millenials.

Jakarta, 04 Juni 2021

Notulis,

Joko Abu Bakir

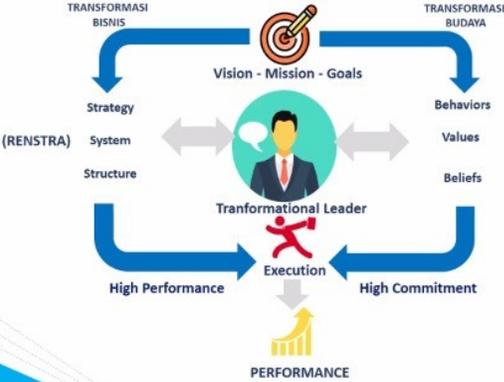
DOKUMENTASI

Zoom Meeting You are viewing ESQ - Muhammad Wiwil's screen View Options

Recording Original Sound: Off



Total Transformational Model



TRANSFORMASI BISNIS TRANSFORMASI BUDAYA

Vision - Mission - Goals

Behaviors

Strategy

System

Structure

Values

Beliefs

Transformational Leader

Execution

High Performance High Commitment

PERFORMANCE

ESQ - Arifa P.

Joko A.B. / PP

Jajang

ACT

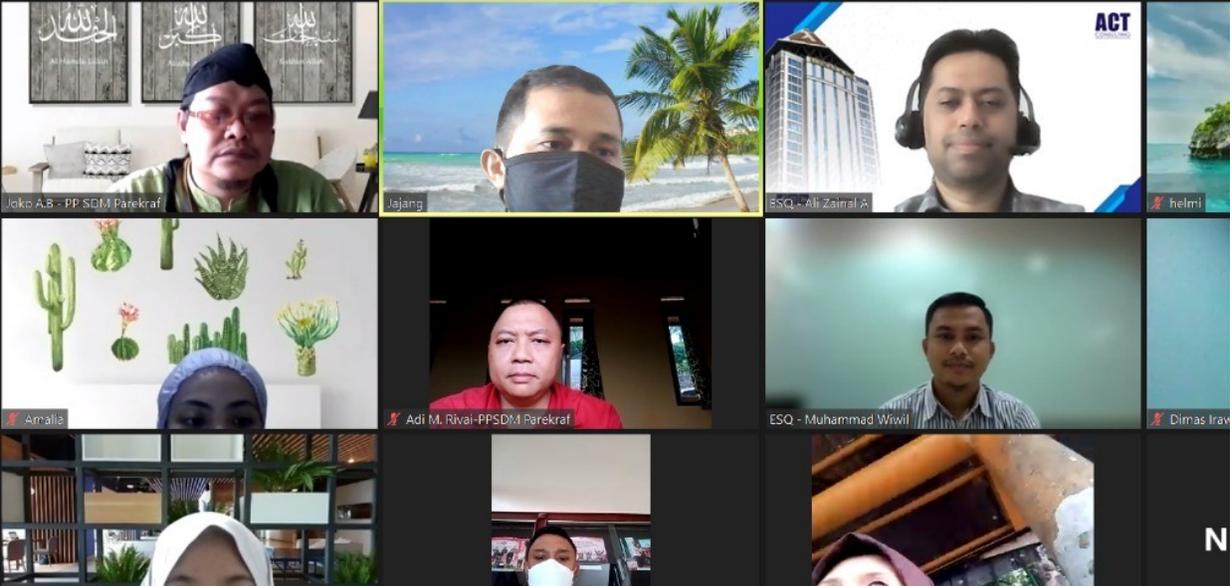
ESQ - Ali Zainal

helmi

Septi Mutiara

Nining D. Laru

Zoom Meeting Recording...



Joko A.B. - PP, SQM Parekraf

Jajang

ESQ - Ali Zainal

helmi

Amalia

Adi M. Rival-PPSDM Parekraf

ESQ - Muhammad Wiwil

Dimas Iray

N