



UNIVERSITAS INDONESIA

**“GERAKAN KOMUNITAS” FORUM KOMUNIKASI ALUMNI
ESQ- 165 MENUJU INDONESIA EMAS 2020 DALAM
PERSPEKTIF PEMBANGUNAN SOSIAL BUDAYA**

DISERTASI

OLEH:

**IKHLASIAH DALIMOENTHE
NPM : 0806402862**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK, JANUARI 2015**



UNIVERSITAS INDONESIA

**“GERAKAN KOMUNITAS” FORUM KOMUNIKASI ALUMNI
ESQ- 165 MENUJU INDONESIA EMAS 2020 DALAM
PERSPEKTIF PEMBANGUNAN SOSIAL BUDAYA**

DISERTASI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Doktor Sosiologi**

OLEH

**IKHLASIAH DALIMOENTHE
NPM : 0806402862**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK, JANUARI 2015**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Disertasi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe

NPM : 0806402862

Tanda Tangan :



Tanggal : 05 Januari 2015



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DISERTASI

Disertasi ini diajukan oleh:

Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Departemen : Sosiologi
Judul Disertasi : **"Gerakan Komunitas" Forum Komunikasi Alumni
ESQ-165 Menuju Indonesia Emas 2020 dalam Perspektif
Pembangunan Sosial Budaya.**

Promotor

Prof. Dr. Paulus Wirutomo

Ko Promotor

Dr. Erna Karim, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

Disertasi ini diajukan oleh:

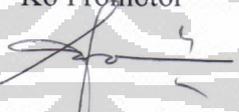
Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Departemen : Sosiologi
Judul Disertasi : **"Gerakan Komunitas" Forum Komunikasi Alumni
ESQ-165 Menuju Indonesia Emas 2020 dalam Perspektif
Pembangunan Sosial Budaya.**

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

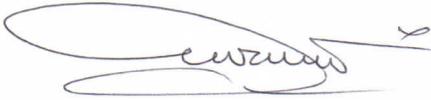
Promotor


Prof. Dr. Paulus Wirutomo

Ko Promotor


Dr. Erna Karim, M.Si

MENGETAHUI :
KETUA PROGRAM PASCASARJANA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA

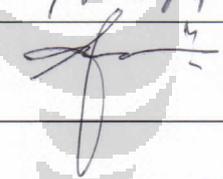
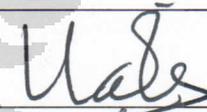
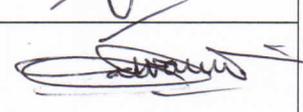

Raphaella Dewantari Dwianto, MA., Ph.D

Disertasi ini diajukan oleh:

Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Departemen : Sosiologi
Judul Disertasi : "Gerakan Komunitas" Forum Komunikasi Alumni
ESQ-165 Menuju Indonesia Emas 2020 dalam Perspektif
Pembangunan Sosial Budaya.

Disertasi ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Disertasi Program Pascasarjana Sosiologi pada tanggal Lima bulan Januari Tahun Dua Ribu Lima Belas dan dinyatakan: **LULUS**

TIM PENGUJI

Promotor	Prof. Dr. Paulus Wirutomo	
Ko Promotor	Dr. Erna Karim, M.Si	
Tim Penguji:		
Ketua Sidang	Prof. Isbandi Rukminto Adi, M.Kes.,Ph.D	
Anggota	Dr. Robertus Robert, M.A.	
Anggota	Dr. Fu Xie, M.Si	
Anggota	Prof. Dr. Dody Prayogo,MPSt	
Anggota	Raphaella Dewantari Dwianto, M.A.,Ph.D	

KATA PENGANTAR

“SUBHANALLAH, ALHAMDULILLAH, ALLAHU AKBAR”, Maha Suci ALLAH, Segala puji bagi ALLAH, ALLAH Maha Besar adalah kalimat yang paling pantas penulis panjatkan kehadiratNYA, karena dengan izin dan kehendakNYA penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dan S3 di jurusan Sosiologi Universitas Indonesia.

Disertasi ini saya persembahkan untuk ALLAH Yang Maha Pengasih dan Penyayang, untuk ibu yang sangat saya sayangi dan cintai Hj. Salmah Lubis sebagai hadiah ulang tahunnya yang ke-80 tahun, terimakasih untuk semua doa mama dalam setiap sujud dan zikir mama yang mengiringi setiap langkah Ika, untuk suami yang sangat saya sayangi dan cintai H. Tinodungan, SE,SH,MM,MH yang selalu memberikan supportnya, selalu menjadi penyemangat di kala saya sedang “down”, bahunya adalah tempat saya bersandar di kala sedih dan lelah, pelukannya membuat “air mata” saya berhenti dan menjadi tenang. Trimakasih ya pa untuk semuanya. Untuk anak-anakku Nadhil Arisyi Tinoputra dan Nahri Atiqi Tinoputra. Mama bangga dengan abang yang dengan semangat baru saja menyelesaikan skripsinya di Kelas Internasional Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) dan adek di semester 3 fakultas Kedokteran Airlangga (UNAIR) Surabaya. Kalian berdua adalah sumber inspirasi mama. Trimakasih ya sayang mama untuk semua bantuan n pengertiannya. Juga untuk yang kusayangi dan kucintai almarhum papaku H. Lahmuddin Dalimoenthe yang telah pergi di tanah suci Mecca ketika kami pergi berhaji tahun 1978, juga untuk almarhumah kakakku Hj. Yunitha M. Dalimoenthe dan almarhum abangku H. Salahudin Dalimoenthe, smoga kalian bahagia “disana”. Juga untuk kakakku yang kusayangi dan kucintai Prof. Ritha Fatimah Dalimoenthe, trimakasih untuk semua support dan motivasinya dan untuk seluruh mahasiswaku di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Penulisan disertasi ini di “ilhami” ketika ananda Nadhil Arisyi (anak saya yang tertua) mengikuti training ESQ-165 dan pada hari pertama saya menjemputnya setelah selesai training, saya “kaget” melihat “perubahan” yang terjadi pada dirinya. Juga mengamati beberapa teman alumni yang setelah mengikuti training juga mengalami “perubahan”, karenanya saya juga tertarik untuk mengikuti dan

mengamatinya. Bersamaan dengan itu saya juga melihat berbagai fenomena “krisis multi dimensi” yang terjadi di tengah masyarakat, yang membutuhkan solusi. Karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan melihat FKA ESQ-165 sebagai sebuah “Gerakan Komunitas” yang saya asumsikan bersifat “inklusif” dan bisa menjadi “motor” penggerak terjadinya perubahan sosial di tengah masyarakat. Ketika saya mencari berbagai literatur tentang kajian “gerakan komunitas” ternyata masih relatif sedikit, yang banyak adalah literatur tentang Gerakan Sosial, baik Gerakan Sosial Lama (*Old Social Movement*) maupun Gerakan Sosial Baru (*New Social Movement*). Hal itu juga mendorong saya untuk bisa memberikan kontribusi secara akademik untuk kajian tentang “Gerakan Komunitas”, karena saya lihat fenomena di tengah masyarakat justru yang sedang banyak terjadi adalah berbagai “Gerakan Komunitas” seperti ketika proses pemilihan Jokowi sebagai presiden, justru berbagai “komunitas” yang melakukan “gerakan”.

Ketika perjalanan panjang yang penuh dengan “suka dan duka” telah penulis lalui dan banyak pihak yang telah ikut andil memberikan sumbangsih yang tidak terhingga. Pada kesempatan ini penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terimakasih dengan segala rasa hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Paulus Wirutomo, MSc, yang merupakan Promotor saya. Beliau yang begitu baik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing saya disela-sela kesibukan beliau yang begitu padat. Saya sangat berhutang budi kepada bapak, setiap saat bapak selalu “menerima” saya untuk berkonsultasi. Disaat saya “bingung” dan hampir “putus asa” bapak selalu memberikan “motivasi dan semangat” kembali kepada saya. Beliau yang sudah begitu “memahami” saya, karena saya sudah mengenal beliau selama lebih kurang lebih 27 tahun, sejak tahun 1988 ketika saya magang Sosiologi Perkotaan dengan beliau dan beliau juga menjadi pembimbing thesis saya ketika saya mengambil S2 di jurusan Sosiologi FISIP UI.
2. Ibu Dr. Erna Karim, selaku Ko-Promotor saya, yang dengan penuh ketulusan dan kelembutan membimbing saya dengan sangat “detail” . Beliau yang selalu mengingatkan saya bahwa semua yang kita lakukan adalah “untuk

ALLAH” bukan untuk siapa-siapa. Dan disertasi ini memang saya persembahkan untuk ALLAH, mbak Erna yang baik.

3. Bapak Prof. Dr. Dody Prayogo, MPSt, selaku Ketua Departemen Sosiologi FISIP UI, ibu Raphaella D.Dwianto, MA, Ph.D selaku Ketua Pascasarjana Sosiologi UI yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan ketika SHP dan Pra Promosi.
4. Bapak Dr. Robertus Robet selaku penguji eksternal dan Bapak Dr. Fu Xie selaku penguji internal yang berkenan menjadi penguji. Terimakasih untuk kesediaan bapak berdua yang selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dan memberikan masukan yang sangat berharga untuk penulisan disertasi ini.
5. Tak lupa para dosen dosen penulis yang merupakan *pendidik terbaik* : Bpk. Prof. Dr. Robert M.Z. lawang ,Bpk. Prof. Dr. Kamanto Sunarto; Bpk. Iwan Gardono Sudjatmiko, Ph.D; Bpk. Hanneman Samuel, Ph.D, Ibu Francisia SSE Seda, Ph.D; Bpk.Dr. Fu Xie; Ibu Luginia Setyawati, MA, Ph.D; dan Bpk. Ignas Kleden, Ph.D yang sejak masa masa perkuliahan dengan tulus memberikan pencerahan pengetahuan bagi kami mahasiswanya.
6. Ibu Dr. Linda Darmajanti selaku pembimbing Akademik yang selalu menjadi tempat “curhat” penulis dan selalu memberikan doa n supportnya.
7. Teman-teman seangkatan pak Arief, pak Syahyuti sebagai ketua kelas yang baik dan selalu membantu, Romo Yustinus, bu Fatmariza, pak Anton dan “gerbong terakhir” pak Herman dan ibu Kristin teman “senasib dan sepenanggungan”.
8. Teman-teman di sekretariat Pascasarjana Sosiologi UI, Mas Andi Rahman Alamsyah, M.Si, (Sekretaris Program Studi Sosiologi FISIP UI), mbak Heny, mas Agus, mbak Rini, mas Yanto, mas Ade, kususnya pak Santoso yang banyak membantu penulis ketika menempuh studi S3 di Sosiologi FISIP UI.

Akhirnya, kepada mereka yang telah membantu dan tidak sempat satu persatu penulis sebutkan dalam “ruang” terbatas ini, semoga semua kebaikannya mendapat balasan dari Allah SWT. Kiranya, karya disertasi yag sederhana ini dapat memberikan manfaat. Aamiin Ya Robbal Alamin.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Program Studi : Pasca Sarjana Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Disertasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Gerakan Komunitas” Forum Komunikasi Alumni ESQ- 165 Menuju
Indonesia Emas 2020 Dalam Perspektif Pembangunan Sosial Budaya**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format, mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 05 Januari 2015

Yang menyatakan,



(Ikhlasiah Dalimoenthe)

ABSTRAK

Nama : Ikhlasiah Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Program Studi : Pasca Sarjana Sosiologi
Judul : “Gerakan Komunitas” Forum Komunikasi Alumni
ESQ-165 Menuju Indonesia Emas 2020 dalam
Perspektif Pembangunan Sosial Budaya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis FKA ESQ-165 sebagai komunitas yang bergerak membangun kesadaran makna hidup dan cita-cita Indonesia Emas 2020. Analisis terhadap FKA ESQ-165 dibangun dengan landasan konsep komunitas dan konsep pembangunan sosial budaya. Konsep komunitas diambil dari Barry Wellman (dalam Delanty, 2003); Jim Ife (2002); Koentjaraningrat (1993); Christenson dan Robinson (dalam Hillery, 1955); Erna Karim (2008), dan Etzioni (1993, 1996). Sementara itu, konsep pembangun sosial budaya diambil dari Amartya Sen (1999); Mahbub Ul-Haq (1995); Selo Soemardjan (dalam Zuraida, 1993); dan Paulus Wirutomo (2011, 2012, dan 2014). Kemudian secara khusus digunakan analisis perspektif pembangunan sosial budaya dengan elemen struktur, kultur, dan proses sosial dari Paulus Wirutomo.

Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis, dengan metode studi kasus yang merupakan bagian penting dari studi kualitatif. Subyek penelitian ini adalah komunitas FKA ESQ-165 Jakarta, Bekasi dan FKA-ESQ-165 Tingkat Perusahaan. Total informan 56 orang, dengan rincian 38 orang dipilih berdasarkan teknik *random sampling* dan 18 didapat dari teknik *Snow ball Sampling*. Penelitian dilaksanakan selama 16 bulan, dari bulan Mei 2013 – September 2014. Prinsip pengumpulan data dilakukan dengan empat langkah, yaitu: (1) studi pustaka; (2) observasi; (3) menyebar kuesioner; dan (4) wawancara mendalam. Sementara itu, analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertautan konsep Indonesia Emas 2020 yang digagas FKA ESQ-165 secara sosiologis memiliki titik temu dengan perspektif pembangunan sosial budaya (PSB) dengan elemen struktur, kultur, dan proses sosial. Keduanya, mengidealkan tatanan masyarakat yang inklusif, toleran, dan harmoni. Gerakan komunitas FKA ESQ-165 menyosialisasikan konsep Indonesia Emas 2020 yang bercirikan nilai 165 dan 7 nilai budi utama sebagai cerminan nilai yang ideal. Operasionalisasi 7 nilai budi utama tersebut dapat dilihat dari level keluarga, intitusi (Al-Jannah Foundation), dan Corporate (PT. Bukit Asam, PT. JNE, PT. Propernas) yang telah membuktikan bahwa 7 nilai budi utama mampu mewujudkan perubahan. Penguatan dari studi ini menunjukkan bahwa elemen kultur sebagai inti dari perubahan sosial budaya (PSB) pada komunitas FKA ESQ-165. Elemen kultur bergerak dinamis dan bersifat siklikal.

Kata Kunci: komunitas Alumni ESQ-165, Indonesia Emas 2020, pembangunan sosial budaya

ABSTRACT

Nama : Ikhlasih Dalimoenthe
NPM : 0806402862
Program Studi : Pasca Sarjana Sosiologi
Judul : "Community Movement" Alumni Communication Forum of ESQ-165 to Gold Indonesia 2020 in the Perspective of Socio Cultural Development

This Research is intended to analyze the FKA ESQ-165 as a community that engaged to build the awareness to the meaning of life and ideals of Gold Indonesia 2020. The analysis of FKA ESQ-165 is created with the foundation of the community concept and the socio-cultural development concept. The community concept which is used in this research is taken from Barry Wellman (in Delanty, 2003); Jim Ife (2002); Koentjaraningrat (1993); Christenson and Robinson (in Hillery, 1955); Erna Karim (2008), and Etzioni (1993, 1996). As for the socio cultural development concept is taken from AmartyaSen (1999); Mahbub Ul-Haq (1995); Selo soemardjan (in Zuraida, 1993); and Paulus Wirutomo (2011, 2012, and 2014). Then specifically used is the analysis of socio-cultural development perspective with the elements of structure, culture, and social processes of Paulus Wirutomo.

In terms of methodology, this research is using the phenomenological approach; the case study method which is an important part of qualitative studies. The subjects of this research are the FKA ESQ 165 community Jakarta, Bekasi and FKA-ESQ-165 on the Company level. The total of the source is 56 people, with details of 38 people selected by random sampling technique and 18 obtained from Snow ball sampling technique. The research was conducted over 16 months, from the month of May 2013 - September 2014. The principle of data collection is done by four steps, namely: (1) literature study; (2) observation; (3) questionnaire spreading; and (4) in-depth interviews. Meanwhile, the data analysis is done by reducing the data, presenting data, and drawing the conclusions.

The results of the research showed that, the Gold Indonesia 2020 concept which initiated by the FKA ESQ-165 sociologically have common ground with the perspective of socio-cultural development with elements of structure, culture, and social processes. Both idealize the inclusive, tolerant, and harmonized society. The community movement of the FKA ESQ-165 is to socialize the Gold Indonesia 2020 concept which characterized by the value of 165 and 7 main value as a reflection of the ideal value. The Operationalization of the 7 main values can be seen from the family level, the institution level (Al-Jannah Foundation), and Corporate level (PT. Bukit Asam, PT. JNE, PT. PROPERNAS) which has proved that the 7 main value is able to realize the change. The Strengthening of this study indicate that the culture element as a core of social and cultural change in the FKA ESQ- 165 community. Elements of culture are a dynamic and cyclical.

Keywords: Alumni community of ESQ-165, Gold Indonesia2020, social and cultural development

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	Iii
LEMBAR PENGESAHAN	Iv
KATA PENGANTAR	V
LEMBAR PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	viii
ABSTRAK	Ix
ABSTRACT	X
DAFTAR ISI	Xi
DAFTAR GAMBAR	Xiii
DAFTAR TABEL	Xiv
DAFTAR BOX	Xv
Bab 1 Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian	7
Bab 2 Tinjauan Literatur dan Kerangka Teoritik	8
2.1. Studi-Studi Tentang ESQ-165	8
2.2. Tinjauan Penelitian Sejenis Tentang Gerakan Komunitas	12
2.3. Kerangka Konseptual	17
2.3.1 Paradigma Gerakan Sosial	17
2.3.2. Ragam Pengertian dan Karakteristik Komunitas dalam Perspektif Sosiologi	22
2.3.3. Konsep Pembangunan Sosial Budaya dalam Perspektif Sosiolog	38
2.3.4. Konstruksi dan Rekonstruksi Masyarakat Ideal	58
Bab 3 Metodologi Penelitian	60
3.1. Pendekatan Penelitian	60
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.3. Teknik Penentuan Informan	63
3.4. Teknik Pengumpulan Data	63
3.5. Teknik Analisis Data	65
3.6. Keterbatasan Penelitian	67
3.7. Instrumen Penelitian	68
Bab 4 ESQ-165 Sebagai Gerakan Komunitas	69
4.1. Latar Sosiologis Kemunculan ESQ-165	69
4.2. Makna Kehadiran ESQ-165 Sebagai Gerakan Komunitas	71
4.3. Modal Gerakan Komunitas ESQ-165	77
4.3.1. Kepemimpinan Ary Ginanjar	78
4.3.2. Anggota ESQ-165	83
4.3.3. Forum Komunikasi Alumni ESQ-165	83

Bab 5	FKA ESQ-165 Sebagai Modal Utama Gerakan Komunitas	93
5.1.	ESQ 165 dan 7 Nilai Budi Utama “Identitas Ke-alumni-an dan Gerakan”	93
5.2	Tafsir 165 dan 7 Nilai Budi Utama “Indonesia Emas 2020”	99
5.2.1.	Visi-Misi dan Pelembagaan Struktur FKA ESQ-165	100
5.2.2.	Pengembangan FKA ESQ-165	106
5.2.3.	Pelembagaan 7 Nilai Budi Utama ke Berbagai Institusi	118
5.3.	Langkah-langkah Konsolidasi (Penguatan) Komunitas	121
Bab 6	Kristalisasi Gerakan Komunitas ESQ-165: Pengembangan Konsep Indonesia Emas 2020 melalui Perspektif Pembangunan Sosial Budaya (PSB)	127
6.1.	Pembangunan Manusia: Titik Temu Konsep Indonesia Emas dan Perspektif PSB	127
6.2.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari <i>Family and Corporate Culture</i> dalam Elemen Struktur	129
6.3.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari <i>Family and Corporate Culture</i> dalam Elemen Kultur	131
6.4.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari <i>Family and Corporate Culture</i> dalam Elemen Proses	164
6.5.	Pencapaian Pembangunan Sosial “Berkeadaban” melalui Pengamalan Konsep Indonesia Emas 2020	147
Bab 7	Refleksi Kritis: “Elitisme” Gerakan Komunitas ESQ-165	171
7.1.	Kritik Segmentasi Dakwah	171
7.2	Kritik Segmentasi	172
7.3	Menjawab Kritik, Membangun Kembali Penguatan Visi Indonesia Emas 2020	176
7.3.	Revisi Konsep Indonesia Emas yang Elitis, Agar Lebih Membumi	180
Bab 8	Penutup	
8.1.	Simpulan	187
8.2.	Kontribusi Teoritis	187
8.3.	Kontribusi Praktis	193
	DAFTAR PUSTAKA	196
	DAFTAR LAMPIRAN	203

DAFTAR GAMBAR

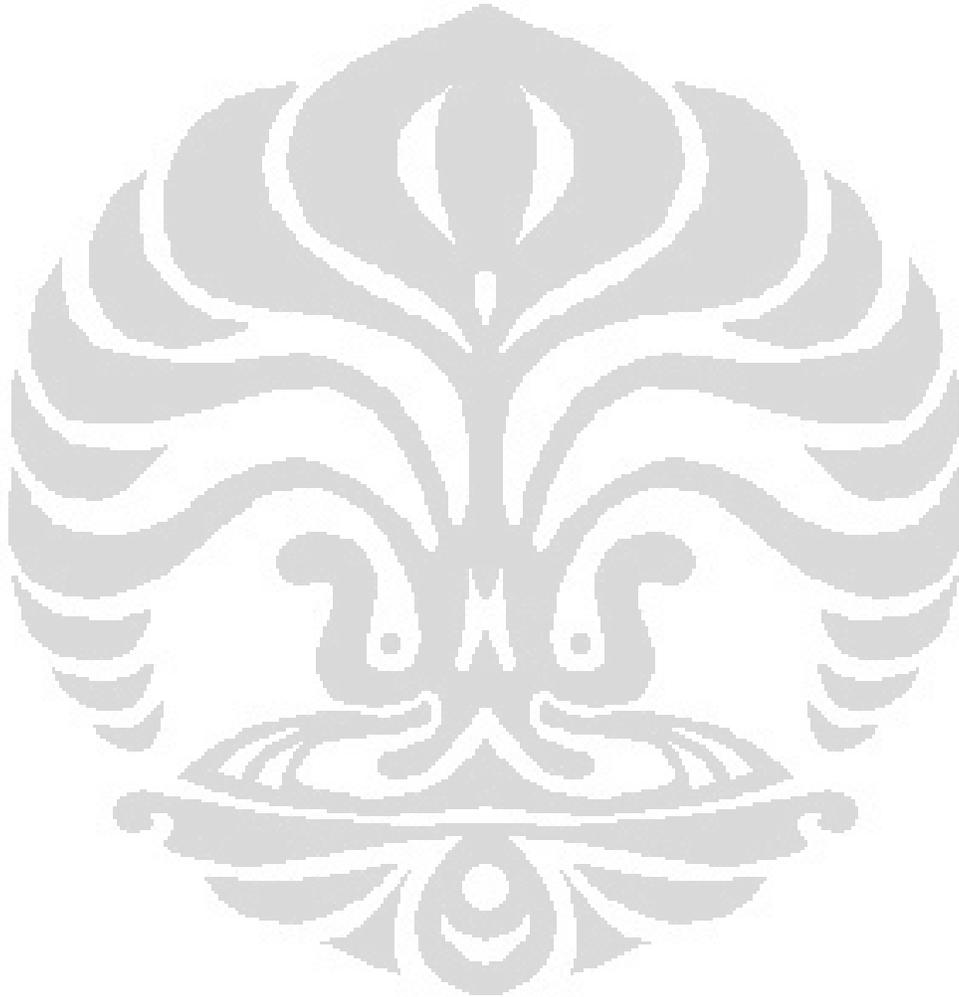
Gambar 2.1.	Komunitas Responsif Etzioni	31
Gambar 2.2.	Kerangka Konseptual Disertasi	62
Gambar 3.1.	Desain Penelitian Pendekatan Fenomenologis	67
Gambar 3.2.	Skema Model Analisis Interakti	87
Gambar 4.1.	Konstruksi Sosial Kepemimpinan Ary Ginanjar	82
Gambar 4.2.	Struktur Pengurus FKA ESQ-165	86
Gambar 4.3.	Struktur FKA ESQ-165 dari Pusat – Korcam	87
Gambar 4.4.	Faktor-Faktor yang Mempersatukan Jaringan Sosial Kelembagaan FKA ESQ-165 dalam Bentuk Pola Hexagonal	88
Gambar 4.5.	Jejaring Afiliasi FKA ESQ-165	89
Gambar 5.1.	Model ESQ-165	93
Gambar 5.2.	Tahapan Pelembagaan Struktur FKA ESQ-165	100
Gambar 5.3.	Contoh Jawaban ESQ 165 Menanggapi Kritikan	102
Gambar 5.4.	Aksi Sosial LK ESQ 165	112
Gambar 5.5.	Alur Kerjasama	115
Gambar 5.6.	Pengembangan FKA ESQ-165	118
Gambar 5.7.	Pelembagaan 7 Nilai Budi Utama ke Berbagai Institusi	119
Gambar 5.8.	Transformasi <i>Corporate Culture</i> ke Berbagai Institusi	121
Gambar 5.9.	Kajian dan Silaturahmi Alumni sebagai Sarana Re-Charge	122
Gambar 5.10.	Buku Tentang ESQ-165	125
Gambar 5.11.	Majalah ESQ-Life	125
Gambar 6.1.	Konsepsi Indonesia Emas dengan Nilai Luhur Ke-Indonesia-an (7 Nilai Budi Utama) Sebagai Basis Pembangunan Sosial Budaya	128
Gambar 6.2.	Struktur mempengaruhi Kultur	129
Gambar 6.3.	Struktur mempengaruhi Proses Sosial	130
Gambar 6.4.	Struktur mempengaruhi Struktur	130
Gambar 6.5.	Kultur mempengaruhi Struktur	130
Gambar 6.6.	Kultur mempengaruhi Proses Sosial	139
Gambar 6.7.	Kultur mempengaruhi Kultur	139
Gambar 6.8.	Proses mempengaruhi Struktur	140
Gambar 6.9.	Proses mempengaruhi Kultur	146
Gambar 6.10.	Proses Sosial mempengaruhi Proses Sosial	146
Gambar 6.11.	Pencapaian Gerakan Komunitas ESQ-165	147
Gambar 6.12.	<i>.Sense of Community</i> FKA ESQ-165	150
Gambar 6.13.	Proses mempengaruhi Kultur	151
Gambar 6.14.	Proses Sosial mempengaruhi Proses Sosial	151
Gambar 6.15.	<i>Sense of Community</i> FKA ESQ-165	154
Gambar 7.1.	Transformasi Kultural yang dilakukan oleh FKA ESQ-165	186

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Studi-Studi Tentang ESQ-165	12
Tabel 2.2.	Studi-Studi Terbaru Mengenai Komunitas yang Berhubungan Dengan Pembangunan Sosial Budaya	13
Tabel 2.3.	Ciri-Ciri Gerakan Sosial Menurut Para Ahli	18
Tabel 2.4.	Perbandingan Gerakan Sosial Baru dan Lama	20
Tabel 2.5.	Perbandingan Konsep Publik dan Komunitas	22
Tabel 2.6.	Perbandingan Antar Konsep Komunitas	28
Tabel 2.7.	Identifikasi Unsur Gerakan	38
Tabel 2.8.	Pola Hubungan Antar Unsur Struktur, Kultur, dan Proses Sosial	77
Tabel 2.9.	Perbandingan Antar Konsep Pembangunan Sosial	77
Tabel 3.1.	Informan Penelitian	63
Tabel 4.1.	Instrumen Teknologi dalam Training ESQ-165	74
Tabel 4.2.	Konstruksi Kharismatik Kultural “Asli”	79
Tabel 4.3.	Konstruksi Kharismatik Struktural	79
Tabel 4.4.	Konstruksi Kharismatik Atribut Simbolis	80
Tabel 4.5.	Komposisi Jumlah Alumni ESQ-165 Berdasarkan Persebaran Wilayah	83
Tabel 4.6.	Kompisisi Jumlah Alumni Non-Muslim	84
Tabel 4.7.	Afiliasi ESQ-165 di Dunia dan Indonesia	90
Tabel 4.8.	Jaringan Afiliasi ESQ-165 Pada Korporasi, Lembaga Pemerintah, dan Lembaga Pendidikan	91
Tabel 5.1.	Enam Asas Pembangunan Mental	96
Tabel 5.2.	Tiga Prinsip Ketangguhan Pribadi	98
Tabel 5.3.	Dua Prinsip Ketangguhan Sosial	99
Tabel 5.5.	Proporsi Media dalam Mensupport Gerakan Komunitas ESQ-165	124
Tabel 6.1.	Peningkatan Omset PT. Bukit Asam	134
Tabel 6.2.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari <i>Family and Corporate Culture</i> dalam Elemen Struktur	137
Tabel 6.3.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: <i>Family Culture</i> dalam Elemen Kultur	141
Tabel 6.4.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: <i>Corporate Culture</i> dalam Elemen Kultur	142
Tabel 6.5.	Program Pemberdayaan dan Peduli Kemanusiaan	143
Tabel 6.6.	Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: <i>Corporate Culture</i> dalam Elemen Proses	148
Tabel 6.7.	Sebelum dan Sesudah <i>Re-charge</i>	156
Tabel 6.8.	Pandangan Informan tentang ESQ-165	166
Tabel 7.1.	Saluran Pembentuk Kultur	185

DAFTAR BOX

Box 1.1.	Visi, Misi, dan Nilai ESQ 165	5
Box 4.1.	Buku ESQ: Cikal Bakal Gerakan	69
Box 4.2.	Visi, Misi, dan Nilai ESQ 165	70
Box 4.3.	Visi dan Misi FKA ESQ-165	85
Box 5.1.	Visi dan Misi FKA ESQ-165	100



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengaruh Modernisasi dan Globalisasi menimbulkan perubahan di berbagai bidang kehidupan, yang cenderung berdampak terhadap perubahan perilaku dan interaksi sosial ditengah kehidupan masyarakat. Pengaruh ini juga terjadi pada Bangsa Indonesia yang pada saat bersamaan sedang dilanda krisis multi dimensi “cukup berat”, dan berdampak terhadap kehidupan masyarakat. Hal ini terlihat dengan adanya fenomena “kegelisahan” di tengah masyarakat, seperti banyak orang yang depresi, stress, bahkan melakukan “kekerasan seksual”¹, mutilasi², sampai melakukan tindakan bunuh diri³. Media juga memberitakan masifnyapelajar yang melakukan “pertikaian – tawuran antar pelajar”⁴. Kondisi

¹IPOSNews, Sepanjang 2012, kekerasan seksual pada anak meningkat, Jumat, 30 November 2012 19:29 WIB, 30/11 (JAKARTA), menurut Ketua Komisi Nasional Perlindungan Anak, Arist Merdeka Sirait, sepanjang 2012 jumlah kekerasan terhadap anak-anak meningkat. Kasus paling tinggi yakni kekerasan seksual terhadap anak di bawah umur. Pada tahun 2011, ada 2.509 kasus, 62 persen merupakan kekerasan seksual dan sisanya kekerasan terhadap fisik hingga mengakibatkan meninggal. Sementara itu, pada tahun 2012, dalam 1 semester ada 1.876 kasus, ada 68 persen kekerasan seksual dan sisanya kekerasan fisik. Artinya adanya kenaikan 5 persen peningkatan dari tahun sebelumnya,” Lihat Arist Merdeka Sirait dalam *Vivanews*, Jumat 30/11), dan terpantau IPOSnews.com. (<http://www.iposnews.com/2012/11/30/sepanjang-2012-kekerasan-seksual-pada-anak-meningkat/6> diunduh tanggal 22 Maret 2013).

² VivaNews, mencatat selama tahun 2008 terdapat tujuh kasus dengan modus mutilasi di Jakarta. Berdasarkan informasi yang diterima *VIVAnews* dari Reserse Polda Metro Jaya, Selasa, 21 Oktober 2008, tercatat lima kasus yang belum diungkap. Masih ada satu kasus mutilasi mayat terpotong 14 bagian, yang hingga kini masih dalam penyelidikan. Di bln Maret 2013 ini juga terjadi beberapa kasus mutilasi. Lihat (http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/4212-sepanjang_2008__25_kasus_mutilasi diunduh tanggal 22 Maret 2013).

³Kabar Siang, Menyedihkan! 50 Persen Remaja Bunuh Diri Karena Cinta, Kamis, 22 November 2012 15:04 WIB, Jakarta, (tvOne), menurut Komnas Perlindungan Anak, dari 37 kasus bunuh diri di tahun 2012, hampir 50 persen akibat putus cinta. (http://video.tvonenews.tv/arsip/view/64617/2012/11/22/menyedihkan_50_persen_remaja_bunuh_diri_karena_cinta.tvOne diunduh tanggal 22 Maret).

⁴JAKARTA, KOMPAS.com, Data akhir tahun yang dihimpun Komisi Nasional Perlindungan Anak menunjukkan angka memprihatinkan. Sebanyak 82 pelajar tewas sepanjang 2012. "Komnas PA mencatat 147 kasus tawuran. Dari 147 kasus tersebut, sudah memakan korban jiwa sebanyak 82 anak," ujar Arist dalam konferensi pers catatan akhir tahun di Kantor Komnas PA, Jalan TB Simatupang, Pasar Rebo, Jakarta Timur, Jumat (20/12/2012) pagi. Menurut Arist, angka itu mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai 128 kasus, sebagian besar pelaku tawuran adalah pelajar tingkat menengah atas. Namun, fakta ironis di lapangan menunjukkan tawuran telah merambah pada pelajar di tingkatan SD dan SMP." (Ana Shofiana Syatiri, http://megapolitan.kompas.com/read/2012/12/21/10534239/82.Pelajar.Tewas.Siasia.karena.Tawuran?utm_source=WP&utm_medium=Ktpidx&utm_campaign= diunduh tanggal 22 Maret 2013).

tersebut disebabkan oleh perubahan sosial yang begitu cepat. Perubahan sosial itu menyebabkan anomali kehidupan, di mana sistem ekonomi masyarakat berubah, krisis moral, seperti kasus-kasus korupsi⁵, krisis sosial, dan budaya, krisis makna hidup, dimana individu cenderung kehilangan *way of life*.

Alternatif jawaban untuk keluar dari problem tersebut adalah dengan kembalikepada spiritualitas agama. Caranya, melalui keterlibatan aktivitas pada kelompok-kelompok, komunitas, dan institusi keagamaan sebagai wadah penyadaran diri. Wadah-wadah tersebut antara lain: (1) Manajemen QolbuAa Gym; (2) Majelis Dzikir dan Do'a Ustadz Haryono; (3) Majelis Dzikir Arifin Ilham; (4) Wisata Hati Ustadz Yusuf Mansur; (5) ESQ-165 Ary Ginanjar; (6) Aha *Self Inspiration* – Kristen; (7) Ayurveda – Hindu; (8) Navajo-Budha, dan berbagai kegiatan keagamaan maupun spiritual lainnya.

Kelompok Dzikir Arifin Ilham mengedepankan Dzikir sebagai daya dorong spiritualitas dan segenap aktivitas manusia. Cara berzikirnya mudah diikuti oleh orang awam sekalipun, karena setiap kali selalu diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Zikirnya pun bukan sekadar zikir, tapi ada muhasabahnya, yaitu usaha mengoreksi diri sendiri, hingga kita bisa langsung tersentuh. Sementara itu, Kelompok Dzikir dan Do'a Ustadz Haryono lebih mengedepankan dzikir dan doa sebagai terapi qolbu dan kesehatan. Dengan dzikir dan doa seseorang dapat tenang hati dan sehat.

Sejalan dengan Ustadz Haryono, Aa Gym dengan Daarut Tauhid-nya juga mengedepankan “hati” sebagai basis utama pembangunan karakter muslim. Oleh karenanya, dakwah yang dikedepankan adalah upaya me-manage qalbu, Aa Gym

⁵ REPUBLIKA.CO.ID, Angka korupsi di Indonesia selama tahun 2012 menjadi perhatian dunia. Indonesia bahkan tergabung dalam 60 besar negara terkorup di dunia versi Transparansi Internasional. Seperti dilansir laman Transparansi Internasional, Indonesia duduk di peringkat 118 dari daftar peringkat indeks persepsi korupsi 174 negara dunia. Namun jika mengacu poin tiap negara, Indonesia duduk di posisi 56 negara terkorup. Indeks persepsi korupsi di Indonesia mencapai poin 32. Indonesia berjarak 24 poin dari Somalia yang jadi negara terkorup. Indonesia tercapai 58 poin dari Denmark yang dinilai sebagai negara paling bersih dari korupsi tahun 2012. Selama tahun 2012, sejumlah kasus korupsi memang terus muncul ke permukaan. Kasus Hambalang yang menyeret nama mantan Menpora Andi Mallarangeng, kasus Wisma Atlet, dan kasus korupsi pengadaan Al-Quran jadi beberapa kasus yang membuat Indonesia duduk di peringkat 118 daftar indeks persepsi korupsi. Peringkat Indonesia ini menurun bila dibanding tahun 2011, di mana Indonesia berada di posisi 100. Hal ini menunjukkan terjadinya krisis multi dimensi itu, mulai dari krisis ekonomi, krisis politik, krisis moral, krisis sumber daya manusia, krisis sosial dan budaya dalam masyarakat Indonesia. Abdullah Sammy, dalam <http://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/13/01/02/mfz0e9-indonesia-ada-di-peringkat-56-negara-terkorup-dunia-tahun-2012>. diunduh tanggal 11 April 2013

menyebutnya “manajemen qalbu”. Setelah *me-manage* qalbunya, seseorang diharapkan mampu menerapkan kepribadian yang santun, sederhana, dan *positive thinking* dalam setiap tindakannya. Masih dalam semangat membangun jiwa atau hati. Ustadz Yusuf Mansur lebih mengedepankan “sedekah” sebagai cara menghidupkan qalbu atau hati. Dengan bersedekah seseorang dapat merasakan dan meringankan beban saudaranya. Di sini, Ustadz Yusuf Mansur sebenarnya hendak mengedepankan praktik kesalehan sosial dalam kehidupan.

Sementara itu, Aha self Inspiration – Kristen adalah wadah pembinaan karakter dan religiusitas yang mengedepankan pada pengajaran dan pendidikan. Ayurveda – Hindu merupakan komunitas keagamaan dan kesehatan di India yang berbasis agama Hindu. Ayurveda adalah keseimbangan antara: tubuh, pikiran, jiwadanlingkungan. Apabila salah satu dari hal tersebut tidak seimbang maka bisa dikatakan kondisi kita dalam keadaan sakit. Navajo-Budha merupakan komunitas keagamaan dan kesehatan di Nepal, yang berbasis agama Budha. Navajo adalah komunitas yang hidup berdampingan dengan alam, keseimbangan, percaya bahwa semua yang ada di bumi mempunyai kehidupan dan mempunyai jiwa serta kekuatan.

Inti dari ritual-ritual pada kelompok/komunitasitu adalah evaluasi diri(*muhasabah*), pemaknaankehidupan ditengah gegap gempita kehidupan modern yang semakin permisif. Dengan bergabung pada kelompok/komunitas keagamaan seseorang dapat mengelola energi spiritualitasnya di tengah kehidupan modern, sehinggakehidupan menjadi tenang dan damai⁶.

Hal ini sejalan dengan pandangan Pritjof Capra dalam bukunya yang berjudul “Titik Balik Peradaban”, bahwa peradaban modern telah mengarahkan manusia kepada kegelisan dan kecemasan hidup. Manusia terjajah oleh pengetahuannya sendiri. Hal ini dapat ditelusuri dalam pemikiran Barat, sejak masa kosmosentris, teosentris, hingga antroposentris, yakni ketika manusia menyadari posisi sentralnya di tengah-tengah penyelidikannya. Manusia telah

⁶ Hasil pengamatan dan pengalaman penulis mengikuti ritual yang dibuat oleh Kelompok Dzikir Arifin Ilham, Aa Gym, ESQ-165, dan pengamatan terhadap kegiatan Ustadz Haryono serta acara “wisata hati” oleh ustadz Yusuf Mansur di TV.

lelah bermain-main dengan dinamika dan dialektika pemikirannya sendiri, karena itu mereka kembali kepada agama dan ditetapkannya sebagai objek penyelidikan.⁷

Agama-agama di seluruh dunia telah memasuki wilayah publik dan kancan politik, tidak hanya untuk mempertahankan budaya tradisional mereka, sebagaimana yang telah mereka lakukan pada masa lalu, namun juga untuk ikut serta dalam pergumulan itu sendiri untuk mendefinisikan dan menentukan batas-batas modern antara wilayah privat dan publik, antara sistem dan kehidupan dunia, antara legalitas dan moralitas, antara individu dan masyarakat, antara keluarga, masyarakat sipil, dan negara, antara bangsa-bangsa, negara-negara, peradaban dan sistem dunia.⁸ Singkatnya, agama menjadi titik balik sebuah perubahan sosial budaya masyarakat dan peradaban ke depan yang membawa ketenangan dan kedamaian umat manusia.

Salah satu lembaga yang melakukan hal tersebut adalah Leadership Centre *Emotional Spiritual Quotient* (LC - ESQ) 165 yang menyelenggarakan sebuah *training* yang melihat IQ (*Intelectual Quotient*) atau kecerdasan intelektual, EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosi, dan SQ (*Spiritual Quotient*) atau kecerdasan spiritual secara *sinergis* dan *transedental*. Disebut sinergis dan transedental, karena kelengkapan dari ketiga kecerdasan yang disebutkan yaitu IQ, EQ dan SQ dan didasarkan pada nilai-nilai Islami 165. Arti dari 1 adalah Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Dimensi Spiritual (SQ) dibentuk oleh Ihsan, dimensi mental (EQ) dibangun oleh 6 prinsip Rukun Iman (*The Principal of Faith*), sedangkan aktivitas fisik dibimbing, diarahkan, dan dikendalikan oleh 5 langkah rukun Islam (*The Principal of Islam*)⁹. Sinergi dari ke-3 dimensi “bermuara” kepada apa yang disebut oleh Ary Ginanjar¹⁰ sebagai 7 nilai dasar budi utama yaitu Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli yang diharapkan bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dan memberi solusi terhadap fenomena kegelisahan yang dihadapi masyarakat.

⁷Fritjop Capra. 2004. *Titik Balik Peradaban*. Yogyakarta: Bentang Pustaka.

⁸Jose Casanova, *Agama Publik di Dunia Modern: Public Religion in the Modern World*, (Malang:ReSIST Book, 2003), h. xvii.

⁹Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power, sebuah Inner Journey melalui Al Ihsan*, (Jakarta: Arga, 2003), h. xix.

¹⁰ Ary Ginanjar Agustian adalah aktor yang berperan sebagai pencetus ide dan pendiri ESQ-165.

Tujuh nilai budi utama adalah bagian penting dari visi dan misi ESQ 165 dalam mewujudkan cita-cita membangun Indonesia Emas tahun 2020.

Box 1.1. Visi, Misi, dan Nilai ESQ 165

<p>Visi Terwujudnya peradaban emas dan kehidupan yang penuh arti bagi berjuta manusia di dunia.</p>
<p>Misi Melakukan percepatan transformasi karakter dan budaya bangsa melalui ESQ Way 165.</p>
<p>Nilai Jujur, Tanggung jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli</p>

Visi, misi, dan nilai Indonesia Emas seperti yang tertera pada AD/ART ESQ 165 dapat dioperasionalkan melalui perspektif pembangunan sosial budaya. Dari visi, misi, dan nilai yang dituliskan ini penulis memahami bahwa dengan penerapan visi misi ini Indonesia Emas akan terwujud.

Penerapan Indonesia Emas 2020, dapat dicapai dengan dibentuknya wadah yang dikenal dengan nama Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165.¹¹ FKA ESQ-165 adalah forum silaturahmi alumni ESQ-165 yang dibentuk dan didirikan oleh Dewan Pendiri dengan tugas memberdayakan dan mengembangkan potensi alumni ESQ-165 melalui berbagai bidang. Seperti membangun sarana dan prasarana penunjang, mengembangkan sumber daya manusia, membangun persaudaraan antar alumni ESQ-165, dan membangun perekonomian masyarakat. Selain itu, FKA ESQ-165 juga berupaya membangun hubungan strategis antara FKA ESQ-165 dengan lembaga lainnya, serta turut aktif di bidang sosial dan kemasyarakatan.

FKA ESQ-165 juga bergerak melakukan berbagai kegiatan-kegiatan seperti, kegiatan peduli pendidikan, peduli dhuafa, peduli bencana, dan

¹¹FKA ESQ-165 merupakan sebuah komunitas, karena didukung oleh adanya struktur kelembagaan dari Tingkat Pusat sampai Daerah, dan Perwakilan di Luar Negari. Komunitas ini juga terbentuk di berbagai Intitusi, Perusahaan yang sudah melakukan Training ESQ-165. Tiap struktur yang ada memiliki kelengkapan personalia mulai dari Ketua Umum, Ketua Bidang di Bawah Ketua Umum, yaitu: Ketua Bidang Organisasi, Ketua Bidang Ekonomi, Ketua Bidang Sarana Prasarana, Ketua Bidang Hubungan Antar Lembaga, dan Ketua Bidang Sosial Kemasyarakatan. Komunitas ini diikat oleh 7 Nilai Budi Utama sebagai identitas nilai gerakan, kebersamaan, saling support baik secara materi, finansial, maupun secara moril.

sejenisnya, yang penulis namakan sebagai sebuah “gerakan komunitas”. Gerakan komunitas ESQ-165 ini, mempunyai cita-cita untuk mewujudkan Indonesia Emas 2020. Secara sosiologis fenomena ini dilihat dari perspektif pembangunan sosial budaya dengan elemen struktur, kultur, dan proses sosial.

Menurut Wirutomo Konsep Pembangunan Sosial, bersifat sistemik-sosietal dikaitkan langsung pada konsep dasar sosiologis dari suatu masyarakat yaitu: struktur sosial, kultur, dan proses sosial. Struktur sosial adalah pola hubungan antara kelompok sosial yang bersifat memaksa (*coercive*), memerintah (*imperative*), menghambat atau memberi kendala (*constraining*) pada tindakan manusia (*actor*). Kekuatan struktur sosial bisa terlembaga (*institutionalized*) secara legal-formal (seperti Undang-undang, kebijakan Pemerintah dsb.), maupun yang tidak, misalnya kekuatan memaksa dari dunia usaha yang walaupun tidak memiliki kekuatan hukum resmi tetapi efektif mengatur kehidupan masyarakat luas (melalui iklan, fasilitas fisik yang diciptakan dsb).

Kultur adalah sistem nilai, norma, kepercayaan dan semua kebiasaan serta adat istiadat yang telah mendarah daging (*internalized*) pada individu atau masyarakat sehingga memiliki kekuatan membentuk pola perilaku dan sikap anggota masyarakat (dari dalam). Sementara itu, Proses sosial adalah segala dinamika interaksi antar anggota masyarakat yang belum terstruktur (*structured*) maupun mengkultur (*cultured*).

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, ESQ-165 ingin melakukan Pembangunan Sosial Budaya (PSB) melalui FKA ESQ-165 sebagai gerakan komunitas FKA ESQ-165.

Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165 merupakan sebuah komunitas yang beranggotakan para alumni training ESQ-165, yang terdiri dari berbagai lapisan masyarakat (pemerintah, tokoh masyarakat, pelajar, dll). Dari berbagai lapisan inidiharapkan mampu berperan dalam melakukan perubahan sosial di masyarakat, sebab FKAESQ-165 ini tersebar diberbagai wilayah di Indonesia (dari mulai pusat, koordinator wilayah, koordinator daerah, dan koordinator cabang).Permasalahannya bagaimana FKA ESQ-165 merealisasikan visi dan

misinya menurut penulis dapat dijelaskan melalui Pembangunan Sosial Budaya (PSB).

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah konsep Indonesia Emas 2020 sama dengan perspektif Pembangunan Sosial Budaya (PSB)?
2. Bagaimana ESQ-165 sebagai gerakan komunitas merealisasikan visi dan misi Indonesia Emas 2020 dalam perspektif Pembangunan Sosial Budaya di Indonesiaditinjau dari aspek struktur, kultur, dan proses sosial?

1.3. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pembangunan Sosial Budaya (PSB) di Indonesia melalui visi misi ESQ 165 menuju Indonesia Emas 2020 dalam perspektif struktur, kultur, dan proses sosial. Penelitian ini juga akan berupaya untuk:

1. Mengetahui persamaan konsep Indonesia Emas ESQ-165 dengan perspektif perubahan sosial budaya.
2. Melakukan PSB melalui pembangunan struktur, kultur, dan proses sosial untuk mencapai visi misi indonesia emas 2020.

Signifikansi penelitian ini secara teoretis, ialah:

Signifikansi Teoretis

- Menambah dan memberikan kontribusi untuk memperkaya kajian sosiologi komunitas dan Perubahan Sosial.

Signifikansi Praktis

- Memberi masukan kepada berbagai instansi pemerintah maupun swasta pentingnya penerapan 7 nilai dasar Budi Utama, yaitu: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil dan peduli agar tercipta “masyarakat emas”/Indonesia Emas.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR DAN KERANGKA TEORITIK

2.1. Studi-Studi Tentang ESQ-165

Studi yang berkaitan dengan ESQ-165, setelah ditelusuri mulai dari skripsi sampai dengan disertasi. Berdasarkan hasil penelusuran pustaka, belum banyak dilakukan, terlebih mengenai tema gerakan komunitas. Studi yang ada pada umumnya menyangkut topik mengenai metode ESQ-165 dalam membangun kesadaran diri, seperti studi Dyah Catur Apriyanti yang berjudul *Pengalaman Kesadaran Diri Individu Peserta Melalui Metode ESQ-165*. Dalam studinya tersebut Dyah menjelaskan kesadaran akan nilai-nilai religius seseorang dapat dioptimalkan, sehingga berdampak pada keshalehan individu tersebut dan akan menjadikan agama sebagai jalan hidupnya. Dyah melihat bentuk perubahan diri dalam training ESQ-165 adalah bagaimana kita dapat menyentuh satu titik di dalam diri setiap manusia, titik yang menjadi pusat kebaikan, yaitu *God Spot*. Menurut Dyah, jika seseorang telah menyadari titik tersebut dan berhasil menstimulasinya, maka bentuk perubahan diri seseorang dapat dirasakan. Metodologi yang dilakukan Dyah dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif.¹

Bila dianalisis secara mendalam, studi Dyah memiliki “kelemahan”, diantaranya: (1) tidak adanya indikator atau nilai-nilai yang dapat dijadikan alat ukur yang pasti dalam menilai kesadaran individu. Padahal, jika Dyah menggunakan konsep 7 nilai budi utama, maka pengukurannya akan dapat dijelaskan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif; (2) ketidakjelasan level analisis, antara mikro atau makro; dan (3) belum jelasnya output yang dihasilkan, seperti seberapa besar metode training ESQ-165 berhasil mengubah karakter para pesertanya.

Studi tentang ESQ-165 juga dilakukan oleh Khadijah Munir, dengan judul *"Karakteristik Dakwah Ary Ginanjar Agustian"*. Studi Khadijah, menjelaskan metode dakwah ajaran Islam yang diajarkan oleh Ary Ginanjar. Khadijah

¹ Dyah Catur Apriyanti, *Pengalaman Kesadaran Individu Peserta melalui Metode ESQ-165*, Skripsi Tidak Diterbitkan, Depok: Jurusan Psikologi, Universitas Indonesia, 2006.

menyebut Ary sebagai pendakwah (Da'i/Ustadz) di era kekinian, di mana Ary Ginanjar memperkenalkan metode baru dalam berdakwah, dengan memadukan teknologi dan nilai-nilai agama dalam materi dakwahnya. Metode yang disampaikan Ary Ginanjar, menurut Khadijah sangat cocok dengan konteks masyarakat saat ini. Konsep metode ESQ-165 mudah dicerna dan diterima semua kalangan khususnya kalangan menengah atas.

Khadijah juga menjelaskan ciri-ciri dakwah Ary Ginanjar secara mendalam. Baik secara tinjauan teoritik maupun secara metodologis terhadap materi-materi yang disampaikan dalam training ESQ-165. Dakwah Ary Ginanjar melalui training ESQ-165 ini yang secara metodologis dianggap sangat kuat oleh Khadijah meliputi tiga hal, yaitu kekuatan training, kekuatan media, dan kekuatan manajerial. Ketiga hal ini menjadi faktor sukses yang utama mengapa training ESQ diminati banyak kalangan saat ini.²

Kekurangan dari studi ini adalah Khadijah terlalu memfokuskan penelitian terhadap satu individu yaitu Ary Ginanjar, sehingga terkesan studi ini adalah studi biografi Ary Ginanjar itu sendiri. Ada hal penting yang dilewatkan oleh Khadijah yaitu relevansi antara kebutuhan kalangan menengah atas terhadap nilai-nilai spiritual yang menyebabkan ESQ-165 banyak diminati.

Selanjutnya, studi terhadap pemanfaatan modal sosial dalam ESQ-165 juga pernah dilakukan oleh Adlil Umarat yang berjudul "*Analisis Sosiologis Komunitas Alumni Training ESQ-165 (Studi Kasus Pengajian Forum Silaturahmi Mahasiswa Depok)*". Dalam skripsinya ini, Adlil memfokuskan pada studi komunitas di FOSMA sebuah Forum Silaturahmi Mahasiswa Alumni Training ESQ-165. FOSMA wilayah Depok mampu memanfaatkan modal sosial yang dimiliki guna mengembangkan dan menjalankan kegiatan yang dilakukan. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif. Skripsi ini hanya membahas aspek-aspek modal sosial saja.³

Studi lain yang terkait dengan ESQ-165, ditulis oleh Adji Sapta. Dalam studinya yang berjudul "*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual*

²Khadijah, *Karakteristik Dakwah Ary Ginanjar Agustian*, Tesis Tidak Diterbitkan, Jakarta: Program Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2006.

³ Adlil Umarat, "*Analisis Sosiologis Komunitas Alumni, Training ESQ (Studi kasus pengajian forum silaturahmi Mahasiswa Depok)*", skripsi FISIP – UI, 2007.

Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam Tbk”, menjelaskan bahwa tingkat kecerdasan spiritual karyawan PTBA secara keseluruhan menunjukkan kecerdasan spiritual yang tinggi atau disebut lebih spiritual (*more spirituality*). Sikap karyawan PTBA menunjukkan bahwa mereka memiliki *Spiritual Intelligence* (SI) yang tinggi, baik untuk jarak pelatihan, lama pelatihan dan tingkat umur, sedangkan jabatan, pendidikan, departemen, divisi, lama menjabat, dan masa kerja tidak. Kecerdasan emosional karyawan PTBA secara keseluruhan menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Karakteristik pegawai yang berkaitan erat dengan tingkat EI adalah jarak pelatihan, umur, dan lama pelatihan. Umur responden, masa kerja, lama pelatihan dan jarak pelatihan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi (KO) dan kepuasan kerja (KK) pada karyawan PTBA. Sikap karyawan PTBA yang sudah mendapatkan pelatihan emosional dan spiritual menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi di perusahaannya.

Pengaruh SI terhadap KO sebesar 0.68 secara signifikan, sedangkan pengaruh langsung SI terhadap KK lebih kecil 0.18. pengaruh SI terhadap KO dan KK terlihat signifikan dengan *t-value* masing-masing 6.11 dan 1.96 ($t\text{-value} \geq 1.96$). Koefisien konstruk EI terhadap KK hanya sebesar -0.12, namun tidak signifikan. Pengaruh KK terhadap KO juga terlihat signifikan dengan koefisien konstruk 0.39 dengan *t-value* 3.19. Implementasi EI dan SI di PTBA tidak hanya dilakukan melalui pelatihan akan tetapi dijadikan sebagai budaya perusahaan.⁴

Titik lemah dari studi Adjie Sapta ialah bahwa pengaruh ESQ itu bersifat parsial, oleh karena itu butuh *recharge* dan prakondisi yang mendukung ke arah iklim perusahaan yang positif. Selain itu, butuh pengukuran proses. Hal ini penting untuk melihat dinamikanya.

⁴ Adjie Sapta, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam Tbk*, Disertasi Tidak Diterbitkan, Bogor: Sekolah Pascasarjana, IPB, 2013.

Tabel 2.1. Studi-Studi Tentang ESQ-165

Nama	Judul	Fokus	Hasil Penelitian	Kekosongan Analisa
Dyah Catur Apriyanti	Pengalaman Kesadaran Individu Peserta melalui Metode ESQ-165	Metode ESQ-165	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimalisasi kesadaran individu melalui metode ESQ-165 ▪ Tumbuhnya kesalehan sosial dari individu yang mengikuti training ▪ Perubahan karakter 	Tidak menggunakan 7 nilai budi utama sebagai alat ukur kesadaran individu
Khadijah Munir	Karakteristik Dakwah Ary Ginanjar Agustian	Metode dakwah Ary Ginanjar dalam Training ESQ-165	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metode dakwah Ary Ginanjar dalam Training ESQ-165 memadukan teknologi dan nilai-nilai agama ▪ Metode dakwah Ary Ginanjar, cocok dengan konteks masyarakat muslim menengah ke atas atau perkotaan. ▪ Dakwah Ary Ginanjar bertumpu pada kekuatan training, media, dan manajerial 	Melihat Ary Ginanjar secara parsial. Padahal kekuatan Training ESQ-165 juga didukung oleh solidnya Forum Komunitas Alumni dalam mempromosikan dakwah ESQ-165
Adlil Umarat	Analisis Sosiologis Komunitas Alumni Training ESQ-165 (Studi Kasus Pengajian Forum Silaturahmi Mahasiswa Depok)	Modal sosial Komunitas FOSMA ESQ-165	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FOSMA wilayah Depok mampu memanfaatkan modal sosial yang dimiliki guna mengembangkan dan menjalankan kegiatannya. 	FOSMA hanya bagian kecil dari kegiatan Forum Komunikasi Alumni. Studi FKA secara komprehensif belum disentuh.
Adjie Sapta	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam Tbk.	kecerdasan emosional dan spiritual berdampak terhadap perubahan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kecerdasan Spiritual karyawan PTBA secara keseluruhan menunjukkan kecerdasan spiritual yang tinggi atau disebut lebih spiritual (<i>more spirituality</i>). 	Penelitian tersebut terbatas pada ruang lingkup PTBA saja dengan perubahan pada peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini,

Nama	Judul	Fokus	Hasil Penelitian	Kekosongan Analisa
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementasi EI dan SI di PTBA tidak hanya dilakukan melalui pelatihan tetapi dijadikan sebagai budaya perusahaan 	ruang lingkungannya lebih luas yaitu pada perubahan dan pembangunan masyarakat.

Dari keempat studi tentang ESQ-165 di atas, terdapat celah kosong di antaranya: (1) belum adanya studi yang melihat ESQ-165 sebagai sebuah gerakan komunitas; (2) dalam perkembangan dan dinamikanya, Training ESQ-165 tak lepas dari peran yang dilakukan oleh para alumni yang melembagakan diri melalui wadah Forum Komunitas Alumni (FKA) ESQ-165. Dari sini, gerakan komunitas ESQ-165 ditransformasikan hingga berujung pada cita-cita Indonesia Emas 2020. Idealisasi tersebut mengindikasikan bahwa Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ 165, sebagai sebuah “komunitas spiritual”, menjadi “*wadah*” untuk melakukan perubahan di tengah masyarakat. Artinya, FKA ESQ 165 merupakan pendorong bagi gerakan sosial ESQ 165. Berawal dari sinilah, disertasi ini berusaha untuk mengkaji gerakan komunitas FKA ESQ-165 dalam melakukan pembangunan sosial di tengah masyarakat.

2.2. Tinjauan Penelitian Sejenis Tentang Komunitas

Studi sejenis tentang komunitas yang berhubungan dengan pembangunan sosial budaya, terangkum dalam matrik berikut ini.

Tabel 2.2 Studi-Studi Terbaru Mengenai Komunitas yang Berhubungan Dengan Pembangunan Sosial Budaya

Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Relevansi	Perbedaan
Yayat Supriatna (2014)	<i>Gated Community</i> dan Eksklusi Sosial (Analisa Peran Struktur, Kultur dan Proses Sosial dalam Pembangunan Sosial di Permukiman Alam Sutera, Tangerang Selatan)	Kualitatif	Wawancara dan observasi	<i>Estate management</i> menjadi satu-satunya struktur yang memiliki otoritas mengikat terhadap penghuni. Nilai toleransi antar penghuni menjadi titik tekan <i>estate management</i> bagi kehidupan yang dilaksanakan di Alam Sutera. Proses sosial antar penghuni di <i>gated communities</i> , sangat minim.	Sama-sama menggunakan Analisa Peran Struktur, Kultur dan Proses Sosial	Pada penelitian tersebut, <i>Gated Community</i> dianalisis terlebih dahulu berperan sebagai struktur sosial. Sedangkan dalam penelitian ini dengan fokus kajiannya adalah Komunitas Alumni ESQ, dianalisis terlebih dahulu sebagai kultur sosial.
Herman Usman (2014)	Satu Kota Dua Kuasa: Studi Tentang Relasi Sosial Aktor di Tingkat Lokal Dalam Perspektif Struktur, Kultur, dan Proses di Kota Ternate	Kualitatif	Wawancara dan observasi	Kultur lebih dipahami sebagai kesenian semata, bukan menjadi sistem nilai, karena itu, belum sepenuhnya terimplementasi dalam memperkuat pembangunan sosial yang dapat memberikan daya integratif bagi warga Kota Ternate. Warga masyarakat dan oknum aparat pemerintahan	Sama-sama menggunakan Analisa Peran Struktur, Kultur dan Proses Sosial	Fokus kajian penelitian tersebut adalah relasi kuasa antar aktor dalam pembangunan, sedangkan penelitian ini berfokus pada gerakan komunitas alumni ESQ.

Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Relevansi	Perbedaan
				<p>saling berebut ruang-ruang untuk mencari keuntungan, terbangun struktur perilaku ekonomi yang tidak terkelola secara baik.</p> <p>Aparat pemerintahan yang diharapkan menjadi agen sosial untuk menegakkan tata aturan secara struktural, dengan membangun sistem nilai kultural melalui otoritas rasionalitas-legal yang melekat di tubuh birokrasi, sama sekali belum terwujud nyata dalam sikap dan perilaku.</p>		
Shailly Barnes (2009)	<i>Religion, Social Capital and Development in The Sahel: The Niass Tijaniyya in Niger</i>	Kualitatif	Wawancara dan observasi	<p>kepemimpinan agama dari Niass Tijaniyyah, salah satu persaudaraan sufi dominan di Nigeria, terlibat dalam berbagai kegiatan anti-kemiskinan, pemberdayaan dan program buta aksara yang mampu menyentuh</p>	<p>Gerakan sosial keagamaan yang ditampilkan dalam penelitian tersebut sama-sama berawal dari figuritas pemimpin yang bercorak religious. Jemaat/komunitas dari gerakan ini mampu membentuk jaringan modal sosial ke dalam</p>	<p>Anggota komunitas Niass Tijaniyya didominasi dari kalangan kelas menengah ke bawah yaitu penduduk miskin di Nigeria. Sedangkan para alumni ESQ berasal dari kelas</p>

Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Relevansi	Perbedaan
				kehidupan termiskin di Nigeria. Kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin agama dari Niass Tjaniyyah mampu menciptakan modal sosial baik antara sesama jemaat maupun dengan kalangan luar seperti LSM dan Pemerintah sehingga membuat pembangunan menjadi lebih efektif dan efisien.	maupun ke luar dari gerakan tersebut.	menengah ke atas. Perbedaan ini akan berdampak pada corak dan aksi gerakan yang diambil.
Mala Htun (2002)	<i>Women, Religion, and Social Change in Brazil's Popular Church</i>	Kualitatif	Wawancara dan observasi	Teologi pembebasan yang berkembang di Brazil ternyata sebagian besar jemaatnya adalah perempuan. Teologi tersebut telah membentuk kepribadian agama perempuan Brazil menjadi tiga tipe, yaitu <i>Liberasionis</i> , <i>Tradisionalis</i> , dan <i>Samaria</i> . Namun, walaupun terdapat perbedaan tipe dan tingkat kesadaran kelas	Teologi pembebasan sama halnya dengan ESQ, mampu memberdayakan anggotanya terutama dalam penelitian tersebut yaitu perempuan.	Penelitian ini tidak membatasi komunitas alumni ESQ pada gender tertentu saja, tetapi juga pada gender lain dan dari kategori kelompok usia dan profesi yang berbeda.

Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Relevansi	Perbedaan
				yang beragam, hal tersebut tidak mempengaruhi partisipasi perempuan untuk terus ikut dalam gerakan sosial yang didukung gereja.		
Samuel Stroope (2012)	<i>Social Networks and Religion: The Role of Congregational Social Embeddedness in Religious Belief and Practice</i>	Kualitatif	Wawancara dan observasi	Keterlekatan sosial para jemaat merupakan prediktor utama terhadap religiusitas pada orang-orang Kristen AS. Efek ini bukan ditentukan secara substansial oleh tradisi keagamaan seperti afiliasi gereja Katolik melainkan karena sanksi sosial dan manfaat solidaritas dalam jejaring sosial para jemaat.	Jejaring sosial para jemaat Kristen di AS yang mampu meningkatkan religiusitas, relevan dengan tujuan dibentuknya FKA ESQ 165 yaitu untuk mewadahi para alumni agar tetap terjaga dan terus menjadi muslim yang lebih baik	Solidaritas di antara komunitas alumni ESQ justru hadir karena pemahaman dan visi misi keagamaan mereka yang kuat yang didapat dari tahapan-tahapan training terutama makna filosofis di balik angka 165.

Sumber: Sapta, 2013; Supriatna, 2014; Usman, 2014; Barnes, 2009; Htun, 2002; dan Stroope, 2012.

Studi yang dilakukan peneliti memiliki persamaan dengan studi-studi di atas. FKA ESQ-165 yang memiliki anggota dari berbagai kalangan dan status sosial yang beragam, diharapkan setelah mengikuti pelatihan ESQ-165 memiliki nilai-nilai “spiritual” yang diyakini bersama yaitu 7 nilai Budi Utama (Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, Peduli) untuk membentuk “identitas” komunitas. Penelitian ini difokuskan pada FKA ESQ-165 dalam

melakukan Pembangunan Sosial Budaya melalui elemen struktur, kultural, dan proses sosial di tengah masyarakat Indonesia untuk mewujudkan Indonesia Emas 2020.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual tentang gerakan komunitas dalam konteks ini penulis mengacu kepada konsep gerakan sosial. Penulis mengambil beberapa indikator dari beberapa definisi tentang gerakan sosial untuk membuat “template” tentang gerakan komunitas. Untuk itu, penulis menguraikan beberapa konsep tentang gerakan sosial.

2.3.1. Paradigma Gerakan Sosial

Menurut Sztompka, gerakan sosial (*social movement*) merupakan fenomena partisipasi sosial (masyarakat). Gerakan sosial ini memiliki beberapa definisi dari pakar di berbagai literatur yaitu: (1) upaya kolektif untuk mengubah tatanan sosial; (2) upaya kolektif untuk mengubah norma dan nilai; (3) tindakan kolektif berkelanjutan untuk mendorong atau menghambat perubahan dalam masyarakat atau dalam kelompok yang menjadi bagian masyarakat itu; dan (4) upaya kolektif untuk mengendalikan perubahan atau untuk mengubah arah perubahan.⁵

Zald & Berger berpendapat gerakan sosial sebagai wujud kesukaan untuk berubah dikalangan anggota masyarakat atau upaya kolektif khusus untuk menyatakan keluhan dan ketakpuasan dan atau mendorong atau menghambat perubahan.⁶ Menurut Wood & Jackson gerakan sosial merupakan upaya kelompok tak konvensional untuk menciptakan atau menentang perubahan, kelompok non konvensional yang mempunyai derajat organisasi formal berbeda-beda dan yang berupaya menciptakan atau mencegah tipe perubahan radikal atau reformis. Gerakan sosial mempunyai ciri jenis khusus kelompok yang bertindak dengan persetujuan bersama; usianya lebih lama dan lebih kompak ketimbang

⁵ Sztompka, Piotr, *Sosiologi Perubahan Sosial*, (Jakarta: Prenada, 2004), h. 325.

⁶ Mayer N. Zald and Michael A. “Berger, Social Movements in Organizations: Coup d’Etat, Insurgency, and Mass Movements”, in *American Journal of Sociologi*, Vol. 83, No. 4, 1978, pp. 828-841.

gerombolan orang ramai, massa dan kerumunan, tetapi tak terorganisasi seperti klub politik dan asosiasi lainnya.⁷

Sementara itu, menurut Charles Tilly, gerakan sosial merupakan rentetan interaksi terus-menerus antara pemegang kekuasaan nasional dan organisasi yang berhasil menyatakan diri berbicara mengatasnamakan perwakilan yang kurang formal. Dalam interaksi itu organisasi ini mengajukan tuntutan perubahan distribusi atau pelaksanaan kekuasaan dan kembali menuntut bersama pengunjuk rasa pendukungnya.⁸ Tindakan kolektif yang kurang lebih terorganisir, bertujuan perubahan sosial atau lebih tepatnya kelompok individu yang secara bersama bertujuan mengungkapkan perasaan tak puas secara kolektif di depan umum dan mengubah basis sosial dan politik yang dirasakan tak memuaskan itu. Lalu Tarrow menyatakan gerakan sosial adalah tantangan-tantangan kolektif yang didasarkan pada tujuan-tujuan bersama dan solidaritas sosial, dalam interaksi yang berkelanjutan dengan para elit, penentang dan pemegang wewenang.⁹

Tabel 2.3. Ciri-Ciri Gerakan Sosial Menurut Para Ahli

Tokoh	Bentuk	Tujuan	Lingkup	Sifat
Wilson	Kolektivitas yang terorganisasi	Berusaha melakukan perubahan	Ruang lingkup wilayah yang luas	Tidak membatasi orang
Fainstein Harper	Kelompok bentukan Salah satu proses dasar yang menghasilkan perubahan sosial, Sumber inovasi	Pembawa inovasi Membentuk sikap, merumuskan isu publik, mempengaruhi kebijakan sosial, perubahan individu dan politik		
Di Renzo	Sebagai perilaku sebagian anggota masyarakat	Mengkoreksi kondisi/ masalah, menghadirkan kehidupan baru yang lebih baik. merubah tatanan sosial		

⁷ James L. Wood and Maurice Jackson, *Social Movement: Development, Participation, and Dynamics*. (London: Wadsworth Pub.Co, 1982), p.3.

⁸ Tilly, Charles. *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House, 1978, p.12

⁹ Sidney Tarrow, *Power in Movement*, Cambridge: Cambridge University Press, 1998, p. 4.

Cook et al	Suatu organisasi/kelompok	Perubahan struktural		
Shiraishi	Alat ekspresi politik rakyat	Untuk menyampaikan apa yang hendak disampaikan		
Baldrige	Prilaku terdiri dari sekelompok orang memiliki dedikasi dan terorganisasi	Mempromosikan/menghalangi perubahan	Melalui aktivitas politik dan pendidikan	Punya struktur organisasi dan ideologi yang berorientasi perubahan

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

Suatu gerakan sosial dapat membuat perubahan baik perubahan kultural yaitu perubahan “frame” atau pola pikir masyarakat terhadap isu-isu penting di bidang kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan budaya maupun perubahan struktural yaitu terjadi perubahan-perubahan dalam struktur sosial/politik/ekonomi/budaya masyarakat secara reformist ataupun revolusioner.

Dalam studi perubahan sosial, agen perubahan acapkali menjadi perhatian Sosiolog. Di antaranya adalah Amitai Etzioni¹⁰, menggunakan “pendekatan/perspektif komunitas” untuk melakukan perubahan sosial di Amerika. Menurutnya, perubahan sosial lebih efektif bila dilakukan melalui jaringan komunitas (*communitarian network*). Bagi Etzioni “memobilisasi kolektivitas dan masyarakat sebagai sumber utama perubahan mereka sendiri dan mengubah hubungan mereka dengan unit-unit sosial lain”. Komunitas sebagai kendaraan perubahan sosial ini diidentifikasi dalam kehidupan masyarakat Amerika tahun 1990-an dengan sebutan *Communitarian Movement*. Gerakan ini dilakukan ketika terjadi proses menurunnya tingkat peradaban dalam kehidupan sosial masyarakat Amerika. Karenanya dalam penelitian ini juga yang ingin dikaji adalah bagaimana sebuah komunitas FKA ESQ-165 yang “terbentuk” karena adanya “sense of community” dan kemudian komunitas tersebut melakukan gerakan sosial di tengah masyarakat dengan berbagai program yang dimiliki oleh ESQ-165.

10 Etzioni, Amitai (a). 1993. *The Spirit of Community: The Reinvention of American Society*. New York: Simon and Schuster.

Perbedaan antara gerakan sosial lama dan baru dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 2.4. Perbandingan Gerakan Sosial Baru dan Lama

Dimensi	Gerakan Sosial Baru	Gerakan Sosial Lama
Isu yang diangkat	Humanis, kultural, non materialistik, isu demoralisasi struktur kehidupan sehari-hari, bentuk komunikasi & identitas kolektif	Wacana ideologis : Anti kapitalisme, penggulingan pemerintahan secara revolusioner Isu mengenai Politik dan Ekonomi Negara
Nilai yang diangkat	Universal & Pluralitas Domain Sosial dan Masyarakat Sipil (Sosio-Kultural)	Marxisme Klasik Domain Politik atau Negara (Sosio-Politik)
Struktur Gerakan	Plural (anti rasisme, anti nuklir, perlucutan senjata, feminisme, environmentalisme, regionalisme, etnisitas, kebebasan sipil, kebebasan personal dan perdamaian) termasuk didalamnya menolak inti gagasan pertumbuhan dan pembangunan yakni roda ideologis yang menguliskan kapitalisme, materialisme dan modernism	Representasi anti kapitalisme dan anti industrialisme, anti ekspansi dan dominasi peradaban Barat thd Non Barat, representasi anti modernism
Tujuan	Menata kembali relasi negara, masyarakat dan perekonomian (pasar); menciptakan ruang publik yang bersifat demokratis, otonom, serta terdapat proses negosiasi ttg kebebasan individual dan kolektif, negosiasi identitas dan orientasi mereka.	Revolusi dan Perjuangan Kelas
Konteks Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Post modern/Post industrial society ▪ Kelas menengah baru yang mapan ▪ Masyarakat Transnasional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masyarakat industri dan modern ▪ Kelas Menengah Kritis ▪ Masyarakat Bangsa/Negara
Bentuk Gerakan	Politik akar rumput, aksi-	Model organisasi serikat buruh,

	aksi akar rumput, gerakan mikro kelompok2 kecil, membidik isu lokal, menghasilkan asosiasi demokratis terorganisir ditataran nasional yang bersifat fleksibel	politik kepartaian
Contoh Gerakan	Gerakan Swadesi (berdikari), boikot barang2 asing, industri “asli” lokal oleh Mahatma Gandhi awal abad 19 utk mengukuhkan identitas diri dan melawan kolonialisme inggris di India. Perjuangannya bersifat tanpa kekerasan (ahimsa), desakan kebenaran(satyagraha), pembangkangan sipil, pemerintahan idependen, restorasi kampung (panchayat), penggunaan roda tenun dan khadi (sandang tenun industri rumah) guna mencapai kemerdekaan (swara), kepercayaan diri dan rekonstruksi masyarakat india. Gerakan Mayday (May Movement) termasuk ke dalam gerakan kiri baru (New Left)	Gerakan Pencerahan (Renaissance) di Eropa abad 18 Gerakan Serikat Buruh

Berdasarkan dimensi-dimensi yang ada pada gerakan sosial lama dan baru, penulis membuat “template” untuk gerakan komunitas ESQ-165 dengan meminjam dimensi-dimensi tersebut, yaitu: isu yang diangkat, nilai yang diangkat, struktur gerakan, tujuan, konteks masyarakat, bentuk gerakan dan contoh gerakan. Dengan adanya unsur-unsur dimensi yang sama dari gerakan tersebut, karenanya penulis melihat komunitas FKA ESQ-165 dapat dikatakan sebagai sebuah gerakan.

FKA ESQ-165 merupakan sebuah gerakan komunitas yang merefleksikan krisis kultural masyarakat. Penandanya adalah aksi kolektif yaitu aksi untuk “menjadikan 7 nilai budi utama” menjadi bagian dari karakter masyarakat

Indonesia. Tumbuhnya FKA ESQ-165 sebagai gerakan komunitas tidak dapat dilepaskan dengan perkembangan studi-stud gerakan sosial baru (*new social movement*)¹¹ Di sini gerakan sosial FKA ESQ-165 memberikan kontribusi terhadap pengembangan gerakan sosial baru tersebut.

Tabel 2.3. Identifikasi Unsur Gerakan

Unsur Gerakan	FKA ESQ-165
Isu yang diangkat	Identitas kolektif FKA ESQ-165, Indonesia Emas: inklusif, toleran, dan harmoni.
Nilai yang diangkat	7 nilai budi utama (pluralitas dan universal)
Struktur gerakan	Struktur organisasi FKA ESQ-165 (regionalisme)
Tujuan	Mencapai visi dan misi FKA ESQ-165 (masyarakat yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektual secara integral dengan 7 nilai budi utama.
Konteks masyarakat	<i>Risk society</i> (krisis multidimensi)
Bentuk gerakan	Gerakan mikro, kelompok dalam bentuk afiliasi dan kerjasama
Contoh gerakan	Melakukan berbagai kegiatan peduli, seperti: peduli bencana, peduli lingkungan, peduli pendidikan, dll.

Sumber: Nelson A. Pichardo, 1997.

2.3.2. Ragam Pengertian dan Karakteristik Komunitas dalam Perspektif Sosiologi

a. Pengertian Komunitas

Kata *community* berasal dari bahasa latin, yaitu “cum” yang berarti “together” (kebersamaan) dan ‘munus” yang berarti “the gift” (memberi) antara satu sama lain. Dengan demikian, komunitas adalah sekelompok orang yang saling berbagi dan mendukung antara satu sama lain. Menurut Barry Wellman yang dikutip oleh Gerard Delanty komunitas adalah, “*Community are networks of interpersonal ties that provide sociability, support, information, a sense of*

¹¹ Nelson A. Pichardo menjelaskan bahwa gerakan sosial baru (*new social movement*) berhubungan dengan penguatan kapasitas identitas kelembagaan, mengedepankan pada peran budaya (kultur), level mikro, diskursif, dan partisipatif. Lihat dalam Nelson A. Pichardo, *New Social Movement: A Critical Review*, Annu. Rev.Sociology, 1997.

belonging and social identity".¹² Menurut pengertian di atas, komunitas adalah jaringan dari beberapa individu yang saling mengikat yang meningkatkan sosialisasi sesama jaringan, saling mendukung, memberikan informasi, adanya rasa memiliki dan menjadi identitas sosial. Ikatan yang kuat dan dukungan dari sesama anggota komunitas memungkinkan adanya saling ketergantungan di antara anggota komunitas yang secara sadar atau tidak terjadi interaksi saling memanfaatkan di antara anggota komunitas. Hal ini dapat dilihat juga dari Komunitas ESQ-165.

Menurut Beniger "*The sense of shared community requires that the participant be sympathetic to the ideas around which the group is based*".¹³ Artinya perasaan saling berbagi dibutuhkan dalam komunitas, di mana anggota akan bersimpati terhadap ide-ide yang ada di sekitar, di mana kelompok tersebut berasal. Sekalipun jika mereka tidak disetujui, dibutuhkan beberapa landasan yang sering muncul di sekelilingnya. Identitas sosial mereka merupakan hal yang penting dari komunitas.

Jim Ife mengemukakan bahwa secara sosiologis komunitas adalah warga setempat yang dapat dibedakan dari masyarakat luas melalui kedalaman perhatian bersama atau oleh tingkat interaksi yang tinggi dan para anggota komunitas mempunyai kebutuhan bersama.¹⁴ Koentjaraningrat menggariskan adanya wilayah, kecintaan terhadap wilayah dan mempunyai kepribadian kelompok dan berbeda dari kelompok lain, dan membentuk ikatani-katan sosial bersama.¹⁵ Menurut Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial komunitas juga sering disebut sebagai mikrokosmos dari suatu masyarakat. Tidak seperti kolektivitas, komunitas adalah sebuah sistem sosial yang berdiri sendiri, yang memiliki pranata atau subsistem-subsistem penting seperti pemerintahan, ekonomi, pendidikan, agama, dan keluarga seperti lazimnya yang ditemukan pada masyarakat yang lebih luas.¹⁶

¹² Gerard Delanty, *Community (Key ideas)*, (New York: Routledge, 2003), p. 117.

¹³ M. Smith & P. Kollock (eds), *Communities in Cyberspace*, (New York: Routledge, 1999), p. 31.

¹⁴ Jim Ife, *Community Development: Creating Community Alternatives Vision Analysis & Practise*, (Sydney: Addison Wesley Longman Australia Pty Ltd, 1995). p. 182.

¹⁵ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1993), h. 3.

¹⁶ Victor Azarya, *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, Adam Kuper dan Jessica Kuper (eds), (Jakarta: Rajagrafindo, 2000), h.146.

Mbikusita mendefinisikan komunitas sebagai sebuah masyarakat yang terdiri dari individu serta kelompok-kelompok sosial yang mempunyai hak-hak bersama, posesi, pekerjaan, serta interest yang sama. Lebih lanjut dikatakannya bahwa di dalam komunitas terdapat kesepakatan serta perasaan menjadi bagian dari komunitas serta perasaan nyaman bersama antar sesama anggota.¹⁷ Elemen dasar dari komunitas menurut Mbikusita antara lain: afinitas, kesepakatan, asosiasi, rasa persaudaraan, saling membantu, serta identitas sosial.¹⁸ Gambaran komunitas yang dikonsepsikan oleh Mbikusita juga dapat dilihat dalam komunitas ESQ-165 PT. Bukit Asam, PT. JNE, dan PT. Propernas.

Beberapa kriteria dari konsep komunitas yang ditemukan George Hillery antara lain: bahwa komunitas merupakan sekelompok orang yang (1) melakukan interaksi sosial (2) bermukim di satu wilayah geografi yang sama (3) mempunyai suatu keterikatan bersama (*common tie*) dalam arti luas, seperti: gaya hidup, budaya, pekerjaan, sebuah keyakinan, sistem kekerabatan, "*consciousness of kind*" (yang diartikan sebagai sebuah pengidentifikasian psikologis sebagai keanggotaan kelompok) contohnya nilai serta norma-norma yang diacu secara bersama, dan mempunyai tujuan bersama, serta menggunakan institusi-institusi bersama. Selanjutnya, George Hiller Jr. merumuskan pengertian komunitas sebagai "*people living within a specific area, sharing common ties, and interacting with one another*" (orang-orang yang hidup dalam suatu wilayah tertentu dengan ikatan bersama dan satu dengan yang lain saling berinteraksi).¹⁹

Christensson dan Robinson melihat bahwa konsep komunitas mengandung empat komponen, yaitu: (1) adanya sejumlah orang (*people*); (2) tempat atau teritori yang didiami bersama (*place or territory*); (3) interaksi sosial; dan (4) identifikasi secara psikologis sebagai anggota (*psychological identification*). Keduanya, kemudian merumuskan pengertian komunitas sebagai "*people live within a geographically bounded area who are involved in social interaction and have one or more psychological ties with each other or with the place in which they live*" (orang-orang yang bertempat tinggal di suatu daerah yang terbatas

¹⁷ Inonge Mbikusita – Lewanika, *The Community of The Future*, (The Dorsey Press, 1998), p. 251.

¹⁸ *Ibid*, p. 252.

¹⁹ George Hillery Jr., "Definitions of Community: Areas of Agreement." In *Rural Sense of Communityology*, 1955, 20: 111-122.

secara geografis, yang terlibat dalam interaksi sosial dan memiliki satu atau lebih ikatan psikologis satu dengan yang lain dan dengan wilayah tempat tinggalnya).²⁰ Sementara itu, Lyon mencoba untuk menyimpulkan adanya satu titik temu yang agak jelas dari berbagai definisi tersebut yakni bahwa komunitas itu terdiri dari banyak orang, serta dapat meliputi beberapa jenis organisasi manusia yang berbeda.²¹

Dari banyak definisi tentang konsep komunitas, Erna Karim menyimpulkan beberapa elemen dasar komunitas, antara lain : (1) wilayah (geografis atau sosial), (2) kelompok atau organisasi sosial, (3) tipologi keluarga, (4) ada unit-unit di dalamnya, (5) hubungan kerjasama, (6) interaksi sosial, (7) identifikasi kepada komunitas, (8) komitmen, (9) nilai (yaitu : kebersamaan, tradisionalisme, keterikatan), (10) sikap, (11) pandangan hidup, dan (12) kohesi sosial.²²

Menurut Etienne Wenger, komunitas mempunyai berbagai bentuk dan karakteristik, yaitu:²³

1. Besar atau kecil

Keanggotaan di beberapa komunitas ada yang hanya terdiri dari beberapa anggota saja dan ada yang mencapai 1000 anggota. Besar atau kecilnya anggota di suatu komunitas tidak menjadi masalah. Meskipun demikian, komunitas yang memiliki banyak anggota biasanya dibagi menjadi sub divisi berdasarkan wilayah sub tertentu.

2. Terpusat atau tersebar

Sebagian besar suatu komunitas berawal dari sekelompok orang yang bekerja di tempat yang sama atau memiliki tempat tinggal yang berdekatan. Sesama anggota komunitas sering berinteraksi secara tetap serta ada beberapa komunitas yang tersebar di berbagai wilayah

3. Berumur panjang atau berumur pendek

²⁰ Fredian Tonny Nasdian dan Lala M. Kolopaking, *Sosiologi untuk Pengembangan Masyarakat*. (Bogor: Program Kerjasama Pendidikan Pascasarjana Bidang Professional Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor dan Program Pascasarjana IPB, 2003), h. 22.

²¹ Larry Lyon, *The Community in Urban Society*, (Dorsey Press, 1987), p. 6.

²² Erna Karim, 2008. "*Konstruksi dan Rekonstruksi Masyarakat Ideal*": Studi Mengenai Komunitas Rei ki Tummo di Indonesia, Disertasi Tidak Diterbitkan. Depok: Sosiologi, FISIP, UI.

²³ Etienne Wenger, et.al., 2002. *Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge*, (Boston: Harvard Business School Press, 2002), p. 24.

Terkadang sebuah komunitas dalam perkembangannya, memerlukan waktu yang cukup lama, sedangkan jangka waktu keberadaan sebuah komunitas sangat beragam. Beberapa komunitas dapat bertahan dalam jangka tahunan, tetapi ada juga komunitas yang berumur pendek.

4. Internal atau eksternal

Sebuah komunitas dapat bertahan sepenuhnya dalam unit bisnis atau bekerjasama dengan organisasi yang berbeda.

5. Homogen atau heterogen

Sebagian komunitas berasal dari latar belakang yang sama, serta ada yang terdiri dari latar belakang yang berbeda. Pada umumnya, jika sebuah komunitas berasal dari latar belakang yang sama komunikasi akan lebih mudah terjalin. Sebaliknya, jika komunitas terdiri dari berbagai macam latar belakang diperlukan rasa saling menghargai dan toleransi yang cukup besar satu sama lain.

6. Spontan atau disengaja

Beberapa komunitas ada yang berdiri tanpa adanya intervensi atau usaha pengembangan dari organisasi. Anggota secara spontan bergabung karena kebutuhan berbagi informasi dan memiliki minat yang sama. Pada beberapa kasus, terdapat komunitas yang sengaja didirikan secara spontan atau disengaja tidak menentukan formal atau tidaknya sebuah komunitas.

7. Tidak dikenal atau dibawah sebuah institusi

Sebuah komunitas memiliki berbagai macam hubungan dengan organisasi, baik itu komunitas yang tidak dikenali, maupun komunitas yang berdiri di bawah sebuah institusi.

Hal ini dapat dilihat dari struktur kelembagaan FKA ESQ-165 di tingkat pusat, wilayah, dan daerah.

Konsep komunitas yang baik (*good community*), menurut Taliziduhu mengandung sembilan nilai, yaitu:²⁴

- 1) Setiap anggota masyarakat berinteraksi satu dengan yang lain berdasar hubungan pribadi.

²⁴ Ndraha Taliziduhu, *Pembangunan Masyarakat*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hh. 57-58.

- 2) Komunitas memiliki otonomi, kewenangan, dan kemampuan mengurus kepentingan sendiri.
- 3) Memiliki viabilitas, yaitu kemampuan untuk memecahkan masalahnya sendiri.
- 4) Distribusi kekayaan yang merata, setiap orang berkesempatan yang sama dan bebas menyatakan kehendaknya.
- 5) Kesempatan setiap anggota untuk berpartisipasi aktif dalam mengurus kepentingan bersama.
- 6) Komunitas member makna kepada anggotanya sejauh manakah pentingnya komunitas bagi seorang anggota.
- 7) Di dalam komunitas dimungkinkan adanya heterogenitas dan perbedaan pendapat.
- 8) Di dalam komunitas, pelayanan masyarakat ditempatkan sedekat dan secepat mungkin pada yang berkepentingan
- 9) Di dalam komunitas bisa terjadi konflik, namun komunitas memiliki kemampuan untuk managing conflict.

Hal ini juga terjadi di komunitas-komunitas FKA ESQ-165, baik di institusi maupun perusahaan yang penulis teliti.

b. Ciri-ciri Komunitas

Komunitas memiliki empat ciri utama, yaitu:²⁵

- a) Adanya keanggotaan di dalamnya, tidak mungkin ada komunitas tanpa ada anggota.
- b) Adanya saling mempengaruhi. Anggota komunitas bisa saling mempengaruhi satu sama lainnya.
- c) Adanya integrasi dan pemenuhan kebutuhan antar anggota
- d) Adanya ikatan emosional antar anggota. Komunitas dapat dikatakan sebagai sekelompok orang yang saling mempengaruhi, memiliki kesamaan identitas kelompok dan memiliki ikatan emosional antar anggotanya

²⁵ Jasmadi, *Membangun Komunitas Online secara Praktis dan Gratis*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008), h. 16.

c. Manfaat Komunitas

Menurut Rousseau yang dikutip Gerald Delanti (2003:8), komunitas memiliki sejumlah manfaat yaitu:

- a) Menampung ide-ide yang berasal dari masyarakat luas, sehingga dapat dipilih ide yang tepat untuk dijadikan kebijakan bagi masyarakat sosial.
- b) Mengungkapkan ikatan-ikatan dalam masyarakat umum dan juga sosialisasinya.
- c) Mengungkapkan relasi sosial secara spesifik, dalam hubungan dengan negara yang bersifat autokratik.
- d) Menghubungkan arti dunia dengan segera, dan berkait dengan kehidupan sehari-hari.

d. Perbedaan Masyarakat dan Komunitas

Hallahan menjelaskan perbedaan antara publik (masyarakat) dan komunitas. Perbedaan yang dibuat oleh Hallahan ini penting bagi kita dalam memahami apa yang disebut komunitas nantinya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat dalam table 1.4. berikut ini.²⁶

Tabel 2.5.
Perbandingan Konsep Publik dan Komunitas

Aspek	Publik	Komunitas
Fokus Kelompok	Permasalahan	Kepentingan
Orientasi Kekuasaan	Secara umum bersifat politis	Seringkali bersifat apolitis
Tujuan	Perubahan	Pemeliharaan
Sejarah	Karena terorganisasi, waktunya terbatas; seringkali hanya sesaat lantaran terbatasnya fokus/tujuan kelompok	Seringkali panjang dan terus berkembang lantaran didirikan dengan baik
Keterkaitan dalam kelompok	Tujuan bersama; diskusi tentang masalah; kegiatan para aktivis	Kultur (keyakinan, nilai, ritual, tradisi, artefak, bahasa), kegiatan berwacana, partisipasi dan identitas bersama
Komposisi	Secara umum dianggap terbentuk dari kumpulan	Individual organisasi dan insititusi

²⁶ Yosai Iriantara, *Community Relations*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2007), h. 89.

Aspek	Publik	Komunitas
	individu	
Dipandang Organisasi	Sulit ditentukan posisinya sampai menunjukkan kelompok tersebut ingin dikenal	Mudah ditentukan posisinya dan familiar dengan kepentingan
Keterlibatan Organisasi	Sering reaktif, kebanyakan diberi mandate atau diprovokasi kelompok	Secara ideal proaktif
Komunikasi Organisasi	Kontinum respons mulai dari akomodasi hingga advokasi; negosiasi	Integrasi (keterlibatan, pemeliharaan, pengorganisasian)
Relasi Konsep	Kebanyakan publik berasal dari komunitas	Publik dengan tujuan terbatas yang kemudian seringkali bertambah besar sehingga menjadi komunitas, namun fokus kelompok pun meluas bukan hanya pada isu tunggal

Sumber: Hallahan, dalam Iriantara, 2007: 89.

Menurut Ming-sho Ho pembahasan tentang komunitas tak dapat dilepaskan dengan peran negara (*state*). Dalam banyak hal muncul dan tumbuhnya gerakan suatu komunitas mendukung penguatan negara. Namun, di sini lain juga merupakan suatu bentuk perlawanan atas ketidakhadiran negara di lingkup masyarakat. Dari sini, kemudian Ming-sho Ho mengasumsikan sepatutnya gerakan komunitas tak lepas dari upaya penguatan *civil society*. Negara harus berkepentingan dalam mensupport terciptanya komunitas-komunitas profesional dan kreatif. Ming-sho Ho menjelaskan, terdapat tiga kriteria yang membantu kita untuk menentukan interaksi sosial negara-masyarakat yang diberikan berorientasi masyarakat-sipil yaitu: (1) Impersonality/personalisme; (2) Kekhususan/kelonggaran; (3) Kompetensi / resiprositas.²⁷

²⁷ Ming-sho Ho, "Sponsoring Civil Society: State and Community Movement in Taiwan", in *Sociological Inquiry*, Vol. 82, No. 3, August 2012, 404–423.

e. Konsep Komunitas Responsif Menurut Amitai Etzioni

Amitai Etzioni²⁸ menggunakan terminologi “komunitas responsif” untuk menandai sebuah komunitas yang tidak represif terhadap warganya seperti halnya memaksakan aturan dan nilai yang dianut dalam lingkungan komunitas itu sehingga hak-hak individu terabaikan (karena adanya *centripetal forces of community*), dan sebaliknya, dalam komunitas responsif ini tiap individu tidak begitu saja bebas-bebasnya (sebagaimana dalam iklim *libertarian free-for-all*). Bentuk komunitas responsif mengacu pada prinsip keseimbangan antara kedua kecenderungan itu dengan menghindari terbentuknya lingkungan yang bersifat represif terhadap warga dan pada saat yang sama juga menolak individualisme yang cenderung menghancurkan kebersamaan (solidaritas sosial). Etzioni dalam artikel “*Positive Aspects of Community and the Dangers of Fragmentation*”) menulis, “*the term ‘responsive’ implies that the society is not merely setting and fostering norms for its members, but is also responding to the expressions of their values, viewpoints and communications in refashioning its culture and structure*”.²⁹

Amitai Etzioni (1993:2-4) berargumen bahwa aspirasi dan hak individu sudah seharusnya dijaga, tetapi itu mesti dimasukkan ke dalam tujuan berkomunitas secara spesifik. Masyarakat, termasuk di dalamnya keluarga dan sekolah, perlu memperkuat diri, kemudian menyebarkan nilai-nilai kebaikan sedemikian rupa kepada anggotanya. Bila kita mengidamkan tumbuhnya tindakan-tindakan luhur yang dilakukan tiap warga masyarakat, maka mau tidak mau, harus ada upaya serius membangun komunitas-komunitas responsif di berbagai tempat. Model komunitas responsif dapat dibangun antara lain dengan membentuk unit-unit kerja yang bergerak atas prinsip partisipatif dan emansipatoris dalam masyarakat, yang keseluruhannya bekerja dengan tujuan memperkuat terbangunnya struktur masyarakat egaliter dan demokratis.³⁰

²⁸ Amitai Etzioni (a), *The Spirit of Community: The Reinvention of American Society*. (New York: Simon and Schuster, 1993), p. 253. Lihat juga Amitai Etzioni (b), “Positive Aspects of Community and the Dangers of Fragmentation”, in *Development and Change*, Vol. 27, No. 2, (April 1996), pp. 301-314.

²⁹ Amitai (b), *Ibid.*

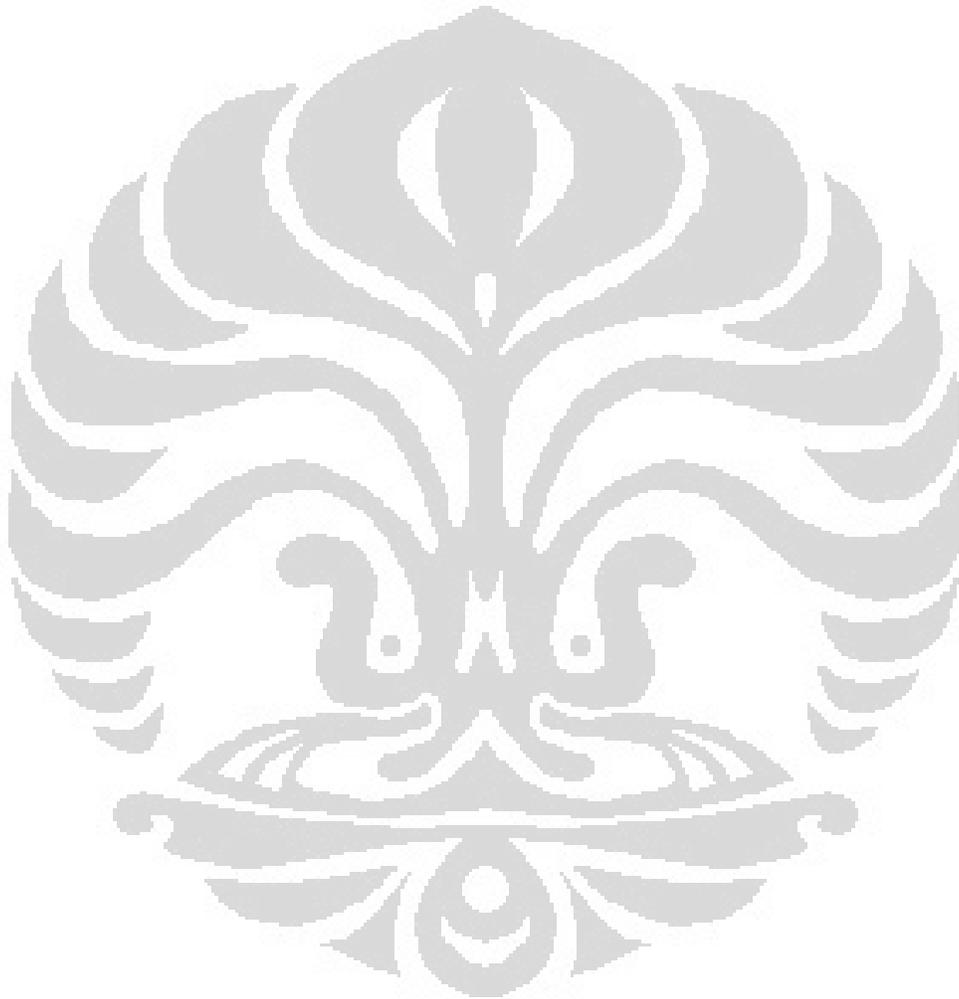
³⁰ Amitai (a), *Ibid.*, pp. 2-4.

Bagan 3

Sebuah masyarakat komunitarian hanya dapat terwujud melalui suatu gerakan sosial yang sistematis bersama kelompoknya berupa:

1. Masyarakat harus mampu menciptakan suatu moralitas baru yang tidak mengganggu kehidupan pribadi orang (sikap puritanisme);
2. Masyarakat mempertahankan suatu 'hukum keteraturan' tanpa harus jatuh pada suatu 'negara polisi' dengan merancang secara hati-hati kewenangan dan kekuasaan pemerintah;
3. Masyarakat harus menyelamatkan kehidupan keluarga tanpa harus membatasi hak anggotanya secara diskriminatif;
4. Sekolah harus mampu memberikan pendidikan moral, tanpa mengindoktrinasi anak muda;
5. Masyarakat harus memperkuat kehidupan komunitas tanpa menjadi orang fanatik dan saling bermusuhan terhadap komunitas lain;
6. Individu harus meningkatkan tanggung jawab sosial bukan sebagai pembatas hak-hak kita, tetapi sebagai perimbangan atas hak-hak yang kita peroleh. Semakin besar hak yang diterima semakin besar pula kewajiban yang ditanggungnya;

7. Perjuangan kepentingan pribadi harus diimbangi dengan komitmen pada komunitas, tanpa menjadi korban kelompok. Keserakahan individu yang tanpa batas harus diganti dengan 'kepentingan pribadi yang bermanfaat secara sosial' dan memperoleh peluang yang disahkan oleh masyarakat;
8. Kewibawaan pemerintah harus dijaga tanpa menghilangkan kesempatan bagi semua warga dalam menyampaikan pendapat dan kepentingannya.



Tabel 2.6. Perbandingan Antar Konsep Komunitas

Aspek	Pandangan Ahli						
	Barry Wellman	Jim Ife	Koentjaraningrat	Christensson dan Robinson	Erna Karim	Etzioni	FKA ESQ 165
Definisi	Jaringan dari beberapa individu yang mengikat yang meningkatkan sosialisasi sesama jaringan, saling mendukung, memberikan informasi, adanya rasa memiliki dan menjadi identitas sosial.	Warga setempat yang dapat dibedakan dari masyarakat luas melalui kedalaman perhatian bersama atau oleh tingkat interaksi yang tinggi dan para anggota komunitas mempunyai kebutuhan bersama	Adanya wilayah, kecintaan terhadap wilayah, dan mempunyai kepribadian kelompok yang berbeda dari kelompok lain, dan membentuk ikatani-katan sosial bersama	orang-orang yang bertempat tinggal di suatu daerah yang terbatas secara geografis, yang terlibat dalam interaksi sosial dan memiliki satu atau lebih ikatan psikologis satu dengan yang lain dan dengan wilayah tempat tinggalnya	Elemen dasar komunitas, antara lain : (1) wilayah (geografis/sosial), (2) kelompok atau organisasi sosial, (3) tipologi keluarga, (4) ada unit-unit di dalamnya, (5) hubungan kerjasama, (6) interaksi sosial, (7) identifikasi kepada komunitas, (8) komitmen, (9) nilai (yaitu: kebersamaan, tradisionalisme, keterikatan), (10) sikap, (11) pandangan hidup, dan (12) kohesi sosial	Komunitas adalah wadah yang membangun kesadaran sosial. Model komunitas dapat dibangun dengan membentuk unit-unit kerja yang bergerak atas prinsip partisipatif dan emansipatoris dalam masyarakat, yang keseluruhannya bekerja dengan tujuan memperkuat terbangunnya struktur masyarakat egaliter dan demokratis.	FKA ESQ-165 merupakan organisasi yang memiliki kepengurusan, didalamnya ada unit-unit yang membawahi berbagai kegiatan seperti unit/divisi ESQ peduli pendidikan, koperasi ESQ dan sebagainya, di mana antara sesama anggotanya terjadi interaksi sosial dan memiliki hubungan kerjasama, jaringan sosial, sehingga terjalin kebersamaan dan komitmen yang terwujud dalam sikap, nilai, dan pandangan hidup para anggotanya.
Kata kunci	Jaringan, rasa memiliki, dan identitas sosial	Perhatian yang sama, interaksi yang tinggi, dan kebutuhan bersama	Wilayah, kecintaan terhadap wilayah, kepribadian kelompok, dan ikatan bersama	Orang yang tinggal di suatu daerah terbatas, interaksi sosial, ikatan psikologis	Elemen dasar yang memiliki 12 indikator prasyarat sebagai komunitas	Wadah, kesadaran sosial, partisipatif, emansipatoris, memiliki tujuan mencipta masyarakat egaliter	Organisasi, interaksi, memiliki jaringan dan kerjasam, komitmen, dan pandangang hidup anggota

						dan demokratis	
Unit analisis	Kelompok/ jaringan beberapa individu	Kelompok/ warga khusus	Kelompok	Kelompok	Kelompok/organisasi sosial	Kelompok	Organisasi
Pendekatan	Sosiologis	Sosiologi dan Ekologi	Antropologi	Geografi dan Sosiologi		Sosiologi dan politik	Sosiologi komunitas



f. FKA ESQ-165 Sebagai Sebuah Gerakan Komunitas

Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165, sebagai sebuah komunitas juga memiliki ciri, karakter dan prasyarat sebagai sebuah komunitas yang responsif. Di dalam komunitas FKA ESQ-165 terdapat organisasi yang memiliki kepengurusan, didalamnya ada unit-unit yang membawahi berbagai kegiatan seperti unit/divisi ESQ peduli pendidikan, koperasi ESQ dan sebagainya, di mana antara sesama anggotanya terjadi interaksi sosial dan memiliki hubungan kerjasama, jaringan sosial, sehingga terjalin kebersamaan dan komitmen yang terwujud dalam sikap, nilai, dan pandangan hidup para anggotanya. Menurut Bunda Lea FKA ESQ-165 merupakan komunitas. Berikut ini penuturannya:

Alumni ESQ sampai hari ini hampir mencapai 1,3 juta, tapi yang intens sebagai komunitasnya itu adalah yang ada di dalam wadah Forum Komunikasi Alumni ESQ-165, karena FKA memang secara organisasi itu ada strukturnya. Ada ketua umumnya, yaitu Pak Ary Ginanjar, lalu ketua bidang di bawah ketua umum itu ada 5, ketua bidang organisasi, ketua bidang ekonomi, ketua bidang sarana prasarana, ketua bidang hubungan antar lembaga, dan saya sendiri di ketua bidang sosial dan kemasyarakatan. Itu struktur yang ada di pusat. Kemudian, ke Provinsi struktur itu, kita turunkan kepengurusannya, organisasi yang sama itu, sifatnya di level provinsi kita sebut dengan korwil atau koordinator wilayah. Koordinator itu terdiri dari ketua, lalu juga ada bidang-bidangnya, sama seperti tadi yang di pusat, hanya skupnya saja, kalau tadi di pusat nasional, kalau ini di propinsi. Di bawah propinsi, ada korda, koordinator daerah di tingkat kabupaten, tapi sama juga ruang lingkupnya, mereka juga sama yaitu bidang ekonomi, sosial, hubungan antar lembaga, sarana prasarana, dan organisasi, jadi seperti itu polanya.

Tentunya dalam wadah ini kita punya visi dan misi yang sama, visi dan misi kita itu adalah mewujudkan Indonesia Emas 2020. Jadi, gerakan kita itu dari pusat sampai ke bawah, atau dari bawah sampai ke pusat itu arahnya satu, yaitu menuju ke sana. Dengan nilai-nilai 7 budi utama yang mengikat kita menjadi *value*, karena memang ESQ 165 itu kan *character building*-nya di 7 budi utama, ada jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerja sama, peduli dan adil. *Values* itulah yang mengikat kita semuanya. Sementara visi misinya hanya 1, kita ingin mewujudkan Indonesia Emas 2020, maksudnya yaitu Indonesia yang berakhlak, Indonesia yang berkarakter.

Jadi, ini memang sebuah gerakan komunitas. Disebut gerakan karena ada visi misi dan *values* yang dicita-citakan. Di sebut komunitas, karena kita saling support, dan setiap ada kegiatan di daerah itu *link*-nya ke pusat juga. Kita dari pusat mensupport, baik itu secara materi, finansial, maupun secara moril. Artinya, kita support hal-hal yang berkaitan misalnya seperti akses, daerah perlu akses di pusat, kita yang bergerak di pusat, seperti itu. Jadi itulah cara kita kemudian membentuk komunitas yang di FKA itu. Bahkan sebetulnya diperluas, komunitas ini bukan hanya di level FKA itu saja, bukan hanya untuk alumni yang orang tua dewasa, tetapi kita kan sudah ada Gema (Gerakan Pemuda 165). Gema, itu jadi komunitas sendiri, tapi semua nilai-nilainya

sama, visi misinya sama, hanya di level usia aja. Kalau yang tadi itu dewasa gitu yah, yang bapak-bapak ibu-ibu, kalo yang gema ini khusus di level misalnya mahasiswanya, itu juga komunitas kita juga.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bunda Lea dan pengamatan mendalam dapat ditarik benang merah karakteristik FKA ESQ-165 sebagai sebuah komunitas, dengan ciri sebagai berikut: (1) memiliki wadah; (2) memiliki struktur dan jaringan; (3) adanya saling interaksi sosial; (4) 7 nilai budi utama yang disosialisasikan sebagai basis gerakan komunitas; dan (5) adanya tujuan bersama yaitu pencapaian Indonesia Emas 2020.

FKA ESQ-165 tidak bisa terlepas dari bagaimana sebuah proses keterbangunannya atau (*community building*). Berbagai macam usaha untuk mengorganisasikan dan memperkuat koneksi sosial atau untuk membuat nilai dan norma-norma untuk tujuan bersama biasa diartikan sebagai *Community building*.³²walaupun arti spesifiknya beragam tergantung konteks. Salah satu element dominan di *community building* adalah memfokuskan pada aksi kewarganegaraan (*civic action*) untuk meningkatkan kualitas hidup atau keadilan sosial. Fokus lainnya pada fungsi komersil dari kekuatan komunitas. Keduanya menunjukkan kegunaan dari sosial kapital, yaitu *networks*, kepercayaan, dan fitur lain dari kehidupan komunitas yang biasa menjadi sumber daya yang penting bagi suatu tindakan. Dalam FKA ESQ-165, kebersamaan komunitas juga dibangun dengan adanya berbagai aksi sosial yang dilakukan, antara lain aksi peduli pendidikan, peduli kesehatan, peduli duaafa juga aksi-aksi yang sifatnya spontan ketika terjadi bencana banjir, kebakaran, dsbnya. Komunitas FKA ESQ-165 ikut berpartisipasi aktif untuk membantu berbagai korban bencana, dengan bekerjasama bahu-membahu menggunakan *networks*, kepercayaan dari anggota FKA ESQ-165, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dan hubungan yang erat diantara sesama anggota.

³¹ Wawancara dengan Bunda Lea, 23 Oktober 2014.

³²Encyclopedia of Community “From tthe Village to the Virtual World” vol. 1 p. 246-250, edited by Karen Christensen & David Levinson, 2003

Konteks pertama dan yang paling umum digunakan adalah konteks aksi warga negara untuk meningkatkan kesejahteraan bersama atau kesejahteraan komunitas. Dalam konteks ini, pembentukan komunitas memiliki tiga sifat: 1) tujuan pemecahan masalah yang melibatkan kepentingan masyarakat yang utama, 2) penekanan pada kebersamaan, serta 3) harapan terciptanya dan semakin kuatnya hubungan antar komunitas dan target masalah sosial. Demikian pula yang terjadi di dalam komunitas FKA ESQ-165, dari kebersamaan para anggota ingin mewujudkan visi Indonesia emas pada tahun 2020 dimana masyarakat bisa lebih damai dan sejahtera dengan mewujudkan 7 nilai dasar dalam kehidupannya sehari-hari.

Sementara itu, kegiatan komunitas merupakan fenomena partisipasi sosial (masyarakat). Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165 dapat dikatakan sebagai sebuah Gerakan komunitas, karena FKA ESQ-165 memiliki organisasi yang didalamnya terdapat perilaku kolektif, ingin “merubah” masyarakat dengan 7 nilai Budi utama dengan tujuan mencapai “masyarakat Indonesia Emas”. Gerakan komunitas dalam penelitian ini adalah seluruh usaha ataupun kegiatan yang dilakukan oleh alumni FKA ESQ-165 dalam mewujudkan visi (Terwujudnya peradaban emas dan kehidupan yang penuh arti bagi berjuta manusia di dunia) dan misi (Melakukan percepatan transformasi karakter dan budaya bangsa melalui ESQ Way 165) ESQ 165.

Dalam setiap training yang dilakukan ada beberapa anggota yang mempunyai keinginan untuk ikut berjuang mewujudkan peradaban emas 2020 seperti yang di cita-citakan, maka terbentuklah wadah yaitu komunitas FKA ESQ-165 yang ada di tiap level (tingkatan). Komunitas FKA ESQ-165 ini tersebar di seluruh Indonesia dan ada beberapa di negara tetangga salah satunya Malaysia. Komunitas FKA ESQ-165 ini bersama-sama melakukan kegiatan dalam bentuk sosial maupun pendidikan. Aksi-aksi sosial yang dilakukan oleh komunitas FKA ESQ-165 dapat dilihat dalam <http://esq-news.com/komunitas>.

Dengan demikian, FKA ESQ-165 merupakan sebuah gerakan komunitas yang merefleksikan krisis kultural masyarakat. Penandanya adalah aksi kolektif yaitu aksi untuk “menjadikan 7 nilai budi utama” menjadi bagian dari karakter

masyarakat Indonesia. Tumbuhnya FKA ESQ-165 sebagai gerakan komunitas, tidak dapat dilepaskan dengan perkembangan studi-studi gerakam sosial baru (*new social movement*).³³ Di sini, gerakan komunitas FKA ESQ-165 memberikan kontribusi terhadap pengembangan gerakan sosial baru tersebut.

Tabel 2.7. Identifikasi Unsur Gerakan

Unsur Gerakan	FKA ESQ-165
Isu yang diangkat	Identitas kolektif FKA ESQ-165, Indonesia Emas: inklusif, toleran, dan harmoni.
Nilai yang diangkat	7 nilai budi utama (pluralitas dan universal)
Struktur gerakan	Struktur organisasi FKA ESQ-165 (regionalisme)
Tujuan	Mencapai visi dan misi FKA ESQ-165 (masyarakat yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektual secara integral dengan 7 nilai budi utama.
Konteks masyarakat	<i>Risk society</i> (krisis multidimensi)
Bentuk gerakan	Gerakan mikro, kelompok dalam bentuk afiliasi dan kerjasama
Contoh gerakan	Melakukan berbagai kegiatan peduli, seperti: peduli bencana, peduli lingkungan, peduli pendidikan, dll.

Sumber: Nelson A. Pichardo, 1997.

2.3.3. Konsep Pembangunan Sosial Budaya dalam Perspektif Sosiolog

a. Pengertian Pembangunan

Istilah pembangunan seringkali digunakan dalam hal yang sama dengan pengembangan. Sehingga istilah pembangunan dan pengembangan (*development*) dapat saling dipertukarkan. Namun berbagai kalangan di Indonesia cenderung menggunakan secara khusus istilah pengembangan untuk beberapa hal yang spesifik. Meski demikian, sebenarnya secara umum kedua istilah tersebut diartikan secara tidak berbeda untuk proses-proses yang selama ini secara

³³ Nelson A. Pichardo menjelaskan bahwa gerakan sosial baru (*new social movement*) berhubungan dengan penguatan kapasitas identitas kelembagaan, mengedepankan pada peran budaya (kultur), level mikro, diskursif dan partisipatif. Lihat dalam Nelson A. Pichardo, *New Social Movements : A Critical Review*, Annu. Rev. Sociol, 1997.

universal dimaksudkan sebagai pembangunan atau *development*³⁴. Ada yang berpendapat bahwa kata “pengembangan” lebih menekankan proses meningkatkan dan memperluas. Dalam pengertian bahwa pengembangan adalah melakukan sesuatu yang tidak dari “nol”, atau tidak membuat sesuatu yang sebelumnya tidak ada, melainkan melakukan sesuatu yang sebenarnya sudah ada tapi kualitas dan kuantitasnya ditingkatkan atau diperluas.

Secara filosofis, suatu proses pembangunan dapat diartikan sebagai “upaya yang sistematis dan berkesinambungan untuk menciptakan keadaan yang dapat menyediakan berbagai alternatif yang sah bagi pencapaian aspirasi setiap warga yang paling humanistik”. Di lain sisi, UNDP mendefinisikan pembangunan dan khususnya pembangunan manusia sebagai “suatu proses untuk memperluas pilihan-pilihan bagi penduduk (*a process of enlarging people's choices*). Dalam konsep tersebut, penduduk ditempatkan sebagai tujuan akhir (*the ultimate end*), bukan alat, cara atau instrumen pembangunan sebagaimana dilihat oleh model formasi modal manusia (*human capital formation*) sedangkan upaya pembangunan dipandang sebagai sarana untuk mencapai tujuan itu.

Menurut Todaro³⁵ pembangunan merupakan suatu kenyataan fisik sekaligus tekad suatu masyarakat untuk berupaya sekeras mungkin – melalui serangkaian kombinasi proses sosial, ekonomi, dan institusional – demi mencapai kehidupan yang serba lebih baik. Karena itu, proses pembangunan di semua masyarakat paling tidak harus memiliki tiga tujuan inti, yaitu: *pertama*, peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai macam barang kebutuhan hidup yang pokok seperti pangan, sandang, papan, kesehatan dan perlindungan keamanan. *Kedua*, peningkatan standar hidup yang tidak hanya berupa peningkatan pendapatan, tetapi juga meliputi penambahan penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, serta peningkatan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan yang kesemuanya itu tidak hanya untuk memperbaiki kesejahteraan materiil, melainkan juga menumbuhkan harga diri

³⁴ Rustiadi, Ernan *et.al.*, *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*. (Bogor: Fakultas Pertanian, IPB Press, 2006), hh vii-1.

³⁵ Michael P. Todaro & Stephen C. Smith, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, edisi kedelapan, (Jakarta: Erlangga, 2003), p. 28.

pada pribadi dan bangsa yang bersangkutan. *Ketiga*, perluasan pilihan-pilihan ekonomis dan sosial bagi setiap individu serta bangsa secara keseluruhan. Pandangan Todaro merupakan pengembangan pemahaman atas pandangan Amartya Sen tentang pembangunan. Sen memaknai pembangunan sebagai kebebasan.

b. Perspektif Pembangunan Sosial Menurut Amartya Sen

Amartya Sen menjelaskan konsep pembangunan sosial dalam bukunya *Development as Freedom*. Dalam studinya, Sen merumuskan kembali pengertian yang menyeluruh tentang pembangunan. Dalam tataran ini, Sen merumuskan pengertian kembali kemiskinan. Dalam pandangannya, berbagai kondisi, selain kekurangan pangan, seperti kurangnya nutrisi, buta huruf, tiadanya kebebasan sipil dan hak-hak berdemokrasi, diskriminasi, pengidapan penyakit, dan berbagai bentuk perampasan hak-hak milik (*entitlement*) pribadi adalah bentuk-bentuk kemiskinan yang menciptakan penderitaan. Di sinilah Amartya Sen, merumuskan definisi baru pembangunan sebagai kebebasan (*development as freedom*).³⁶

Amartya Sen menganjurkan agar kita menilai Pembangunan sebagai "*the expansion of the 'capabilities' of people to lead the kind of lives they value -and have reason to value*".³⁷ Ini adalah definisi Sen mengenai kebebasan (*freedom*). Tidak seperti peningkatan penghasilan (*income*), perluasan kapabilitas tergantung kepada penghilangan penindasan ("kebebasan dari ..."), serta penyediaan fasilitas dasar sebagai prasyarat untuk mencapai hidup yang diinginkan ("kebebasan untuk..."). Pertumbuhan dalam keluaran nyata per kepala mungkin dapat memperluas kapabilitas masyarakat, terutama pada tataran pendapatan yang rendah, akan tetapi ia tidaklah dapat dianggap sebagai satu-satunya alat ukur pembangunan atau kesejahteraan.

Paradigma Pembangunan Manusia ini memiliki 4 komponen utama: pemberdayaan, kesetaraan, produktivitas dan keberlanjutan.

³⁶ Amartya Sen, *Development As Freedom*, (New York: Alfred Knof, 1999), pp. 3-11.

³⁷ *Ibid*, p. 18.

- 1) *Pemberdayaan*. Pembangunan haruslah oleh rakyat, tidak saja untuk mereka. Rakyat haruslah berpartisipasi penuh dalam keputusan dan proses-proses yang menyangkut hidup mereka.
- 2) *Kesetaraan*. Rakyat harus mempunyai akses yang sama terhadap kesempatan (*equal opportunities*). Semua kendala untuk kesempatan ekonomi dan politik harus disingkirkan sehingga setiap warganegara dapat berpartisipasi, dan mendapatkan manfaat dari kesempatan tersebut.
- 3) *Produktifitas*. Rakyat perlu difasilitasi untuk meningkatkan produktivitas mereka dan berpartisipasi dalam peningkatan pendapatan dan pekerjaan. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi merupakan bagian dari model Pembangunan Manusia.
- 4) *Keberlanjutan*. Akses terhadap kesempatan haruslah dijamin tidak saja untuk generasi yang sekarang, akan tetapi juga untuk generasi yang akan datang. Dengan begitu setiap bentuk sumberdaya-fisik, manusia dan lingkungan haruslah diperbarukan.

Argumentasi Sen tersebut bukan tanpa alasan. Sebab, kendati sebagian orang berhasil menikmati kemakmuran, namun kualitas hidup masih tetap jauh dari jangkauan banyak orang. Kendati hampir selama dua dasawarsa pertumbuhan ekonomi yang pesat terjadi di sejumlah negara, namun banyak orang lain tidak mendapatkan keuntungan dari kemajuan tersebut. Dalam banyak situasi, kebijakan pembangunan ternyata lebih menguntungkan *vested interest* kaum elite, sehingga dengan demikian tidak mempromosikan investasi yang memadai dalam modal manusia dan modal alam, yang sangat esensial bagi pertumbuhan berbasis luas. Kualitas faktor-faktor yang memberikan kontribusi bagi pertumbuhan menuntut perhatian fundamental apabila kemiskinan ingin dikurangi dan kualitas hidup yang lebih baik dapat dicapai oleh semua orang (Thomas, *et.al.*, 2001: xvi).

Sen mendefinisikan “kapabilitas” sebagai “kebebasan yang dimiliki seseorang dalam arti pilihan *functioning*, dengan fitur-fitur personal yang dimilikinya (perubahan karakteristik menjadi *functioning*), dan kontrol yang

dimilikinya terhadap komoditi...”³⁸. Seperti dalam mikro ekonomi dasar, penghasilan hanya akan memiliki makna jika penghasilan tersebut dapat meningkatkan utilitas, dan utilitas itu sendiri penting karena menunjukkan kapabilitas seseorang. Dan tentu saja, kapabilitas sebagian ditentukan oleh pendapatan.

Perspektif yang ditawarkan Sen membantu memperjelas mengapa para ahli ekonomi pembangunan telah menempatkan penekanan yang begitu jelas terhadap kesehatan dan pendidikan, dan menyebut negara-negara yang memiliki tingkat pendapatan yang tinggi tetapi memiliki standar kesehatan dan pendidikan yang rendah sebagai kasus “pertumbuhan tanpa pembangunan”. Pendapatan riil memang sangat penting, tetapi untuk mengkoversikan karakteristik komoditi menjadi fungsi yang sesuai, dalam banyak hal yang penting, jelas membutuhkan kesehatan dan pendidikan selain pendapatan.

Menurut Wie, perspektif kemampuan (kapabilitas) Sen dalam batas tertentu merujuk pada pendekatan pembangunan ekonomi-sosial terpadu sebagaimana dibahas oleh Adam Smith dalam *The Wealth of Nations* dan *The Theory of Moral Sentiments*. Dalam menganalisis kemungkinan-kemungkinan produksi, Smith memang menekankan pentingnya peranan pendidikan maupun pembagian kerja, belajar dengan bekerja dan pengasahan keterampilan. Dengan kata lain, lanjut Wie, yang diperhatikan adalah cara agar manusia menjadi lebih produktif sepanjang waktu sehingga memberikan sumbangan yang besar bagi pertumbuhan ekonomi. Perspektif ini memfokuskan perhatian kepada kemampuan atau kebebasan substantif semua orang untuk menempuh kehidupan yang menjadi idaman dan meningkatkan pilihan-pilihan riil yang ada.³⁹

Konsep Kapabilitas Berfungsi mencakup tiga aspek kunci, yaitu:

- a) Kecukupan, yang meliputi kecukupan atas kebutuhan-kebutuhan dasar.
- b) Harga diri, yang mencakup dorongan dari diri sendiri untuk maju, menghargai diri sendiri, jati diri sebagai negara dan masyarakat timur dan lain sebagainya.

³⁸ Todaro, Op.Cit, p. 24.

³⁹ Thee Kian Wie, *Pembangunan, Kebebasan dan Mukjizat Orde Baru* (esai-esai). (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2004), h. 9.

- c) Kebebasan dari sikap menghamba. Komponen kebebasan manusia melingkupi segenap komponen antara lain: kebebasan politik, keamanan diri pribadi, kepastian hukum, kemerdekaan berekspresi, partisipasi politik dan pemerataan kesempatan serta pembangunan anti bias perempuan.

“Kebebasan politik” memang menjadi perhatian penting Sen. Namun demikian, ia bukanlah satu-satunya kebebasan instrumental. Kebebasan instrumental lain mencakup “fasilitas ekonomi” (peluang untuk memanfaatkan berbagai sumber ekonomi dengan tujuan konsumsi, produksi dan akses kepada uang), peluang sosial (program pendidikan dan kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, yang menjadikan seseorang memiliki kebebasan substantif agar dapat hidup lebih baik, “jaminan transparansi” (berkenaan dengan kebutuhan akan keterbukaan, termasuk hak mengungkapkan fakta guna mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme), dan “jaminan perlindungan” (memberikan jaringan pengaman sosial kepada orang-orang yang menanggung kemiskinan bukan karena kesalahan sendiri, misalnya akibat krisis ekonomi).

Pemikiran Sen tersebut, sejalan dengan perspektif pembangunan sosial budaya Wirutomo yang bertujuan mencapai masyarakat inklusif, di mana terjadi keseimbangan antara pembangunan sosial dan pembangunan ekonomi. Bila dianalisis lebih dalam konseptualisasi sen ini merupakan bagian penting dalam elemen proses sosial, seperti yang digambarkan Wirutomo.⁴⁰

c. Perspektif Pembangunan Sosial Menurut Mahbub ul-Haq⁴¹

Mahbub ul Haq berpendapat bahwa PDB per kapita yang tinggi belum tentu menunjukkan kesejahteraan masyarakat yang juga tinggi. Kesenjangan,

⁴⁰ Paulus Wirutomo, *Kebijakan Pembangunan Sosial pada Sektor Informal di Kota Solo*, (Depok, FISIP UI, 2012). Lihat Juga Wirutomo, Paulus. 2011. “Social Development Policies on Informal Sector in Solo”, in *International Journal of Administrative Science & Organization*, Vol. 18 Number 2. Wirutomo, Paulus. 2014. “Sociological Reconceptualization of Social Development with Empirical Evidence from Surakarta City”, Indonesia, in *Asian Social Science*, Vol. 10 Number 11.

⁴¹ Mahbub Ul Haq, *Reflections on Human Development*. Expanded Edition. (New Delhi: Oxford India Paperbacks, 1995), pp. 32-34.

kemiskinan, dan ketidak-adilan yang seolah berdampingan dengan pendapatan per kapita yang tinggi, membuat pola pertumbuhan dan prioritas pembangunan pemerintah yang selama ini berlangsung, menjadi patut dipertanyakan. Penghitungan PDB per kapita tidak bisa dijadikan basis bagi penentuan tingkat kesejahteraan masyarakat bila tanpa analisis yang mendalam mengenai distribusi/tingkat sebaran, pemerataan dan atau tingkat kesenjangan pendapatan, serta sumber dari bagian terbesar pada PDB per kapita tersebut.

Pembangunan ekonomi yang menekankan pada pertumbuhan memandang bahwa keberhasilan pembangunan suatu wilayah hanya ditandai oleh tingginya pertumbuhan ekonomi, tanpa melihat aspek-aspek lainnya seperti ketimpangan pendapatan, kemiskinan yang masih tinggi, dan sebagainya. Pembangunan sumber daya manusia memandang manusia sebagai input dalam proses produksi, seperti halnya dengan faktor-faktor produksi lainnya yaitu, tanah, modal dan mesin. Manusia digunakan sebagai sarana untuk mengejar tingkat output yang tinggi tetapi dalam proses ini manusia bukan sebagai pewaris dari apa yang telah dihasilkan. Pembangunan yang mempunyai pendekatan kebutuhan dasar hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia agar dapat keluar dari perangkat kemiskinan tanpa memiliki pilihan-pilihan dalam meningkatkan kualitas hidup. Sedangkan pembangunan dengan kesejahteraan manusia memandang manusia dalam proses pembangunan hanya sebagai penerima bukan sebagai peserta yang berpartisipasi aktif dalam pembangunan (agen pembangunan). Semua model pembangunan tersebut dinilai masih bersifat parsial/tunggal.

Padahal, menurut Mahbud ul-Haq prinsip dasar dari adanya pembangunan yaitu dengan memperbanyak pilihan kepada penduduk, di mana pilihan- pilihan ini tidak terbatas dan dapat berubah kapan saja, sehingga penduduk bisa memperoleh akses yang lebih besar terhadap pengetahuan dan pendidikan, nutrisi dan pelayanan kesehatan yang lebih baik, mata pencaharian yang aman, dan sebagainya. Dengan ini bisa dikatakan bahwa tujuan akhir dari pembangunan adalah untuk menciptakan lingkungan yang dapat memungkinkan orang- orang menikmati hidup yang panjang, sehat dan kreatif.

Maka dari itu upaya untuk mewujudkan pertumbuhan yang menjamin pemerataan harus dilakukan melalui penyusunan strategi produksi yang senyawa dengan strategi distribusi. Dalam menyusun Laporan Pembangunan Manusia, memiliki tujuan yang sangat eksplisit: *"to shift the focus of development economics from national income accounting to people centered policies"*. Jadi sejak awal Laporan Pembangunan Manusia merupakan alat advokasi bagi perubahan kebijakan pada berbagai tingkatan: antarbangsa, nasional, dan lokal. Singkatnya, Mahbub Ul Haq menekankan pada kebijakan atau struktural dalam pembangunan sosial.

Pemikiran Mahbub Ul Haq tersebut, sejalan dengan perspektif pembangunan sosial budaya Wirutomo yang bertujuan mencapai masyarakat inklusif, di mana terjadi keseimbangan antara pembangunan sosial dan pembangunan ekonomi. Bila dianalisis lebih dalam konseptualisasi Mahbub Ul Haq ini merupakan bagian penting dalam elemen struktur sosial, seperti yang digambarkan Wirutomo.

d. Perspektif Pembangunan Sosial Menurut Selo Soemardjan⁴²

Selo Soemardjan mempunyai beberapa konsep terkait dengan pembangunan. Ia menyusun ciri-ciri ideal manusia, keluarga dan masyarakat yang menjadi tonggak pembangunan di Indonesia. Manusia dan masyarakat dipandang oleh Soemardjan sebagai aktor utama yang menggerakkan roda pembangunan di Indonesia. Untuk membangun manusia dan masyarakat Indonesia yang memiliki dasar kemampuan untuk melanjutkan pembangunan pada umumnya, maka tidak cukup dipusatkan perhatian pada manusia dan masyarakat saja. Di antara kedua unsur itu ada satu lagi yang mempunyai peranan strategis, yaitu keluarga.

Ciri manusia pembangunan menurut Soemardjan dibagi dalam lima butir. *Pertama*, manusia harus memiliki kepercayaan atas dirinya sendiri. Tidak sekadar menyerahkan sesuatu pada takdir, yang pada akhirnya hanya menimbulkan sikap pasrah, rendah diri, pasif dan apatis. Apatisme merupakan salah satu penghambat

⁴² Zuraida, Desiree, dkk, *Masyarakat dan Manusia dalam Pembangunan: Pokok-Pokok Pikiran Selo Soemardjan*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1993), h. 34.

jalannya pembangunan. *Kedua*, manusia pembangunan harus memiliki keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya. Kebahagiaan tidak hadir dalam kepuasan atas kenikmatan, namun lantaran terbukanya kesempatan. Walaupun kesempatan yang diinginkan tidak datang dengan sendirinya, maka manusia pembangunan bisa menciptakan sendiri kesempatan itu.

Ketiga, didorong keinginan yang tidak kunjung padam untuk memperbaiki nasib hidupnya. Manusia pembangunan memiliki watak yang dinamis, sehingga ia pandai memanfaatkan setiap kesempatan yang dapat menguntungkannya, mampu memecahkan setiap persoalan hidup yang dihadapi dan selalu siap menghadapi perubahan-perubahan sosial-budaya yang terjadi dalam masyarakat. *Keempat*, manusia pembangunan harus bersedia dan mampu bekerjasama dengan manusia lain atas dasar penghormatan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Harus diakui bahwa dalam masyarakat tidak ada manusia yang cukup kuat untuk melakukan pembangunan dengan kekuatan individu saja, peran manusia lain sangat diperlukan. *Terakhir*, supaya pembangunan mendapat dukungan dari khalayak, manusia pembangun hendaknya memiliki etika dan moralitas yang tinggi. Moralitas yang tinggi diwujudkan melalui watak jujur, selalu menepati janji, serta peka terhadap hak dan kepentingan pihak lainnya. Kelima butir itulah yang menjadi ciri manusia pembangunan seutuhnya.

Keluarga ideal dalam pembangunan dapat dipaparkan dalam empat butir. *Pertama*, jumlah keluarga serta jumlah anggota keluarga hendaknya sesuai dengan daya tampung dan daya dukung lingkungan alam juga lingkungan sosial sekitar. Salah satu langkahnya, menurut Soemardjan, ialah melalui “Keluarga Berencana” dengan anak tidak lebih dari dua orang. *Kedua*, hendaknya menganut *symmetrical family* (keluarga yang simetris), yakni antara laki-laki dan perempuan tidak terdapat diskriminasi ihwal hak dan kewajibannya. Keseimbangan ini penting dalam hubungan antar anggota keluarga atau hubungan antara keluarga dengan masyarakat.

Ketiga, keluarga hendaknya mampu melindungi anggotanya dan memberi ketenangan jiwa bagi mereka tatkala sedang menghadapi permasalahan tertentu. Untuk itu, perlu disingkirkan segala sesuatu yang dikhawatirkan dapat menyulut

perpecahan dalam keluarga. Relasi antar anggota keluarga harus dijaga lantaran menjadi fondasi keluarga yang harmonis. *Keempat*, keluarga merupakan tempat utama penanaman moral kepada tiap anggotanya. Unsur-unsur moral bisa diadopsi dari nilai-nilai agama, adat istiadat, juga sistem nilai lain dan kearifan lokal setempat. Unsur-unsur moral tidak cukup hanya dimengerti, melainkan harus menjadi watak yang mendarah daging dalam kepribadian anggota keluarga. Demikian empat butir yang mencirikan keluarga pembangunan.

Untuk kepentingan pembangunan, masyarakat setidaknya mempunyai lima ciri. *Pertama*, masyarakat berhaluan membangun harus mempunyai sistem nilai dan sistem kaidah yang meresap sempurna. Nilai-nilai dan kaidah-kaidah tersebut setidaknya mengandung sikap menghargai prestasi kerja, cara berpikir rasional dan realistis, kebebasan demokratis di segala bidang kehidupan yang didasarkan pada kesadaran moral, serta solidaritas yang dapat memupuk stabilitas sosial. *Kedua*, dalam masyarakat perlu ada diversifikasi pranata-pranata di bidang politik, ekonomi, komunikasi, serta sosial-budaya. Melalui diversifikasi tersebut, tiap bidang memiliki kesempatan dan keleluasaan untuk tumbuh dan berkembang. Namun perlu dipertimbangkan bahwa pranata-pranata tersebut akan berubah-ubah fungsinya mengingat situasi masyarakat yang dinamis.

Ketiga, masyarakat harus senantiasa dapat mempertahankan stabilitas sosial, ekonomi dan politik tanpa mengurangi dinamika sosial yang menjadi daya dorong pembangunan. Konsekuensi dari pembangunan salah satunya adalah perubahan sosial-budaya, yang pada akhirnya menimbulkan keguncangan dalam kehidupan bermasyarakat. Keguncangan yang tak terhindarkan tersebut harus diantisipasi dengan baik supaya tidak merusak tatanan sosial yang mapan. Bagaimanapun, stabilitas sosial harus diwujudkan dalam masyarakat yang dinamis. *Keempat*, terkait dengan keguncangan tak terhindarkan dalam masyarakat yang dinamis, perlu adanya kepastian hukum. Kepastian hukum tersebut memberi pengaruh positif terhadap kestabilan sosial-budaya yang diperlukan bagi jalannya pembangunan. Setelah ada kepastian hukum yang menghindarkan masyarakat dari situasi anomie, perlu dipupuk kesadaran hukum dalam masyarakat.

Kelima, mengingat peran yang amat berpengaruh dari ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pembangunan, masyarakat perlu mempunyai sistem nilai berikut pranata-pranata yang memberi peluang untuk pengembangan, penguasaan serta penerapannya. Masyarakat yang tertinggal dalam pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi akan tertinggal pula pembangunannya. Demikian teori Soemardjan tentang manusia, keluarga dan masyarakat dalam pembangunan.

Pandangan Selo Soemardjan tersebut, sejalan dengan perspektif Wirutomo mengenai pembangunan sosial budaya yang bertujuan mencapai masyarakat inklusif. Bila dianalisis lebih dalam konseptualisasi Selo Soemardjan ini merupakan bagian penting dalam elemen kultur, seperti yang digambarkan Wirutomo.

e. Perspektif Pembangunan Sosial Menurut Paulus Wirutomo⁴³

Menurut Paulus Wirutomo, pembangunan sosial tidak boleh bersifat deterministik, tetapi harus membuka kesempatan bagi *public negotiation* (inovasi/demokratisasi/ruang sosial semi otonom). Oleh karena itu, dalam rangka pembangunan sosial harus diciptakan ruang-ruang publik, di mana warga masyarakat dapat mengekspresikan kepentingan dan kebutuhan mereka. Organisasi di dalam masyarakat yang benar-benar berbasis pada masyarakat perlu memperoleh tempat dalam proses perencanaan (pengembangan *sociability*).

Pendekatan pembangunan sosial perlu menghilangkan sifat hubungan manusia yang hanya berdimensi “materialistik”, pandangan yang hanya satu dimensi (*one dimensional man*) ini sering mereduksi manusia menjadi “materi” atau “obyek” yang tidak memiliki “makna subyektif” dan mampu melakukan komunikasi dan interaksi yang produktif. Individu sebagai aktor yang memiliki kemampuan menginterpretasi situasi dengan “makna subyektif” harus tetap

⁴³ Paulus Wirutomo, *Kebijakan Pembangunan Sosial pada Sektor Informal di Kota Solo*, (Depok, FISIP UI, 2012). Lihat Juga Wirutomo, Paulus. 2011. “Social Development Policies on Informal Sector in Solo”, in *International Journal of Administrative Science & Organization*, Vol. 18 Number 2. Wirutomo, Paulus. 2014. “Sociological Reconceptualization of Social Development with Empirical Evidence from Surakarta City”, Indonesia, in *Asian Social Science*, Vol. 10 Number 11.

mendapat tempat sebagai subyek dalam proses pembangunan yang menyangkut dirinya. Oleh karena itu, keputusan pembangunan harus bersifat dialogis dan *negotiable* “*social order is a negotiated order*”. Mengingat hal itu, pembangunan sosial menolak pendekatan fungsionalisme yang cenderung mempertahankan status quo, tetapi juga aliran konflik yang hanya melihat konflik sebagai satu-satunya cara untuk membebaskan manusia dari struktur yang menindas. Sinergi merupakan suatu jalan keluar yang ideal dalam pembangunan yang berkesinambungan.

Dalam pembangunan yang terpenting adalah aspek sosial-budaya, “nilai” yang membimbing pembangunan itu, misalnya nilai keadilan, kerukunan, kemandirian dan sebagainya. Pembangunan yang hanya berorientasi pada pertumbuhan jelas bukan merupakan pembangunan “yang sebenarnya”, karena tidak ada substansi nilai-nilai yang menjadi acuannya. Bila pembangunan pendidikan, misalnya, hanya diukur keberhasilannya dari berapa “pertumbuhan” jumlah sekolah yang dibangun, berapa jumlah lulusan dan sebagainya., maka itu bukan “pembangunan nilai”. Bila pembangunan didasari oleh suatu sistem nilai misalnya: “kemandirian”, maka keberhasilan pembangunan akan diukur oleh indikator-indikator seperti: berapa jumlah sekolah yang dibangun “secara mandiri” oleh masyarakat?, berapa banyak lulusan SLTP/SLTA yang bisa membuka lapangan kerja sendiri? Demikian pula dengan program di bidang kesehatan, bukan hanya diukur dengan penambahan tempat tidur per-jumlah penduduk tetapi misalnya “tercapainya budaya sehat, kerjasama masyarakat dalam menanggulangi kesakitan” dan sebagainya. Dengan kata lain, pembangunan yang berbasis pada masyarakat haruslah pembangunan yang berbasis “nilai”, karena yang akan dibangun adalah nilai-nilai tertentu yang dipandang baik untuk rakyat, untuk manusia, sehingga dijadikan suatu cita-cita pembangunan, karena itu diakhir setiap program harus diukur apakah nilai yang didambakan sudah bertumbuh? Saat ini sering terjadi hasil pembangunan yang bersifat paradoxal, seperti lulusan sekolah semakin banyak tetapi penganggur juga semakin banyak. Jumlah sekolah semakin banyak tetapi anak nakal (tawuran) semakin banyak, jadi pembangunan pendidikan tidak mencapai suatu nilai

tertentu (misalnya nilai “kemandirian”, “kerukunan”, atau “intelektual”), tetapi hanya menghasilkan gedung sekolah, ijazah, dan lulusan.

Bagaimana ilmu sosial-budaya dapat menyeimbangkan kondisi peradaban dan kemanusiaan ini? Peran yang sering dilakukan oleh ilmu sosial-budaya dalam Pembangunan sejauh ini adalah “hanya” mengevaluasi proyek pembangunan (*social impact assessment*). Peran ini tidak dapat menyeimbangkan, karena apapun hasil analisisnya tidak akan banyak mempengaruhi arah hakiki pembangunan itu sendiri. Banyak ahli ilmu sosial mendesak agar peran ilmu sosial tidak hanya *analytical-evaluative*, tetapi harus lebih *prescriptive*, bahkan meningkatkan peran pemikirannya dari sekedar *the enlightenment model* menjadi *the engineering model*.

Terkait hal itu, menurut Paulus Wirutomo pembangunan sosial bukanlah pembangunan “individual”: artinya pembangunan sosial adalah menyangkut perbaikan bagi orang banyak, bukan perorangan atau sekelompok kecil orang. Suatu program (sektor) pendidikan yang hanya bisa meningkatkan SDM dari individu atau sekelompok kecil orang dengan cara membuka suatu program yang sangat khusus misalnya mendirikan sekolah berkualitas internasional tetapi hanya dapat dinikmati oleh segelintir orang saja tidak dapat disebut sebagai suatu pembangunan sosial. Pembangunan sosial adalah pembangunan yang harus bisa dinikmati oleh masyarakat luas. Oleh karena itu masalah kesenjangan antar kelompok adalah suatu masalah sosial yang sangat serius dan berbahaya.

Pembangunan sosial adalah suatu usaha untuk mengurangi kesenjangan tersebut. Kesenjangan memang tidak mungkin dihilangkan dari dunia ini, tetapi harus dikurangi sampai titik dimana tidak ada suatu kelompokpun yang memiliki kekuasaan absolut, sehingga mampu menutup semua kemungkinan perubahan (*statusquo*). Pembangunan Sosial juga sering diartikan sebagai usaha untuk menghilangkan atau mengurangi masalah-masalah sosial yaitu suatu masalah yang mengganggu kehidupan orang banyak (kejahatan, kenakalan remaja, pelacuran dsb). Konsep ini benar, tetapi seringkali tidak terlalu mendasar karena dibalik semua masalah itu biasanya terdapat masalah yang lebih mendasar yaitu kesenjangan sosial dan ketidakadilan. Seringkali masyarakat mempersalahkan

pelaku masalah sosial tersebut padahal sebenarnya mereka adalah korban dari “kondisi kehidupan sosial” yang tertentu seperti misalnya struktur dan/atau kultur itu yang senjang dan tak adil. Oleh karena itu konsep Pembangunan Sosial harus memiliki pengertian baku yang disepakati oleh berbagai “*stake holder*”.

Pembangunan sosial-budaya juga bisa mencakup pembangunan sendiri-sendiri masyarakat yang paling dasar seperti memperkuat integrasi nasional. Aspek ini sangat mendasar dan mencakup seluruh bangunan sosial (*societal*). Pembangunan *societal* seperti ini satu harus dapat menghasilkan *resilience* (ketahanan budaya terhadap berbagai tantangan dari luar dan dalam), *sustainability* (suatu kemampuan mempertahankan dan mengembangkan kemajuan yang telah diperoleh), dan pemberdayaan (suatu penguatan pada komponen-komponen dalam masyarakat, sehingga mampu mengembangkan diri secara mandiri).

Pembangunan sosial juga tidak boleh dipusatkan hanya sekedar untuk mengurangi kemiskinan, karena tanpa pemberdayaan masyarakat dalam arti yang sesungguhnya, penanggulangan kemiskinan sering tidak menghasilkan pembangunan sosial. Program pengentasan kemiskinan seperti JPS, Raskin, padat karya, seringkali tidak berhasil melenyapkan kemiskinan secara hakiki dan permanen, tetapi justru telah menyebabkan sikap tergantung, penyelewengan pada masyarakat miskin. Oleh karena itu masalah kemiskinan harus dilihat sebagai masalah sosial yang sistemik (*societal*) yaitu mencakup keterkaitan berbagai dimensi. Untuk mengatasi hal ini tidak cukup dengan program-program yang bersifat ekonomi saja tetapi pembangunan berbagai aspek kemasyarakatan (pemberian otonomi, perlindungan sosial, pengembangan modal sosial, solidaritas sosial, *basic rights entitlement*, dsb).

Fungsi pembangunan lainnya yang masuk dalam ruang lingkup pembangunan sosial-budaya adalah:

- a) merombak budaya atau struktur sosial yang tidak adil (misalnya kesetaraan gender).
- b) membangkitkan potensi yang tersimpan di masyarakat (*Human Capital, Social Capital, Cultural Capital*).

- c) merekatkan struktur sosial yang retak (disintegrasi sosial).
- d) pembangunan sistem perlindungan sosial (*social protection*).
- e) pembangunan sosial adalah “pengembangan partisipasi” itu sendiri, bukan hanya sebagai alat, tetapi sebagai tujuan (budaya).
- f) pembangunan sosial adalah menyangkut penciptaan perubahan dan pengembangan proses sosial baik dari dimensi structural maupun cultural (nilai-nilai, norma, symbol-simbol) agar tercipta pola hubungan sosial dan pola interaksi dan pola perilaku yang mendorong terciptanya keteraturan sosial yang dikehendaki.
- g) pengembangan *civil society* (*LSM, Community Based Organization*).
- h) pengembangan *local capacity*, memfasiliasi kemitraan dengan pemerintah.
- i) pembangunan sosial juga menghilangkan social distress (seperti *violent conflict* dsb)

Dalam perspektif Pembangunan Sosial, partisipasi masyarakat bukan sekedar *alat* atau *cara*, tetapi tujuan, karena dalam keikutsertaan yang aktif dan kreatif dalam Pembangunan, hakikat manusia sebagai mahluk yang memiliki aspirasi, harga diri dan kebebasan (*freedom*) diwujudkan dan sekaligus ditingkatkan mutunya. Dengan kata lain penekanan Pembangunan Sosial adalah pemerataan sarana dan hak-hak manusia yang paling dasar (inklusi sosial). ”Pemisahan” konsep Pembangunan Sosial dari konsep pembangunan ekonomi tentu saja bukan dimaksudkan untuk mempertentangkan keduanya atau memisahkan pelaksanaannya atau bahkan melihat keduanya sebagai suatu pilihan yang *mutually exclusive*. Karena kehidupan ekonomi pada hakekatnya adalah kehidupan sosial, maka Pembangunan Sosial adalah landasan dari Pembangunan Ekonomi.

Dengan kata lain ekonomi tidak boleh dibangun untuk sekedar tujuan menghasilkan pertumbuhan ekonomi, tetapi dibangun agar manusia yang hidup di dalam masyarakat itu dapat hidup dengan lebih sejahtera. Tetapi karena manusia itu hidup didalam masyarakat, maka pembangunan ekonomi yang dilaksanakan harus bertumpu pada nilai-nilai dasar yang disepakati oleh sebagian besar warga

masyarakat (*value-based development*) dan mampu menciptakan kemakmuran secara inklusif pada semua warga masyarakat. Semua elemen dasar masyarakat: struktur, kultur dan proses sosial menjamin semua warganya untuk memperoleh hak-hak paling dasar bukan hanya sebagai manusia tetapi sebagai warga masyarakat.

Semua variabel ini harus bisa masuk kedalam perhitungan input-output Pembangunan yang amat kuantitatif. Logika perencanaan yang saat ini sangat berpegang pada azas efisiensi harus bisa menerima logika “sosial-budaya” yang cenderung lebih berorientasi pada “efektivitas” (yakni menghasilkan kesejahteraan secara nyata bagi masyarakat), azas profesionalitas yang dinilai amat tinggi oleh para teknokrat harus bisa memberi tempat bagi azas partisipasi masyarakat dan seterusnya. Dengan kata lain “pertumbuhan ekonomi”, harus secara langsung melekat (bukan sekedar diseimbangkan) dengan peningkatan kualitas “kehidupan bermasyarakat” atau “kehidupan sosial budaya” (*good society*).

Pada saat ini memang sudah banyak penekanan diberikan pada unsur “manusia” dalam pembangunan seperti konsep *People Centred Development*), “*Social Development*” (UNDP), bahkan MDGs, tetapi penulis mengusulkan agar Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya berani secara lebih spesifik mengajukan suatu “proposisi” bahwa membangun manusia haruslah melalui pembangunan Masyarakatnya, Bellah (dalam Wirutomo) misalnya, mengatakan: “*It is difficult to be a good person in the absence of good society. The difficulty actually comes from failures of the larger institutions on which our common life depends*”.

Jadi membangun masyarakat secara sistemik dan holistik (societal) sangatlah mendasar, bukan sekedar membangun “sektor-sektor” atau hanya menjamin “sebagian” hak-hak individu tetapi secara keseluruhan membangun warganegara menjadi *civil society* yang tercerahkan. Konsep Pembangunan Sosial yang bersifat sistemik-sosietal yang dikaitkan langsung pada konsep dasar sosiologis dari suatu masyarakat yaitu: struktur sosial, kultur, dan proses sosial. Pembangunan Sosial adalah perbaikan manusia dalam dimensi "sosial"-nya. Pembangunan Ekonomi yang hanya menguntungkan kelompok tertentu atau

bahkan menciptakan kepincangan dan kesenjangan di dalam sistem adalah bertentangan dengan Pembangunan Sosial karena memerosotkan *mutu hubungan sosial* dan *interaksi sosial*.

Pemisahan konsep Pembangunan Sosial dari konsep Pembangunan Ekonomi tentu saja bukan dimaksudkan untuk mempertentangkan keduanya atau memisahkan pelaksanaannya atau bahkan melihat keduanya sebagai suatu pilihan yang saling menghambat. Kehidupan ekonomi pada hakekatnya adalah kehidupan sosial-budaya, maka Pembangunan Sosial haruslah merupakan landasan dari Pembangunan Ekonomi. Pembangunan Sosial tidak bisa direduksi sebagai sektor, sebab semua bidang kehidupan manusia (termasuk dalam bidang ekonomi seperti perdagangan, industri dsb.) berlandaskan pada “kehidupan sosial”. Pembangunan Sosial adalah pembangunan elemen societal yang paling mendasar (secara sosiologis) yaitu pembangunan Struktur, Kultur dan Proses Sosial.

Struktur sosial adalah pola hubungan (terutama hubungan kekuasaan) antara kelompok sosial yang bersifat memaksa (*coercive*), memerintah (*imperative*), menghambat atau memberi kendala (*constraining*) pada tindakan manusia (*actor*). Kekuatan struktur sosial bisa terlembaga (*institutionalized*) secara legal-formal (seperti Undang-undang, kebijakan Pemerintah dsb.), maupun yang tidak, misalnya kekuatan memaksa dari dunia usaha yang walaupun tidak memiliki kekuatan hukum resmi tetapi efektif mengatur kehidupan masyarakat luas (melalui iklan, fasilitas fisik yang diciptakan dsb).

Kultur adalah sistem nilai, norma, kepercayaan dan semua kebiasaan serta adat istiadat yang telah mendarah daging (*internalized*) pada individu atau masyarakat sehingga memiliki kekuatan membentuk pola perilaku dan sikap anggota masyarakat (dari dalam). Kebudayaan yang telah tertanam di suatu masyarakat tidak selalu merupakan cara hidup terbaik bagi kesejahteraan dan martabat masyarakat, karena banyak kekuatan yang selalu berusaha mempertahankan kebudayaan yang ada untuk melindungi kepentingannya dan menindas golongan lainnya melalui legitimasi budaya (*cultural hegemony*).

Proses sosial adalah segala dinamika interaksi antar anggota masyarakat yang belum terstruktur (*structured*) maupun mengkultur (*cultured*). Melalui proses sosial, individu maupun kelompok dapat mengekspresikan aspirasi secara relatif bebas, mendiskusikan, mewacanakan secara dinamis dan kreatif antar anggota masyarakat, sehingga arena ini dapat menjadi sumber perubahan yang dapat menegosiasikan struktur maupun kultur yang ada (*social order is a negotiated order*). Proses sosial merupakan elemen dasar kehidupan sosial yang sangat penting. Dalam aliran “Symbolic interactionism” diyakini bahwa realitas sosial adalah hasil bentukan interaksi antar individu dalam kehidupan sosial (*reality is socially constructed*).

Membangun proses sosial artinya membangun atau memberi ruang lebih luas bagi pengembangan kuantitas maupun kualitas interaksi sosial baik dengan kekuatan struktural maupun kultural. Di dalam kehidupan nyata, kultur, struktur, dan proses tidak berdiri secara terpisah, tetapi pada derajat tertentu saling berpotongan (saling menopang, mempengaruhi dan pada derajat tertentu menyedarkan (*embedded*) sehingga membentuk suatu sistem yang kompleks.

Perpotongan antar elemen dasar

Komponen Struktur, Kultur, dan Proses Sosial dalam kehidupan sosial yang nyata tidaklah berdiri sendiri secara terpisah, tetapi pada derajat tertentu saling berpotongan satu sama lain (*cross-cutting*). Perpotongan tersebut dapat kita gambarkan sebagai berikut:

- a. Pertemuan antara komponen Struktur dan Kultur menghasilkan gejala:
 - *Structured culture* (SC): di mana salah satu unsur budaya yang telah terinternalisasi di masyarakat “diangkat” menjadi suatu aturan resmi pemerintah (kultur yang distrukturkan).
 - *Cultured structure* (CS): adalah gejala di mana peraturan resmi yang bisa diterima dan dipatuhi oleh masyarakat sehingga terinternalisasi menjadi elemen budaya (struktur yang membudaya),
- b. Pertemuan antara komponen Struktur dan Proses menghasilkan gejala:

- *Structured process* (SP): yaitu kejadian di mana pola interaksi yang berkembang secara informal sehari-hari di masyarakat dianggap baik oleh Pemerintah sehingga diresmikan menjadi Undang-undang atau komponen regulasi (proses yang disrukturkan).
- *Processed structure* (PS): adalah struktur (regulasi) yang diproses kembali atau dinegosiasikan kembali oleh masyarakat melalui berbagai cara, bisa diperdebatkan di warung kopi sampai di media atau diprotes melalui Demonstrasi dan sebagainya. PS bisa bersifat mendukung pemerintah (menyetujui peraturan) atau menentang. *Processed structure* bisa juga berupa gejala dimana peraturan yang telah diresmikan di dalam pelaksanaannya “ditawar” oleh kekuatan-kekuatan di masyarakat melalui “lobby”, “suap”, “kolusi” dengan penegak hukum. Ini yang banyak terjadi di Indonesia (hukum bisa “diatur” atau “diproses kembali” oleh masyarakat)

c. Pertemuan antara komponen Kultur dan Proses menghasilkan gejala:

- *Cultured process* (CP): keadaan dimana pola interaksi yang berkembang sehari-hari di masyarakat mulai terinternalisasi dan menjadi tradisi atau bagian dari budaya masyarakat (proses yang membudaya).
- *Processed culture* (PC): proses interaksi di dalam masyarakat untuk menegosiasikan kembali atau mewacanakan kembali unsur budaya yang ada, baik secara non formal (debat kusir di warung kopi) sampai diskusi di media massa (Budaya yang diproses kembali).

Kekuatan dari “Model Analisis Struktur-Kultur-Proses Sosial” ini terletak pada interaksi atau persilangan (*cross-cutting*) antar elemen ini. Bila kita perhatikan, sebenarnya ada ruang perpotongan antara ketiga elemen dasar tersebut (terletak ditengah). Ini adalah kondisi di mana Struktur-Kultur dan Proses berhimpitan. Sampai saat ini penulis belum bisa memberikan nama pada gejala ini. Keadaan ini juga sangat “ideal” sehingga sulit ditemui di dunia empiris.

Tabel 2.8. Pola Hubungan Antar Unsur Struktur, Kultur, dan Proses Sosial

Komponen	Struktur (S)	Kultur (K)	Proses (P)
Struktur (S)	S	S + K	S + P
Kultur (K)	K + S	K	K + P
Proses (P)	P + S	P + K	P

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan pembuktian empiris mengenai pembangunan sosial budaya dengan meminjam perspektif Paulus Wirutomo. Pembangunan Sosial Budaya (struktur, kultur, dan proses sosial) yang dikembangkan oleh Wirutomo di gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis FKA ESQ-165 menuju Indonesia Emas tahun 2020.

Tabel 2.9. Perbandingan Antar Konsep Pembangunan Sosial

Aspek	Pandangan Ahli			
	Amartya Sen	Mahbub Ul-Haq	Selo Soemardjan	Paulus Wirutomo
Definisi	Pembangunan sebagai <i>"the expansion of the 'capabilities' of people to lead the kind of lives they value -and have reason to value"</i> . Pembangunan sosial tidak hanya mengukur peningkatan <i>income</i> , tetapi perluasan kapabilitas tergantung kepada penghilangan	Pembangunan harus mengedepankan elemen sosial, memperbanyak pilihan kepada manusia, menciptakan lingkungan yang dapat memungkinkan orang- orang menikmati hidup yang panjang, sehat dan kreatif.	Pembangunan harus dibangun dari susunan idealitas ideal manusia, keluarga dan masyarakat. Manusia dan masyarakat dipandang oleh Soemardjan sebagai aktor utama yang menggerakkan roda pembangunan di Indonesia.	menyangkut perbaikan bagi orang banyak, bukan perorangan atau sekelompok kecil orang bersifat sistemik- sosial yang dikaitkan langsung pada konsep dasar sosiologis dari suatu masyarakat yaitu: struktur sosial, kultur, dan proses

	atas penindasan			sosial.
Kata kunci	Konsep kapabilitas mencakup: kecukupan, harga diri, dan kebebasan dari sikap menghamba	Harus adanya kebijakan atau struktural dalam pembangunan sosial.	Individu. Keluarga, dan masyarakat sebagai unit yang harus diubah. Di antara ketiganya, keluarga adalah unit yang paling penting	Elemen struktur, kultur, dan proses social
Level analisis	Makro	Makro	Mikro – Makro	Mikro – makro
Pendekatan	Sosial ekonomi	Sosial ekonomi	Sosiologi	Sosiologi

2.3.4. Konstruksi dan Rekonstruksi Masyarakat Ideal⁴⁴

Proses konstruksi dan rekonstruksi ini bermakna perubahan sosial dalam sebuah masyarakat besar Indonesia. Dalam hal ini, komunitas Rei Ki Tummo berperan sebagai salah satu agen perubahan (*agen of change*). Studi mengenai komunitas, baik dalam kehidupan komunal maupun tidak, sering menggambarkan proses terbentuknya kohesi sosial diantara anggota-anggotanya. (Borgatta dan Borgatta (1800-1801) dalam Erna Karim) melihat kohesi sosial sebagai kekuatan bersifat magnetik serta mempunyai daya gravitasi yang dapat mengikat sesama anggota suatu komunitas, dan dianggap sebagai properti atau karakteristik utama komunitas bersangkutan.

Erna Karim memusatkan perhatian pada proses konstruksi dan rekonstruksi masyarakat ideal melalui titik masuk (*entry point*) dimensi kesehatan. Ada pola kohesi sosial yang dibangun oleh para aktor sosial (alumni Rei Ki Tummo) berdasarkan kumpulan nilai dan sub-kultur tertentu. Proses konstruksi dan rekonstruksi ini dilihat, baik sebagai individu, sebagai kelompok sosial, dan sebagai sebuah komunitas dalam masyarakat. Erna Karim melihat bagaimana proses dinamika konstruksi dan rekonstruksi berlangsung secara bersamaan terus menerus (berlangsung secara dialektika). Konstruksi dan rekonstruksi masyarakat

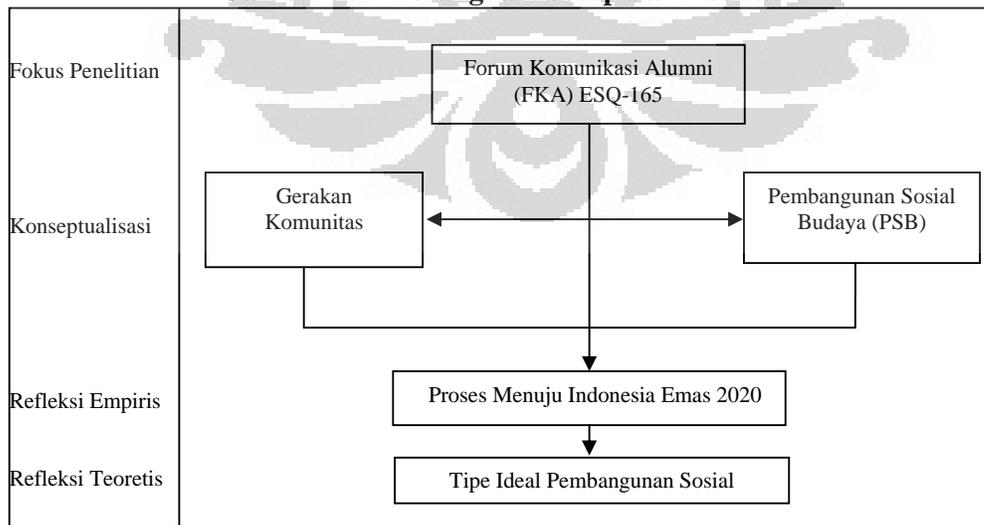
⁴⁴ Erna Karim, *Konstruksi dan Rekonstruksi Masyarakat Ideal: Studi Mengenai Komunitas Spiritual Rei Ki Tummo di Indonesia*, Disertasi Tidak Diterbitkan, Jakarta: Sosiologi, FISIP, UI, 2008.

ideal dan komunitas spiritual Rei Ki Tummo ini dilakukan melalui proses penyembuhan spiritual.

Erna Karim menjadikan komunitas sebagai *subject matter* (unit analisa), mempelajari gerak dinamika komunitas ketika melakukan suatu perubahan sosial. Steve dan Gerson (1977: 79) dan Keller (2003: 3-11) dalam Erna Karim mengungkapkan pentingnya studi komunitas dalam sosiologi. Menurut mereka, adanya perasaan-perasaan memiliki, mendapat dukungan sosial, keterikatan emosional, kepercayaan (*trust*) dan keintiman dalam suatu jejaring relasi komunal, merupakan kebutuhan manusia yang sangat mendasar yang dapat mempengaruhi, “the well-being of the individual”. Pernyataan mereka ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan individual dipengaruhi oleh kohesi sosial yang ada di dalam komunitas tempat individu berada. Etzioni dalam Erna Karim menyatakan komunitas adalah kendaraan yang efektif di gunakan untuk melakukan perubahan sosial, karena komunitas mempunyai dua kekuatan yang berpengaruh terhadap anggota-anggotanya, yakni kekuatan *centripetal* dan kekuatan *centrifugal*. Kekuatan *centripetal* lebih kepada mendorong anggota komunitas untuk melakukan sesuatu berdasarkan atas nama komunitasnya, sedangkan *centrifugal* mendorong anggota komunitasnya untuk melakukan sesuatu atas dasar kepentingan masing-masing individu.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, maka tersusun kerangka konseptual disertasi di bawah ini.

Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Disertasi



BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dibantu oleh data kuantitatif – *mixed method*. Sesuai dengan konsepnya, pendekatan kualitatif lebih mengedepankan perspektif emik. Pendekatan kualitatif memfokuskan pada perwujudan satuan-satuan gejala atau pola-pola yang ada dalam subyek yang diteliti, dan peneliti akan terlibat dalam melakukan investasi data serta mengembangkan penafsiran-penafsiran terhadap informasi atau data yang ditemukan.¹ Pemilihan ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mendalam tentang pengalaman yang ”dirasakan” oleh para aktor ketika mengikuti training ESQ-165, sehingga menjadi bagian dari FKA ESQ-165.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah studi kasus². Metode studi kasus dipilih untuk mengungkap, mempelajari, menerangkan, bahkan menginterpretasikan gerakan komunitas ESQ-165. Mendeskripsikan hal-hal yang telah dilakukan oleh FKA ESQ-165 dalam menyikapi perubahan situasi kehidupan pada masyarakat dengan berbagai “Aksi Sosial” seperti program peduli pendidikan, peduli dhuafa, dan berbagai program peduli lainnya yang akan ditemukan ketika peneliti melakukan penelitian.

Pertama-tama yang dilakukan adalah merumuskan konsep-konsep yang dipergunakan dalam studi ini, yaitu konsep komunitas, konsep gerakan komunitas, dan konsep pembangunan sosial. Konsep komunitas diambil dari Barry Wellman, Jim Ife, Koentjaraningrat, Christensson dan Robinson, Erna Karim, dan Etzioni. Dari konsep-konsep mereka kemudian diselaraskan definisi komunitas dalam konteks FKA-165. Dari hasil konseptualisasi mengenai komunitas dan wawancara mendalam dengan Bunda Lea (Ketua Lembaga Kemanusiaan FKA ESQ-165)

¹ John W. Creswell, “Research Design, Qualitative & Quantitative Approaches, Sage Publication, 1994., p. 138; Lihat juga, Lawrence Newman, *Qualitative Researchs Throught Case Studies*, (London: Sage Publications, 2001), pp. 9-10.

² Yin, *Metode Studi Kasus*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), h. 20.

nampak sejalan bahwa FKA ESQ-165 adalah sebuah komunitas responsif yang bergerak dan menuju visi Indonesia Emas 2020.

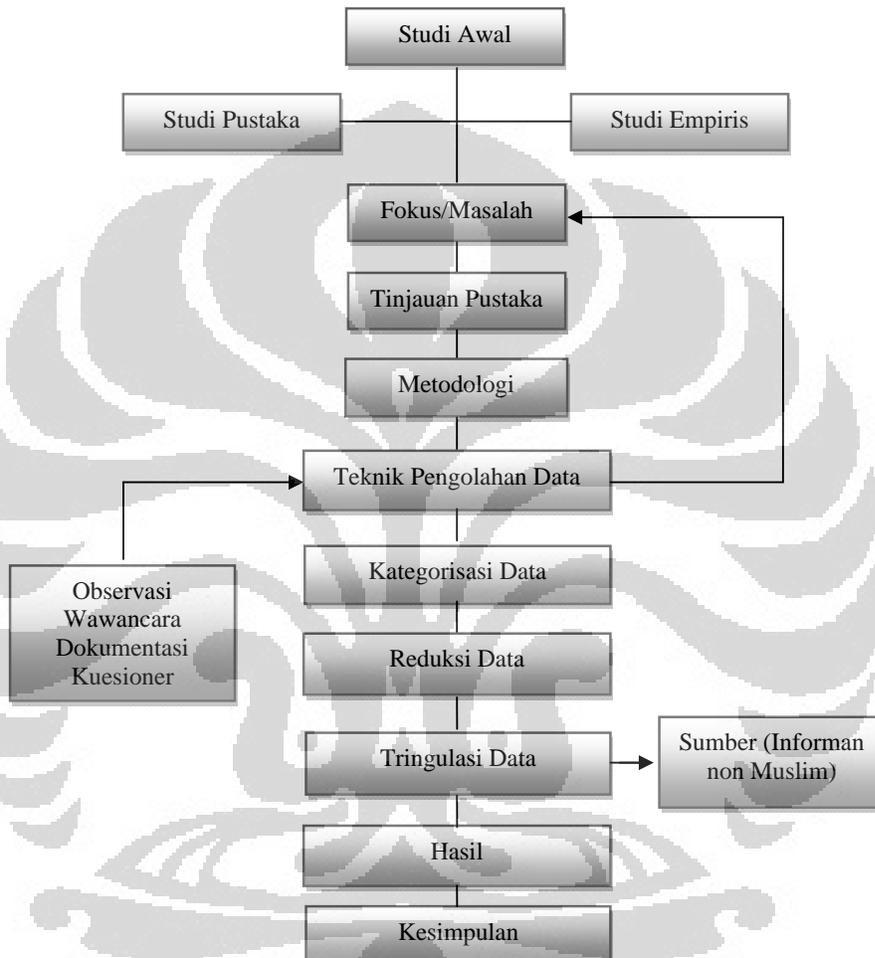
Kemudian data-data empiris hasil studi kepustakaan, wawancara, dan pengamatan yang didapat disortir dan dikategorisasi. Setelah itu, data diorganisasikan berdasarkan konsep-konsep komunitas, gerakan komunitas, dan pembangunan sosial budaya yang telah dirumuskan sebelumnya. Barulah kemudian menginterpretasikan data-data yang sudah diorganisasikan meliputi: deskripsi tentang situasi social, pola perilaku, dan gerakan komunitas yang terjadi pada komunitas FKA ESQ-165. Kemudian deskripsi ini dianalisis dengan menggunakan kerangka pemikiran yang secara khusus menggunakan analisis perspektif pembangunan sosial budaya dengan elemen struktur, kultur, dan proses sosial.

Selain itu, studi ini juga akan mempergunakan metode wawancara mendalam dengan para aktor-aktor FKA ESQ-165 dan alumni dari pelatihan ESQ-165 untuk memperkaya analisa studi komunitas dan gerakan sosial. Logika-logika ini, merupakan bagian yang tak terpisahkan dari desain fenomenologis. Pendekatan fenomenologi merupakan tradisi penelitian kualitatif yang berakar pada filosofi, psikologi, dan berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi). Pendekatan fenomenologi hampir serupa dengan pendekatan *hermeneutics* yang menggunakan pengalaman hidup sebagai alat untuk memahami secara lebih baik tentang sosial budaya, politik atau konteks sejarah, di mana pengalaman itu terjadi.

Penelitian ini akan berdiskusi tentang suatu objek kajian dengan memahami inti pengalaman dari suatu fenomena. Peneliti akan mengkaji secara mendalam isu sentral dari struktur utama suatu objek kajian dan selalu bertanya "apa pengalaman utama yang akan dijelaskan informan tentang subjek kajian penelitian". Peneliti memulai kajiannya dengan ide filosofikal yang menggambarkan tema utama. Translasi dilakukan dengan memasuki wawasan persepsi informan, melihat bagaimana mereka melalui suatu pengalaman, kehidupan dan memperlihatkan fenomena serta mencari makna dari pengalaman informan.

Berdasarkan logika pendekatan fenomenologi ini, penelitian ini membangun langkah-langkah penelitian sebagaimana tergambar melalui visualisasi di bawah ini:

Gambar 3.1. Desain Penelitian Pendekatan Fenomenologis



Sumber: Desain Peneliti

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini terbatas hanya pada komunitas FKA ESQ-165 di Jakarta, Bekasi dan FKA-ESQ-165 di Tingkat Perusahaan.³ Penelitian ini dilaksanakan selama 16 bulan, dari bulan Mei 2013 sampai dengan bulan September 2014,

³ Alasan pemilihan Jakarta, karena merupakan FKA ESQ-165 di Tingkat Pusat. Bekasi dipilih dengan alasan kepengurusannya aktif dalam membangun gerakan. Sementara itu, FKA ESQ-165 di Tingkat Perusahaan dipilih, karena ESQ-165 sedang menuju *corporate culture, long term*, dan paling banyak pekerjanya yang ditrainingkan.

walaupun selama lebih kurang 5 tahun ini peneliti telah melakukan pengamatan (observasi) terhadap ESQ-165 dan komunitasnya. Pengaturan jadwal pertemuan dan wawancara dengan Ary Ginanjar (Ketua Umum FKA ESQ-165) harus beberapa kali dijadwalkan ulang terkait dengan kesibukan Ary Ginanjar. Begitu pula dengan para direktur perusahaan yang penulis wawancara.

3.3. Teknik Penentuan Informan

Informan ditentukan secara *purposive sampling*. Peneliti menentukan siapa yang menjadi informan kunci dan informan tambahan. Kriteria dasar pemilihan informan adalah mereka yang menjadi bagian paling signifikan dan mengetahui masalah yang diteliti. Kepada informan kunci dilakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) untuk menggali lebih lanjut gerakan sosial pada komunitas FKA ESQ-165. Banyaknya jumlah informan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Informan Penelitian

No.	Kategori	Jumlah	Keterangan
1.	Ketua Umum FKA ESQ-15	1 orang	Ary Ginanjar
2.	DPP FKA-ESQ-165	5 orang	Wakil Ketua FKA, Sekjen, Wkl. Sekjen, Humas dan Media, dan LK
3.	FKA Jakarta dan Bekasi	5 orang	Bunda Lea, dkk
4.	Pengurus FKA Institusi dan Perusahaan	4 orang	Al-Jannah Faoundation, PT. Bukit Asam, PT. JNE, dan PT. Propernas
5.	Alumni FKA yang melakukan Re-Charge	20 orang	Representatif
6.	Pengurus yang diukur Sense of Community-nya	18 orang	Representatif
7.	Alumni dari kalangan peserta yang non muslim	3 orang	Romo Ciput, Bunda Christin, dan Bapak F
Jumlah		56 Orang	

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat teknik pengumpulan data, yaitu:

- 1) *Observation*/Pengamatan

Teknik observasi akan menghasilkan gambaran konkret tentang gerakan komunitas yang dilakukan oleh FKA ESQ-165. Melalui pengamatan ini, peneliti dapat mengetahui aktivitas anggota FKA ESQ-165 dalam melakukan berbagai kegiatan “peduli” di tengah kehidupan masyarakat. Selain itu, observasi juga menyoroti tentang kegiatan-kegiatan FKA ESQ-165 secara umum, baik dalam konteks pengembangan sarana prasarana, kegiatan peduli kemanusiaan dan sosial, kegiatan keagamaan, dan kegiatan lainnya yang mendukung gerakan komunitas FKA ESQ-165.

2) Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam didasarkan atas daftar pertanyaan yang telah dibuat (*in-depth interview guide*), diperdalam, dan dikembangkan di lapangan. Informan yang dipilih dilakukan secara *purposive* yaitu meliputi tokoh-tokoh kunci dari ESQ-165 baik itu pendiri, trainer, alumni training, pengurus FKA ESQ-165 di daerah Jabodetabek. Informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, sehingga informasi yang didapatkan benar-benar kaya, akurat dan mendalam. Teknik tanya jawab berlangsung melalui kontak secara langsung, baik secara lisan maupun tatap muka dengan informan. Juga dengan cara “snow ball” sampling, dimana peneliti meminta kepada key informan untuk menunjukkan kepada siapa lagi peneliti bisa mendapatkan informasi.

Dalam penelitian kualitatif digunakan pedoman wawancara mendalam yang berarti pertanyaan telah disiapkan sebelumnya, tetapi daftar pertanyaannya tidak mengikuti jalannya wawancara. Daftar wawancara digunakan agar arah wawancara tetap terkendali dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan penelitian.

Pengumpulan data melalui wawancara mengharuskan peneliti bergerak dari informan kunci ke informan pendukung dan terus bergulir sedemikian rupa hingga tercapai titik *redundancy* atau titik jenuh (Moleong, 2002:166). Titik jenuh dicapai apabila penggunaan informan selanjutnya tidak menghasilkan tambahan informasi baru yang berarti atau terjadi pengulangan informasi.

3) Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengetahui bukti-bukti pencapaian secara kuantitatif melalui pengukuran 7 nilai budi utama dan pengukuran *sense of community*. Kuesioner pengukuran 7 nilai budi utama pada tahap pertama, Juni 2014 disebarikan kepada responden sebanyak 45 orang. Pada tahap kedua, Desember 2014 sebanyak 25 eksemplar. Untuk memudahkan dalam perbandingan pengukurannya, maka masing-masing diambil 25 orang responden untuk ditelaah dan didalami.

Sementara itu, pengukuran *sense of community* dilakukan untuk mengetahui rasa memiliki komunitas terhadap organisasi dan gerakannya. Responden pada pengukuran ini berjumlah 18 orang.

4) Studi Kepustakaan

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai berbagai hal yang terkait ESQ-165 dan FKA-ESQ-165. Bahan dokumen dan pustaka diperoleh dari arsip, hasil penelitian, buku-buku, berbagai penerbitan, jurnal ilmiah yang terkait dengan objek penelitian. Peneliti melakukan studi dokumentasi dan studi pustaka di Kantor Sekretariat ESQ-165, Perpustakaan UI, dan Perpustakaan UNJ.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif memahami makna, kedalaman, dan kritik terhadap gejala sosial yang ada. Pemaknaan, kedalaman, dan kritik yang dihadirkan dibantu oleh adanya data kuantitatif sederhana. Sementara itu, data kualitatif dihimpun melalui *dept interview* atau wawancara mendalam dan *life story* terhadap beberapa informan kunci dan narasumber di sejumlah lokasi penelitian. Analisis data kualitatif lebih dikenal sebagai analisis data model interaktif.

Menurut Miles dan Huberman⁴ dalam analisis model interaktif, terdapat tiga komponen, yaitu (1) reduksi data, (2) sajian data, dan (3) penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus. Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan data “kasar” yang muncul dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data. Dalam konteks penelitian ini, reduksi data dilakukan sebanyak tiga kali, yaitu: (1) setelah pembuatan draf 1; (2) setelah SHP; (3) setelah Ujian Tertutup/Pra Promosi.

2. Penyajian data (*data display*)

Diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data. Dalam penelitian ini penyajian data ditampilkan dalam bentuk narasi deskriptif analitis melalui pencatatan terstruktur, visualisasi, dan penggambaran utuh mengenai komunitas FKA ESQ-165 dan gerakan yang dilakukannya menuju Indonesia Emas 2020.

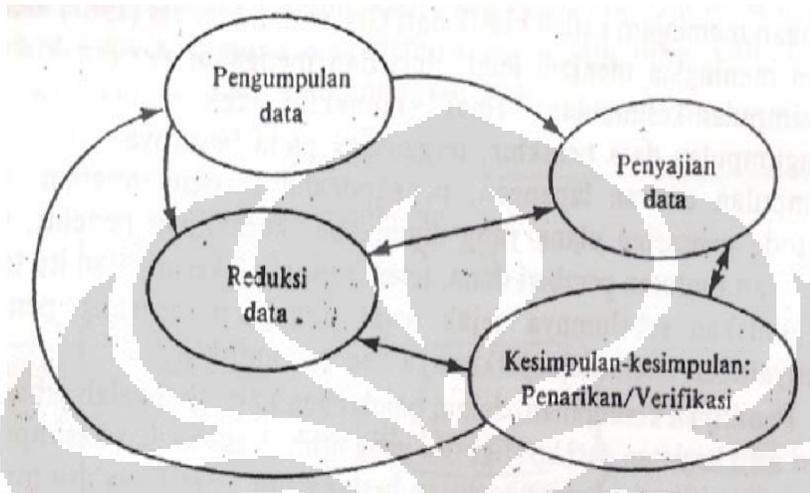
3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Kesimpulan yang diambil akan ditangani secara longgar dan tetap terbuka sehingga kesimpulan yang semula belum jelas, kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan maksud-maksud menguji kebenaran, kekokohan, dan kecocokannya yang merupakan validitasnya.

⁴ Matthew Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. (Jakarta: UI Press, 1992), h. 16.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari siklus pengumpulan data – kesimpulan. Proses ini dinamakan analisis model interaktif.

Gambar 3.2. Skema Model Analisis Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman, 1992:20

Menurut Diagram hubungan antar komponen model interaktif, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus-menerus. Masalah reduksi data penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.

Dalam konteks penelitian ini, hasilnya menjelaskan bahwa FKA ESQ-165 merupakan sebuah komunitas yang secara sosiologis melakukan upaya perubahan sosial budaya dalam rangka menciptakan masyarakat Indonesia Emas 2020. Indonesia Emas 2020 adalah Indonesia yang berbudi pekerti luar, kuat, egaliter, dan inklusif.

3.6. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas hanya pada komunitas Forum Komunikasi alumni (FKA) ESQ-165 yaitu para alumni yang sudah mengikuti training dan ikut masuk menjadi anggota FKA ESQ-165. Peneliti menjadikan studi ini untuk melihat

bagaimana gerakan komunitas dengan segala atribut, nilai, program, dan aktivitasnya mampu menjadi motor penggerak perubahan sosial budaya menuju Indonesia Emas 2020. Penelitian ini juga terbatas hanya pada FKA ESQ-165 Jakarta, Bekasi dan FKA ESQ-165 Tingkat Perusahaan.

3.7. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa instrumen yang digunakan sesuai teknik pengumpulan data yang digunakan. Sebagai penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara karena dengan wawancara diperoleh informasi yang lebih mendalam. Untuk itu, diperlukan pedoman wawancara sebagai instrumen utamanya. Pedoman wawancara yang dibuat bersifat terbuka atau tidak terstruktur, sesuai dengan tujuannya untuk menggali informasi secara mendalam tentang gerakan komunitas ESQ-165.

Sebagai penunjang bukti-bukti pencapaian secara kuantitatif yaitu pengukuran 7 nilai budi utama dan pengukuran *sense of community*, digunakan kuesioner sederhana. Pengukuran 7 nilai budi utama berupaya melihat perubahan mindset dan perilaku sebelum dan setelah *re-charge*. Sementara itu, pengukuran *sense of community* diarahkan untuk melihat perasaan komunitas dan sisi-sisi internalnya dalam menjalani gerakan sosial dalam upaya mengubah tatanan masyarakat menuju Indonesia Emas 2020.

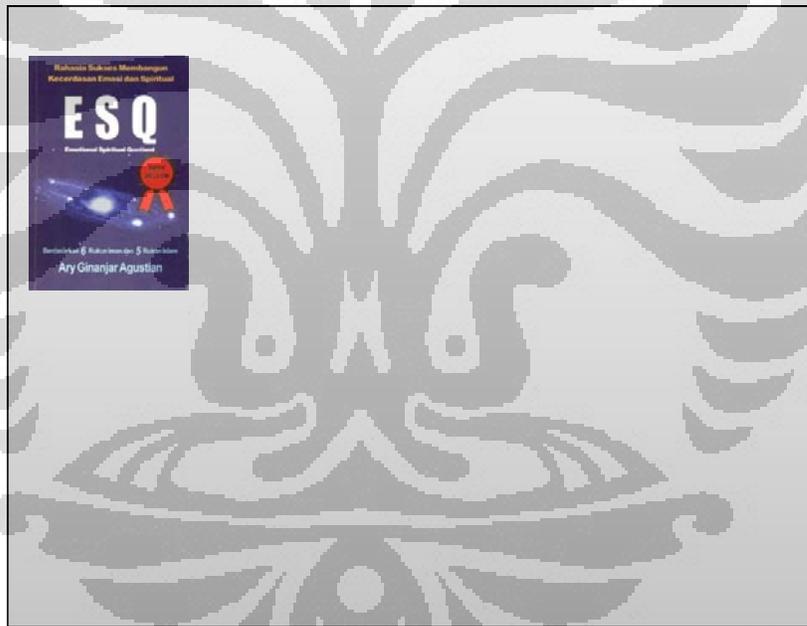
BAB 4

ESQ-165 SEBAGAI GERAKAN KOMUNITAS

4.1. Latar Sosiologis Kemunculan ESQ-165

ESQ-165 didirikan oleh Ary Ginanjar Agustian pada 16 Mei 2000. Pada awalnya, ESQ-165 merupakan “gerakan pengetahuan” melalui sebuah buku yang ditulis oleh Ary Ginanjar, kemudian bertransformasi menjadi gerakan keagamaan pasca reformasi. Di sini, reformasi menjadi momentum kesejarahan yang tidak dapat dilepaskan dari kehadiran ESQ-165.

Box 4.1. Buku ESQ: Cikal Bakal Gerakan



Selain itu, perkembangan kehidupan pasca reformasi yang kian kompleks, juga menjadi setting kesejarahan yang menguatkan gerakan ini. Berbagai problematika yang terjadi di tengah kehidupan masyarakat, seperti korupsi yang terjadi di berbagai instansi pemerintah, tawuran, narkoba, pelecehan seksual bahkan bunuh diri dan berbagai tindakan kriminalitas

lainnyamenggambarfenomena “kegelisahan”, dimana masyarakat cenderung kehilangan pegangan hidup dan mengalami krisis multi dimensi.

Bermula dari sinilah, tidak sedikit jumlah masyarakat yang merasa tidak memiliki pijakan, pedoman dan juklak kehidupan (*pattern for behavior*). Sebab banyak norma yang kokoh pada eranya telah cenderung “ hancur dirobohkan” oleh berbagai keadaan “krisis” yang terjadi di tengah masyarakat. Kondisi ini,membutuhkan jalan keluar alternatif, salah satunya melalui melalui penguatan dan pembinaan spiritualitas yang “membumi” dan kontekstual. Momentum berdirinyaESQ-165 merupakan konsekuensi logis dari problematika kehidupan di era reformasi ini.

ESQ-165lahir dalam rangka mengisi peran “membangun sebuah karakter” yang terintegritas, keteladanan hidup sebagai instrumentasi perubahan etik dan moral manusia.

Box 4.2. Visi, Misi, dan Nilai ESQ 165

<p>Visi Terwujudnya peradaban emas dan kehidupan yang penuh arti bagi berjuta manusia di dunia.</p>
<p>Misi Melakukan percepatan transformasi karakter dan budaya bangsa melalui ESQ Way 165.</p>
<p>Nilai Jujur, Tanggung jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli</p>

Visi dan misi ESQ-165 di atas, menjadi pendorong untuk melakukan gerakan perubahan di masyarakat. Melalui training ESQ-I65, potensi manusia digabungkan dan dibangkitkan, sehingga kecenderungan terbentuk karakter yang tangguh, peningkatan produktivitas sekaligus melahirkan kehidupan yang bahagia dan penuh makna. Idealitas ini dikonstruksi melalui simbol 165 (1 ihsan, 6 rukun iman, dan 5 rukun Islam).

Sementara itu, Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Adil, Peduli dan Kerjasama menjadi nilai dan norma gerakan ESQ-165. Tujuh Nilai Budi Utama

tersebut, menurut Ary Ginanjar dapat mengantarkan kepada “kemuliaan budi”, sehingga tercipta manusia Indonesia yang “berhati emas “. Dari hasil wawancara dengan Ary Ginanjar:

Kemuliaan budi, karakter manusia Indonesia emas itu dia harus punya 3 kecerdasan, pertama dia punya kecerdasan intelektual, kedua dia punya kecerdasan emosional, ketiga dia punya kecerdasan spiritual. Dengan intelektual dia cerdas, dengan emosional dia mandiri, dan dengan spiritual dia bernurani. Nah kemudian karakternya itu kita definisikan 7: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, peduli. Tapi yang paling utama jujur dan tanggung jawab, itu yang kita kejar dulu.¹

4.2. Makna Kehadiran ESQ-165 Sebagai Gerakan Komunitas

Visi, Misi, dan Nilai yang disemaikan oleh ESQ-165 sebagai sebuah organisasi gerakan, tak lepas dari ideologi yang diusungnya, yaitu “ideologi gerakan keagamaan transformatif”. Strategi yang digunakan pun berpijak pada pendekatan populis, yang dikenal dengan istilah kebersamaan, kesadaran, pemberdayaan, dan advokasi. Paradigma populis, setidaknya telah mengantarkan ESQ-165 masuk pada wacana gerakan komunitas. Paradigma gerakan populis, menghilangkan sekat-sekat primordialisme. Modus gerakan ESQ-165 adalah humanisme kehidupan untuk seluruh alam semesta. Berikut ini pandangan Romo Mikail Agung Rizki Putra yang menyatakan bahwa prinsip yang dibangun oleh ESQ-165 adalah prinsip universalitas.

Secara keseluruhan saya bisa mengatakan bahwa apa yang ditekankan di dalam ESQ itu, itu memang merupakan nilai-nilai universal yang saya yakin itu tidak hanya menjadi dominasi dari turunan Islam, tetapi ini juga merupakan nilai-nilai umum yang ditanamkan Tuhan dalam diri manusia. Jadi saya senang sekali karena ini berarti menambah pengetahuan dalam diri saya, bagaimana 7 nilai yang sebetulnya nilai universal itu dimengerti, dipahami, dan dijalani oleh ESQ itu. Ternyata memang saya merasa mendapatkan banyak sekali pengetahuan dan juga kegunaannya, karena toh 7 nilai ini juga sangat penting sekali bagi kami kaum akademisi dalam ikut membangun karakter manusia, terutama anak didik. Saya lihat yang kedua, 7 nilai ini sekarang ini juga merupakan hal yang sangat penting terutama apa yang saya sebut dengan *living values education*, bagaimana pendidikan nilai-nilai hidup itu ditanamkan, dan itu tidak harus secara formal, tetapi terutama ada pendidikan non formal yang mengajak orang itu menyadari tentang nilai-nilai itu, jadi *living values education*.²

¹Wawancara dengan Ary Ginanjar, Ketua ESQ-165 dan FKA ESQ-165, 29 Maret 2014.

²Wawancara dengan Religius, Biarawan Gereja Katolik & Imam dari Ordo Carmel, Rektor Universitas Katolik Unika Widyakarya, 02 Nopember 2014.

Kalau saya menangkap 7 Nilai Budi Utama itu sebenarnya universal. Agama apapun sama mengajarkan itu. Dari training ini saya semakin jelas dan mampu memperteguh nilai-nilai universal yang diajarin di dalam keyakinan saya juga.³

Sementara lokus dan nafas gerakan, bertumpu pada spiritualitas multikultur, di mana keragaman merupakan kenyataan yang tidak bisa dielakkan dari sebuah realitas. Pembuktiannya adalah 7 nilai budi utama manusia.

Tujuh Nilai Budi Utama Manusia, merupakan simbol sekaligus ruh ESQ-165 yang melegitimasi dan merepresentasikan jatidiri manusia masa depan yang diidealkan. Manusia yang baik moralnya, dilandasi spirit iman universal, dan kesadaran sosial yang bertumpu pada 7 nilai budi utama. Di sini hakikat kehidupan merupakan basis kesadaranyang sejati sebagai sebuah fondasi yang mengantarkan "citra manusia" pada fungsinya sebagai *sense of crisis* dalam memahami dinamika dan problematika yang terjadi di masyarakat. Singkatnya, makna kehadiran ESQ-165, tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga makna keaslian Indonesia (*indigenous*) yang mengedepankan moderatisme, relativisme, dan kesalehan sosial yang multikultur.

Kesalehan sosial yang multikultur bersikap "rileks" di hadapan segala kemutlakan dunia. Ia tidak menjadi pasrah dan menyerah, melainkan berjuang tanpa sikap ngotot. Saleh multikultur bukanlah fatalisme, yakni paham yang menyatakan, bahwa kita harus menyerah dan pasrah pada takdir, melainkan sebaliknya, yakni tetap berjuang untuk sebuah nilai, namun dengan sikap terbuka.

Dalam arti ini, orang-orang saleh multikultur berhasil melampaui kesempitan berpikir orang-orang saleh tradisional-religius sebelumnya. Mereka mencari dan menemukan tujuan yang lebih tinggi, yang berhasil melampaui tata nilai eksklusif agama-agama kuno. Mereka bukanlah orang-orang dengan pemikiran yang dangkal, melainkan sebaliknya, mereka menjalankan hidup yang bermakna, dengan tujuan yang jelas dan layak untuk diperjuangkan, serta sehat jiwanya.

³Wawancara dengan Kristin, Penganut Protestan yang mengikuti Training ESQ-16, 30 Oktober 2014.

Orang-orang saleh multikultur bersikap rileks dan moderat. Orang-orang Indonesia harus mulai melampaui niat kesalehan tradisionalnya, dan memeluk kesalehan ini, karena ini adalah keutamaan yang membuat kita di Indonesia, sebagai masyarakat multikultur, bisa hidup bersama dalam perdamaian. Hanya dengan begitu, kita bisa sedikit menjamin, bahwa hal-hal negatif, tidak terjadi lagi di masa depan.

Kerangka kesalehan multikultur ini dibangun melalui fondasi dakwah ESQ-165 dengan bertumpu kepada: (1) dakwah kultural; (2) dakwah inovatif melalui teknologi canggih; dan (3) penyederhanaan isi pesan dakwah.

a. Dakwah Kultural

Muatan dakwah dalam training ESQ-165 mengedepankan konsepsi pembangunan manusia dengan akhlak Islamiyah. Nilai-nilai religiusitas dikemas lebih simpatik dan lebih substantif. Dakwah kultural yang dilakukan oleh ESQ-165 pada umumnya melalui media tulisan. Tulisan-tulisan ini mentransformasikan perubahan-perubahan nilai, etika, dan akhlak kepada masyarakat. Tema-tema yang biasa disajikan dalam tulisannya antara lain: (1) kepemimpinan dan tokoh; (2) keluarga dan komunitas; (3) kegiatan-kegiatan sosial sebagai wujud dari keshalehan sosial; (4) renungan hidup; dan (5) khasanah kebangsaan dan kebudayaannya.

b. Dakwah Inovatif melalui Teknologi Canggih

Training ESQ-165 disajikan dengan menggabungkan antara pesan agama, seni (*art*) dan teknologi canggih. Seni musik dalam kegiatan training ESQ-165 merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting. Musik membantu untuk menggugah emosi sebagai pembentuk budi pekerti dan karakter peserta. Musik-musik yang diputar dalam training ESQ-165 sebagian besar merupakan jenis musik *New Age*, seperti Sozo, Silkroad, Silkroad 2, Koi, dan Silver Cloud dari Kitaro.

Musik-musik tersebut disupport melalui alat bantu teknologi canggih seperti sound system, microfon, subwofe, dan lainnya.

Tabel 4.1. Instrumen Teknologi dalam Training ESQ-165

No.	Instrumen Teknologi	Penjelasan
1	Sound System	Soud system yang digunakan merupakan sound system yang super canggih dan dapat menggentarkan ruang pelatihan
2	Microphone	Ada 3 buah <i>microphone</i> yang dipakai, yaitu 1 untuk <i>trainer</i> dan 2 yang lain untuk para peserta yang digunakan pada saat sesi-sesi tertentu, misalnya saja pada sesi tanya jawab berlangsung.
3	Subwoofer	Subwoofer yang digunakan berukuran 15 inci sebanyak 2 buah. Subwoofer sini diletakkan di bagian depan, tepatnya di sebelah kedua sisi dari layar atau screen.
4	Fullrange	<i>Fullrange</i> ukuran 15 inci sebanyak 2 buah, serta 2 buah tweeter ukuran 15 inci yang terletak di bagian belakang peserta.
5	Equalizer	Equalizer berguna untuk mengatur semua kualitas suara peralatan sound system dalam training sesuai yang diinginkan, dalam trainingESQ menggunakan equalizer 1 buah yang terletak di bagian belakang peserta.
6	Crossover	<i>Crossover</i> digunakan untuk membagi frekuensi dalam <i>sound reinforcement</i> . 1). <i>High pass filter</i> , bagian ini berfungsi menyaring frekuensi suara <i>tweeter</i> 2). <i>Mid pass filter</i> , bagian ini berfungsi menyaring frekuensi suara <i>midrange</i> 3). <i>Low pass filter</i> , bagian ini berfungsi menyaring frekuensi suara <i>midbass</i> dan <i>subwoofer</i> . Secara umum <i>crossover</i> dalam <i>training ESQ</i> digunakan untuk mengatur tingkat kejernihan suara serta tingkat kerasnya suara, sebanyak 3 buah. Alat ini terletak di samping <i>equalizer</i> di belakang peserta.
7	Speaker Aktif + Tweeter	Fungsi speaker adalah mengubah gelombang listrik menjadi getaran suara. Dalam training ESQ menggunakan 4 buah speaker aktif dan 4 buah tweeter berukuran 15 inci.
8	Kabel	kabel sebagai media transmisi yang berguna untuk menghubungkan peralatan <i>sound system</i> satu dengan alat yang lainnya
9	Notebook	Notebook dalam training berfungsi untuk menampilkan materi berupa slide power point maupun video yang akan di perbesar menggunakan proyektor menuju layar atau screen. Serta memutar backsound (musik latar) yang kemudian dapat diedit oleh operator di master control.
10	Kondisi ruangan diatur sedemikian rupa dengan teknologi pencahayaan	Pencahayaan dalam <i>training ESQ</i> diatur seperti halnya musik, disesuaikan tingkat keterangan cahaya dalam ruangan dengan suasana dan materi yang sedang disampaikan. Ada saatnya pencahayaan diatur terang sekali, redup, hingga padam total cuma layar <i>screen</i> saja yang hidup.

Sumber: Diolah dari Data Lapangan, 2012-2013.

Seni dan Teknologi di atas merupakan instrumen penting dalam menunjang kegiatan training ESQ-165 yang berjenjang dari tingkatan training eksekutif sampai dengan training anak.⁴

c. Penyederhanaan Isi Pesan Dakwah

Isi pesan dakwah ESQ-165 bersumber dari ajaran Islam. Pesan disampaikan dengan mengangkat satu atau dua ayat al Qur'an atau Hadits Nabi. Suatu pesan yang ingin dibumikan, dicarikan relevansinya dengan budaya dan realitas sosial masyarakat. Realitas ini seakan dihadirkan di dalam acara training dan terpotret, sehingga para peserta merasakan seperti nyata terjadi.

Dalam kegiatannya, training reguler ESQ-165 diisi dengan berbagai materi, antara lain:

a. *ESQ Overview*

Bagian awal materi *training* untuk mengajak pesertamengenal lebih jauh pengetahuan tentang *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)-165*. Biasanya, musik yang diputar adalah Sundance, Cinta yang sempuna, dan i'tirof.

b. *ESQ Outer Journey*

Pada materi *Outer Journey* ini peserta akan diajak agar menyadari tentang alam semesta ciptaan Tuhan ini untuk membangun kehidupan yang bermakna, karena dunia ini sesungguhnya bukanlah segala-galanya. Musik yang diputar adalah Hapus aku, Surga-Mu, Asmaul Husna, dan Shalawat.

c. *ESQ 165 Inner Journey*

Dalam *ESQ 165 Inner Journey* para peserta disadarkan tentang makna kehidupan seorang manusia di muka bumi ini. Berbagai pertanyaan tentang siapakah sesungguhnya diri kita ini di dunia, apakah tujuan kita hidup di dunia, kemanakah setelah kita hidup di dunia, apa sajakah yang harus dilakukan di dunia, dan bagaimana cara melakukannya terlontar dari *trainer*. Musik yang diputar adalah *ESQ 165 Inner Journey*, Damai Bersama-Mu, Ketika tangan dan kaki berkata dan Pasrahkan Diri.

d. *ZeroMind Process*

⁴Jenis-jenis training dalam ESQ-165 antara lain: (1) Training Eksekutif; (2) Training Profesional; (3) Training Regular; (4) Training Korporasi; (5) Training Mahasiswa; (6) Training Remaja (*Teens*); dan (7) Training Anak (*Kids*).

Zero Mind Process merupakan langkah untuk mengetahui dan menghilangkan belenggu yang ada dalam hati peserta menuju pembentukan hati dan pikiran yang jernih dan suci. *Zero Mind Process* dapat terbentuk melalui kesadaran diri peserta dengan bersumber dari suara hati spiritual, yaitu suara hati dengan mengakui kebesaran Tuhan. Materi ini mengajak peserta agar menjadi manusia yang merdeka. Karena sesungguhnya orang yang merdeka adalah seseorang yang terbebas dari belenggu prasangka negatif, prinsip-prinsip hidup yang salah, pengalaman hidup yang membelenggu pikiran, egoisme kepentingan, sudut pandang negatif, pembandingan-pembandingan subyektif, dan belenggu fanatisme yang menyesatkan. Musik yang diputar adalah Doaku, Silkroad 2, Cahaya Shalawat.

e. *Mission Statement*

Mission Statement merupakan materi yang mengajak peserta untuk menetapkan dan menciptakan suatu daya dorong dalam upaya mencapai visi dan misi dalam hidup. Membangkitkan keberanian serta optimisme, sekaligus menciptakan ketenangan batin dalam menjalankan misi hidup. Musik yang diputar adalah Nabi anak Yatim, Silver Cloud, dan *Beatiful life*.

f. *Character Building*

Merupakan materi dalam *training* ESQ 165 untuk membangun karakter peserta dengan 7 prinsip dasar, yaitu jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, dan peduli. Serta untuk menjaga kesadaran diri peserta agar tetap memiliki cara berpikir yang jernih, sehingga dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan spiritual secara terus-menerus dengan teknik pembentukan pengalaman yang membangun suatu paradigma positif. Musik yang diputar adalah Mirage, Koi, dan Conga.

g. *Self Control*

Self Control merupakan materi dari *training* untuk memberikan pemahaman agar peserta dapat menahan diri dari belenggu ego duniawi yang tidak terkendali, mengendalikan diri agar tidak keluar dari jalan yang lurus, dan mengendalikan nafsu batiniah yang tidak seimbang. Karena dorongan berupa keinginan dan nafsu yang berlebihan akan menghasilkan belenggu yang

menutupi hati yang jernih. Musik yang diputar adalah *A Night Walk in the Rainforesht*, dan *Port the Elegant 2*.

h. Strategy Colaboration

Materi dari *training* ini untuk mengajak peserta membangun sinergi dan berkolaborasi dengan orang lain, berlandaskan sikap empati, kepercayaan, sikap kooperatif, keterbukaan, serta kredibilitas. Karena dengan bersinergi dan berkolaborasi secara tim upaya pencapaian suatu hal akan lebih efektif dan efisien dibandingkan bekerja secara perseorangan. Sedangkan kunci kolaborasi itu adalah kepercayaan serta kesungguhan. ESQ 165 mengaplikasikannya saat *training* dengan mengajak peserta untuk memainkan sebuah permainan kelompok yang sangat menarik untuk membangun kerjasama tim. Dalam permainan tersebut terlihat tawa dan keceriaan dari wajah dari para peserta. Musik yang diputar adalah Serenade, Orochi, Arti sahabat, Matsuri, dan lagu-lagu dari kitaro.

i. TotalAction

Apalah artinya apabila seseorang mengetahui tentang suatu kebenaran, memiliki ilmu dalam hal itu, serta memiliki kekuatan untuk melakukan namun hanya berdiam diri tidak ada yang dilakukan. Dalam *total action* ini, ESQ 165 mengajak peserta untuk melakukan aplikasi secara total serta menjaga konsistensi melalui kegiatan sehari-hari dari semua materi yang telah didapatkan setelah mengikuti *training*. Karena sesungguhnya manusia yang terbaik adalah manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Musik yang diputar adalah Silkroad, Sozo dan Adagio.

4.3. Modal Gerakan Komunitas ESQ-165

Modal gerakan komunitas ESQ-165 antara lain: (a) kepemimpinan Ary Ginanjar (b) Anggota ESQ-165 dan (c) Forum Komunikasi Alumni ESQ-165 (FKA ESQ-165). Modal-modal itu, meng-cover pergerakan ESQ-165, sehingga merupakan bagian yang terintegratif tidak terpisah satu sama lainnya.

4.3.1. Kepemimpinan Ary Ginanjar

ESQ-165 sebagai sebuah organisasi memiliki akar tradisi yang sangat kuat kepada kefiguran Ary Ginanjar. Hal ini tentunya disebabkan oleh latar historis organisasi ESQ-165 yang dalam kenyataannya bertumpu kepada Ary Ginanjar. ESQ-165 adalah Ary Ginanjar, Ary Ginanjar adalah ESQ-165, begitulah metaforanya. Kuatnya figuritas ini menjadi penanda bahwa ESQ-165 ESQ-165 merupakan organisasi gerakan keagamaan yang bertumpu kepada “ketokohan”. Di sini, kepemimpinan Ary Ginanjar nampak bercorak tipe legitimasi kharisma.⁵ Berikut ini pandangan Jendry, Ketua FKA DKI Jakarta, mengenai sosok Ary Ginanjar.

Beliau adalah sosok pemimpin yang karismatik, terutama kepemimpinannya itu menurut saya sangat mengalir, tidak dibuat-buat. Itu tidak lain karena metode ESQ-165 yang beliau laksanakan dan beliau sebagai penggagas ESQ-165 tetapi tidak hanya menyampaikan tetapi juga memberi contoh. Nah itu leadership Pak Ary di mata saya. Beliau menjalankan apa yang diucapkannya.⁶

Ary Ginanjar memang sosok yang unik. Secara *personality*-nya itu tidak mudah seseorang mempunyai kepribadian yang membuat orang ingin dan senang mendengar apa yang beliau sampaikan, itu tidak mudah. Orang pandai bercerita, tapi orang belum tentu sanggup 3 hari 2 malam denger dia berbicara, apalagi orang yang pinter-pinter udah ngerasa sok pinter. Itu satu kelebihan beliau. Sehingga mungkin ada kesejukan di dalam cara menyampaikan.⁷

Pak Ary Ginanjar menurut saya memang itu yang sekarang dibutuhkan betul oleh bangsa kita, yaitu membangun manusia secara utuh, memulai dengan kesadaran dan juga memiliki nilai-nilai hidup itu. Kedua, saya sangat terkesan dengan satu kepercayaan yang dia miliki, sehingga yang keluar, yang dia sampaikan itu bukan sebagai sebuah pengetahuan, tapi betul-betul suatu pengalaman akan keyakinan, jadi pengalaman pribadi tentang keyakinan bahwa Tuhan itu memang telah menanamkan nilai-nilai baik, dan kita memang perlu terus menggalinya. Menurut saya suatu kata, suatu pengajaran itu akan kuat sekali kalo itu memang ditumbuhkan dari pengalaman, jadi tidak berenti dari pengetahuan, dan kalo saya mencoba menelusuri, peserta ESQ pada waktu itu, dari berbagai macam latar belakang, saya melihat ini merupakan sebuah katakanlah mutiara, jadi Pak Ary itu

⁵ Pemimpin yang berkuasa dengan tipe legitimasi kharisma memiliki hak untuk berkuasa didasarkan atas dasar kharisma bawaan yang dimilikinya. Jabatan kepemimpinannya tersebut didasarkan pada prinsip identitas figur. Implikasinya bahwa kedudukan pemimpin bersifat *istimewa*. Dia *legitimate* untuk memerintah karena keyakinan-keyakinan pengaruh kharisma yang ada dan berlaku di masyarakat yang bersangkutan mengharuskan begitu. Anggota lainnya yang diperintah menerima keadaan seperti ini sebagai kewajiban yang memang dibenarkan secara moral.

⁶Wawancara, 6 Juli 2014.

⁷Wawancara dengan Milawarma, Direktur Utama PT Bukit Asam, 7 Agustus 2014.

mutiara bagi Bangsa Indonesia, karna dia bisa merangkul semua, bahkan bukan hanya perbedaan bidang pengabdian, tetapi juga lintas agama, lintas keyakinan, lintas golongan. Ketiga, sikap Pak Ary untuk menularkan, mensharingkan apa yang menjadi keyakinannya, pengalaman hidupnya, sehingga orang-orang bisa menikmati, bisa melihat dan merasakan kegunaannya, dan menurut saya ini penting sekali kalo di dalam Gereja Katolik, kemauan untuk mensharingkan itu berarti menjadikan dirinya itu tanda berkat bagi orang lain, karna sharing yang bersifat positif itu juga secara tidak langsung akan mampu membuat orang tegak untuk membangun dirinya, sangat baik itu. itu 3 hal itu yang saya lihat dalam diri Pak Ary.⁸

Berdasarkan hasil pemetaan dari berbagai pandangan mengenai kepemimpinan Ary Ginanjar, tipologi konstruksi kepemimpinan Ary Ginanjar yang bersifat kharismatik terdiri atas tiga bagian, yaitu: (1) kharismatik kultural “asli”, (2) kharismatik struktural; (3) dan kharismatik atribut/symbolis (ketiganya saling berhubungan secara holistik). Berikut ini tipologinya.

Tabel 4.2. Konstruksi Kharismatik Kultural “Asli”⁹

No.	Konstruksi Kepemimpinan	Penjelasan
1.	Konsep	kharisma yang terlahir secara geneologis karena warisan asli “budaya” yang tertanam pada diri Ary Ginanjar
2.	Kedudukan	Alamiah (<i>nature</i>)
3.	Dampak Ikutan/Efek	Dapat bertahan lama

Tabel 4.3. Konstruksi Kharismatik Struktural

No.	Konstruksi Kepemimpinan	Penjelasan
1.	Konsep	kharisma yang terlahir secara geneologis karena warisan asli “budaya” dikuatkan oleh teknologi, sehingga semakin menguatkan kefiguran Ary Ginanjar
2.	Kedudukan	Alamiah (<i>nature</i>) <i>formalistis</i>
3.	Dampak Ikutan/Efek	Dapat bertahan lama dan legal

⁸Wawancara dengan Religius, Biarawan Gereja Katolik & Imam dari Ordo Carmel, Rektor Universitas Katolik Unika Widyakarya, 02 Nopember 2014.

⁹Diadaptasikan dari Max Weber. 1963. *The Sociology of Religion*. Boston: Beacon Press.

Tabel 4.4. Konstruksi Kharismatik Atribut Simbolis

No.	Konstruksi Kepemimpinan	Penjelasan
1.	Konsep	kharisma yang terlahir secara geneologis karena warisan asli “budaya” dikuatkan oleh fondasi structural dan atribut/symbol yang dikenakan, sehingga semakin menguatkan kefiguran Ary Ginanjar
2.	Kedudukan	Alamiah (<i>nature</i>) <i>formalistic</i> + Kiayi/Keulamaan Dr. HC. Sebagai simbol
3	Dampak Ikutan/Efek	Dapat bertahan lama, legal, dan fenomenal

Sumber: Diolah dari Data Lapangan, 2012-2013.

Pola kepemimpinan tipe kharisma seperti terkonstruksi di atas, melahirkan kelembagaan yang berbasis pada jejaring politik individualistik dan kelompok. Kelembagaan kelompok akan lebih mudah untuk dikonsolidasikan untuk kepentingan gerakan komunitas jangka panjang melalui solidaritas kelompok. Selain faktor kharismatik Ary Ginanjar, ESQ-165 memiliki sejumlah modal yang kuat yang kemudian dikelola bagi kepentingan gerakan komunitas dan perubahan sosial yang dicita-citakan, yaitu menuju Indonesia Emas 2020.

Rasa saling percaya dalam upaya membangun organisasi gerakan, dibangun dan dicontohkan oleh dialektika kefiguran Ary Ginanjar dalam warna keulamaannya yang bisa memberikan contoh budi pekerti secara praktis. Ada tiga warna keulamaan yang teridentifikasi dari ketokohan Ary Ginanjar, yaitu: (1) keikhlasan, (2) kesederhanaan, dan (3) kemandirian.

Pertama, nilai keikhlasan dalam mengabdikan kepada umat. Ary Ginanjar dengan ESQ-165 menstranformasikan nilai-nilai Islam kepada para peserta training secara holistik dan menyentuh nilai-nilai sufistik kehidupan manusia. Hal ini terlihat dari caranya memimpin dan membimbing.

Menurut pandangan saya, Pak Ary itu dalam memimpin atau membimbing semua trainer dan juga alumni itu Alhamdulillah sangat-sangat bagus dan sangat-sangat merangkul, membina, membimbing agar supaya kita itu menjadi muslim dan muslimah yang lebih baik dengan adanya training ESQ-165.¹⁰

¹⁰Wawancara dengan Indah, Ketua FKA ESQ 165 Kota Bekasi, 24 Maret 2014.

Pak Ary itu tidak hanya sebagai pemimpin bagi saya, karena bapak juga berperan sebagai guru yang selalu mengajarkan kami, mendidik kami, membimbing kami, baik itu dalam hal perilaku maupun dalam hal bidang pekerjaan kami, gitu. Jadi kami menilai bapak itu bisa sebagai pimpinan pada saat kita berada di forum formal, bisa menjadi guru pada saat kita di forum, mengajarkan kami tentang apapun itu, baik secara intelektual maupun spiritual dan emosional. Dan bapak juga seperti orang tua bagi kami, gitu. Jadi cukup luas yah cakupannya Pak Ary kalo bagi saya, gitu.¹¹

Di sini, nampak terlihat cita-rasa ketulusan dan keikhlasan para motivator training ESQ-165 dalam mendedikasikan ilmunya. Dengan nilai inilah ESQ-165 dapat menjadi tempat menuntut ilmu bagi setiap individu, tempat menempa diri untuk mencipta pribadi-pribadi ideal.

Kedua, kesederhanaan. Nilai ini tampak dalam kehidupan sehari-hari Ary Ginanjar. Nilai ini sangat penting ditiru mengingat masyarakat pada saat ini cenderung boros atau konsumtif dalam menggunakan segala sesuatu, termasuk dalam menggunakan energi. Begitu pun dengan pemimpin-pemimpin bangsa, mereka cenderung bermewah-mewahan, menggunakan fasilitas Negara. Padahal, di sisi lain masih banyak rakyat kecil yang hidup serba melarat.

Ketiga, kemandirian. Nilai ini merupakan lanjutan dari nilai keikhlasan. Ini bisa kita lihat dari, misalnya, Ary Ginanjar yang membangun organisasi ESQ-165 dengan kegigihan dari “nol” dengan biaya pribadi, gotong-royong bersama anggota, hingga mampu menghimpun kekuatan dari seluruh masyarakat muslim. Menurut penuturan Widi S. Putro, salah seorang alumni ESQ-165;

Kalo diliat dari sepak terjang beliau memang luar biasa sekali. Dari pengalaman yang saya alami, memang saya bisa melihat beliau ini luar biasa sekali bisa mengembangkan ESQ-165 yang tadinya cuma sedikit sekali pesertanya sudah sampai banyak sekali, dan bahkan saya denger waktu itu sempet ke Malaysia. Saya inget waktu itu terakhir yang saya sempet ikuti, beliau sempet menggalang wakaf tunai untuk membangun gedung ESQ-165.¹²

Kalo saya melihat Pak Ary visioner orangnya dan gigih untuk mewujudkan itu, Sehingga saya sendiri pun terpacu untuk melaksanakan mimpi-mimpinya, karena sebagian mimpinya itu adalah mimpi-mimpi saya juga. Dia bahkan bersifat tegas dalam menentukan skala prioritas bagus, inspiring juga, dia menyampaikan inspirasi kepada saya untuk tumbuh lebih besar lagi, menjadi no 1, menjadi lebih kuat, menjadi lebih tegar.¹³

¹¹Wawancara dengan Tyas, Karyawan ESQ Leadership Center, 10 Juli 2014.

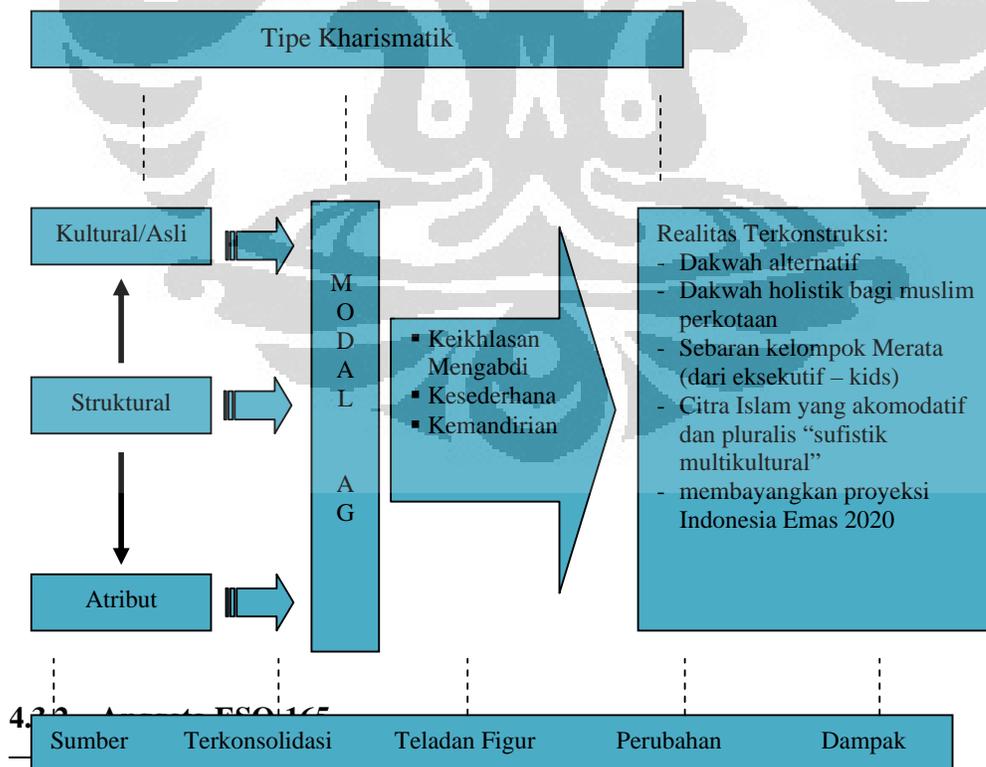
¹² Wawancara, 27 Maret 2014.

¹³Wawancara dengan Kang Asep, Jarkom Eksternal, 9 Juli 2014.

Pak Ary itu sangat luar biasa ya, beliau berangkat dari Bali yang pernah menjadi pegawai negeri gitu yah, kemudian mempunyai satu pemikiran yang menyangkut masalah kecerdasan, spiritual, emosional dst, ini sangat luar biasa. Pak Ary yang dulunya hanya sedikit sekarang jadi punya tim yang sedemikian besar, punya impian-impian yang misalkan ada bermimpi punya masjid di lantai tertinggi di dunia misalkan, sebetulnya sesuatu yang mungkin dulu tidak tergambar seperti itu yah, tapi bisa digeneralisasikan gitu yah. Ini memberikan sebuah inspirasi bahwa bukan sulitnya yang muncul, tapi bisanya yang muncul gitu loh.¹⁴

Nilai ini perlu diperhatikan oleh segenap anak bangsa, khususnya pemerintah. Sebab, selama ini negara kita ini masih sangat tergantung pada negara asing, TNC, dan MNC, terutama dalam bidang ekonomi. Padahal, negara kita ini adalah negara yang sangat kaya. Namun, negara ini belum mandiri, belum mampu memberdayakan segala potensi kekayaan yang diberikan Tuhan secara optimal. Kecenderungan dan realitas yang ada membuktikan bahwa kita masih sangat tergantung dari berbagai aspek dan segi. Di sini, setidaknya nilai kemandirian yang ditanamkan oleh Ary Ginanjar harus mampu menjadi spirit kebangkitan, agar kita lebih berdikari, inovatif, dan kreatif. Inilah makna kemandirian.

Gambar 4.1. Konstruksi Sosial Kepemimpinan Ary Ginanjar



¹⁴Wawancara dengan Hafid, Direktur Utama PROPERNAS, 11 Agustus 2014.

Anggota ESQ-165 adalah para alumni training ESQ-165 yang terdaftar secara resmi dalam Buku Alumni ESQ-165.¹⁵ Selain itu, terdapat status alumni kehormatan ESQ-165 yaitu individu atau organisasi yang bukan alumni training ESQ 165, namun mempunyai komitmen dan kepedulian yang tinggi terhadap kehidupan dan kelangsungan hidup, serta perkembangan ESQ LC-165. Sampai dengan Juni 2014, alumni ESQ-165 mencapai 1.312.617 orang, dengan total kelas angkatan sebesar 8.488.¹⁶

Tabel 4.5.
Komposisi Jumlah Alumni ESQ-165 Berdasarkan Persebaran Wilayah

No.	Wilayah/Negara	Jumlah Alumni
1.	Nangroe aceh Darussalam	22.261
2.	Sumatera Utara	25.513
3.	Sumatera Barat	73.760
4.	Sumatera Selatan	33.225
5.	Riau	32.416
6.	Kepulauan Riau	15.358
7.	Bangka Belitung	12.316
8.	Jambi	13.437
9.	Bengkulu	3.548
10.	Lampung	14.706
11.	Banten	32.932
12.	DKI Jakarta	349.048
13.	Jawa Barat	161.545
14.	Jawa Tengah	95.564
15.	Yogyakarta	23.611
16.	Jawa Timur	102.86
17.	Kalimantan Barat	13.279
18.	Kalimantan Selatan	14.304
19.	Kalimantan Tengah	2.400
20.	Kalimantan Timur	60.675
21.	Sulawesi Selatan	62.392
22.	Sulawesi Utara	2.474
23.	Sulawesi Tengah	4.018
24.	Gorontalo	5.844
25.	Sulawesi Barat	975
26.	Sulawesi Tenggara	9.311
27.	Bali	6.290
28.	Nusa Tenggara Barat	7.639

¹⁵Buku Alumni diterbitkan oleh ESQ-LC-165 dan jika Buku Alumni ESQ-165 dengan alasan tertentu tidak dapat diterbitkan, maka bukti-bukti lain yang dapat menyatakan pernah mengikuti Training ESQ 165.

¹⁶ Hasil wawancara dengan Hariyo Puguh Witjaksono (Wakil Sekjen FKA 165), 11 Oktober 2013 dan Luki, Chief Marketing Director ESQ-165, 10 Juli 2014.

No.	Wilayah/Negara	Jumlah Alumni
29.	Maluku Utara	2.270
30.	Ambon	1.478
31.	Papua	5.011
32.	Malaysia	97.440
33.	Brunei Darussalam	418
34.	Singapura	2.204
35.	Australia	58
36.	Eropa	869
37.	Amerika Serikat	718
38.	Hongkong	450
	Total Alumni	1.312.617

Sumber: ESQ LC-165 Media Center, 2014.

Tabel 4.6. Komposisi Jumlah Alumni Non-Muslim

No.	Agama	Jumlah Alumni
1.	Kristen Protestan	18.446
2.	Katolik	7.271
3.	Hindu	4.288
4.	Budha	998
	Total	31.006

Sumber: ESQ LC-165 Media Center, 2014.

4.3.3. Forum Komunikasi Alumni ESQ-165 (FKA-ESQ165)

Modal gerakan ESQ-165, selain anggota yang merupakan keseluruhan Alumni training ESQ-165, juga terdapat Forum Komunikasi Alumni. Forum inilah yang menjadi modal kekuatan gerakan ESQ-165 menjadi sebuah gerakan komunitas.¹⁷ Kekuatan komunitas diikat oleh adanya interaksi sosial yang intens, saling percaya (*trust*) dan saling dukung (*support*) antar anggota dalam berbagai aktifitas kegiatan sosial kesehariannya.

Hal ini sejalan dengan pandangan “F” mengenai FKA ESQ-165 sebagai sebuah basis komunitas yang dapat membangun cita-cita bersama. Menurutny:

¹⁷Perbedaan antara Anggota dengan Forum Komunikasi Alumni (FKA) ialah: (1) tidak semua anggota ESQ-165 merupakan anggota/pengurus FKA, sementara anggota/pengurus FKA sudah pasti adalah anggota ESQ-165; (2) Anggota Forum adalah mereka yang aktif dalam komunitas yang kemudian mempromosikan nilai-nilai ESQ-165 menjadi sebuah basis penyadaran dan pembangunan sosial, sementara anggota ESQ-165 atau alumni saja, ialah alumni yang pasif, tidak ikut serta dalam gerakan.

Komunitas inilah yang akan dapat membuat ESQ-165 berkesinambungan. Saling interaksi, saling membantu, saling bergantung, karena mereka punya nilai. Inilah entry point dari komunitas.¹⁸

Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165 adalah forum silaturahmi alumni ESQ-165 yang dibentuk dan didirikan oleh Dewan Pendiri dengan tugas memberdayakan dan mengembangkan potensi alumni ESQ-165 melalui berbagai bidang. Seperti membangun sarana dan prasarana penunjang, mengembangkan sumber daya manusia, membangun persaudaraan antar alumni ESQ-165, dan membangun perekonomian masyarakat. Selain itu, FKA ESQ-165 juga berupaya membangun hubungan strategis antara FKA ESQ-165 dengan lembaga lainnya dengan membawa pesan perdamaian serta turut aktif di bidang sosial dan kemasyarakatan.

Box 4.3. Visi dan Misi FKA ESQ-165

Visi

Terciptanya masyarakat yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektual secara integral, yang menjunjung tinggi 7 Budi Utama yaitu jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, adil, peduli dan kerjasama, serta *the ESQ way 165* yaitu Ihsan, Rukun Iman dan Rukun Islam serta Pancasila dalam rangka menuju Indonesia Emas tahun 2020, Indonesia Makmur Ekonomi 2030, dan Dunia Emas tahun 2050 yang damai dan sejahtera.

Misi

Menjadi wadah silaturahmi dan pembinaan Alumni ESQ di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dan di luar negeri dalam melaksanakan 7 Budi Utama dan *the ESQ way 165* dalam kehidupan sehari-hari di segala bidang.

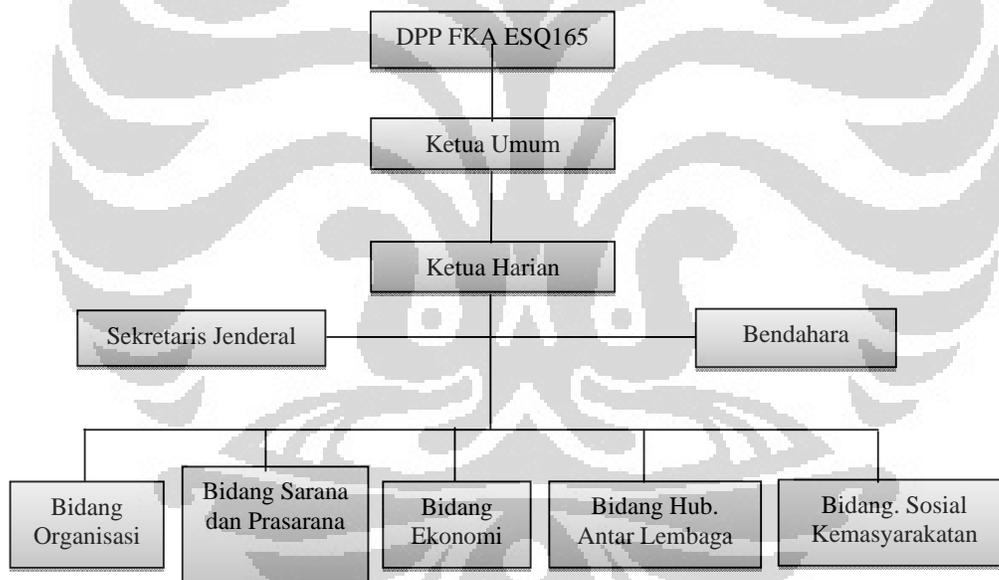
Ary Ginanjar saat ini adalah ketua umum pengurus FKA ESQ-165, Dewan Pimpinan Pusat (DPP FKA ESQ-165). Beliau dibantu oleh ketua harian, sekjen dan bendahara umum yang kemudian juga didukung dengan masing-masing bagian di bidang Sarana dan Prasarana, bidang Organisasi, bidang Hubungan Antar Lembaga, bidang Sosial dan bidang Ekonomi. Struktur FKA ESQ-165 terdiri dari: Tingkat Pusat, Koordinator Wilayah (Korwil), Koordinator

¹⁸Wawancara dengan Bapak "F", Akademisi/Pemerhati Komunitas Keagamaan, 07 Oktober 2014.

Daerah(Korda), dan Koordinator kecamatan (Korcam). Korwil yang saat ini aktif berjumlah 31 Korwil Dalam Negeri, dan 7 Korwil Luar Negeri (Malaysia, Brunei Darussalam, Singapura, Australia, Eropa, Amerika, Hongkong).¹⁹Satu kepengurusan di setiap wilayah, standar minimalnya terdiri dari 14 orang. Target di tahun 2020 sampai ke ranting-ranting di berbagai pelosok daerah.

FKA ESQ-165 yang penulis asumsikan sebagai komunitas, juga terbentuk di berbagai perusahaan yang sudah melakukan training-training ESQ-165, antara lain PT. Bukit Asam, PT. JNE, PT. Propernas, dan Al-Jannah. Komunitas-komunitas ini bergerak melakukan kegiatan, seperti peduli pendidikan, peduli dhuafa, peduli bencana, peduli lapas dan berbagai kegiatan peduli lainnya. Dari sinilah gerakan komunitas itu dibangun.

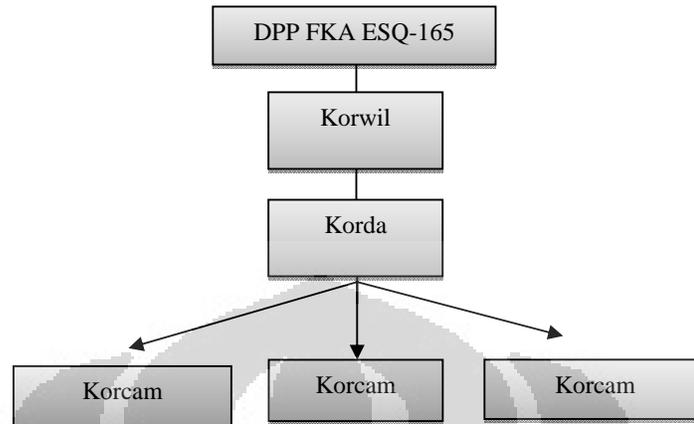
Gambar 4.2 Struktur Pengurus FKA ESQ-165



Sumber: Diolah dari data lapangan tahun, 2012-2014.

¹⁹Wawancara dengan Bunda Lea, 23 Oktober 2014.

Gambar 4.3 Struktur FKA ESQ-165 dari Pusat - Korcam



Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2014.

FKA ESQ-165 yang tersebar di seluruh Indonesia bahkan sampai ke luar negeri diharapkan juga mampu menyebarkan nilai-nilai yang sudah didapat dari berbagai training ESQ-165. Untuk mewujudkan maksud dan tujuan yang sejalan dengan visi dan misi FKA ESQ-165, maka dibentuk jaringan kelembagaan mulai dari tingkat Pusat sampai Korwil-Korda-Korcam-Ranting dan Chapter. Dewan Pengurus FKA ESQ-165 Pusat yang berkedudukan di Jakarta dipimpin oleh seorang Ketua Dewan Pengurus FKA ESQ-165 pusat. Selanjutnya, kelembagaan alumni di tingkat propinsi wilayah Republik Indonesia disebut Dewan Pengurus Wilayah FKA ESQ-165 yang dipimpin oleh koordinator wilayah. Kemudian terbentuk pula kelembagaan bagi alumni yang berada ataupun yang berasal dari Negara di luar Negara kesatuan Republik Indonesia yang disebut Dewan Pengurus Wilayah FKA ESQ-165 Negara yang dipimpin oleh koordinator wilayah Negara.

Konsolidasi keanggotaan ini, pada gilirannya membangun kekuatan jejaring kelembagaan ESQ-165. Kedudukan dan peran sosial FKA ESQ-165 tidak bisa dilepaskan dari adanya jaringan sosial antar mereka itu. Jaringan sosial tersebut terbentuk dari adanya hubungan emosional atau identitas yang melekat sebagai anggota FKA, hubungan kepengurusan, dan kegiatan sosial.

Gambar 4.4. Faktor-Faktor yang Mempersatukan Jaringan Sosial Kelembagaan FKA ESQ-165 dalam Bentuk Pola Hexagonal

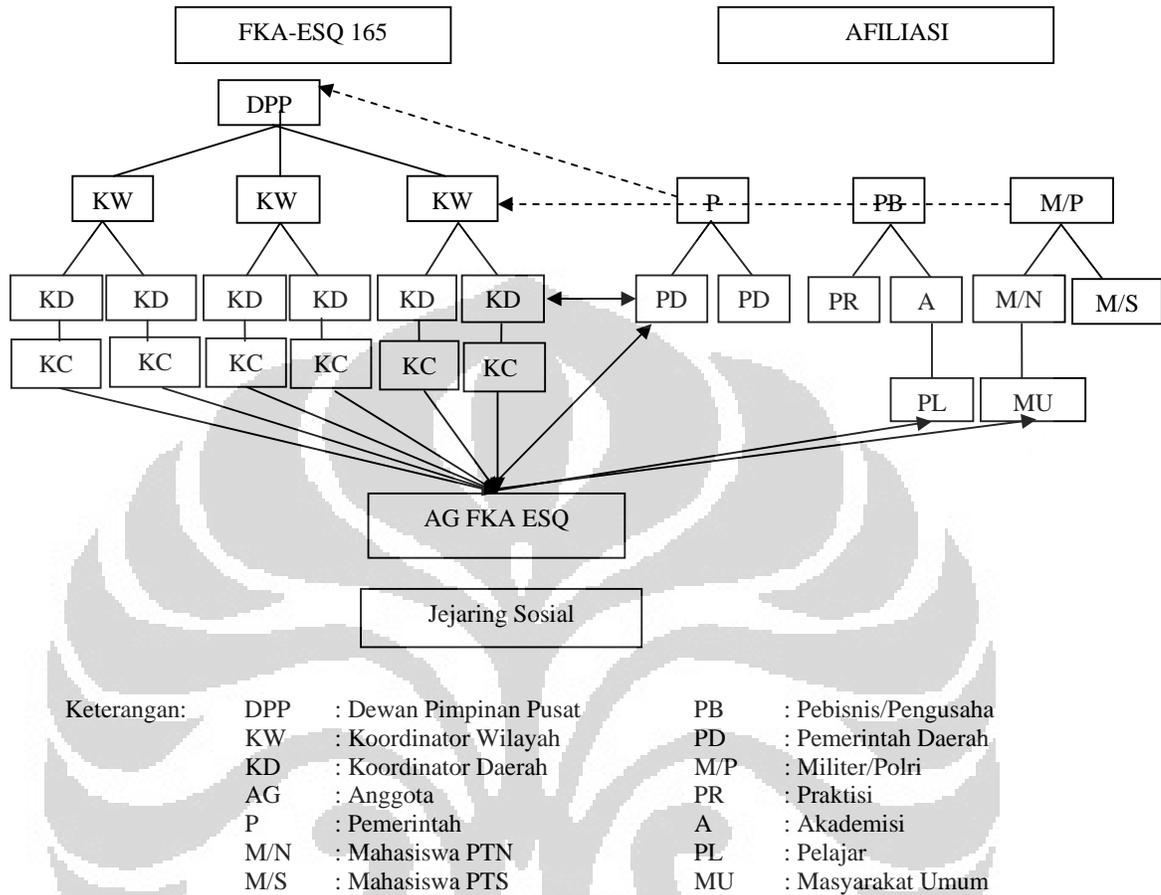


Sumber: Data lapangan 2012-2014.

Ketiganya turut membentuk kekuatan FKA ESQ-165. Selain itu, secara internal kuatnya jaringan sosial dalam kelembagaan FKA ESQ-165 tak lepas dari faktor pertautan 7 nilai budi utama manusia; kepercayaan (*trust*) ajaran Islam; dan eklektisisme hidup yang diajarkan oleh ESQ-165. Ketiga ciri khas itulah yang belakangan membuat FKA ESQ-165 menjadi kekuatan baru gerakan komunitas dan perubahan sosial berbasis keagamaan di Indonesia.

FKA ESQ-165 sebagai organisasi modern, salah satu tugas utamanya adalah memperbesar dunia kehidupan dengan membangun kekuasaan komunikatif (*communicative power*). Kekuasaan komunikatif ini ada ketika kekuasaan afiliasi dan popularitas hadir ke dalam kehidupan masyarakat. Dalam konteks ESQ-165, kekuatan komunikasi dan afiliasi menjadi penanda penting dalam mengikat konsolidasi gerakan FKA ESQ-165 dan meyebitkan visi pembangunan Indonesia Emas, yang diidealkan.

Gambar 4.5 Jejaring Afiliasi FKA ESQ-165



FKA ESQ-165 membangun afiliasi dengan masyarakat, baik instansi pemerintah, pengusaha, akademisi, praktisi, militer dan polri, pelajar, dan masyarakat umum. Hubungan ini bersifat simbiosis yang sangat menekankan keuntungan bagi masing-masing pihak. Afiliasi ini dibangun dengan semangat soliditas yang khas. Salah satu yang khas adalah kuatnya ikatan emosional, rasa kebersamaan, kekerabatan, persaudaraan dan sebagainya. Afiliasi yang dibentuk mewujudkan menjadi basis konsolidasi gerakan pembaharuan masyarakat.

Tabel 4.7 Jaringan Afiliasi ESQ-165 di Dunia dan Indonesia

No.	Internasional	Regional Indonesia	Wilayah Indonesia
1	Malaysia	Sumatera	Nangroe Aceh Darussalam
2	Singapura		Sumatera Utara
3	Belanda		Sumatera Barat
4	Arab Saudi		Kepulauan Riau
5	Mesir		Jambi
6	Amerika Serikat Bagian Timur		Riau
7	Amerika Serikat Bagian Barat		Bangka Belitung
8	Qatar		Bengkulu
9	Australia Bagian Barat		Sumatera Selatan
10			Lampung
11			Jawa dan Bali
12			DKI Jakarta
13			Jawa Barat
14			Jawa Tengah
15			D.I. Yogyakarta
16			Jawa Timur
17			Bali
18			Nusa Tenggara Barat
19		Kalimantan	Kalimantan Selatan
20			Kalimantan Barat
21			Kalimantan Timur
22		Sulawesi dan Indonesia Timur	Sulawesi Selatan
23			Sulawesi Tengah

No.	Internasional	Regional Indonesia	Wilayah Indonesia
24			Sulawesi Utara
25			Sulawesi Barat
26			Papua

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2013.

Tabel 4.8 Jaringan Afiliasi ESQ-165 Pada Korporasi, Lembaga Pemerintah, dan Lembaga Pendidikan

No	Korporasi	Lembaga Pemerintah	Lembaga Pendidikan
1.	PT. Pertamina (Persero) BTPN	Mahkamah Agung	Universitas Indonesia
2.	PT. Timah	Kementerian BUMN	Universitas Negeri Yogyakarta
3.	Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk	Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara	Universitas Andalas
4.	PT. Adira Finance	Kementerian Negara Lingkungan Hidup	Universitas Airlangga
5.	PT. Angkasa Pura II	Kementerian Hukum dan HAM	Institut Pertanian Bogor
6.	PT. Arun NGL	Kementerian Pekerjaan Umum	Universitas Padjadjaran
7.	Bank of Indonesia	Kementerian Perhubungan	Universitas Diponegoro
8.	Bank Negara Indonesia	Kementerian Keuangan	Institut Teknologi Sepuluh Nopember
9.	Bank Rakyat Indonesia	Kementerian Pendidikan Nasional	Institut Teknologi Nasional
10.	PT. Bukit Asam	Kementerian Kehutanan	Universitas Trisakti
11.	PT. Chevron Pacific	Kementerian Komunikasi dan Informatika	Universitas Islam Bandung
12.	PT. Freeport Indonesia	Kementerian Kesehatan	Universitas Al-Azhar Indonesia
13.	PT. Garuda Indonesia	Kementerian Pertahanan	Universitas Putera Indonesia (YPTK)
14.	PT. Air Liquide Indonesia	Kementerian Kelautan dan Perikanan	Universitas Pancasila
15.	GlaxoSmithKline		Universitas Negeri Jakarta
16.	PT. Indosat		Universitas Soedirman
17.	PT. Medco Energy International		Universitas Indonesia Esa Unggul
18.	PT. Newmont Indonesia		Sekolah Al-Jannah
19.	PT. Pos Indonesia		
20.	PT. Rajawali Nusantara Indonesia		
21.	PT. Republika Media		

No	Korporasi	Lembaga Pemerintah	Lembaga Pendidikan
	Mandiri		
22.	PT. Telekomunikasi Indonesia		
23.	PT. Telekomunikasi Seluler		
24.	PT. ASKES (Persero)		
25.	PT. JNE		
26.	PT. Propernas		

Sumber: ESQ LC-165 Media Center, 2014.

Kekuatan afiliasi FKA ESQ-165, seperti digambarkan di atas yang tidak hanya bersifat non-formal tetapi juga mewujud menjadi organisasi massa yang tersendiri, FKA ESQ-165 telah mewujud menjadi *subpolitik*. Di sinilah otoritas gerakan komunitas menjadi semakin kuat, dan menjadi penanda massifnya gerakan ESQ-165 dalam upaya membangun masyarakat Indonesia Emas. Dalam konteks ini, afiliasi FKA ESQ-165 menjadi sebuah sumbu utama dinamika sosial, budaya, dan gerakan keagamaan masyarakat, khususnya masyarakat perkotaan.

FKA ESQ-165 telah membentuk subkultur masyarakat yang secara sosiologis dikenal dengan sebutan komunitas spiritualitas ESQ-165. FKA ESQ-165 dengan sarana trainingnya telah memainkan peran penting dalam penyebaran nilai-nilai spiritualitas di masyarakat perkotaan dan menjadi sebuah media sosialisasi formal, di mana keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai Islam ditransmisikan dan ditanamkan melalui training yang ditampilkan. Ia juga merupakan sarana bagi pengembangan ajaran-ajaran Islam dan pemeliharaan gagasan keislaman kontemporer, karena watak utamanya adalah gerakan keagamaan kontemporer.

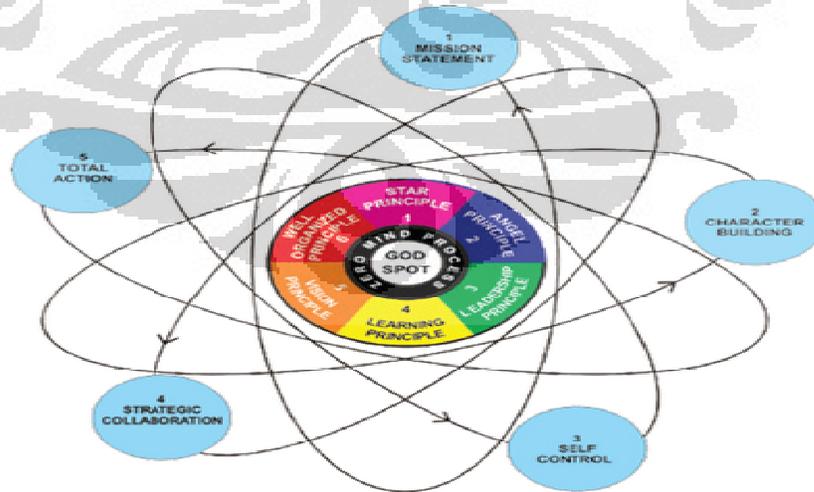
BAB 5
FORUM KOMUNIKASI ALUMNI (FKA) ESQ-165 SEBAGAI MODAL
UTAMA GERAKAN KOMUNITAS

5.1. ESQ-165 dan 7 Nilai Budi Utama “Identitas Ke-alumni-an dan Gerakan”

Komunitas yang kuat diikat oleh kesatuan identitas yang jelas. Identitas tidak dapat dilepaskan dari *"sense"* (rasa/kesadaran) terhadap ikatan kolektivitas. Dari pernyataan tersebut, maka ketika identitas diformulasikan sebagai sesuatu yang membuat komunitas memiliki atau berbagi kesamaan dengan komunitas lain, maka pada saat yang bersamaan juga identitas memformulasikan *'otherness'* (keberbedaan) atau sesuatu yang diluar persamaan-persamaan tersebut. Sehingga karakteristik identitas bukan hanya dibentuk oleh ikatan kolektif, melainkan juga oleh kategori-kategori pembeda (*categories of difference*).

Identitas ke-alumni-an dan gerakan ESQ-165 tak dapat dilepaskan dari kontribusi utama nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterjemahkan kedalam simbolisasi 165 dan 7 nilai budi utama.

Gambar 5.1. Model ESQ-165



Sumber: www.esq.org

Nilai 165 bermuara pada *God spot* atau menghidupkan kembali *God spot*. Apabila *God spot* seseorang tidak tertutup oleh belenggu-belenggu perasaan buruk, maka ia akan memiliki kecerdasan emosional dan spiritual dan sebaliknya, apabila *God spot* seseorang itu telah tertutup, maka yang terjadi adalah kebingungan atau kehampaan yang berimplikasi pada kegagalan hidup.

Oleh karena itu, konsep ESQ-165 ini sarat dengan nilai pendidikan akhlak, karena dengan akhlak, seseorang akan menemukan kebahagiaan yang ia cari. Akhlak mempunyai hubungan dengan konsep ESQ-165 ini, karena pada hakikatnya orang yang cerdas secara emosional berarti ia memiliki akhlak yang baik sesama manusia. Terlebih lagi, konsep Islam tentang akhlak memiliki 3 dimensi, yaitu akhlak kepada *khalik*, makhluk, dan lingkungan, sehingga orang yang dikatakan berakhlak baik dalam Islam adalah orang yang memiliki akhlak baik kepada sesama dan bertaqwa atau dapat dikatakan sebagai orang yang cerdas secara emosional dan spiritual.

Sementara itu, 7 nilai budi utama yang termaktub, selain pada visi dan misi juga diikrarkan oleh setiap anggota ESQ-165 “7 Nilai pegang teguh, 7 Nilai jangan dilanggar, 7 Nilai keluarkan, 7 Nilai satukan”.¹ Ikrar ini akan berdampak pada keyakinan, sikap dan perilaku anggota FKA ESQ-165 dalam berorganisasi. 7 nilai budi utama menjadi nilai organisasi yang diyakini bagi para anggota dalam berperilaku dan berorganisasi. Kemudian juga menjadi aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Sosialisasi nilai-nilai 165 dan 7 nilai budi utama adalah bagian yang tak terpisahkan dalam rangkaian training ini. Karena keduanya adalah ruh gerakan ESQ-165. Melalui training ESQ-165, potensi manusia digabungkan dan dibangkitkan, sehingga kecenderungan terbentuk karakter yang tangguh, peningkatan produktivitas sekaligus melahirkan kehidupan yang bahagia dan penuh makna. Idealitas ini dikonstruksi melalui simbol 165 (1 ihsan, 6 rukun iman, dan 5 rukun Islam). Berikut ini penjelasan simbol 165.

a. Zero Mind Process (ZMP) atau Penjernihan Emosi²

¹www.esq.org.

²Ary Ginanjar. 2001. *ESQ: The ESQ Way 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman, dan 5 Rukun Islam*, Jakarta: Arga.

Dalam upaya untuk melakukan penjernihan emosi, Ary Ginanjar mengungkapkan dengan tujuh langkah yang dapat dilakukan untuk menuju sebuah kejernihan emosi yaitu antara lain:

- 1) Hindari selalu berprasangka buruk, upayakan berprasangka baik terhadap orang.
- 2) Berprinsiplah selalu kepada Allah yang Maha Abadi.
- 3) Bebaskan diri dari pengalaman-pengalaman yang membelenggu pikiran, berpikirlah merdeka.
- 4) Dengarlah suara hati, berpeganglah prinsip karena Allah, berpikirlah melingkar sebelum menentukan kepentingan dan prioritas.
- 5) Lihatlah semua sudut pandang secara bijaksana berdasarkan suara hati yang bersumber dari asmaul husna.
- 6) Periksa pikiran anda terlebih dahulu sebelum menilai segala sesuatu, jangan melihat sesuatu karena pikiran anda tetapi lihatlah sesuatu karena apa adanya.
- 7) Ingatlah bahwa segala ilmu pengetahuan adalah bersumber dari Allah.

Hasil akhir dari *zero mind process* atau penjernihan emosi adalah seseorang yang telah terbebas dari belenggu prasangka negatif, prinsip-prinsip hidup yang menyesatkan, pengalaman yang memengaruhi pikiran, egoisme kepentingan dan prioritas, pembandingan-pembandingan yang subjektif, dan terbebas dari pengaruh belenggu literatur-literatur yang menyesatkan.

Pemaknaan ihsan seperti ini jelas seperti pemaknaan yang telah dikenal sebelumnya. Karena makna ihsan yang dikenal sebelumnya merupakan bentuk ibadah yang kita lakukan sepenuhnya diperhatikan oleh Allah dan Allah akan selalu mengawasi kita di manapun kita berada. Rumusan tentang ihsan ini merupakan rumusan prinsip dari makna ihsan dihubungkan dengan realitas kehidupan masyarakat yang ada.

b. Enam Asas Pembangunan Mental

Langkah selanjutnya untuk menjadi seorang yang paripurna atau sempurna melalui ESQ-165, menurut Ary Ginanjar adalah dengan melakukan enam asas

pembangunan mental. Enam asas ini merupakan pemaknaan dari enam rukun iman yang merupakan bagian dari ajaran Islam.

Tabel 5.1 Enam Asas Pembangunan Mental

No.	Asas	Penjelasan
1.	<i>Star Principle</i> (Iman kepada Allah SWT)	Asas yang pertama ini merupakan penjabaran dari makna iman kepada Allah dalam rukun iman. Prinsip seorang bintang adalah memiliki rasa aman intrinsik, kepercayaan diri yang tinggi, integritas yang kuat, bersikap bijaksana, dan memiliki motivasi yang tinggi, semua dilandasi dan dibangun karena iman kepada Allah. Penjelasan ini merupakan didasarkan kepada prinsip makna iman kepada Allah dengan dihubungkan dengan realita yang ada, sehingga makna iman kepada Allah menjadi hidup dalam kehidupan manusia.
2.	<i>Angel Principle</i> (Iman Kepada Malaikat)	Asas yang kedua ini merupakan penjabaran dari makna iman kepada malaikat dalam rukun iman. Orang yang berprinsip seperti malaikat akan menghasil orang yang sebagai berikut yakni seseorang yang memiliki tingkat loyalitas tinggi, komitmen yang kuat, memiliki kebiasaan untuk mengawasi dan memberi, suka menolong dan memiliki sikap saling percaya. Dengan demikian, Ary Ginanjar menyatakan bahwa untuk menjadi seorang seperti malaikat, maka dia harus bisa mempraktikkan kebaikan.
3.	<i>Leadership Principle</i> (Iman Kepada Rasul Allah)	Asas yang ketiga ini merupakan makna penjabaran dari iman kepada rasul atau utusan Allah dalam rukun iman. Pemimpin sejati adalah seorang yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga ia dicintai. Memiliki integritas yang kuat, sehingga ia dipercaya oleh pengikutnya. Selalu membimbing dan mempelajari pengikutnya. Memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten. Memimpin berdasarkan suara hati yang fitrah. Dengan meneladani sifat-sifat dari rasul, maka akan membuat kita memiliki prinsip kepemimpinan yang menentramkan masyarakat.
4.	<i>Learning Principle</i> (Iman Kepada Kitab Allah)	Asas yang keempat ini merupakan makna penjabaran dari iman kepada kitab-kitab Allah dalam rukun iman. Hasil dari proses pembelajaran antara lain: 1) Memiliki kebiasaan membaca buku dan situasi dengan cermat.

No. Asas	Penjelasan
	<p>2) Selalu berpikir kritis dan mendalam.</p> <p>3) Selalu mengevaluasi pemikirannya kembali.</p> <p>4) Bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan.</p> <p>5) Memiliki pedoman yang kuat dalam belajar yaitu berpegang hanya kepada Allah.</p> <p>Hasil dari proses pembelajaran di atas merupakan sebuah pemikiran yang sesuai dengan konteks yang harus dilakukan oleh semua orang dalam mempraktekkan iman kepada kitab-kitab Allah, sehingga kitab-kitab Allah menjadi lebih membumi di dalam kehidupan manusia.</p>
<p>5. <i>Vision Principle</i> (Iman Kepada Hari Akhir)</p>	<p>Asas yang kelima ini merupakan makna penjabaran dari iman kepada hari akhir (kiamat) dalam rukun iman. Hasil dari prinsip masa depan yakni selalu berorientasi kepada tujuan akhir dalam setiap langkah yang dibuat, melakukan setiap langkah secara optimal dan sungguh-sungguh, memiliki kendali diri dan sosial karena telah memiliki kesadaran akan adanya hari kemudian, memiliki kepastian akan masa depan dan memiliki ketenangan batiniah yang tinggi yang tercipta oleh keyakinannya akan adanya hari pembalasan. Dengan kesadaran visi akan hari akhir tersebut, akan mendorong manusia terus berbuat dan berjuang dengan sebaik-baiknya di muka bumi hingga akhir hayat tanpa perlu diri merasa berhenti.</p>
<p>6. <i>Well Organized Principle</i> (Iman Kepada Qadha dan Qadar)</p>	<p>Asas yang keenam ini merupakan penjabaran dari iman kepada qadha dan qadar dalam rukun iman. Hasil dari prinsip keteraturan akan memiliki kesadaran, ketenangan, dan keyakinan dalam berusaha karena pengetahuan akan kepastian hukum alam dan hukum sosial, memahami akan arti penting sebuah proses yang harus dilalui, selalu berorientasi kepada pembentukan sistem dan selalu berupaya menjaga sistem yang telah dibentuk. Inilah yang akan didapat oleh orang yang menjalankan prinsip keteraturan, sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna karena sadar bahwa hidup ini sudah ada keteraturannya dari Allah.</p>

Sumber: Ary Ginanjar, 2005: 114-171.

c. Lima Prinsip Ketangguhan

Setelah melakukan enam asas pembentukan mental, langkah selanjutnya untuk menjadi manusia yang paripurna menurut ESQ Ary Ginanjar yakni dengan melakukan lima prinsip ketangguhan. lima Prinsip Ketangguhan ini merupakan penjabaran makna dari lima rukun Iman yang ada dalam ajaran Islam. Ary Ginanjar membagi lima prinsip ketangguhan ini menjadi dua bagian yakni tiga prinsip ketangguhan pribadi dan dua prinsip ketangguhan sosial.

Tabel 5.2 Tiga Prinsip Ketangguhan Pribadi

No.	Prinsip	Penjelasan
1.	Prinsip Penetapan Misi (Syahadat)	Prinsip ketangguhan pribadi yang pertama ini merupakan penjabaran makna dari syahadat. Penetapan misi melalui syahadat akan menciptakan suatu dorongan kekuatan untuk mencapai keberhasilan.
2.	Prinsip Pembangunan Karakter (Shalat)	Prinsip pembangunan karakter merupakan makna penjabaran dari rukun Islam yang kedua yakni shalat. Shalat sebagai tempat untuk menyeimbangkan dan menelaraskan pikiran, dan pelaksanaan shalat juga suatu mekanisme yang bisa menambah energi baru yang terakumulasi, sehingga menjadi suatu kumpulan dorongan dahsyat untuk segera berkarya dan mengaplikasikan pemikirannya ke dalam alam realitas.
3.	Prinsip Pengendalian Diri (Puasa)	Prinsip yang ketiga ini dari ketangguhan pribadi yakni prinsip pengendalian diri merupakan penjabaran makna dari rukun Islam ketiga yakni puasa. Puasa adalah kemampuan menahan dan mengendalikan diri untuk tidak hanya berkeinginan menjadi seorang pemimpin dengan mengatasnamakan orang lain untuk tujuan pribadi serta keuntungan tertentu. Akan tetapi menyadari bahwa pemimpin adalah salah satu tugas yang maha berat untuk membawa umat ke arah kebahagiaan dengan hati nurani.

Sumber: Ary Ginanjar, 2005: 233.

Tabel 5.3 Dua Prinsip Ketangguhan Sosial

No.	Prinsip	Penjelasan
1.	Prinsip Strategi Kolaborasi (Zakat)	Strategi kolaborasi merupakan penjabaran dari rukun Islam keempat yakni zakat. Zakat adalah suatu upaya untuk memanggil dan mengangkat ke permukaan suara hati untuk menjadi dermawan dan untuk memberi rezeki kepada orang lain. Prinsip zakat dalam arti luas seperti memberi penghargaan dan perhatian kepada orang lain, menepati janji yang sudah anda berikan, bersikap toleran, mau mendengar orang lain, bersikap empati, menunjukkan integritas, menunjukkan sikap <i>rahman</i> dan <i>rahim</i> kepada orang lain.
2.	Prinsip Aplikasi Total (Haji)	Prinsip ini merupakan penjabaran dari rukun Islam ke lima yakni haji. Haji adalah suatu wujud keselarasan antara idealisme dan praktek, keselarasan antara iman dan Islam. Haji adalah suatu transformasi prinsip dan langkah secara total (<i>thawaf</i>), konsistensi dan persistensi perjuangan (<i>sa'i</i>), evaluasi dari prinsip dan langkah yang telah dibuat dan visualisasi masa depan melalui prinsip berpikir dan cara melangkah yang fitrah (<i>wukuf</i>). Haji juga merupakan suatu pelatihan sinergi dalam skala tertinggi dan haji adalah persiapan fisik secara mental dalam menghadapi berbagai tantangan masa depan (<i>lontar jumrah</i>).

Sumber: Ary Ginanjar, 2005: 234.

5.2. Tafsir 165 dan 7 Nilai Budi Utama menuju “Indonesia Emas 2020”

Nilai 165 dan 7 Nilai Budi Utama yang menjadi simbol dan identitas ESQ-165 diterjemahkan pada level yang lebih operasional. Pertama, dibangun visi misi dan pelembagaan struktur FKA ESQ-165 sebagai basis filosofis organisasi. Kedua, pengembangan FKA ESQ-165. Ketiga, pelembagaan 7 Nilai Budi Utama ke berbagai institusi.

5.2.1. Visi-Misi dan Pelebagaan Struktur FKA ESQ-165

Box 5.1. Visi dan Misi FKA ESQ-165

Visi

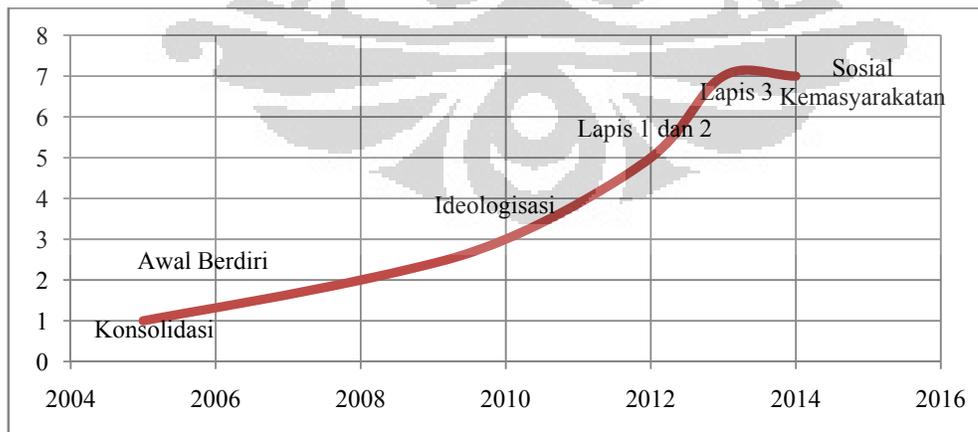
Terciptanya masyarakat yang cerdas spiritual, emosional, dan intelektual secara integral, yang menjunjung tinggi 7 Budi Utama yaitu jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, adil, peduli dan kerjasama, serta *the ESQ way* 165 yaitu Ihsan, Rukun Iman dan Rukun Islam serta Pancasila dalam rangka menuju Indonesia Emas tahun 2020, Indonesia Makmur Ekonomi 2030, dan Dunia Emas tahun 2050 yang damai dan sejahtera.

Misi

Menjadi wadah silaturahmi dan pembinaan Alumni ESQ di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dan di luar negeri dalam melaksanakan 7 Budi Utama dan *the ESQ way* 165 dalam kehidupan sehari-hari di segala bidang.

Berpedoman pada visi dan misi di atas, kemudia FKA ESQ-165 memulai pergerakannya dengan mengembangkan kelembagaan. Pengembangan struktur kelembagaan ini, telah melalui 5 tahapan, antara lain: Tahap Konsolidasi Alumni, Tahap Awal Berdiri, Tahap Ideologisasi, Tahap Perubahan Lapis Pertama dan Kedua, Tahap Perubahan Lapis Ketiga, dan Tahap Perubahan Sosial-Kemasyarakatan.

Gambar 5.2. Tahapan Pelebagaan Struktur FKA ESQ-165



Sumber: Diolah dari Data Lapangan, 2005-2014.

Tahap 1: Konsolidasi Alumni (2005)

Pada tahapan ini, *personal spiritual building* menjadi hal utama yang bertujuan menciptakan alumni yang tangguh dan mampu membawa perubahan bagi masyarakat di sekitarnya. Kegiatan-kegiatannya meliputi training dari daerah ke daerah serta ke mancanegara seperti Malaysia, Brunei Darussalam, Singapura, Australia, Eropa, Amerika, Hongkong. Training ini dilakukan dalam upaya pembangunan karakter manusia agar menjadi manusia yang mulia dan beretika. Sosialisasi nilai-nilai 165 dan 7 nilai budi utama adalah bagian yang tak terpisahkan dalam rangkaian training ini. Karena keduanya adalah ruh gerakan ESQ-165. Melalui training ESQ-165, potensi manusia digabungkan dan dibangkitkan, sehingga kecenderungan terbentuk karakter yang tangguh, peningkatan produktivitas sekaligus melahirkan kehidupan yang bahagia dan penuh makna.

Tahap 2: Awal Berdiri (2006)

Pada tahap kedua ini, kegiatan yang banyak diselenggarakan adalah kajian, yang menjadi penting sekaligus merupakan fondasi awal yang kuat yang berguna bagi organisasi itu sendiri dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi yang dianut kepada para alumni. Di antaranya adalah Kajian Islam Intensif Akhir dan Awal Tahun (KIIAAT) di Belanda. Karena dilakukan di luar negeri maka tema yang diambil kebanyakan berkaitan dengan budaya dan komunikasi, namun tetap berisikan syiar Islam. Seperti mengenai kesenjangan budaya antara Indonesia dengan Belanda dan menjembatani kesenjangan tersebut untuk memperkenalkan Islam di Belanda. Secara keseluruhan, acara KIIAAT ini berlangsung sangat baik dan berhasil mempererat tali silaturahmi antara muslim Indonesia se-Belanda dan Belgia.

Sedangkan kajian yang dilakukan di dalam negeri umumnya berkaitan dengan tema peningkatan keislaman di antara para anggota baik individu maupun kelompok seperti keluarga, karyawan kantor sampai forum mahasiswa. FKA ESQ-165 Surabaya pada tahun 2008 secara rutin mengadakan kajian tematik yang bertujuan menambah wawasan tentang Islam seperti Tata Cara Sholat Nabi, Zakat

serta Tips Keluarga Sakinah Mawaddah wa Rohmah.³Kajian lainnya adalah yang diselenggarakan oleh Forum Kajian Mahasiswa ESQ-165 Pekanbaru dengan membedah biografi tokoh-tokoh Islam berikut ajaran-ajarannya.Kajian-kajian yang dilakukan ini merupakan modal dasar untuk menguatkan silaturahmi antara alumni ESQ-165.Jaringan struktural alumni FKA-ESQ-165 tersebar dari tingkat Pusat sampai dengan Dewan Pengurus Ranting.

Tahap 3: Ideologisasi dan Krisis (2010)

Tahap ketiga ini merupakan masa ideologi ESQ-165 mendapat pujian sekaligus juga kritikan.Kritik tersebut bahkan sempat membuat ESQ-165 mengalami krisis karena dianggap sesat.Namun berkat peran alumni yang telah banyak merasakan perubahan positif dari training-training yang dilakukan ESQ-165 serta aksi nyata mereka dalam melakukan perubahan bagi masyarakat luas, membuat ESQ-165 berhasil melalui krisis tersebut.

Tabel 5.4. Beberapa Pujian dan Kritik Terhadap ESQ-165

Pujian	Kritik
Elaborasi Teks-teks Suci dengan Pengetahuan Modern	Suara Hati sebagai Sumber Kebenaran
Relevan dengan Konsep Pendidikan Terkini	Meniru Akhlaq Tuhan
Agen Perubahan	Liberalisasi Agama

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2010.

Gambar 5.3 Contoh Jawaban ESQ 165 Menanggapi Kritikan



Sumber: ESQ New dan Republika, 2010.

³fka-esq-sby.blogspot.com

Meskipun sempat menuai kritik, namun training ESQ-165 tetap mampu berjalan dan menjawab kritikan tersebut dengan positif dan kerja-kerja nyata. Setidaknya, ini merupakan bukti bahwa gerakan komunitas ESQ-165 mampu melewati krisis yang mendera, sehingga menjadi penguat ideologi gerakan. Pada tataran ini, tidak sedikit masyarakat yang merasakan perubahan menjadi lebih positif setelah mengikuti training ESQ-165. Kemasan dakwah (*persuasive*) yang dikemas menarik oleh ESQ-165 mampu dirasakan dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Singkatnya, mampu menjadi *value of life* (kejujuran, integritas, dan seterusnya) untuk tiap individu dan *good culture* dalam masyarakat.

Tahap 4: Perubahan Lapis Pertama dan Kedua (2012)

Tahap keempat ini adalah pelaksanaan nyata dari strategi perubahan yang dilakukan ESQ-165. Target pertama dari perubahan yang dilakukan oleh adalah pemimpin atau orang-orang yang punya pengaruh di Indonesia seperti *public figure* dari kalangan artis, politisi, kepala daerah dan juga guru. Lapis kedua adalah calon pemimpin (calon elit) yaitu mahasiswa, sehingga apabila di lapis pertama gagal di tahun 2020 (visi perubahan yang diinginkan) maka harapannya di tahun 2030 generasi baru tercipta. Contohnya, training di Akademi Kepolisian (Akp), mendidik calon Jaksa dan calon hakim, harapan yang disemaikan, ketika mereka menjadi penguasa sudah punya *mindset* yang lebih baik.

Generasi berikutnya yaitu *teen and kid*, dimulai dari anak-anak kelas 3 SD sampai SMA dilatih dengan tujuan apabila dilapisan kedua gagal juga, maka di tahun 2040 masih punya harapan. Hal ini terbukti dari berbagai sumber yang penulis kumpulkan, target perubahan pada tahun 2012 selain target pertama juga mulai menyentuh target kedua, seperti: (1) sinergi dalam Perumusan Beasiswa bersama Kepala Sekolah; (2) Membangun STIMIK ESQ-165 Business School.

Selain itu, kepelatihan bagi target pertama juga terus dilakukan, seperti pada Pelatihan Para Kepala Puskesmas Se-Kota Depok dan para Kabid serta Kasie di Dinas Kesehatan Kota Depok. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan pemimpin yang cerdas emosi dan spiritual sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Depok.

Tahap 5: Perubahan Lapis Ketiga (2013)

Tahap kelima adalah kelanjutan dari strategi sebelumnya dengan asumsi bahwa perubahan itu harus dilakukan secara menyeluruh (holistik), dari hulu sampai hilir, dari masyarakat luas sampai keluarga. Lapis ketiga adalah level ibu-ibu, yaitu keluarga, ibu hamil, atau yang punya anak kecil dididik. Para orang tua diberikan pelatihan untuk mendidik anak-anak sesuai pedoman ajaran agama. Kemampuan ini disebut dengan *spiritual parenting*. Orang tua memiliki peran yang besar dalam membentuk karakter anak, karenanya dibutuhkan panduan yang tepat dan benar dalam mendidik anak. Berbagai lapisan ini diajak untuk ikut meyakini bahwa perubahan yang diusung Ary Ginanjar merupakan perubahan positif yang mewakili kepentingan mereka pula.

Tahap 6: Perubahan Sosial Kemasyarakatan (2014)

Tahap ini adalah tahap kematangan dan kestabilan. Pada tahapan ini gerakan ESQ-165 difokusikan pada upaya pembangunan kultur sehingga terjadi perubahan di masyarakat. Pada konteks pembangunan perusahaan diketengahkan konsep *corporate culture*. *Corporate Culture* dibuat berdasarkan nilai-nilai yang diyakini benar oleh segenap anggota perusahaan dan selaras dengan Visi dan Misi perusahaan tersebut. Fungsi *Corporate Culture* antara lain adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota untuk mencapai tujuan perusahaan berupa ketentuan dan atau nilai-nilai yang harus diterapkan dan dilakukan oleh para anggota perusahaan.

Manfaat *Corporate Culture* bagi perusahaan antara lain adalah dapat menciptakan SDM yang memiliki integritas, pengetahuan, keahlian/ketrampilan maupun sikap, perilaku dan moral yang baik sehingga mampu mendorong tercapainya Visi dan Misi. Sedangkan bagi karyawan, *Corporate Culture* akan menjadi acuan/pedoman berperilaku dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga mampu berperan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian Visi dan Misi perusahaan. Beberapa perusahaan mampu bertahan dalam jangka waktu lama karena memiliki budaya yang kuat. Umumnya dunia Barat bertumpu pada pembangunan sistem sebagai kekuatan yang menjaga nilai, sedangkan Timur memiliki kekuatan dalam menanamkan nilai-nilai tersebut menjadi *personal*

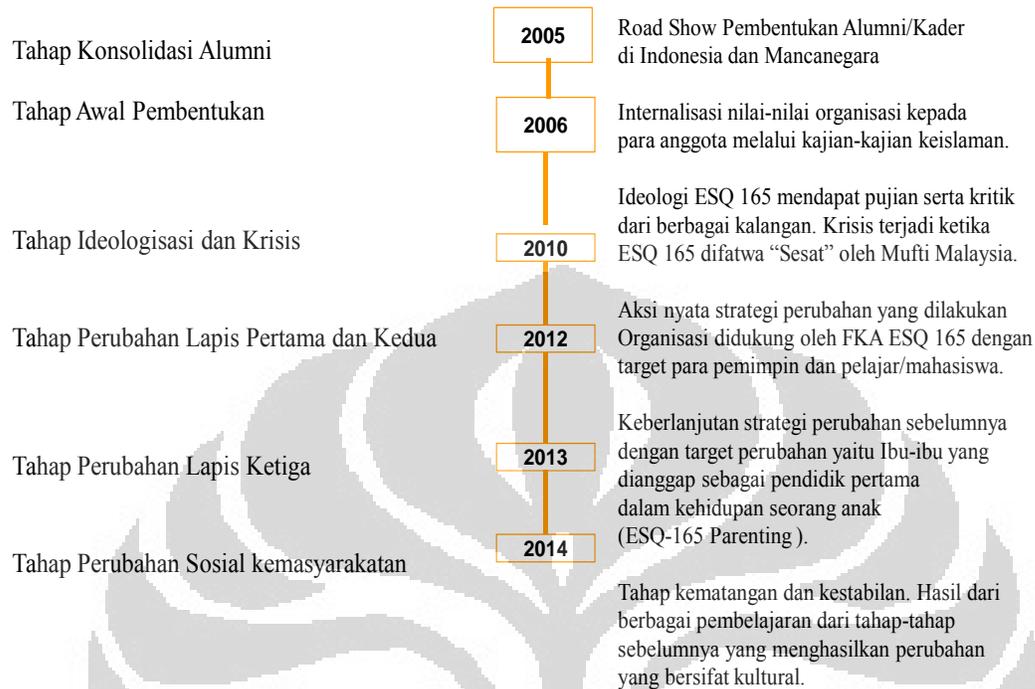
belief. Apabila dua sisi tersebut digabungkan dan diperkuat oleh leaders, maka budaya akan semakin kokoh.

Menurut Ary Ginanjar sangat penting penekanan keseimbangan antara *business transformation* dan *culture transformation* dalam membangun budaya organisasi. *Culture transformation* erat kaitannya dengan kualitas SDM (sumber daya manusia), karenanya membutuhkan keterlibatan *belief, values, dan behaviour*. Banyak transformasi budaya gagal, karena masih menggunakan teori Abraham Maslow yang mendahulukan basic needs. Jika basic needs yang diutamakan, akhirnya pembangunan culture akan gagal, karena isinya hanya berpikir transaksional. Contohnya soal gaji yang tidak puas-puas.

Ary Ginanjar menekankan pentingnya untuk membalik teori Abraham Maslow. Jika teori ini dibalik, maka *self actualization* yang harus ditanamkan ke semua karyawan terlebih dahulu. Kuncinya ada di *triple bottom line concept*, yaitu menggabungkan potensi intelektual, emosional dan spiritual. Dengan mengajarkan spiritual, lebih mudah menanamkan keikhlasan. Dalam membangun budaya organisasi, Ary Ginanjar menekankan kepada *audience* untuk memiliki *roadmap* dengan tujuan menghasilkan *high performance* dan *high commitment organization*.

Ada beberapa tahapan diantaranya; pertama, *Culture Measurement*. Kedua adalah *Leaders Commitment and Direction*, *leaders* harus punya komitmen karena perubahan harus dimulai dari atas. Ketiga adalah *Agent of Change Development*, jadi setiap bidang ada kemampuan untuk meneruskan pembangunan. Keempat, yaitu *Personal Transformation and Values Internalization*. Kelima, *Building Highly Effective Team for Change*. Barulah masuk ke tahap keenam, yaitu *Value Based Leadership Development*. Tahap yang terakhir adalah *Supporting System and Communication*.

Urutan Proses Terbentuknya FKA ESQ 165



Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2013

5.2.2. Pengembangan FKA ESQ-165

Pembangunan Menara-165, Sarana dan Prasarana Fisik

Pembangunan Menara 165 adalah agenda utama yang berkaitan dengan pengembangan sarana dan prasarana. Pembangunan Menara 165 dilatarbelakangi oleh pertumbuhan alumni yang masif, tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri. Intensitas training dari berbagai level mulai dari Eksekutif, Profesional, Reguler, Teens, Kids, Mahasiswa dan *Inhouse Training* yang meningkat semakin mendorong untuk dibangunnya suatu wadah pusat tersendiri guna mempermudah dalam pengaturan.

Pembangunan menara-165 menghabiskan dana sebesar Rp.227 milyar. Dana tersebut dihimpun dari 2 sumber yaitu penjualan saham kepada para alumni dan saham yang dibeli dari dana wakaf alumni. Seluruh dana wakaf ini dikelola oleh Yayasan Wakaf Bangun Nurani Bangsa sebagai nadzir. Selanjutnya,

keuntungan yang diperoleh dari dari saham wakaf para alumni digunakan untuk bidang sosial kemanusiaan serta pengembangan wakaf produktif lainnya.

Proses pembangunan Menara 165 dibagi ke dalam 2 tahap. Tahap pertama pembangunan *Convention Hall* seluas 3.200 m² dengan daya tampung 1.200 orang. Tahap kedua pembangunan *Office Building* 25 lantai dengan luas 36.896 m² dan 3 lantai *basement*. Pembangunan Menara-165 merupakan cita-cita sekaligus kebanggaan akan suatu *landmark* di Jakarta yang mengandung unsur-unsur spiritual. Lantai paling atas digunakan sebagai masjid tempat itikaf dan berkhawat menjadi sangat monumental karena dihiasi dengan atap kaca berornamen lafadz Allah. Secara simbolis, musholla yang berada di puncak menara-165 merupakan perwujudan dari sila ketuhanan. Berbeda dari gedung pada umumnya, di mana tempat ibadah seperti musholla berada di *basement* yang justru dianggap tidak menghormati dan menganggap penting Tuhan, maka menara-165 berusaha mengubah *mindset* tersebut. Jika Tuhan ditempatkan di atas segalanya, keadilan, kemakmuran dan kesejahteraan pun akan tercipta.

Pengembangan Organisasi FKA ESQ-165

Pada tataran Kepemudaan hingga remaja, pengembangan organisasi meliputi pembentukan FOSMA-165 dan GEMA-165 yang anggotanya adalah mahasiswa di berbagai universitas dan SHOT-165 yang berisikan para remaja di sekolah-sekolah tingkat menengah. FOSMA-165 pada awal berdirinya diiringi oleh semangat untuk mempertahankan nilai-nilai yang sudah didapat pasca training ESQ agar selalu tetap konsisten dan tidak hilang begitu saja menjadi sebuah wacana. Kini Fosma-165 tumbuh menjadi salah satu organisasi kemahasiswaan terbesar di Indonesia dengan komisariat dari berbagai kampus. Sesuatu yang sungguh di luar dugaan ketika langkah pertama yang diambil FOSMA-165 hanyalah sebuah pengajian sederhana tapi tetap mengedepankan kualitas dan dampak dari pengajian tersebut.

Pencapaian terbaik FOSMA-165 adalah mengganti ospek yang selama ini memiliki citra negatif yang isinya penggojlokan fisik dan mental dengan training ESQ-165. Dalam pelaksanaannya, sinergisitas dengan ESQ LC-165 maupun FKA ESQ-165 membantu program ini berjalan dengan baik. Training yang akhirnya

dinamakan dengan training Generasi Emas (GE) dengan target peserta adalah aktivis Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) ini berkembang pesat dimulai dari Jabodetabek sampai ke daerah-daerah. Alhasil, kini banyak komisariat FOSMA-165 bermunculan.

Masing-masing daerah memiliki bentuk total action atau program kerja yang berbeda-beda. Fosma 165 Bekasi dengan training LDKS (Latihan Dasar Kepemimpinan Sekolah), dan Seminar Freesex, Aborsi, dan Narkoba. Selain itu juga sering memberikan training motivasi ke Lembaga Pemasarakatan (Lapas). Ciri khas masing-masing daerah tersebut tidaklah menghilangkan kegiatan wajib yang dimiliki fosma 165 yaitu kegiatan sosial. Kegiatan sosial tersebut bisa beragam bentuknya seperti donor darah, penjualan sembako murah, pengobatan gratis, santunan anak yatim piatu, sampai aksi cepat tanggap penanggulangan bencana alam.

Semangat untuk menyebarkan nilai-nilai seperti 7 Budi Utama, Asmaul Husna serta nilai ESQ 165 lainnya tertuang pada *total action* FOSMA-165 yaitu “Bagi Masyarakat dan Kampus”. Selanjutnya, pengajian tetap menjadi fundamen bagi gerakan yang lahir terlebih dahulu dibanding FKA ESQ 165 ini. Fungsi pengajian selain untuk peningkatan ilmu, iman dan taqwa, juga berguna sebagai sarana konsolidasi. Berbagai agenda digodok sebelum *total action* siap untuk dieksekusi. Pengajian rutin ini terdapat di semua FOSMA 165 dari tingkat nasional sampai tingkat komisariat kampus.

Perjalanan FOSMA 165 pun tidak sepenuhnya lancar. Sinergisitas yang dilakukan dengan FKA ESQ serta LC ESQ belum cukup membantu dalam hal ketergantungan terhadap donasi. Kemandirian menjadi cita-cita FOSMA 165 untuk menutupi kelemahannya selama ini. Untuk itu, FOSMA 165 Indonesia membuat gebrakan dengan mendirikan Koperasi FOSMA 165. Koperasi ini akan menjadi wadah penyaluran minat dan bakat wirausaha anggota FOSMA 165, sehingga nantinya akan memberikan kontribusi positif pada setiap program yang dijalankan.

Gerakan Pemuda 165 atau yang dikenal dengan Gema 165 merupakan wadah pembinaan dan pemberdayaan potensi pemuda alumni ESQ 165 di seluruh Indonesia dan dunia. Melalui gerakan ini akan tercipta masyarakat terutama para

professional muda yang cerdas baik secara spiritual, emosional dan intelektual dengan tujuh budi utama ESQ 165 yang selalu dijunjung tinggi. Sesuai dengan AD/ART (Anggaran Dasar Rumah Tangga), maka aktifitas Gema 165 meliputi: (1) Menjalin silaturahmi alumni ESQ 165 khususnya alumni muda ESQ 165, (2) Membangun silaturahmi dan kerjasama dengan lembaga-lembaga eksternal, (3) Kaderisasi untuk mencapai Indonesia Emas dan Dunia Emas, (4) Pemberdayaan ekonomi masyarakat, (5) Melakukan kegiatan sosial kemasyarakatan dan keagamaan, (6) Menyebarkan nilai-nilai 165 dan 99 asma'ul husna, dan (7) Mengadakan sarana dan prasarana untuk kegiatan organisasi.

Pengembangan organisasi berikutnya adalah shot 165 yaitu perkumpulan alumni ESQ 165 tingkat remaja (SMP dan SMA). Sempat beberapa kali mengalami pergantian nama mulai dari perkumpulan ESQ Teens, FoSTeens (Forum Silaturahmi of Teens) dan terakhir yang digunakan sampai saat ini, shot (Silaturahmi of Teens). Kegiatan shot 165 meliputi silaturahmi alumni ESQ khususnya alumni ESQ 165 Remaja dan bekerjasama dengan sekolah-sekolah, melakukan kegiatan sosial kemasyarakatan dan keagamaan serta menyebarkan nilai-nilai 165 dan asma'ul husna dan terakhir mengadakan 3 G (Golden, Generation, Gathering) bersama FOSMA dan GEMA dalam rangka alumni day di menara 165.

Latar belakang pembentukan shot 165 tidak berbeda dengan pengembangan organisasi ESQ 165 lainnya yang secara umum berfungsi sebagai wadah bagi aplikasi nilai-nilai seperti 7 budi utama dan nilai 165. Namun, secara khusus tujuan didirikannya shot 165 adalah untuk: (1) Berpartisipasi dalam mewujudkan Indonesia Emas 2020 karena pada tahun tersebut kami, FOSMA, dan GEMA yang akan memimpin bangsa ini ditahun 2020, (2) Mencetak remaja-remaja yang siap menjadi pemimpin di lingkungan sekitarnya yang menjunjung tinggi 7 Budi Utama ESQ, yaitu Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Kerja Sama, Adil, Peduli dan ke (3) Memberi ruang kepada alumni ESQ remaja untuk mengapresiasi jiwa mudanya untuk memberikan kontribusi positif dan nyata untuk sebuah Peradaban Emas.

Training ESQ 165 juga memperluas jaringannya ke luar negeri. Beberapa di antaranya adalah Malaysia yang pertama kali di tahun 2005. Sebanyak 153

peserta hadir yang berasal dari Negeri Sembilan, Johor, Kedah, Perlak, Kelantan dan Malaka. Walaupun sebelum penyelenggaraan training sempat terbesit citra negatif Indonesia yang selama ini dikenal sebagai pengekspor buruh migrant rumah tangga, tapi akhirnya inilah tantangan yang justru semakin meneguhkan ESQ untuk melakukan perubahan di negeri Jiran. Para peserta yang kebanyakan berasal dari para eksekutif ini pun langsung merasakan perbedaan positif pasca training, seperti menjadi lebih dekat dengan Tuhan, belajar untuk lebih ikhlas dan tidak sombong.

Training di Malaysia tersebut menyiratkan beberapa makna, pertama, silaturahmi kedua Negara yang bertetangga menjadi erat, layaknya kaum Muhajirin dan Anshar. Masyarakat Malaysia menyambut hangat kehadiran ESQ 165 (ini sebelum adanya fatwa haram/sesat dari Majelis Ulama Malaysia kepada ESQ 165 di tahun 2008). Kedua, training ESQ 165 di Malaysia dapat memulihkan citra negatif Indonesia yang selama ini hanya dikenal sebagai Negara pengekspor buruh migrant rumah tangga. ESQ 165 mampu membuktikan Indonesia kembali menjadi guru bagi Malaysia terutama dalam penyebaran nilai-nilai spiritualitas. Ketiga, masyarakat Malaysia percaya bahwa spiritualitas adalah jawaban dari kekosongan hidup yang selama ini mereka cari.

Selain itu, ESQ 165 juga disambut positif oleh pemerintah Malaysia. Hal ini bertepatan dengan dicanangkannya Wawasan Malaysia yang selaras dengan visi ESQ 165 Indonesia Emas 2020. Menurut ketua Institut Kefahaman Islam Malaysia saat itu, Tan Sri Dato' Seri Ahmad Sarji Abdul Hamid, ESQ 165 selaras dengan Islam Hadhari yang termasuk dari Wawasan Malaysia, yaitu Islam yang berusaha mengembalikan umat Islam kepada asas fundamental yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis. Islam Hadhari bersifat aplikatif dan berguna bagi hajat orang banyak. Pemerintah Malaysia berharap ESQ Leadership Center 165 akan membantu visi Wawasan Malaysia 2020 untuk mewujudkan masyarakat yang bermoral dan beretika.

Perluasan jaringan ESQ Leadership Center 165 terus berlanjut. Selain negeri tetangga Malaysia, negara-negara lainnya seperti Belanda, Arab Saudi, dan Mesir menjadi tempat penyebaran nilai-nilai 165 dan 7 Budi Utama. Di setiap kesempatan tersebut, Ary Ginanjar selalu menjelaskan bahwa untuk mencapai visi

Indonesia Emas 2020 tidaklah mudah. Beberapa kendala di antaranya masyarakat yang masih menjadikan kecerdasan intelektual (IQ) sebagai faktor kesuksesan hidup seseorang, maka bisa dilihat bagaimana siswa di sekolah lebih mengutamakan nilai rapor atau mahasiswa dengan IPKnya. Padahal, kontribusi IQ terhadap keberhasilan seseorang hanya sekitar 6 persen sampai 20 persen. Maka dibutuhkan kecerdasan lain yang dapat menunjang IQ yaitu EQ (kecerdasan emosional). Dengan ini seseorang mampu merasakan dan memahami dirinya, orang lain serta lingkungannya dan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat.

Pelaksanaan Kegiatan Sosial dan Kemasyarakatan

Kegiatan yang dilakukan ESQ 165-diantaranya ESQ Peduli Pendidikan, Peduli Kesehatan, Peduli Dhuafa dan Anak Yatim serta Unit Pengelola Zakat (UPZ) ESQ-Baznas. ESQ-165 Peduli Pendidikan diantaranya melalui training Tenaga Pendidik. Guru memiliki peran yang fundamental bagi terciptanya pendidikan yang berkualitas yang akan menjadikan Indonesia sebagai bangsa besar dan maju. Hal ini sesuai dengan visi ESQ-165 yaitu Indonesia Emas dan Berperadan dan Adidaya.

Melalui pelatihan ini, diharapkan para guru akan membagi ilmu yang mereka dapat terutama mengenai nilai 7 Budi Utama (Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, Peduli). Dengan keteladanan yang guru miliki, maka kelak murid-murid yang dididik akan menjadi pemimpin yang amanah, adil, pantang menyerah dan mengingat kepada Sang Pencipta dalam kondisi apa pun. Nilai-nilai universal yang terdapat dalam 7 Budi Utama merupakan kunci dalam membentuk karakter anak-anak bangsa. Pada tahun 2006, jumlah guru yang sudah mendapat pelatihan ESQ-165 mencapai 36.000 dan angka ini melonjak menjadi 50.000 guru di tahun berikutnya dan sejak dimulai pada tahun 2004 baru sekitar 20 persen guru yang sudah ditraining sampai tahun 2013.

Selain training guru, program peduli pendidikan lainnya adalah beasiswa. Bantuan pendidikan diterima langsung oleh orang tua dan wali siswa. FKA ESQ-165 bekerjasama dengan Dispendik Kabupaten atau Kota dalam pendataan beasiswa berbasis sekolah. Kemudian, data dispendik tersebut

diverifikasi manajemen ESQ-165 berdasarkan standar kualifikasi yang sudah ditentukan seperti status sosial dan ekonomi keluarga, prestasi belajar siswa, form profil anak didik, wali atau orangtua, dokumen identitas diri dan keluarga serta lampiran surat keterangan tidak mampu (SKTM).

Program ESQ peduli lainnya adalah Peduli Dhuafa. Hampir serupa dengan training kepada para guru, training juga dilakukan kepada anak-anak yang kurang mampu bertujuan agar mereka senantiasa terus meng-update apa yang mereka dapat dari training terutama nilai 7 Budi Utama. Anak-anak tersebut selain mendapatkan materi mengenai pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang Al-Quran, juga diisi dengan games dan jalan-jalan.

Gambar 5.4 Aksi Sosial LK ESQ 165



Sumber: kesqjatim.org.

Kegiatan ESQ Peduli lainnya adalah Tanggap Bencana antara lain Aksi peduli alumni ESQ juga dilakukan pada korban Tsunami Aceh pada awal tahun 2005. Aksi merupakan wujud dari rasa syukur atas nikmat dan rejeki yang telah diberikan Tuhan. Alumni ESQ 165 menjadikan kepedulian mereka sebagai wadah untuk beramal dengan segenap potensi yang dimiliki baik berupa do'a, tenaga dan dana untuk meringankan penderitaan rakyat Aceh. Agar pendistribusian berjalan dengan baik, maka kolaborasi dilakukan dengan alumni ESQ 165 yang tersebar di Aceh dan Medan, baik kelompok maupun individu.

Selanjutnya ESQ Peduli juga membantu korban gempa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Di sini ESQ Peduli tidak hanya memberikan bantuan dalam bentuk materi, tapi juga mental dan spiritual. Gempa ternyata membawa dampak traumatis dan kegoncangan jiwa bahkan lebih parah bunuh diri sebagai wujud keputusasaan para korban gempa. Pada Juni 2006 saja sudah tercatat 6 orang yang mati karena bunuh diri dan masih ada 66 orang yang berpotensi melakukan aksi serupa. Inilah yang menjadi bantuan utama ESQ Peduli yang kemudian bekerjasama dengan Gubernur Yogyakarta, Sri Sultan Hamengkubuwono XI serta Wakil Gubernur Sri Paku Alam IX berhasil mengadakan training bagi para korban.

420 peserta berhasil dikumpulkan panitia training yang berlokasi di gedung Graha Sarina Vidi. Peserta yang hadir berasal dari daerah-daerah yang terkena gempa dan setengahnya merupakan korban yang secara langsung terkena bencana gempa. Tujuan training adalah untuk memulihkan kondisi kejiwaan para korban yang sebagian besar dari mereka mengalami stress dan putus asa. Diharapkan dengan pelatihan ini, para korban bisa semakin dekat Sang Pencipta dan lebih memahami makna hidup sehingga rasa kerjasama, peduli dan tolong menolong di antara mereka akan bangkit kembali dan akan mempercepat pemulihan. Hasilnya, banyak peserta yang merasakan manfaat seperti kesadaran diri dan semangat juang yang telah kembali.

Tahun berikutnya ada ESQ Peduli Banjir dan Kebakaran yang kerap melanda Ibu Kota Jakarta serta bencana lainnya di beberapa daerah. Curah hujan yang tinggi mengakibatkan genangan air terjadi di beberapa tempat dengan ketinggian yang bervariasi. Dibantu Tim Gema 165, korban banjir yang rata-rata mengalami penyakit seperti Infeksi Saluran Pernafasan, Penyakit kulit dan diare diberikan selimut, terpal serta obat-obatan. Selain itu, Lembaga Kemanusiaan (LK) ESQ juga memberikan puluhan kaleng kornet kurban dan nasi bungkus kepada dapur umum yang didirikan secara swadaya oleh warga setempat dan peralatan *rescue* seperti perahu karet dan pelampung.

Lembaga Kemanusiaan (LK) ESQ juga memberikan pelatihan ke berbagai Lembaga Pemasarakatan (Lapas), baik di lapas anak, lapas wanita bahkan sampai ke Nusa Kambangan. Hal ini dilakukan untuk memberikan

“penyadaran” kepada para penghuni lapas untuk mendapatkan “kehidupan yang lebih baik”.

Berbagai kegiatan yang dilakukan khususnya oleh Lembaga kemanusiaan ESQ-165 ini, penulis asumsikan sebagai sebuah modal utama “gerakan” yang dilakukan oleh komunitas FKA-ESQ 165 menuju masyarakat yang inklusif sesuai dengan cita-cita terwujudnya Indonesia Emas.

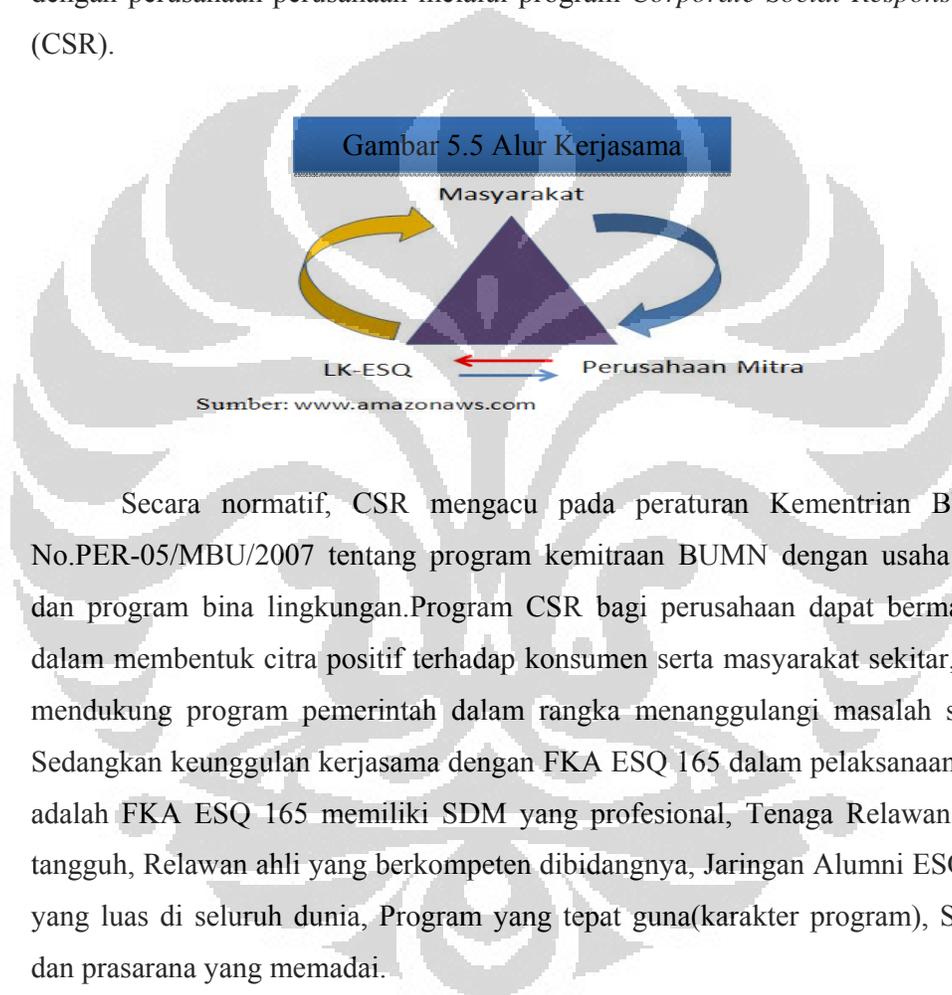
Pengembangan Hubungan Antar Lembaga

Training ESQ-165 yang universal memungkinkan semua lapisan masyarakat dapat menerimanya. Bahkan banyak yang ingin bekerjasama dengan ESQ sebagai mitra kerja. Beberapa di antaranya kampanye lingkungan dari Kementerian Lingkungan Hidup pada Agustus 2006. Pembuatan seminar bersama dan kegiatan lainnya dinilai mampu memperbaiki lingkungan dengan peningkatan kecerdasan spiritual. Hal senada juga diungkapkan Dirjen Pemberdayaan Sosial Departemen Sosial ketika itu, Gunawan Sumodiningrat dalam kerja sama dengan Lemhanas, ESQ adalah model untuk membangun karakter masyarakat. Wawasan kebangsaan ESQ 165 bisa diartikan sebagai keyakinan akan 1 NKRI, 6 Bhineka Tunggal Ika Tan Hana Dharma Mangrwa, serta 5 untuk Pancasila. Alasan Lemhanas untuk bekerjasama dengan ESQ 165 adalah karena kecerdasan spiritual yang merupakan salah satu elemen kepemimpinan dapat meningkatkan kapabilitas nasionalisme kader pemimpin bangsa di masa depan.

Kerja sama berlanjut ketika tahun 2007 pimpinan ESQ Leadership Center Ary Ginanjar bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Taufik Effendi menandatangani nota kesepahaman. Kerja sama ini bertujuan dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dan pencegahan korupsi di lingkungan aparatur negara melalui pengikutsertaan jajaran aparatur Negara dalam training ESQ. Hilangnya sifat kemanusiaan menjadi faktor penyebab praktek korupsi tumbuh subur. Diharapkan dengan nilai-nilai yang ESQ 165 ajarkan seperti 7 Budi Utama mampu menjadi benteng moral pencegah korupsi. Selain di dalam negeri, kerja sama pun meluas ke negeri tetangga Malaysia yaitu dengan perusahaan besar seperti Petronas dan Sime Derby Berhad. Khusus Sime Derby yang merupakan perusahaan terbesar perkebunan kelapa sawit di

dunia. Training ESQ 165 dibutuhkan dalam memberikan pengembangan SDM yang holistic serta dalam rangka penggabungan mental dan visi karyawan yang sebelumnya berasal dari dua kelompok usaha besar, Guthrie dan Golden Hope.

Kerja sama yang baik adalah kunci FKA ESQ 165 dalam menjalankan kegiatan sosial kemasyarakatan. Salah satu bentuk kerjasama yang belakangan sering dilakukan adalah seperti kerjasama Lembaga Kemanusiaan (LK) ESQ 165 dengan perusahaan-perusahaan melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR).



Secara normatif, CSR mengacu pada peraturan Kementerian BUMN No.PER-05/MBU/2007 tentang program kemitraan BUMN dengan usaha kecil dan program bina lingkungan. Program CSR bagi perusahaan dapat bermanfaat dalam membentuk citra positif terhadap konsumen serta masyarakat sekitar, serta mendukung program pemerintah dalam rangka menanggulangi masalah sosial. Sedangkan keunggulan kerjasama dengan FKA ESQ 165 dalam pelaksanaan CSR adalah FKA ESQ 165 memiliki SDM yang profesional, Tenaga Relawan yang tangguh, Relawan ahli yang berkompeten dibidangnya, Jaringan Alumni ESQ 165 yang luas di seluruh dunia, Program yang tepat guna(karakter program), Sarana dan prasarana yang memadai.

Pengembangan Ekonomi

Kegiatan-kegiatan di bidang pengembangan ekonomi diantaranya adalah pembentukan Koperasi Syariah 165 dan Lentera 165. Dasar pendirian koperasi syariah 165 adalah sebagai tanggung jawab sekaligus sarana perjuangan untuk membangun kehidupan ekonomi umat dan bangsa yang sejahtera dan berkeadilan.

Untuk mewujudkan hal itu dibutuhkan kreatifitas dan kerjasama antar anggota koperasi serta dengan pelaku ekonomi lainnya. Sikap tidak peduli, egoisme dan keserakahan adalah musuh yang harus dilawan.

Semangat keterbukaan, kejujuran serta kreatifitas akan memberikan makna lebih terhadap gerakan koperasi yang sejati. Hal ini pula yang membuat Koperasi Syariah 165 akan bisa menjadi teladan dalam berekonomi. Bermodalkan semangat tersebut, Koperasi Syariah 165 menjadi alternatif dalam memberikan kehidupan yang lebih bermartabat, Indonesia yang dikenal sebagai Negara pinggiran dengan eksportir kuli dan babu harus berubah dan jangan sampai bangsa lain menistakan bangsa ini. Berikut adalah Sasaran Koperasi Syariah 165 tahun 2010 – 2013:

1. Terhimpunnya anggota pendiri/prioritas sekurang-kurangnya 100.000 (seratus ribu) orang yang tergabung dalam jaringan bisnis yang produktif;
2. Terbentuknya jaringan bisnis anggota dengan instrumen keuangan yang transparan dan akuntabel;
3. Terbangunnya jaringan keanggotaan di seluruh Indonesia melalui jaringan Dewan Pengurus Wilayah dan Daerah serta Badan Otonom dalam lingkungan FKA ESQ 165;
4. Terwujudnya pusat-pusat pelayanan bisnis anggota dengan sistem jaringan komunikasi yang efektif dan efisien;
5. Terjalannya persaudaraan antar anggota dalam kegiatan bisnis yang produktif, terutama antara anggota pendiri/prioritas dengan anggota luar biasa;
6. Tersedianya kantor pusat Koperasi Syariah 165 di Menara 165 dengan berbagai aktivitas bisnis yang produktif;
7. Tersedianya sistem otomatisasi konversi uang rupiah simpanan anggota dalam bentuk dinar/emas untuk menjaga nilai riilnya;
8. Terselenggaranya perdagangan kebutuhan pokok anggota dalam sistem yang lebih praktis, berkualitas dengan harga yang bersaing.

Sedangkan Lentera 165 adalah bantuan dana pinjaman bergulir bagi masyarakat binaan terutama kaum dhuafa yang produktif dengan modal kecil. Lentera 165 itu sendiri adalah singkatan dari Langkah Ekonomi Sejahterakan

Dhuafa. Dana awal program yang mulai berjalan pada November 2006 ini berasal dari uang pribadi ketua umum FKA ESQ 165 Ary Ginanjar yang ia peroleh dari melelang mobilnya ketika Temu Alumni ESQ Nasional ke-2 di Bukittinggi. Dana tersebut kemudian diberikan kepada masyarakat binaan tanpa bunga dan tanpa agunan, tentunya para penerima tersebut akan terus dipantau dan dibimbing oleh para pemandu agar tujuan program ini tercapai dengan tuntas.

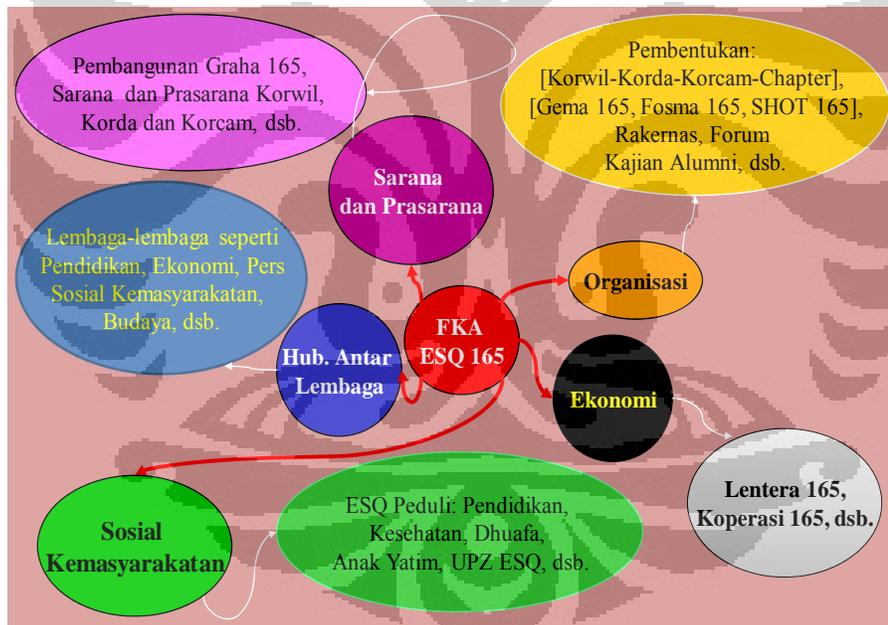
Beberapa contoh masyarakat yang sudah merasakan manfaat dari program Lentera 165 ini adalah warga Desa Cidereum, Kecamatan Caringin, serta warga binaan KBMT Khidmatul Ummah di Desa Pasarean, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Para peserta berasal dari beragam profesi seperti tukang sayur, pedagang asongan, pengrajin pot tanaman, penjual baju, pedagang barang-barang kelontong, dan tukang bakso. Sedangkan peserta warga binaan KBMT Khidmatul Ummah mayoritas merupakan buruh tani, seperti petani singkong, ubi, padi, dan sayur-sayuran.

Program yang dicetuskan dari kerjasama antara Yayasan Cahaya 165 dan Lembaga Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (LPPM STEI) Tazkia ini secara umum bertujuan mengembangkan ekonomi rakyat berbasis komunitas berdasarkan prinsip Islam dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan kesadaran emosional spiritual masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarga miskin. Tujuan Lentera 165 dapat diperincikan yaitu pertama, mengoptimalkan penyaluran dan perguliran dana-dana zakat-infaq-shadaqah sehingga tercipta penguatan ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat. Kedua, menguatkan inisiatif masyarakat khususnya alumni ESQ dalam memberikan pelayanan kepada kaum dhuafa (ekonomi lemah) dan mustadh'afin (masyarakat yang terlemahkan). Ketiga, mengembangkan dan memfasilitasi pendidikan masyarakat dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional-spiritual dan keterampilan berusaha sesuai bidang masing-masing. Keempat, mendorong peningkatan investasi di bidang sosial dan ekonomi.

Keunikan program Lentera 165 adalah keluarga miskin atau mereka yang berpenghasilan rendah menjadi sasaran program ini. Kemudian mayoritas pesertanya adalah perempuan dan modal yang diberikan tanpa bunga dan agunan tetapi menggunakan pola perguliran (*revolving fund*). Dari beberapa keunikan ini,

Lentera 165 berusaha secara bertahap mengubah kultur dan mental kaum dhuafa untuk menabung serta mandiri. Pada tahun 2006, pinjaman yang diberikan antara Rp 50.000-Rp 1.000.000 setiap orang. Selain itu, peserta perempuan adalah agar mereka bisa membantu perekonomian keluarga daripada hanya menjadi ibu rumah tangga. Untuk menunjang pelaksanaannya, Lentera 165 mempunyai empat lembaga mitra Lentera 165, di antaranya KBMT Ibaadurrahman, KBMT Khidmatul Ummah, Unit Pelayanan Keuangan (UPK) Ikhtiar, dan Yayasan Hilal. Program Lentera 165 terus berusaha untuk menjadi alternatif, serta solusi terhadap masyarakat yang selama ini aksesnya terhadap sumber-sumber pendanaan sangat terbatas. Mereka tidak bisa mengakses lembaga-lembaga pendanaan seperti bank, dikarenakan jauh, sulit, dan kondisinya memang tidak diciptakan melayani masyarakat kecil.

Gambar. 5.6 Pengembangan FKA ESQ-165



Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2013.

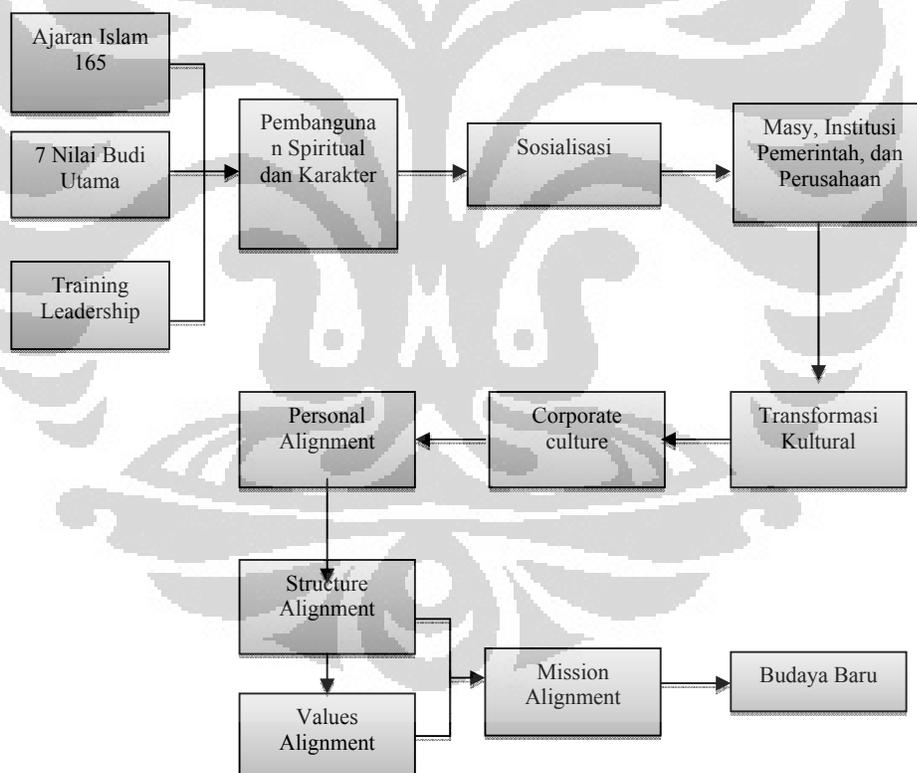
5.2.3. Pelembagaan 7 Nilai Budi Utama ke Berbagai Institusi

Spirit pembentukan struktur FKA ESQ-165 di atas, tak lepas dari 7 nilai budi utama diturunkan dari prinsip 165 (1 ihsan, 6 rukun iman, dan 5 rukun Islam). Nilai-nilai tersebut diterjemahkan dalam rangka sosialisasi “pembangunan

karakter” ke berbagai institusi. Menanamkan budaya yang kuat di dalam perusahaan sangat diperlukan. Kebanyakan perusahaan hanya berorientasi pada perubahan strategi, struktur dan sistem. Transformasi itu bukan sekedar perubahan, tetapi bagaimana agar lebih baik dalam kinerja yaitu bagaimana memposisikan diri, menyikapi, dan menjawab serta mempersiapkan tantangan yang ada pada *corporate*.

Saat ini umumnya perusahaan telah memiliki memiliki corporate culture berupa: visi, misi, dan nilai perusahaan. Namun banyak perusahaan yang gagal dalam membangun budaya kerja sehingga kinerjanya tidak meningkat. Hal itu disebabkan karena karyawan tidak merasakan adanya keselarasan (*alignment*) antara visi, misi, nilai perusahaan dengan visi, misi, nilai pribadi.

Gambar 5.7. Pelembagaan 7 Nilai Budi Utama ke Berbagai Institusi



Dalam transformasi budaya setidaknya ada 4 hal yang diperlukan pertama *Personal Alignment* yaitu menyelaraskan Nilai Pribadi dengan Perilaku. Kedua *Structure Alignment* yaitu menyelaraskan Nilai Perusahaan dengan Sistem

Organisasi. Ketiga *Values Alignment* yaitu menyelaraskan Nilai Pribadi dengan Nilai Perusahaann. Keempat *Mission Alignment* yaitu menyelaraskan perilaku dengan Sistem Organisasi penghargaan perusahaan bukan hanya pada kinerja atau performance tapi kejujuran juga dinilai sehingga ada *Key Value Indicator* (KVI).

Oleh karena itu, visi, misi, nilai tidak cukup dirumuskan secara intelektual (IQ) namun harus dikomunikasikan dan ditanamkan juga secara emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Spiritualitas bertujuan agar visi, misi, dan value tersebut kepada belief system (sistem keyakinan) mereka. Tujuan visi dan misi: secara Fisik menyediakan struktur pekerjaan, secara Emosional memberikan makna dan rasa kebanggaan, secara Mental dasar untuk pengambilan keputusan, secara Spiritual kejelasan untuk manifestasi.

Transformasi perusahaan menjadi jawabannya. Selama ini ESQ 165 lupa bahwa zaman terus berubah, ekspektasi masyarakat semakin meningkat, teknologi tumbuh dengan cepat tapi produk yang ditawarkan stagnan. Masyarakat menilai training ESQ 165 pasti berkaitan dengan acara menangis bersama dan kemudian tobat, namun setelah itu tidak menjamin apakah akan berdampak panjang bagi peserta tersebut. Maka transformasi yang dilakukan harus lebih efektif tapi tidak meninggalkan asas spiritualitas.

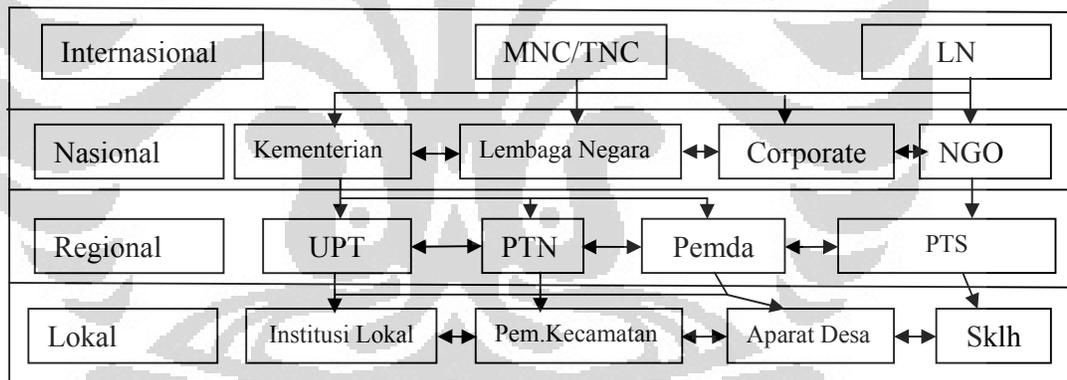
ESQ-165 menangkap perubahan selera masyarakat terkait problem corporate culture. Oleh karena itu, pada 2011 ESQ-165 mulai memperluas pergerakannya pada perubahan kultur atau budaya perusahaan dengan meluncurkan ACT (*Accelerated Culture Transformation*) Consulting yang membantu lembaga atau korporasi, bahkan juga provinsi untuk melakukan pembangunan budaya. Jadi, ESQ-165 kini tidak hanya didukung oleh trainer-trainer handal saja, tetapi juga dibantu oleh konsultan berkelas internasional yang ahli dan sudah berpengalaman dalam melakukan transformasi perusahaan-perusahaan besar.

Kedua, ESQ-165 yang dulu *product oriented* sekarang berubah menjadi *customer oriented*. Membuat atau memberikan produk yang sesuai dengan keinginan klien. Kebutuhan klien akan disesuaikan dengan modul training yang akan diberikan, tapi tetap dengan pendekatan ESQ-165, kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Ketiga, dari yang sebelumnya *product driven* menjadi

market driven. Sekarang ESQ-165 tidak bisa lagi membuat produk terlebih dahulu baru memikirkan bagaimana menjualnya, tapi harus lebih berorientasi dan fokus pada apa yang diinginkan pasar. Dari ketiga transformasi inilah ESQ-165 masih terus eksis dan berjuang mewujudkan visi misi mereka, walaupun tidak mudah karena kritikan dari para alumni pun tidak dapat dihindari, seperti ESQ 165 yang kini terkesan telah keluar dari jalur perjuangan dan lebih mengutamakan bisnis. Tapi dari sinilah, dapat dianalisis dampaknya terhadap pergerakan alumni mereka yang tergabung dalam wadah Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ 165.

Pergerakan FKA ESQ-165 menjadi kian masif dalam mentransformasikan budaya perusahaan kepada berbagai instansi. Memberikan kontribusi terhadap pembangunan karakter di segala sektor. Hal ini nampak nyata dari banyaknya perusahaan dan institusi yang menterjemahkan nilai-nilai yang disosialisasikan oleh ESQ-165, yaitu 165 dan 7 nilai budi utama.

Gambar 5.8. Transformasi Corporate Culture ke Berbagai Institusi



Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

5.3. Langkah-langkah Konsolidasi [Penguatan] Komunitas

a. *Re-charge Training*

Perubahan akan membebaskan diri dari beban masa lalu, sehingga kita dapat mengambil manfaatnya pada saat ini. Yang berubah adalah orang-orang dalam suatu organisasi (personal). Untuk mendapatkan perubahan yang konsisten dan bertahan selamanya, ESQ-165 sangat menganjurkan kepada para peserta untuk mengikuti training ESQ-165 4 tingkat sampai selesai. Selain itu, ESQ-165

juga mensyaratkan para alumni untuk *Re-charge* di Ruang Alumni minimum 3 bulan sekali. *Re-charging* akan membantu alumni untuk membentengi diri dari pengaruh lingkungan serta menepis godaan yang dihadapi.

Re-charging adalah ibarat resep yang diberikan kepada seseorang yang sedang sakit, apabila obat diminum secara teratur dan semua anjuran yang disampaikan diikuti maka orang tersebut akan sembuh. Namun sebaliknya, apabila resep dan ajuran yang disarankan tidak dijalankan maka ada kemungkinan penyakitnya kambuh kembali. Selain itu, ibarat seseorang yang baru saja menunaikan ibadah haji, setelah sekian lama kembali ke tanah air, bisa jadi ia melakukan lagi kebiasaan lamanya. Namun bukan berarti ibadah hajinya yang salah, yang menjadi bahan intropeksi adalah individunya, apakah sudah sungguh-sungguh sewaktu menunaikan ibadah hajinya.

Selain bermanfaat dalam menyegarkan dan memperbaharui semangat spiritualitas, *re-charge training* juga merupakan sarana konsolidasi FKA ESQ-165. Di sini alumni yang kurang aktif atau pasif saling bertemu, silaturahmi, dan melakukan *upgrading*. Dari sinilah kemudian formula pergerakan komunitas ESQ-165 disebarkan untuk kemudian disemaikan keberbagai wilayah dan cabang FKA-ESQ-165.

Gambar 5.9. Kajian dan Silaturahmi Alumni sebagai Sarana Re-Charge



Sumber: Koleksi ESQ-165 Koordinator Daerah, 2014.

Misalnya Silaturahmi Mahasiswa mahasiswa, telah rutin mengadakan Renungan 165 dari kampus ke kampus. Renungan 165 ini diadakan untuk lebih mendalami nilai-nilai 165 dan mengikat tali silaturahmi para mahasiswa. Acara ini merupakan bentuk kegiatan pembinaan alumni ESQ-165, setelah mengikuti training para alumni seringkali lupa atau masih kurang memahami materi training. Maka, di sinilah alumni ESQ menambah wawasannya tentang The ESQ way 165 dan me-recharge ikrar satria.

b. Branding ESQ-165 Melalui Media

Konsolidasi [penguatan] komunitas juga dilakukan melalui *branding* media. Media menjadi instrumen penting bagi gerak dan keberlangsungan suatu FKA ESQ-165. Media Gerakan FKA ESQ-165 di antaranya ialah TV, Twitter, FB, Line, Link, Republika, dan ESQ News. Efektifitas media ini difungsionalisasikan sebagai arena promosi. Dengan promosi ini bisa diketahui perkembangan training dan kegiatan ESQ-165 di berbagai daerah di Indonesia yang juga membuat orang semakin mengetahui apa itu ESQ-165. Selain itu, melalui promosi dibangun “citra” ketokohan Ary Ginanjar. Ary menjadi ikon ESQ-165, semakin memantapkan *positioning* ESQ-165 dibandingkan dengan lembaga training yang lain.

Misalnya: dengan mengangkat prestasi yang diraih oleh Ary Ginanjar. Diantaranya: Prestasi dan penghargaan *The Most Powerful People and Ideas in Business* 2004 oleh Majalah Swasembada. Tokoh Perubahan 2005 oleh Koran Republika. “ESQ Model sebagai Metode Pembangunan Karakter” dari Menteri Pemuda dan Olah Raga (Menpora) tahun 2009. Pemimpin Muda Berpengaruh 2009 dari Majalah Biografi Politik. Penghargaan dari Kepala Kepolisian Republik Indonesia tahun 2010. Gelar Doctor Honoris Causa oleh Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2007. Semuanya itu, menjadikan sumbangan keteladanan bagi pembangunan Indonesia Emas yang ESQ-165 cita-citakan.

Pencitraan ketokohan Ary Ginanjar dengan menampilkan penghargaan-penghargaan yang diraihnya, menjadi promosi media gerakan FKA ESQ-165 yang sangat penting. Citranya ditawarkan dalam kemasan yang cantik, sehingga terlihat menarik di mata masyarakat. Para intermedias ESQ-165 mengangkat

kemasan tersebut agar training ESQ-165 semakin populer di masyarakat dan menyentuh semua lapisan. Berikut proporsi promosi Ary Ginanjar melalui media gerakan yang ada di FKA ESQ-165.

Tabel 5.5. Proporsi Media dalam Mensupport Gerakan Komunitas ESQ-165

Jenis Media	Tayang Dominan	Proporsi		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Televisi	Acara Ramadhan		√	
Twitter	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165	√		
Facebook	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165	√		
Line	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165		√	
Link	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165		√	
Whatsapp	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165	√		
BBMGrup	Quote motivasi, training, kegiatan ESQ-165	√		
Republika	Info figuritas dan training	√		
Sindo	Tulisan motivasi pembangunan karakter	√		
Kompas	Info figuritas dan training		√	
ESQ Life	Info figuritas dan kegiatan internal lembaga	√		
Media cetak lainnya	Info figuritas dan training		√	
Lainnya	Info figuritas dan training		√	

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2014.

Hasil wawancara mendalam dengan Ary Ginanjar Agustian, Ketua ESQ-LC dan FKA-ESQ-165, 29 Maret 2014. Wawancara dengan Ida S. Hidayanti, Ketua ESQ Media Center, 09 Juli 2014.

Selain media sosial, konsolidasi [penguatan] komunitas juga dilakukan melalui media cetak seperti penerbitan majalah ESQ-Life dan buku ESQ-Life dan Bukumenjadi sebuah upaya dalam mendalami nilai budaya pada ESQ-165 secara utuh disetiap benak para alumni ESQ-165. Selain itu, media cetak ini juga merupakan sarana sosialisasi gagasan pengetahuan dan penyebaran ideologi gerakan. Oleh karena itu, penerbitan ESQ-Life dan buku menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam upaya membangun penguatan gerakan komunitas ESQ-165.

Gambar 5.10 Buku Tentang ESQ-165



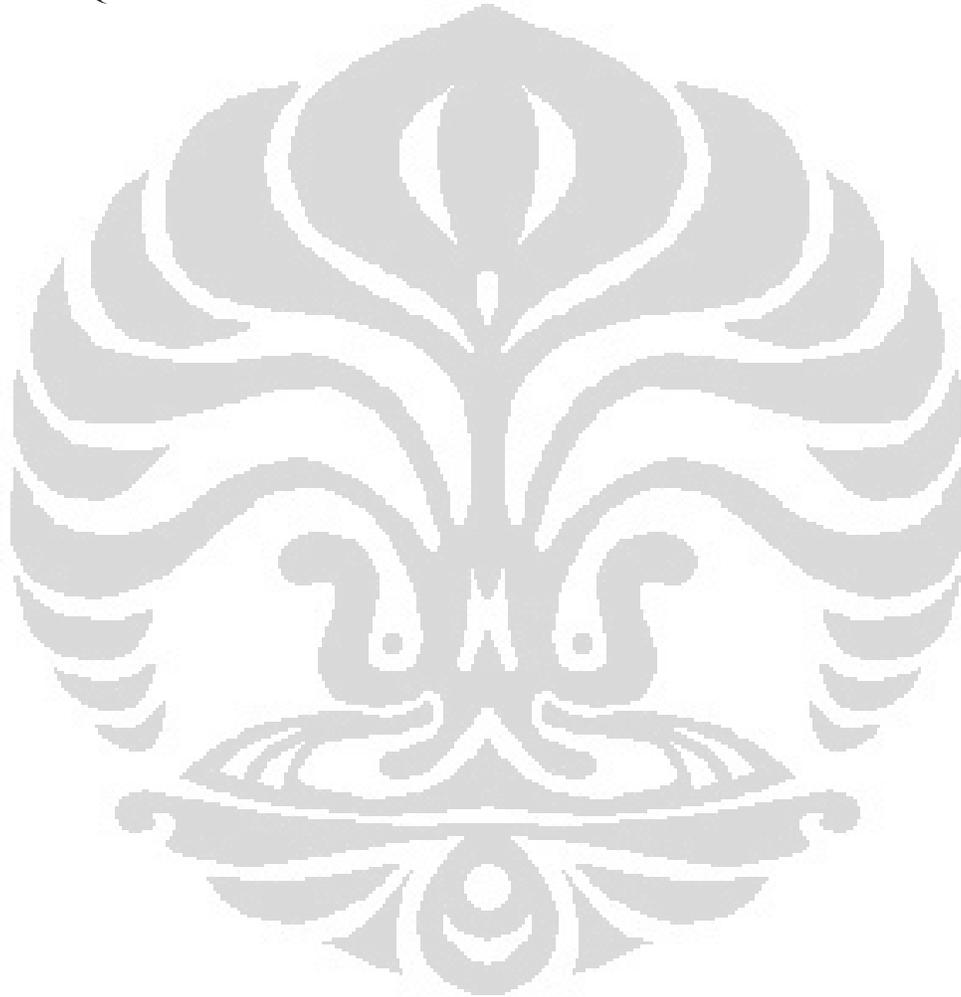
Sumber: www.esq.org

Gambar 5.11 Majalah ESQ-Life



Sumber: www.esq.org.

Tujuannya, untuk memperluas pengaruh kultural dan menjalin hubungan ke seluruh penerima manfaat dari pelatihan ESQ-165, maka dibuatlah semacam forum kecil yang dibuat pada situs jejaring sosial seperti *facebook*, *twitter*, *line*, *whatsapp*, *google+* dan *bbm group*. Tujuan utamanya juga sama yaitu tidak jauh dari memberikan inspirasi, pengetahuan, dan menularkan tujuan dari 165 tersebut. Mewujudkan Indonesia Emas 2020. Itulah kultur yang melekat pada tiap benak alumni ESQ-165.



BAB 6
KRISTALISASI GERAKAN KOMUNITAS ESQ-165: PENGEMBANGAN
KONSEP INDONESIA EMAS 2020 MELALUI PERSPEKTIF
PEMBANGUNAN SOSIAL BUDAYA (PSB)

6.1. Pembangunan Manusia: Titik Temu Konsep Indonesia Emas dan Perspektif PSB

Konsep Indonesia Emas 2020 yang dikonstruksikan oleh Ary Ginanjar berfokus pada pembangunan karakter manusia. Pembangunan ini melalui tiga tahapan, yaitu personal transformation program, organization transformation program atau *corporate culture*. Tahap kedua ini tahun 2012 dimulai.¹ Target dari *corporate culture* adalah membangun organisasi menjadi organisasi yang berkarakter, misalnya, bagaimana sebuah kementerian diubah menjadi kementerian yang baik, itu disebut *corporate culture*. *Corporate culture* lebih cenderung sifatnya *extern mind*, sesuai dengan misi organisasi dan nilai mereka. Kepolisian punya karakter sendiri, punya tribrata, kemudian pegawai negeri punya juga. Di sini, ESQ-165 masuk kepada nilai-nilai dasar. Tahap ketiga adalah negara, ini direncanakan Tahun 2020. Singkatnya, perubahan sosial yang dikonstruksikan oleh ESQ-165 berawal dari level pribadi, organisasi, regional, pada akhirnya Indonesia Emas 2020.²

Konsepsi Indonesia Emas (selanjutnya disingkat IE) 2020 yang dibangun dan sosialisasikan melalui training ESQ-165, diturunkan dari nilai-nilai religiusitas Islam³ dan Budaya luhur bangsa, yaitu Pancasila. Nilai-nilai tersebut telah menjadi lokomotif gerakan komunitas ESQ-165, menyatukan para alumni yang

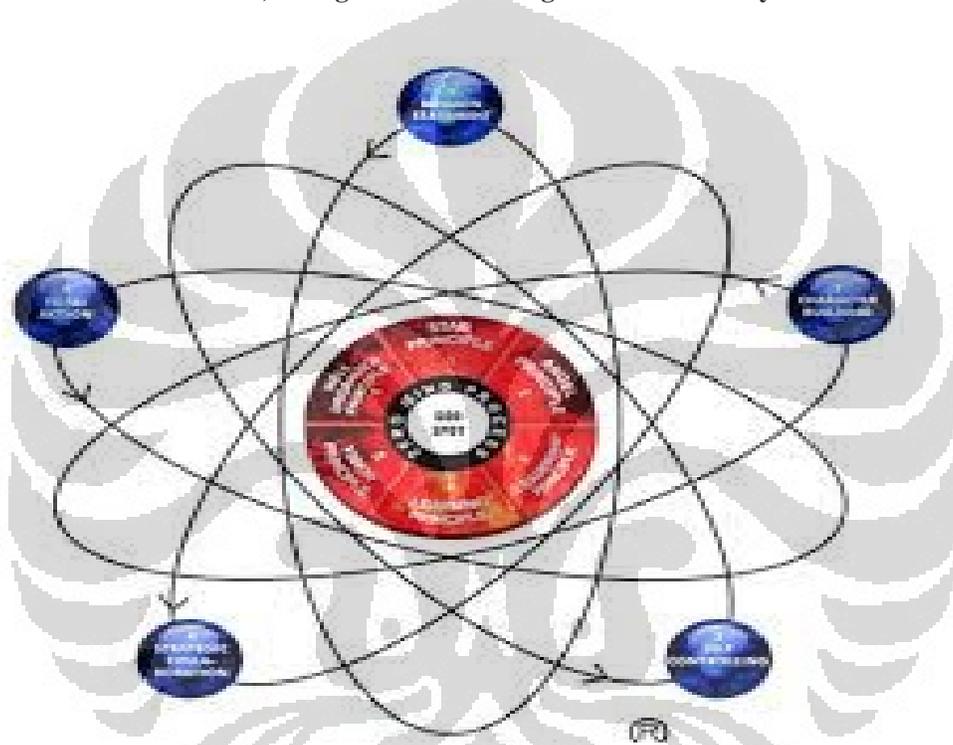
¹Wawancara dengan Ary Ginanjar, 29 Maret 2014.

²Wawancara dengan Ary Ginanjar, 29 Maret 2014.

³Pada dasarnya pada awal dimulainya program ESQ-165 masyarakat harus mulai mengenal dasar potensi dalam diri mereka berupa apa yang disebut dengan *emotional* (kemauan, kerja keras) *Spiritual* (doa, keyakinan dan semangat) serta *Quotient* yaitu potensi. ESQ-165 adalah kegiatan penggabungan metode pelatihan pengembangan SDM dengan memadukan ayat-ayat dalam Al-Qur'an, sehingga para "trainee" merasakan "direct impact" dari Al-Qur'an sebagai rujukan manusia untuk mencari kebahagiaan dan membangun karakter ummat. *Training* seperti ini sekilas mirip dengan *training* bertajuk motivasi dengan menggunakan metode *hypnotherapy*, tetapi perbedaannya adalah jikalau *hypnotherapy* menggunakan motivasi dan keyakinan alam bawah sadar kita, sedangkan metode ESQ-165 lebih mengutamakan pada pengaplikasian ayat-ayat Al-Qur'an sekaligus menjadi media dakwah yang "kontemporer".

berasal dari berbagai latar belakang agama dan status sosial untuk mengedepankan soliditas dan toleransi dalam rangka membangun manusia yang berkarakter unggul, mandiri, dan sejahtera. Dengan demikian, yang dituju dalam Indonesia Emas 2020 adalah kejayaan secara moral dan spiritual, bukan hanya kejayaan secara ekonomi.

Gambar 6.1. Konsepsi Indonesia Emas dengan Nilai Luhur Ke-Indonesia-an (7 Nilai Budi Utama) Sebagai Basis Pembangunan Sosial Budaya



Sumber: Disarikan oleh Peneliti, 2014.

Keterangan:

SK	: Struktur mempengaruhi Kultur	KK	: Kultur mempengaruhi Kultur
SP	: Struktur mempengaruhi Proses	PS	: Proses mempengaruhi Struktur
SS	: Struktur mempengaruhi Struktur	PK	: Proses mempengaruhi Kultur
KS	: Kultur mempengaruhi Struktur	PP	: Proses mempengaruhi Proses
KP	: Kultur mempengaruhi Proses		

Indonesia Emas 2020 adalah Indonesia yang berkarakter 165 dengan 7 nilai Budi Utama, dan berlandaskan empat pilar bangsa, yaitu Pancasila, UUD 45, NKRI, dan Bhineka Tunggal Ika. Dalam konteks ini, Konsepsi Indonesia Emas 2020 sejalan dengan Perspektif Sosial Budaya yang dikembangkan oleh Paulus Wirutomo. Baik Konsep IE 2020 maupun PSB sama-sama mengedepankan

“pembangunan manusia” atau sosial sebagai basis pembangunan nasional. Pembangunan manusia mengedepankan karakter (kultural), struktur, dan proses sosial. Di sinilah titik temu konsepsi IE 2020 dan PSB.

6.2. Pola – Pola Perubahan yang Dilakukan FKA ESQ-165: Mikro, Messo, dan Makro

Pola-pola perubahan yang dilakukan FKA ESQ-165 yaitu menjadikan individu, institusi, dan negara sebagai target perubahan.⁴ Sebagai contoh, apa yang dilakukan FKA ESQ-165 Bali dengan melakukan *training parenting* bagi ayah adalah salah satu usaha untuk menjadikan keluarga menjadi lebih baik yang didahului dengan perubahan individu. Dalam hal ini seorang ayah sebagai kepala keluarga diharapkan bisa mempengaruhi anggota keluarga lainnya (anak, istri saudara, dan sebagainya). Pada konteks ini, pola perubahan yang coba disemaikan oleh ESQ-165 adalah level mikro.

Gambar 6.3. Pola Perubahan Mikro

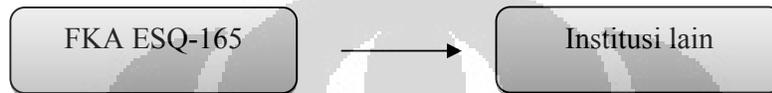


Target perubahan selanjutnya adalah institusi. Hal ini bisa dicontohkan dengan Pembentukan DPP Gerakan Pemuda (GEMA) 165 yang dibentuk oleh Forum Komunikasi Alumni (FKA) ESQ-165. GEMA 165 mempunyai tiga agenda utama yaitu, membentuk DPW, DPD, DPC seluruh Indonesia, mengajak pihak eksternal mengenal 165, 7 Nilai Budi Utama dan kerjasama mewujudkan visi Indonesia Emas, membangun kemandirian pemuda dengan mencetak 1000 entrepreneur muda tiap tahunnya (<http://esq-news.com>). Diharapkan dengan dibentuknya GEMA maka akan membawa perubahan kepada mahasiswa khususnya baik yang menjadi anggota GEMA maupun mahasiswa non-anggota GEMA. Selain GEMA, pada level meso ini, pengembangan gerakan komunitas ESQ-165 juga dibangun di setiap perwakilan institusi/perusahaan yang telah

⁴Hal ini mengacu kepada konsep sentripetal dan sentrifugal.

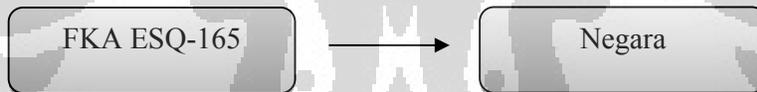
menjalinkan kerjasama dengan ESQ-165, seperti Al-Jannah Foundation, PT. Bukit Asam, PT. JNE, dan PT. Propernas. FKA ESQ-165 disetiap institusi tersebut berupaya mendorong institusi/perusahaan menanamkan nilai-nilai 165 dan 7 budi utama dalam upaya menciptakan visi dan misi perusahaan dan Indonesia Emas 2020.

Gambar 6.4.Meso



Sementara itu, pola perubahan yang ketiga ialah perubahan pada level makro yaitu, negara. Pada konteks ini training-training ESQ-165 masuk ke lembaga-lembaga negara, seperti kementerian, BUMN, dan lembaga negara setingkat kementerian.

Gambar 6.5.Makro



Contoh: training yang diikuti oleh pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berjumlah satu juta pegawai. Tujuannya, agar para pegawai negeri sipil mampu mengubah budaya dalam waktu cepat. Pembentukan karakter sangat penting. Gelar akademis yang tinggi, belum cukup untuk membentuk pribadi yang baik, karena itu perlu pembinaan yang mengembangkan kecerdasan emosional dan spiritual. Di sini, ESQ-165 menanamkan semangat transformasi budaya yang berkarakter dan mengindonesia.

6.3. Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari *Family and Corporate Culture* dalam Elemen Struktur

Pembumian konsep Indonesia Emas 2020, seperti disinggung pada bagian sebelumnya, berawal dari level pribadi, organisasi (keluarga dan institusi), hingga negara. Nilai-nilai karakter yang hakiki diterjemahkan, sehingga dapat mewujudkan ke dalam kehidupan sehari-hari. Di sini, keyakinan sebagai fondasi religiusitas bukan sekedar artifisial dalam hidup, namun mengandung makna yang paripurna yang menuntun seseorang untuk berperilaku bijaksana. Manusia yang memiliki religiusitas kuat akan semakin termotivasi untuk menjadi agen perubahan dalam masyarakat, bertanggung jawab atas penghargaan hidup orang lain dan mampu berbagi nilai-nilai kerohanian bersama yang mengatasi keterbatasan eksistensi natural manusia yang mudah “rapuh” oleh berbagai macam konflik yang terjadi.

Pengembangan nilai kultur ESQ-165 sebagai bagian dari perubahan sosial hanya akan bisa efektif jika didesain dan dilaksanakan secara simultan, sinergis dengan arah pendidikan masyarakat yang tepat. Saluran struktural yang dapat melakukannya antara lain adalah keluarga dan institusi perusahaan.

Pendekatan struktur dilakukan dengan berbagai cara struktural. Menurut Lea, Ketua Bidang Sosial dan Kemasyarakatan, di antara pendekatan struktur yang dilakukan adalah dengan bersinergi dengan pemerintah, misalnya dengan kepala dinas pendidikan secara rutin, mengkonkritkan 7 nilai budi utama, ESQ-165 Peduli warga binaan.⁵ Pendekatan struktur dalam konteks keluarga dapat dilihat dari turut sertanya anggota keluarga, seperti anak, suami, istri, dan kerabat dalam kegiatan training ESQ-165.

Pendekatan struktur dalam konteks keluarga dapat dilihat dari turut sertanya anggota keluarga, seperti anak, suami, istri, dan kerabat dalam kegiatan training ESQ-165. Pada keluarga perubahan yang terjadi pasca mengikuti training ESQ-165 secara struktural adalah adanya harmoni pembagian kerja dalam keluarga, aturan-aturan dalam keluarga dibuat atas dasar kemampuan dan penghargaan terhadap anggota keluarga satu sama lain.

⁵Wawancara dengan Lea, 18 Mei 2014.

Setiap anggota keluarga, mampu menemukan kebahagiaan spiritual sehingga memandang pekerjaan bukan beban melainkan sebuah pengabdian dan panggilan jiwa (*vocation/calling*). Mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan diri, sehingga dapat senantiasa dapat mengendalikan emosi. Selain itu, mampu meminimalisir sifat negatif dan mengeluarkan sifat positif sehingga dapat bekerjasama dengan baik, dalam sebuah tim di dalam keluarga. Di sini, struktur demokratisasi dalam keluarga terbentuk.

Berikut ini beberapa hal efek training ESQ-165 bagi struktur keluarga yang lebih berkarakter dan membangun, yaitu:

- 1) Pendekatan dan komunikasi yang lebih baik dengan anak
- 2) Penyatuan perbedaan pasangan dalam mendidik anak
- 3) Penanaman nilai spiritual dan makna hidup dari orangtua kepada anak
- 4) Pemahaman yang lebih baik tentang kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual anak
- 5) Pemahaman cara mengembangkan potensi spiritual anak
- 6) Lebih memahami jalan pikiran anak karena paham kebutuhan perkembangannya
- 7) Mencegah anak dari trauma emosional
- 8) Kebahagiaan dalam menerima keunikan anak

Sementara itu, pembumian nilai-nilai ESQ-165 dalam wujud perubahan kultur institusi/perusahaan atau corporate culture dalam peta elemen struktur dapat dilihat pada contoh Al-Jannah Foudation, PT. Bukit Asam, PT. JNE, dan PT. Propernas. Berikut ini penjelasan lengkapnya.

6.3.1. Al-Jannah Foundation

Sekolah adalah saluran yang kuat dan efektif yang bahkan seringkali mampu mengubah kultur dan nilai yang berasal dari keluarga. Bagi Al-Jannah *Islamic Nature & Science School* berada di bawah naungan Yayasan Masdalifah pendekatan struktur dilakukan dalam upaya pembangunan karakter peserta didiknya. Mereka mentrainingkan siswa-siswa baru ke ESQ-165 agar terbentuk karakternya. Saat itu, Al-Jannah merupakan satu-satunya pendidikan yang pertama, yang bekerja sama dengan ESQ, sekolah alam yang pertama. ESQ-165

secara tidak langsung menjadi konsultan anak bagi sekolah alam al-jannah yang di dalamnya ada anak inklusi. Pendekatan lainnya ialah, sekolah Al-Jannah berusaha membumikan 7 nilai budi utama.

“kita pasang semua nilai-nilai itu, ada jujur, disiplin, peduli, adil, kerjasama, dll. Jadi mereka peduli kepada anak-anak itu, dan semuanya, kejujuran.”⁶

Sekolah Al-Jannah menjadikan 7 nilai budi utama sebagai visi strategis sekolah. Dengan visi 7 nilai budi utama tersebut diharapkan terjadi perubahan cara pandang, cita-cita, dan generasi pelajar yang berkarakter dan tangguh. Alhasil, efek pembumian ESQ-165 di Al-Jannah, mampu menciptakan harmoni antar guru dengan pimpinan, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa, dan siswa yang inklusif dan siswa normal pada umumnya. Di sini menjadi nilai lebih, di mana siswa inklusi menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan cita-citanya.

6.3.2. PT. Bukit Asam

PT. Bukit Asam mengirimkan 3000 karyawan-karyawannya untuk mengikuti training. Sebagai perusahaan tambang yang beroperasi di lapangan dan keras, maka training-training karakter akan sangat berguna dan membuat perusahaan kondusif. Dengan mengikuti training, harapan manajemen PT. Bukit Asam terhadap karyawannya ialah terbangunnya soft skill dalam meningkatkan kinerja di lapangan. Realitasnya, ESQ-165 menjadi satu titik balik bagi PT. Bukit Asam. Keberhasilan ini lantas memacu untuk mengikutsertakan keluarga karyawan, masyarakat lokal, UMKM, dan stakeholders di sekitar kawasan tambang PT. Bukit Asam.

Makanya kemudian selain kita menerapkan ESQ-165 untuk seluruh karyawan dan istri plus anak-anak, kami juga kemudian menularkan pola pelatihan ESQ-165 itu ke stakeholders, jadi kepala desa, kita ikutkan lurah, kita undang katakanlah dari kepolisian, kemudian dari kecamatan, pemerintah daerah, guru, bahkan kemudian juga UKM-UKM itu kita bikin sesi khusus, UKM yang kita bina itu kita berikan ESQ secara khusus, supaya mereka juga di dalam menjalankan bisnis mereka, itu penuh dengan pertimbangan yang cukup universal.⁷

⁶Wawancara dengan Nurjannah, Ketua Yayasan, 6 Agustus 2014.

⁷Wawancara dengan Milawarna, Dirut PT. Bukit Asam, 7 Agustus 2014.

Pada PT. Bukit Asam 7 nilai budi utama ESQ-165 dibumikan melalui visi “VIIPS”, yaitu visioner, integritas, inovatif, profesional, sadar biaya dan lingkungan. VIIPS diturunkan dari semangat 7 nilai budi utama. Melalui VIIPS tingkat kecerdasan spiritual karyawan PTBA secara keseluruhan menunjukkan kecerdasan spiritual yang tinggi atau disebut lebih spiritual (*more spirituality*). Secara emosional, para karyawan dapat lebih sabar, mempunyai mental yang lebih kuat, dan dapat mengontrol emosi dalam kerja-kerjanya di lapangan. Salah satu contohnya: berkurangan demonstrasi-demonstrasi yang dilakukan para pekerja terhadap top manajemen. Secara kecerdasan spiritual para karyawan lebih semangat terhadap kegiatan keagamaan. Adanya dukungan budaya perusahaan yang kuat terhadap kegiatan spiritualitas.

Efek yang diperoleh oleh PT. Bukit Asam pasca pembumian nilai-nilai ESQ-165 ke dalam VIIPS adalah adanya peningkatan omset perusahaan.

Tabel 6.1. Peningkatan Omset PT. Bukit Asam

No.	Tahun	Peningkatan Omset Perusahaan	Keterangan
1	2005	500 Milyar	Sebelum mengikuti training Pasca mengikuti training ESQ-165
2	2006	760 Milyar	
3	2007	800 Milyar	Pembumian nilai-nilai ESQ-165 melalui VIIPS
4	2008	1.7 Triliun	
5.	2011	3 Triliun	Walaupun mengalami penurunan sebesar 3 milyar. Namun, perusahaan masih tetap mengalami keuntungan yang besar, di saat perusahaan tambang nasional dan dunia sedang mengalami penurunan omset.
6.	2012	2.7 Triliun	
5	2013	2 Triliun	Sda dengan tahun 2012

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Berdasarkan data di atas, pembumian nilai 165 dan 7 nilai budi utama ke dalam kultur perusahaan (*corporate culture*) melalui visi VIIPS mampu mensupport bagi PT. Bukit Asam, terlebih di saat yang sama, banyak perusahaan

batu bara banyak yang tutup, PT. Bukit Asam terpilih menjadi “the best performance” dari sisi akuntabilitas.

6.3.3. PT. JNE

PT. JNE mengirimkan karyawannya kurang lebih 9000 orang untuk mengikuti training ESQ-165. Keikutsertaan karyawan tersebut merupakan regulasi dari perusahaan. Tujuannya ialah meningkatkan karakter positif karyawan dan menumbuhkan daya saing perusahaan. Proses pengiriman karyawan dalam mengikuti training dilakukan secara bertahap, yaitu sejak tahun 2005 – sekarang.⁸

JNE mengambil spirit nilai 165 dan 7 nilai budi utama dengan slogan “JNE Emas”. Diumumkan 4 poin yaitu visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli. JNE emas, ialah perubahan struktural, di mana harus berhati emas dalam melayani, memakai seragam berlogo JNE emas. Emas juga bermakna kesempurnaan. Di sini, diharapkan para karyawan JNE bekerja secara totalitas menuju target IPO, 2015.

Jadi kalau bisa menuju IPO, JNE insya Allah bisa menjadi JNE emas, jadi ga menunggu Pak Ary bikin Indonesia emas, jadi emas itu harus dari kita sendiri, dan kita buat dimana-mana, sehingga cepet bisa menjadi emasnya Indonesia. Mudah-mudahan PLN juga, nanti di perusahaan lain, BUMN menuju Emas.⁹

Pasca mengikutsertakan karyawannya dalam training ESQ-165, dalam sisi omset, perusahaan mengalami keuntungan. Hal ini terjadi karena faktor meningkatnya kinerja pegawai dan semakin baiknya layanan yang diberikan JNE. Persentase peningkatan omset antara lain, yang semula 1-2% menjadi lebih dari 10-20%, kemudian naik lagi menjadi 30%. Capaian nominal tahun 2005, sekitar 250 milyar. Pada tahun 2010 mencapai 750 milyar. Kemudian, dari 2010 – 2012 selalu naik 40% setiap tahun, capaian nominal yang diperoleh berkisar 1 – 2 triliun.

6.3.4. PT. Propernas

⁸Wawancara dengan Johari Zane, 8 Agustus 2014.

⁹Wawancara dengan Johari Zane, 8 Agustus 2014.

Selain PTBA dan JNE, yang banyak mengirimkan karyawannya untuk mengikuti training ESQ-165 adalah Propernas. Propernas merupakan anak perusahaan Perumnas. Visi misinya penyediaan perumahan untuk masyarakat segmen menengah dan menengah-bawah. Motivasi Propernas mengikutsertakan karyawannya dalam training ESQ-165, karena adanya substansi ACCT (*Acceleratife Corporate Culture Transformation*) yang disosialisasikan dan dikonsepsikan oleh ESQ-165. Dalam materi itu, karakter budaya organisasi yang handal, positif, dan membangun kebersamaan. Hal ini penting bagi PT. Propernas ditengah persaingan antar lapisan perusahaan.¹⁰

Sementara itu, pembumian nilai 165 dan 7 nilai budi utama oleh Propernas disebutkan dalam bentuk slogan “Improve” (Integritas, kerjasama, Profesional, inovatif, dan komitmen). Visi ini sejalan dengan bangunan bisnis yang dicanangkan oleh PT. Propernas. Bagi Propernas, pasca mengikutsertakan karyawannya dalam kegiatan training ESQ-165 ada beberapa efek yang diperoleh, terutama untuk karyawan itu sendiri, antara lain:

- a) Karyawan mampu menyelaraskan Visi – Misi pribadi dengan Visi – Misi Perusahaan sehingga bekerja bukan lagi sebuah beban
- b) Karyawan mampu menyelaraskan Visi – Misi pribadi dengan Visi – Misi Pasangan serta Keluarga sehingga keharmonisan dalam lingkungan pribadi akan mendorong produktivitas dalam pekerjaan
- c) Karyawan mampu memaknai setiap tantangan sebagai kesempatan untuk memperbaiki diri sehingga dapat bekerja dalam tekanan/stress

Sedangkan, efek mengikutsertakan karyawan bagi Perusahaan Propernas antara lain:

- a) Menanamkan nilai dan prinsip moral, sebagai panduan etika, serta meningkatkan komitmen setiap individu untuk menjalankannya
- b) Memberikan makna bekerja kepada setiap individu sehingga meningkatkan loyalitas dan juga produktivitas
- c) Menanamkan Visi – Misi, sebagai motivasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan semangat bekerja dan juga produktivitas

¹⁰Wawancara dengan Hafid, Dirut Propernas, 11 Agustus 2014.

- d) Meningkatkan cohesiveness antar individu maupun antara Pimpinan dengan Pekerja karena memiliki kesamaan Visi – Misi

6.3.5. Perpotongan Antara Elemen Struktur: Struktur-Kultur(SK), Struktur-Proses Sosial(SP), dan Struktur-Struktur (SS)

Pembumian konsep Indonesia Emas 2020 yang dikonstruksikan oleh ESQ-165 sebagai basis ideologis gerakan komunitas, seperti digambarkan di atas dari *family culture* ke *corporate culture*, tengah mengubah tatanan sosial. Perubahan yang disemaikan mengarah kepada fondasi karakter manusia, di mana pembangunan manusia yang seutuhnya pada dasarnya harus berbasis pada pembangunan manusianya. Dalam perspektif perubahan sosial budaya yang digagas oleh Paulus Wirutomo pembangunan manusia yang dikonsepsikan oleh ESQ-165 ini haruslah didukung oleh keberfungsian elemen struktur.

Tabel 6.2.
Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari *Family and Corporate Culture* dalam Elemen Struktur

Unsur	Institusi	Elemen Struktur		
		Pendekatan	Perubahan	Efek
<i>Family culture</i>	Keluarga	Turut sertanya anggota keluarga, seperti anak, suami, istri, dan kerabat dalam kegiatan training ESQ-165.	Adanya harmoni pembagian kerja dalam keluarga, aturan-aturan keluarga dibuat atas dasar kemampuan dan penghargaan terhadap anggota keluarga satu sama lain. Di sini, struktur demokratisasi dalam keluarga terbentuk.	Harmonisasi struktur keluarga. Setiap anggota keluarga, mampu menemukan kebahagiaan spiritual sehingga memandang pekerjaan bukan beban melainkan sebuah pengabdian dan panggilan jiwa (<i>vocation/calling</i>).
<i>Corporate culture</i>	<i>Al-Jannah Foundation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentrainingkan siswa-siswa baru ke ESQ-165 agar terbentuk karakternya. ▪ Membumikan 7 nilai budi utama di Sekolah 	7 nilai budi utama menjadi visi strategis sekolah. Dengan visi 7 nilai budi utama tersebut diharapkan terjadi perubahan cara pandang, cita-	Terbangunnya harmoni antar guru dengan pimpinan, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa, dan siswa yang inklusif dan siswa normal pada umumnya.

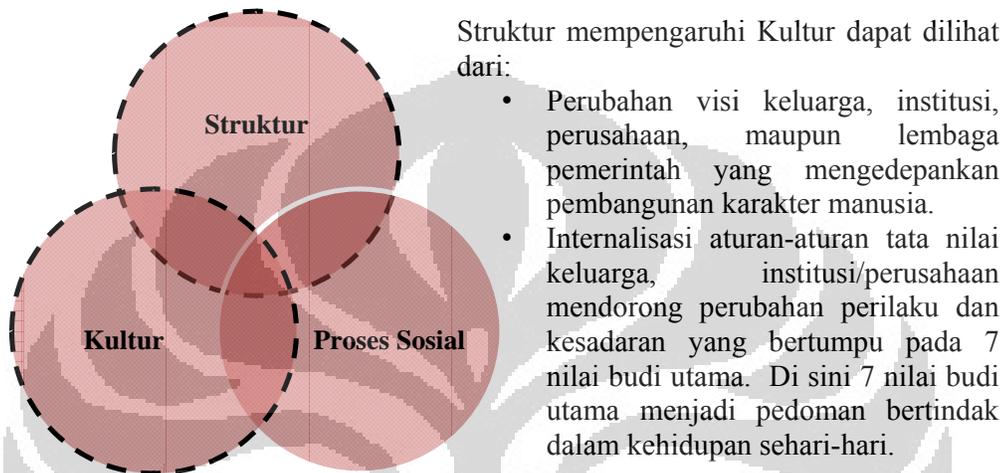
Unsur	Institusi	Elemen Struktur		
		Pendekatan	Perubahan	Efek
			cita, dan generasi pelajar yang berkarakter dan tangguh	
PT. Bukit Asam	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengirimkan 3000 karyawannya untuk mengikuti training. ▪ Mengikutsertakan keluarga karyawan, masyarakat lokal, UMKM, dan stakeholders di sekitar kawasan tambang PT. Bukit Asam dalam Training ESQ-165. 	7 nilai budi utama ESQ-165 dibumikan melalui visi “VIIPS”, yaitu visioner, integritas, inovatif, profesional, sadar biaya dan lingkungan.	Adanya peningkatan omset perusahaan sejak 2005 – 2014 pasca perubahan visi perusahaan yang dibumikan oleh ESQ-165.	
PT. JNE	Mengirimkan karyawannya ± 9000 orang untuk mengikuti training ESQ-165.	mengambil spirit 7 nilai budi utama dengan slogan “JNE Emas”. Dibumikan 4 poin yaitu visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli	Adanya peningkatan omset perusahaan sampai level 40 %.	
PT. Propernas	Motivasi Propernas mengirimkannya karyawannya mengikuti training ESQ-165, karena adanya substansi ACCT (Acceleratife Corporate Culture Transformation) yang disampaikan dalam Training ESQ-165.	pembumian 7 nilai budi utama oleh Propernas disebutkan dalam bentuk slogan “Improve” (Integritas, KerjasaMa, Profesional, inoVatif, dan komitmEn).	Penyelarasan visi perusahaan oleh karyawan pasca pembumian 7 nilai budi utama melalui “Improve”.	

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Dalam analisisnya Wirutomo menggambarkan adanya kesalinghubungan antara perpotongan dalam elemen struktur. Seperti, adanya kesalinghubungan struktur terhadap kultur (SK), struktur terhadap proses sosial (SP), dan struktur

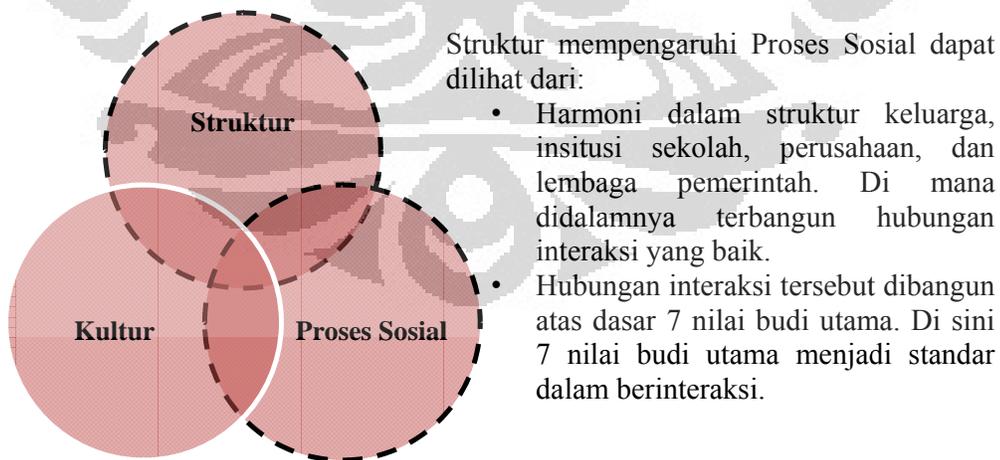
terhadap struktur (SS). Dalam kaitannya dengan penelitian gerakan komunitas ESQ-165 ini, berikut ini digambarkan analisis perpotongan elemen struktur seperti yang dibangun oleh Wirutomo.

Gambar 6.6. Struktur mempengaruhi Kultur



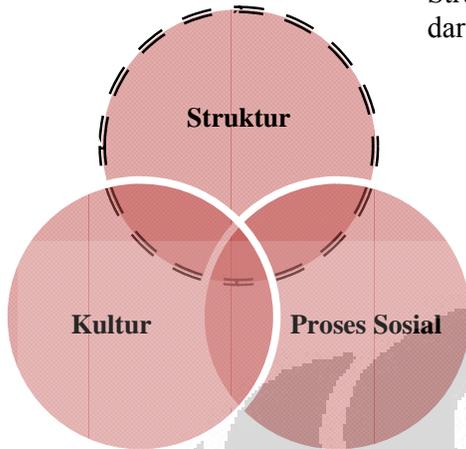
Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

Gambar 6.7. Struktur mempengaruhi Proses Sosial



Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

Gambar 6.8. Struktur mempengaruhi Struktur



Struktur mempengaruhi Struktur dapat dilihat dari:

- Perubahan kelembagaan keluarga, institusi sekolah, perusahaan, maupun lembaga pemerintah yang tadinya formalistik menjadi substantif-humanis.
- Perubahan ini dapat dilihat dari adopsi 7 nilai budi utama ESQ-165 ke dalam struktur keluarga, institusi sekolah, perusahaan, maupun lembaga pemerintahan.
- Contohnya: Al-Jannah Vision, VIIPS, JNE Emas, dan Propernas Improve.

Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

6.4. Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari *Family and Corporate Culture* dalam Elemen Kultur

Prinsip dasar perubahan kultur yang digagas FKA ESQ-165 adalah Nilai 165 dan 7 Nilai Budi Utama. Keduanya ditransformasikan oleh FKA-ESQ-165 melalui sosialisasi pemikiran/gagasan yang Ary Ginanjar dan tokoh ESQ-165. Gagasan/pemikiran tersebut kemudian dituliskan ke dalam buku, yang kemudian menjadi awal cikal-bakal training ESQ-165. Selain itu, dalam elemen struktural inistrategi ceramah juga bagian yang menjadi sarana sosialisasi gerakan komunitas ESQ-165. Dari ceramah ke ceramah, pesan yang disampaikan merujuk kepada penanaman keyakinan, penanaman kesadaran sosial, dan pendidikan akhlak. Singkatnya, elemen kultural yang hendak dibangun oleh ESQ-165 ialah “insan kamil” atau Indonesia Emas yang berpangkal kepada penghambaan kepada Tuhan yang Esa (*star principle*).

Dalam konteks ini, keyakinan sebagai fondasi religiusitas bukan sekedar artifisial dalam hidup, namun mengandung makna yang paripurna yang menuntun seseorang untuk berperilaku bijaksana. Manusia yang memiliki religiusitas kuat akan semakin termotivasi untuk menjadi agen perubahan dalam masyarakat, bertanggung jawab atas penghargaan hidup orang lain dan mampu berbagi nilai-

nilai kerohanian bersama yang mengatasi keterbatasan eksistensi manusia yang mudah “rapuh” oleh berbagai macam konflik yang terjadi.

Nilai keyakinan ini membentuk dan mensenyawakan prinsip ketahuhan, kebangsaan, cinta tanah air, dan keadilan sebagai parameter humanisme. Di mana, prinsip teologis menjadi prinsip dan landasan utama dalam pembentukan kepribadian dan tingkah laku.

6.4.1. *Family Culture*: Operasionalisasi Nilai ESQ-165 dalam Elemen Kultur

Contoh dalam institusi keluarga dapat dilihat dari iklim pembinaan keluarga yang sakinah, mawaddah, warahmah. Keluarga yang didalamnya terdapat suasana nasehat-menasehati dan dialogis. Pada keluarga perubahan yang terjadi pasca mengikuti training ESQ-165 secara kultural adalah adanya penguatan pedoman nilai-nilai yang lebih religi dan sosial dalam penataan keluarga.

Perubahan ini membawa efek terhadap tingkat kepedulian sosial. Seperti semakin peduli kepada anak yatim dan dhuafa, berlaku jujur, dan semakin dewasa, semakin mantap dalam mengerjakan perintah Allah dan Rasulnya.

Tabel 6.3.
Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: *Family Culture* dalam Elemen Kultur

Institusi	Elemen Kultur		
	Pendekatan	Perubahan	Efek
Keluarga	Nasehat dan dialog dalam keluarga	Adanya harmoni pembagian kerja dalam keluarga, aturan-aturan keluarga dibuat atas dasar kemampuan dan penghargaan terhadap anggota. Hal ini terjadi karena adanya penguatan pedoman nilai-nilai yang lebih religi dan sosial yang terbentuk.	Mengkonkritkan 7 nilai budi utama dalam kehidupan sehari-hari, seperti peduli anak yatim dan dhuafa, berlaku jujur, dan semakin dewasa, semakin mantap dalam mengerjakan perintah Allah dan Rasulnya.

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

6.4.2. *Corporate Culture*: Operasionalisasi Nilai ESQ-165 dalam Elemen Kultur

Pembumian nilai-nilai ESQ-165 dalam wujud elemen kultur institusi/perusahaan atau corporate culture dapat dilihat pada contoh Al-Jannah Foudation, PT. Bukit Asam, PT. JNE, dan PT. Propernas.

Tabel 4.4.
Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: *Corporate Culture* dalam Elemen Kultur

Institusi	Elemen Kultur		
	Pendekatan	Perubahan	Efek
Al-Jannah Foundation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penanam visi strategis Al-Jannah yang diambil dari spirit 7 nilai budi utama. ▪ Dari visi strategis tersebut dilakukan bimbingan, pelatihan, dan pendidikan secara terpadu untuk membangun karakter siswa. 	<p>7 nilai budi utama menjadi visi strategis sekolah. Dengan visi 7 nilai budi utama tersebut diharapkan terjadi perubahan cara pandang, cita-cita, dan generasi pelajar yang berkarakter dan tangguh</p>	<p>Bekal nilai-nilai yang baik kepada peserta didik. Belajar dan mengajar dengan hati bagi guru-guru. Hal ini diperoleh setelah disatukannya kecerdasan IQ, EQ, dan SQ yang diberikan ke anak didik.</p>
PT. Bukit Asam	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendekatan kerja lebih terjalin secara kekeluargaan, keakraban, dan dialogis. Lebih memaknai arti dan tanggung jawab kerja. ▪ Tujuan hidup tidak lagi bertumpu pada “materi” sehingga konflik internal dan demonstrasi dapat dengan mudah diatasi. 	<p>7 nilai budi utama ESQ-165 dibumikan melalui visi “VIIPS”, yaitu visioner, integritas, inovatif, profesional, sadar biaya dan lingkungan.</p>	<p>Karyawan semakin menangkap “meaning” dalam bekerja dan PTBA ini menjadi the best performance. Optimalisasi kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan dengan memberikan nilai tambah, berkontribusi kepada bumi, dan alam sekitarnya. Reformulasi CSR dengan melibatkan setiap stakeholders di kawasan penambangan.</p>
PT. JNE	<p>Pendekatan kerja lebih terjalin secara kekeluargaan, keakraban, dan dialogis. Lebih memaknai arti dan tanggung jawab kerja.</p>	<p>mengambil spirit 7 nilai budi utama dengan slogan “JNE Emas”. Dibumikan 4 poin yaitu visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli</p>	<p>JNE semakin aktif dalam program-program ESQ-165 Peduli kemanusiaan dan membangun rumah pemberdayaan.</p>
PT. Propernas	<p>Pendekatan kerja dibangun setara antara pimpinan dan</p>	<p>pembumian 7 nilai budi utama oleh Propernas disebutkan</p>	<p>Lahirnya berbagai program-program peduli dan kerjasama</p>

bawahan, egaliter. Dengan pendekatan ini, harapannya dapat terjadi transformasi perusahaan.	dalam bentuk slogan “Improve” (Integritas, KerjasaMa, Profesional, inoVatif, dan komitmEn).	dengan karyawan dan masyarakat, seperti dengan membangun “istana yatim” dan Pondok Pesantren.
---	---	---

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Program-program pemberdayaan dan ESQ-165 peduli kemanusiaan (PK) yang dilakukan oleh FKA ESQ 165 berupa filantropi sosial dan kependidikan menjadi basis utama gerakan penyadaran, sekaligus perubahan sosial. *Corporate culture* yang membangun visinya dengan fondasi nilai 165 dan 7 nilai budi utama, mensupport gerakan ESQ Peduli Sosial. Berikut ini program-program pemberdayaan dan program peduli kemanusiaan yang diinisiasi oleh Komunitas ESQ-165 dan institusi mitra ESQ-165.

Tabel 6.5.
Program Pemberdayaan dan Peduli Kemanusiaan

No.	Program	Penjelasan
1.	Pemberdayaan	Program-program pemberdayaan melingkupi aspek pemberdayaan pada bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi dan kegiatan sosial lainnya. Contoh: 1. Peduli Pendidikan 2. Peduli Kesehatan 3. Aksi Peduli Gempa 4. Lentera 165 yaitu program pemberian dana bergulir bagi masyarakat yang tidak mampu,
2.	Aksi Wakaf Al-Qur'an (AWAL).	Gerakan sosial dalam rangka mengumpulkan al-quran
3.	Basiswa SOS (Satu Orang Satu, yaitu satu orang alumni membiayai satu orang anak asuh),	Program peduli pendidikan dari tingkat terendah sampai ke perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Program ini juga dilaksanakan melalui kerjasama dengan instansi-instansi terkait.
4.	UPZ (Unit Pelayanan Zakat)	
5.	Parenting Training	Perspektif Islam memandang peran orangtua dalam pendidikan anak, membangun karakter tangguh pada anak dan jika orangtua sibuk, apa yang dilakukan orangtua di sela kesibukannya. Kemudian dibicarakan juga mengenai pentingnya komunikasi dengan anak, tantangan dalam komunikasi dengan anak, kiat komunikasi efektif, komunikasi sesuai tahapan usia anak, beberapa kegiatan berkomunikasi dan cara berkomunikasi dengan bahasa kebabjikan

- | | |
|--|--|
| <p>6. Lainnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bentang Sajadah 2. Sahur On The Spot 3. Bingkisan Ramadhan 4. Barbeque 5. Senyum Ramadhan 6. Bersih-bersih masjid | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan fasilitas pendukung Musholla/ Masjid di daerah Binaan LK ESQ); 2. Sahur bersama dengan keluarga Pasien kelas 3(Dhu'afa) di Rumah Sakit dan Komunitas pemulung serta anak-anak Jalanan); 3. Pemberian Bingkisan dan Santunan Lebaran kepada Marbot masjid/Mushalla, Penjaga Makam, Penjaga Lintasan Kereta Api dan Pasien kelas 3; 4. Acara buka bareng bersama Alumni ESQ di Panti Asuhan; 5. Santunan bagi Anak Yatim dan Asuh yang dimeriahkan dengan Pentas Seni dan Budaya Islami, serta pemberian Materi Training ESQ (Inner & Outer Journey) oleh Trainer ESQ. |
|--|--|

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Pada PT. JNE, selain program pemberdayaan dan peduli kemanusiaan, dibangun juga rumah pemberdayaan perempuan di antaranya bertempat di Bangka Belitung, kompleks anak yatim di Kampung Makasar, bantuan di kampung situ, Pantai Carita, dan serang yang setiap bulan rutin dilakukan.

Sementara itu, bagi PT. Propernas efek kultur bagi perusahaannya setelah mengikutsertakan karyawannya ialah lahirnya berbagai program-program peduli dan kerjasama dengan karyawan dan masyarakat. Contohnya dengan membangun "istana yatim". Dari istana yatim ini kemudian berkembang menjadi pesantren yatim piatu, di Bekasi. Deddy Mizwar yang sekarang jadi wakil gubernur, adalah penasehat pesantren tersebut. Filosofi pendirian pesantren yatim ini ialah, "jangan santuni kami anak-anak yatim itu, tapi besarkan kami". Kegiatan di pesantren tersebut antara lain: membentuk beberapa divisi yang membuat kalender, agenda, kertas, dan brosur. Dengan kata lain, oleh Propernas anak-anak yatim piatu diberdayakan hingga mandiri.¹¹

Berikut ini gambaran efek kultur secara umum yang dialami oleh karyawan dan perusahaan yang membumikan nilai 165 dan 7 budi utama ESQ dalam upaya membangun visi Indonesia Emas 2020. Efek Bagi Perusahaan, antara lain:

¹¹Wawancara dengan Johari Zane, 8 Agustus 2014.

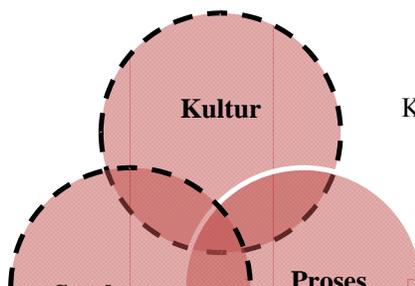
- a) Menanamkan kesadaran di dalam diri setiap individu akan pentingnya perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*)
- b) Menanamkan kesadaran akan pentingnya momentum yaitu tindakan strategis pada waktu yang strategis
- c) Meningkatkan kinerja & produktifitas karyawan.
- d) Meningkatkan kesadaran lingkungan pada karyawan, menciptakan efisiensi.
- e) Kolaborasi yang harmonis antara manajemen & karyawan, baik dalam hubungan kerja maupun personal.

Efek Bagi Pribadi

- a) Mampu memahami bahwa tidak ada kesempatan kedua sehingga senantiasa melakukan yang terbaik
- b) Mampu memahami bahwa waktu terbatas sehingga disiplin dalam menjalankan rencana kerja
- c) Meminimalkan perilaku negatif dan mengoptimalkan potensi positif dari setiap individu sehingga mendorong pertumbuhan
- d) Meningkatkan kerjasama dan sinergi antara individu dengan Pimpinan, dengan rekan kerja maupun antar rekan kerja.
- e) Meminimalkan kegagalan dalam pencapaian target maupun kegagalan dalam implementasi sebuah rencana.

6.4.3. Perpotongan Antar Elemen Kultur: Kultur-Struktur (KS), Kultur-Proses Sosial (KP) dan Kultur-Kultur (KK).

Elemen kultur merupakan bagian yang penting dalam pembangunan sosial budaya. Perpotongan saling-hubung, kultur terhadap struktur (KS), Kultur terhadap proses sosial (SP), dan kultur terhadap kultur (KK). Dalam kaitannya dengan penelitian gerakan komunitas ESQ-165 ini, berikut ini digambarkan analisis perpotongan elemen kultur seperti yang dibangun oleh Wirutomo.



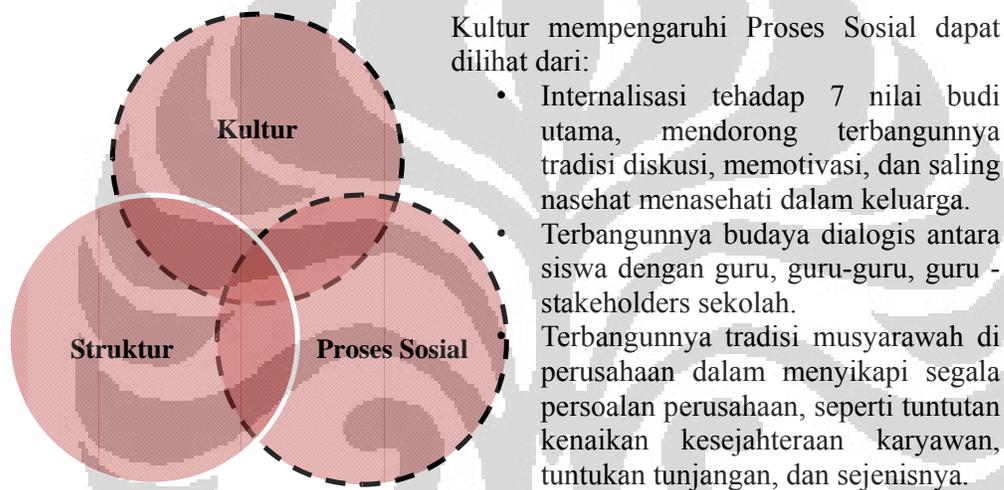
Gambar 6.9. Kultur mempengaruhi Struktur

Kultur mempengaruhi Struktur dapat dilihat dari:

- Pembumih nilai-nilai Islam melalui konsep 165 dan 7 nilai budi utama
- Adopsi dan adaptasi 7 nilai budi utama ke dalam lingkungan keluarga, institusi sekolah, perusahaan, maupun pemerintah

Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

Gambar 6.10. Kultur mempengaruhi Proses Sosial



Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

Gambar 6.11. Kultur mempengaruhi Kultur



Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

6.5. Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: Dari *Family and Corporate Culture* dalam Elemen Proses

Perubahan tingkah laku adalah sebuah proses panjang. Proses ini dimulai dari terbentuknya *mindset* yang berisi serangkaian *belief* (keyakinan) sebagai dasar dari pembentukan sikap. Transformasi “proses” FKA ESQ 165 dapat dilihat dari “dinamika” stakeholders FKA menyesuaikan peran-peran dan interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari yang bertumpu kepada 165 dan 7 Nilai Budi Utama.

Elemen proses dalam FKA ESQ-165 menunjukkan kekuatan sentripetal dan *centrifugal* yang mendorong anggota komunitas ESQ 165 untuk melakukan gerakan. Hal ini dapat dilihat dari tiga unsur yaitu: pendekatan, perubahan, dan efek yang diperoleh dari pembumian konsep Indonesia Emas 2020.

Tabel 6.6.
Operasionalisasi Konsep Indonesia Emas 2020: *Corporate Culture* dalam Elemen Proses

Unsur	Institusi	Elemen Struktur		
		Pendekatan	Perubahan	Efek
<i>Family culture</i>	Keluarga	Ruang interaksi dan diskusi keluarga, ruang belajar kembali (<i>recharge</i>) yang mengikutsertakan anggota keluarga dalam kegiatan traing ESQ-165.	Adanya harmoni pembagian kerja dalam keluarga, aturan-aturan keluarga dibuat atas dasar kemampuan dan penghargaan terhadap anggota keluarga satu sama lain. Di sini, struktur demokratisasi dalam keluarga terbentuk.	Interaksi sosial yang intens di dalam keluarga.
<i>Corporate culture</i>	<i>Al-Jannah Foundation</i>	Membuka ruang perpustakaan dan sarana belajar yang memungkinkan siswa berinteraksi dan belajar bersama secara kreatif. Di samping menyegarkan kembali semangat melalui <i>recharge</i> .	7 nilai budi utama menjadi visi strategis sekolah. Dengan visi 7 nilai budi utama tersebut diharapkan terjadi perubahan cara pandang, cita-cita, dan generasi pelajar yang berkarakter dan tangguh	Interaksi siswa dengan siswa, siswa dengan guru, guru dengan guru, dan stakeholders sekolah menjadi hidup.
	PT. Bukit Asam	Pendekatan dialogis dengan karyawan, keluarga, dan stakeholders PT. Bukit Asam semakin terjalin. Dengan masyarakat CSR-nya PT. BA semakin menguat. Pembangun infrastruktur masyarakat, ruang hiburan melalui kegiatan-kegiatan liburan nasional disediakan.	7 nilai budi utama ESQ-165 dibumikan melalui visi “VIIPS”, yaitu visioner, integritas, inovatif, profesional, sadar biaya dan lingkungan.	Penguatan <i>community relation</i> antara pimpinan, karyawan, dan masyarakat. Hubungan komunikasi antara serikat buruh dengan manajemen sebelumnya bersifat frontal menjadi saling menguatkan.
	PT. JNE	Membuka kesempatan pada kepada karyawan	mengambil spirit 7 nilai budi utama dengan slogan	Kesadaran berjasama, berperilaku positif,

	untuk menyampaikan aspirasi dan pandangannya. Contoh: aktif dalam serikat buruh, aktif dalam training peningkatan kinerja, dan sejenisnya).	“JNE Emas”. Dibumikan 4 poin yaitu visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli	dan ramah terhadap konsumen JNE. Sebagai Perusahaan jasa pelayanan yang baik memiliki korelasi positif terhadap hasil yang diraih.
PT. Propernas	Pendekatan kerja dibangun secara humanis sehingga tercipta ruang kreatifitas dan inovasi. Semua stakeholders perusahaan dilibatkan partisipasinya dalam pembangunan perusahaan.	pembumian 7 nilai budi utama oleh Propernas disebutkan dalam bentuk slogan “Improve” (Integritas, KerjasaMa, Profesional, inoVatif, dan komitmenEn).	kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar stakeholders di Perusahaan Propernas semakin baik.

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Data di atas menunjukkan bahwa elemen proses berlaku dinamis dan kontekstual. Hal itu nampak terlihat dari saling adanya upaya membangun jembatan komunikasi yang baik dan intens, baik di keluarga, institusi, maupun level makro, yaitu negara.

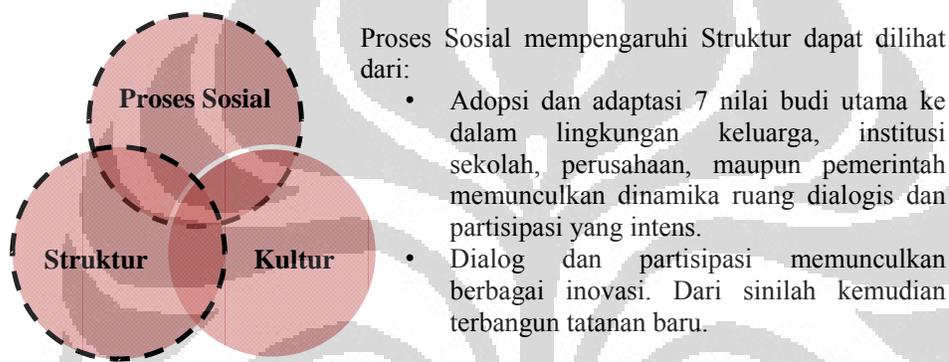
6.5.1. Perpotongan Antar Elemen Kultur: Proses Sosial-Struktur (PS), Proses Sosial-Kultur (PK) dan Proses Sosial-Prosesual (PP).

Berdasarkan perspektif proses Wirutomo, membangun proses sosial artinya membangun atau memberi ruang lebih luas bagi pengembangan kuantitas maupun kualitas interaksi sosial baik dengan kekuatan struktural maupun kultural. Pembangunan itu, bisa dihasilkan oleh proses sosial itu sendiri, tetapi bisa juga melalui kekuatan kultural dan struktural yang ada. Hal ini bisa dilihat pada beberapa alumni yang tetap melanjutkan tahapan *training* dan beberapa alumni yang hanya sekali saja ikut *training* serta berbagai kegiatan komunitas alumni lainnya.

Proses yang terjadi pasca training juga ikut menentukan penguatan pembumian 7 nilai budi utama. Secara eksternal peserta training dituntut oleh kekuatan struktural ESQ-165 dan dalam “dicetak” oleh nilai-nilai tujuh budi

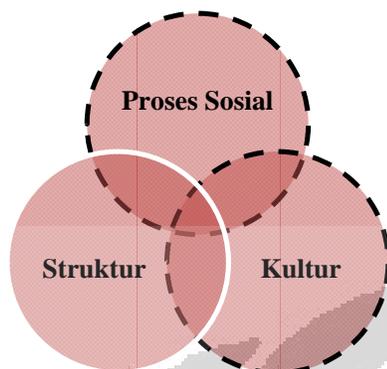
utama. Namun, dalam elemen proses ini, manusia tetap memiliki “ruang” untuk berinteraksi secara dinamis, dimana dalam interaksi sehari-hari individu maupun kelompok mengekspresikan aspirasi secara relatif bebas dari ikatan struktur maupun kultur. Di sinilah terjadi sebuah negosiasi yang dinamis dan kreatif, diskusi, perdebatan, serta wacana antar anggota masyarakat. Maka proses seperti ini disebut *Processed Structure* (proses mempengaruhi struktur).

Gambar 6.12. Proses mempengaruhi Struktur



Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

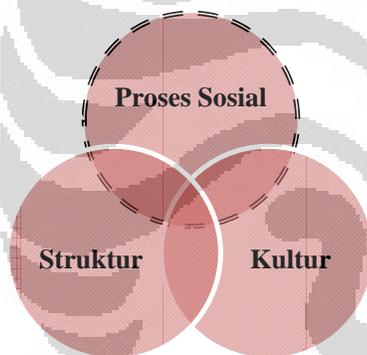
Proses yang mengkultur merupakan keterbukaan masyarakat untuk mendiskusikan kultur-kultur yang sedang berkembang di dalam masyarakat itu sendiri. Tujuan ikut training para peserta jika diurutkan dari yang paling sedikit atau jarang diungkapkan oleh calon peserta training adalah program tempat kerja, pengembangan diri dan terakhir adalah ingin tahu. Dari ketiga tersebut, hanya tujuan pengembangan diri yang biasanya diungkapkan oleh peserta yang telah lebih dari sekali ikut training dan memiliki motivasi yang tinggi untuk terlibat dalam berbagai kegiatan pasca training. Artinya, peserta dengan tujuan pengembangan diri adalah individu yang mau menerima kultur dan struktur baru yaitu ESQ-165.

Gambar 6.13. Proses mempengaruhi Kultur

Proses Sosial mempengaruhi Kultur dapat dilihat dari:

- Ruang interaksi dan dialogis yang dibangun membentuk ruang hubungan yang saling menghargai atau toleran, bijak, dan bertanggung jawab. Di mana 7 nilai budi utama menjadi dasar pijaknya.
- Semakin seringnya recharge, juga mendorong intensitas pertemuan, penguatan jaringan, dan penguatan kultur komunitas. Di sini proses sosial sebagai arena transformasi gerakan

Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

Gambar 6.14. Proses Sosial mempengaruhi Proses Sosial

Proses Sosial mempengaruhi Proses Sosial dapat dilihat dari:

- 7 nilai budi utama dalam penerapannya mengalami dinamika (naik-turun).
- Dinamika tersebut disegarkan dengan seringnya kegiatan recharge atau pengulangan latihan untuk menstimulus semangat baru dalam belajar dan bekerja.

Sumber: Dianalisis berdasarkan pertautan data dengan Perspektif PSB Wirutomo.

6.6. Pencapaian Pembangunan Sosial “Berkeadaban” melalui Pengamalan Konsep Indonesia Emas 2020

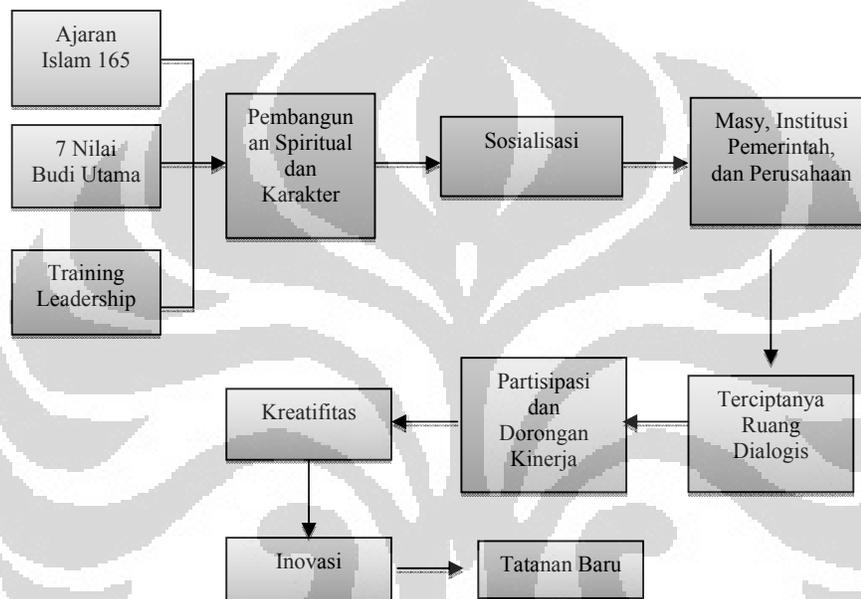
Suatu gerakan dinyatakan berhasil atau tidak, dapat dilihat dari pencapaiannya. FKA ESQ-165 sebagai modal utama gerakan komunitas ESQ-165 dalam perjalanannya telah mensupport terjadinya perubahan sosial “pembangunan karakter manusia” hingga ke berbagai pelosok. FKA ESQ-165 kini tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari Aceh sampai Papua dan telah banyak memberikan kontribusi positif dengan segenap potensi yang dimiliki para alumni.

Target perubahan ESQ-165 yang berlapis-lapis mulai dari pimpinan perusahaan, pejabat dan pelajar, mahasiswa serta ibu rumah tangga menjadikan FKA ESQ 165 merupakan sumber daya dengan kualitas tinggi dalam melakukan

perubahan di berbagai bidang. Mulai dari pendidikan, kesehatan, dan ekonomi serta sosial kemasyarakatan. Nilai-nilai spiritual seperti yang tertuang dalam 165 dan 7 nilai budaya utama sebagai cerminan nilai gerakan telah menyatukan para alumni yang berasal dari berbagai latar belakang.

Gambar 6.14.

Pencapaian Gerakan Komunitas ESQ-165



Sumber: Diolah dari data lapangan, 2014.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan perwujudan Visi Indonesia Emas 2020 diperlukan indikator penilaian keberhasilan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

6.6.1. Pencapaian Secara Kuantitatif

Pencapaian secara kuantitatif dapat dilihat dari 2 indikator yaitu pengukuran 7 nilai budi utama dan pengukuran *sense of community*. Pengukuran 7 nilai budi utama berupaya melihat perubahan mindset dan perilaku sebelum dan

setelah re-charge. Berikut ini, hasil pengukuran 7 nilai budi utama yang sudah dikuantifikasi menjadi tabel persentase.¹²

Tabel 6.7. Sebelum dan Sesudah Re-charge

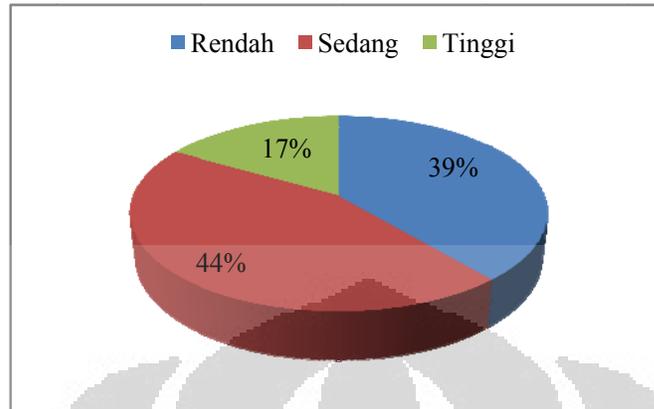
Tujuh Nilai	Pengukuran						Keterangan
	Desember 2013 dalam (%)			Juni 2014 dalam (%)			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Rendah	Sedang	Tinggi	
Jujur	15	85	-	20	25	55	Terdapat perubahan
Tanggung Jawab	30	30	40	20	15	65	
Adil	25	40	35	25	30	45	
Disiplin	50	20	30	20	15	65	
Visioner	40	60	-	40	45	15	
Kerjasama	40	60	-	35	65	-	
Peduli	50	25	25	25	15	60	

Sumber: Diolah dari data survei 7 Nilai Budi Utama, 2013 dan 2014.

Berdasarkan hasil pengukuran di atas, maka dapat disimpulkan *treatment* atau pun *training* yang dilakukan telah berhasil menanamkan tujuh budi utama. Hal ini menjadi bukti bahwa perubahan yang dilakukan masih terus berproses dan terjadi ke arah keseimbangan (*equilibrium*) yang baru. Proses perubahan ini pun tertuang pada visi “Indonesia Emas” yang berjenjang mulai tahun 2020, 2030 sampai 2050, di mana diharapkan Indonesia pada saat itu sudah menjadi negara adidaya dengan keunggulan di segala bidang.

Sementara itu, dalam pengukuran *sense of community*, rasa memiliki terhadap komunitas, juga menunjukkan hasil positif. Rasa memiliki para anggota dan pengurus FKA ESQ-165 terhadap kesatuan komunitas, cita-cita bersama “Indonesia Emas 2020”, cukup bagus. Efeknya dapat dilihat dari kuatnya preferensi kemampuan alumni dalam mengajak dan membawa perubahan bagi lingkungan keluarga dan masyarakat.

¹²Survei dilakukan sebanyak 2 kali, yaitu pada bulan Desember 2013 dan Juni 2014 dengan responden yang sama, sebanyak 20 responden.

Gambar6.15.Sense of Community FKA ESQ-165

Gambar 4.15. menunjukkan 3 kategori *sense of community* yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dari para responden yang mengisi instrumen sebagian adalah kategori rendah yaitu sebesar 38.9% (7 responden), yang berbeda tipis dengan kategori sedang sebesar 44.4% (8 responden). Sedangkan *sense of community* berkategori tinggi hanya sebesar 16.7% (3 responden). Maka dapat disimpulkan bahwa *sense of community* pada anggota dan pengurus FKA ESQ-165 tergolong sedang.

Walaupun tergolong sedang, data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Jendry selaku ketua FKA DKI Jakarta misalnya, mengaku telah mengikutsertakan seluruh keluarganya, seperti tertera pada kutipan berikut:

”Anak saya 3 orang, itu Alhamdulillah sudah ikut semua. Terus terutama oleh ibu saya, itu semua anaknya 6 orang diwajibkan ikut training, sampai semua cucunya ikut juga sampai yang terkecil ada 15 atau 16 orang cucu, terus besannya juga ikut, menantu, semua”.¹³

Selain Jendry, ada pula alumni lainnya yang menggratiskan biaya atau memberikan subsidi pelatihan kepada siswa sekolah dan karyawan mereka. Seperti yang dilakukan Nurjannah (62 tahun) ketua Yayasan Masdalifah yang bergerak pada sekolah alam. Berkat ESQ, Nurjannah mampu memberikan pemahaman kepada orang tua murid lainnya agar bisa menerima Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di sekolahnya setelah beberapa kali penolakan akibat ketidaktahuan orang tua murid tentang ABK tersebut. Dan kini ia pun

¹³ Wawancara 6 Juli 2014

sukses membuat sekolahnya menjadi tempat pendidikan yang ahli dalam mendidik siswa ABK.

“Kepada orang tua yang protes juga mereka harus bisa memahami dan sebagainya-sebagainya. Jadi itulah kita merasakan bahwa itulah kebutuhan kita untuk bisa suatu hal yang artinya pendidikan yang bisa kita dapatkan untuk dapat kita memberikan pengertian kepada orang tua, segala sesuatu yang pendukung sekolah ini walaupun kolam renang, anak-anak juga bisa kita terapi disana, dan outbond juga anak-anak bisa terapi. Jadi sekolah kita ini dianggap ahlinya, sekolah yang agak tepat untuk anak-anak itu yang di kolam renang mereka bisa terapi, jadi sekolah alam ini betul-betul menunjang untuk pendidikan bagi anak-anak tersebut. Jadi dengan seperti itu, guru-guru ini kita persiapkanlah bagaimana mereka bisa mental mereka, pendidikan mereka, kita ikutkan seminar dan sebagainya-sebagainya, untuk bisa memahami. Orang-orang yang ada di sekitar mereka, yang ada di pertamanan, ada juga di peternakan, dan sebagainya bisa memahami anak-anak tersebut. Itulah yang melatarbelakangi kita mengikuti semuanya”.¹⁴

Secara tidak langsung, beberapa kutipan di atas memperlihatkan pentingnya suatu anggota komunitas memiliki *Sense of Community*. Selain perasaan aman dan bahagia, rasa kepemilikan terhadap suatu komunitas ternyata mampu membawa kemudahan bagi profesi para anggotanya yang walaupun berbeda, jaringan komunitas tersebut mampu menghubungkan setiap anggota dengan perbedaan profesi tersebut. Keuntungan lain juga dirasakan bagi perkembangan komunitas itu sendiri, FKA ESQ mampu menyumbang lebih banyak lagi peserta training dari promosi yang dilakukan dari mulut ke mulut.

Berdasarkan hasil pengukuran *Sense of Community* yang menunjukkan pada kategori sedang, tetapi terdapat juga data kualitatif seperti yang ditunjukkan pada wawancara dengan beberapa pimpinan perusahaan dan sekolah yang menunjukkan tingginya *Sense of Community* mereka kepada ESQ walaupun bukan menjadi pengurus maupun anggota FKA. Nurjannah (62 tahun) ketua Yayasan Masdalifah misalnya, menganggap ESQ kini menjadi suatu kebutuhan. Karena itu ia juga mengajak orang tua siswa mengadakan *recharge* di sekolah yang dilakukan juga dengan para siswa dan karyawan. Selain itu, nilai tujuh budaya juga ditanamkan melalui pembelajaran formal di kelas. Selanjutnya, Mulawarma yang menjabat sebagai direktur utama PT. Bukit Asam mengatakan, awal keikutsertaan PTBA adalah keinginan elit perusahaan membangun budaya baru yang lebih membangun dan inovatif. Hasilnya, budaya kerja pada industri

¹⁴ Wawancara 6 Agustus 2014

pertambahan yang dikenal keras dan emosional kini menjadi lebih dewasa dengan balutan spiritual yang meningkat.

6.6.2. Pencapaian Secara Kualitatif

Secara kualitatif perubahan dari hasil training ESQ-165 dapat dilihat dari pandangan beberapa informan berikut ini:

Tabel 6.8. Pandangan Informan tentang ESQ-165

Infoman	Pandangan
A	Perubahan yang saya rasakan adalah saya lebih yakin, bahwa Allah itu maha segala-galanya. Saya juga sadar bahwa ternyata saya sangat dan sangatlah kecil di mata Allah. Sehingga saya insya Allah akan berusaha merendahkan diri dihadapan allah dan lebih bertawakal kepada Allah.
B	Setelah mengikuti training ESQ saya lebih memahami tentang apa saja yang dilarang dan diperintahkan oleh Allah SWT, jadi saya lebih bisa mempertimbangkan mana yang baik dan mana yang buruk dan lebih banyak beribadah kepada Allah.
C	Saya merasa lebih tau siapa saya dan tujuan hidup saya
D	Saya merasakan bahwa memang Allah yang patut kita cintai satu-satunya (menomor satukan allah). Dan saya yakin pada allah. Dan apa yang terjadi pada saya baik yang sesuai rencana ataupun yang diluar kehendak kita adalah wujud cinta allah kepada saya, Allah menunjukkan yang terbaik bagi sya. Saya lebih ikhlas menerima cobaan dari allah dan percaya akan adanya sutga dan neraka. Saya lebih merasakan kebesaran allah dan keagungan Rasullullah, yang paling penting saya merasakan secara spiritual keadaan saya lebih baik dan lebih damai.
E	Banyak: 1. Lebih rajin shalat; 2 banyak bersyukur; 3 percaya bahwa Allah maha adil; 4 pokonya banyak dan top banget.
F	Menjadi lebh baik dan bertawal dan berhati-hati.
G	Sangat berbeda, dulu saya rasakan hanyalah doktrin, teori dan tentu saya percaya/patuh, tapi itu hanya permukaan dan tidak menyentuh nurani saya. Tapi setelah mengikuti training ESQ, kehadiran Allah, kasih sayangnya, dan kasih sayang Muhammad begitu terasa.
H	Sebelum mengikuti ESQ, saya selalu menggantungkan hidup pada hal-hal yang duniawi, sehingga hal itu selalu membuat saya gelisah, resah dsb. Tetapi setelah mengikuti ESQ, hati saya menjadi tenang luar biasa, karena saya mulai berusaha menyerahkan urusan saya kepada Allah, saya hanya bisa berusaha. Hati saya tenang karena hati saya dipenuhi oleh cinta kepada Allah dan Rasulullah. Saya tidak pernah merasakan ketenangan hati yang seperti ini pada waktu sebelumnya. Saya berdoa moga allah tetap selalu bisa menjaga hati ini dan hidayahnya. Amien.
I	Perubahan dalam mengenal Allah. Setelah mengikuti training ESQ saya menyadari begitu tidak berdayanya saya dihadapan Allah, begitu banyak dosa yang telah saya perbuat dihadapan Allah. Saya belajar menjalani kehidupan seperti yang Allah mau, yang dicontohkan Rasulullah dan keluarganya. Saya menyadari bahwa al-qur'an adalah sebenar-benarnya tuntunan hidup bagi manusia. Saya juga mengalami berbagai perubahan pandangan terhadap hal-hal lawan jenis, saya berjuang untuk tetap

Infoman	Pandangan
J	<p>istiqomah.</p> <p>Bisa lebih merasakan keberadaan Allah dalam hidup kita dan menjadikan nabi Muhammad sebagai idola, menghormati dan menyayangi orangtua dan teman-teman.</p>
K	<p>Seingat saya itu kita diajarkan tentang pembentukan karakter, kebaikan, kejujuran, dan juga nilai-nilai kebangsaan, kedermawanan, zero mind. Secara spiritual, kayak waktu itu kita dikasih amplop trus diisi duit, kayaknya mengajarkan orang jadi lebih dermawan. Kemudian kalo menghadapi masalah kita menzerokan mindkita, menerima apapun itu sehingga kita bisa lebih ikhlas, seperti itu menurut saya</p>

Sumber: Disarikan dari data lapangan, 2012-2014.

Testimoni Peserta Training ESQ-165 (Refleksi Perubahan secara Kualitatif)

Mien R. Uno, Direktur Sekolah Duta Bangsa, Jakarta

Materi yang diberikan dalam ESQ-165 Parenting sesungguhnya sangat dibutuhkan bagi orangtua. ESQ-165 Parenting memberikan pengetahuan yang utuh untuk menjadi orangtua, baik secara ilmiah, emosional dan spiritual. Sehingga anak pun dapat tumbuh, baik secara intelektual, emosional dan spiritual. Sangat cocok juga untuk diikuti oleh para guru, sehingga pendidikan baik di rumah maupun di sekolah dapat berjalan dengan seksama. Tanpa perlu adanya kekerasan, melainkan dengan kasih sayang.

Aries Muftie, Ketua Masyarakat Ekonomi Syariah, Jakarta

Training ESQ-165 Parenting ini sangat bermanfaat bagi banyak pihak. Bagi pasangan muda, ESQ-165 Parenting dapat menjadi bekal baginya ketika kelak memiliki anak. Bagi yang telah memiliki anak yang usianya di bawah enam tahun, ini penting karena saat itu adalah *golden periode* bagi mereka. Tapi, tentu juga untuk kami yang anak-anaknya sudah dewasa, karena ini dapat menjadi petunjuk bagi kami untuk memperbaiki apa yang selama ini kurang dan salah dalam mendidik anak-anak. Atau paling tidak, ini bisa menjadi bekal untuk membantu para kakek dan nenek dalam mengasuh cucu-cucunya.

Apa yang diberikan dalam ESQ-165 Parenting merupakan bekal bagi kita bagaimana mendidik anak yang benar, sesuai dengan Al-Quran dan hadis, yang juga sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang saat ini.

Azhari Sahal, Guru dan Wiraswastawan, Singapura

Training ESQ-165 bagus sekali sebagai bekal bagi para calon ayah dan ibu. Di situ antara lain kita disadarkan betapa proses pembentukan pribadi anak tidak dimulai setelah lahir, tapi sejak dalam kandungan. Proses yang dimulai ketika ruh ditiupkan ke dalam manusia saat masih berada dalam kandungan. Jika proses ini dilalui dengan salah sejak awal, maka hasilnya pun akan salah. Saya yakin, semua orang yang mengikuti training ini akan mendapatkan petunjuk tentang bagaimana mendidik anak.

Haikal Hassan, Trainer, Direktur Anugrah Consulting, Jakarta

Training ESQ-165 menginspirasi saya. Bagaimana sebuah pengalaman riil yang dialami oleh Pak Ary dalam keluarga ditransformasikan ke dalam sebuah training. Ini sungguh sangat kuat dampaknya. Ini adalah sebuah *testimonial experience*. Artinya, apa yang di-training-kan ini sesungguhnya adalah hasil dari suatu proses yang telah dijalankan, dalam hal ini oleh kedua orangtua Pak Ary.

Mari bergabung bersama para alumni yang tersebar di Jakarta, Surabaya, Medan, Makassar, Pontianak, Samarinda, Balikpapan, Bandung, Lampung, Jember, Pekanbaru, Samarinda, Tarakan, Bogor, Belanda.

Johannes Hersubeno, Vice President HR Services & Industrial Relations, PT Freeport

Melalui training ESQ-165 para peserta merasakan adanya transformasi spiritual dari visi-misi dan tata nilai perusahaan. Diperlukan kecerdasan spiritual dimana karyawan akan merasakan bekerja di tempat terpencil itu selain untuk mencari nafkah untuk keluarga, yang terutama adalah karena pengabdian kepada Tuhan.

Eko Budi Wiyono, Direktur Utama JASINDO

Melalui training ESQ-165, harapannya Jasindo dapat dikelola dengan lebih baik lagi dengan berprinsip pada 7 Budi Utama yaitu Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil dan Peduli. Selain itu, training ESQ juga telah memberikan gambaran atau masukkan kalau kerja bukan semata-mata

untuk mencari nafkah, tetapi jauh dari itu ternyata kerja adalah ibadah yang memiliki nilai-nilai yang luhur.

Stanley Setia Atmadja, CEO Adira Finance

Training ESQ-165 telah mampu mengubah perilaku dan cara berpikir karyawan kami ke arah yang sangat positif.

Syahril Japarin, Presiden Direktur PT AETRA AIR JAKARTA

Untuk pertama kalinya, pada tahun 2009, kami berhasil mencapai target. Keberhasilan tersebut diawali dengan training ESQ-165 bagi seluruh Karyawan bahkan termasuk Karyawan Outsourcing kami. Hasilnya dapat dilihat, tingkat kepuasan pelanggan terus meningkat.

Irman Gusman, Ketua DPD RI (2009 – 2014 dan 2014-2019)

Menurut saya, training ESQ-165 sangat penting bagi bangsa Indonesia agar bisa maju di masa yang akan datang.

Prof Dr der Soz Drs Gumilar Rusliwa S., Mantan Rektor Universitas Indonesia

Konsep yang tertuang dalam training ESQ-165 selain memberikan wacana baru dalam dunia akademis, juga memberikan metode yang berbeda dalam pembentukan sumber daya manusia unggul yang siap dengan tantangan jamantanpa kehilangan jati diri.

Dodi Iskandar, Sekretaris Badan Pendidikan & Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan RI

Berbagai langkah maupun upaya telah dilakukan BPPK untuk menciptakan pelayanan prima di bidang pendidikan dan pelatihan. Tetapi pada kenyataannya, itu semua tetap tidak bisa menjaga nama baik Kementerian Keuangan karena ada segelintir orang yang merusaknya. Maka dari itu, BPPK mengadakan training ESQ-165 yang diharapkan dapat mengubah itu semua

karena ESQ-165 memiliki metodologi berbeda dengan apa yang pernah diselenggarakan oleh BPPK selama ini.

Romo Mikail Agung Rizki Putra, Religius, Biarawan Gereja Katolik & Imam dari Ordo Carmel, Rektor Universitas Katolik Unika Widyakrya

Saya melihat bahwa memang ada semacam kesadaran baru dalam diri saya, bahwa pertama-tama saya mengatakan Tuhan itu sebetulnya menciptakan manusia itu sama, jadi tidak ada perbedaan antara manusia satu dengan yang lainnya dihadapan Tuhan, karena itu dengan adanya 7 nilai yang saya ikuti di dalam ESQ-165 sebetulnya merupakan satu upaya bersama memahami.

Milawarma Dirut PT Bukit Asam Tbk.

Seluruh karyawan dan keluarga sudah ikut ESQ Training (+ 8195 orang). Training ini berpengaruh besar terhadap peningkatan perubahan perilaku (attitude) dan kinerja perusahaan (laba bersih).

Pengaruh training ESQ-165 terhadap para pesertanya sangat nyata terlihat dalam pengamalan ritual-keagamaan. Mereka menjadi terikat oleh suatu sistem dan kelembagaan ESQ-165 untuk terus meningkatkan amaliyahnya. Secara umum mereka menikmati kesalehan multikultur, karena memang mereka sudah memasrahkan jiwanya kepada Allah SWT. Bagi yang tercerahkan melalui training ESQ 165 ini, menekuni amalan pribadi dan sosial akan menjadikan kehidupan terasa lebih menenteramkan. Antara lain, seperti penuturan saudara "A". Dikatakannya;

Dengan mengikuti training ESQ 165 for teens, menambah pelajaran-pelajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjadi lebih baik. Memperoleh ketenangan jiwa persis seperti firman Allah "*ala bi dzikrillahi tathmainnul qulub*". Kalau sudah lama mengamalkan ajaran tarekat seperti saya alami, bahkan bisa ketagihan. Tak ada malas-malas. Terhadap dunia, karena saya semakin bisa menyikapi dengan zuhud dan bisa membatasi diri.¹⁵

¹⁵Wawancara dengan Saudara "A", 27Maret 2014.

Peserta lainnya menuturkan pengalamannya;

Yang saya dapatkan setelah mengikuti ESQ 165 adalah banyak, saya jadi banyak mengevaluasi diri, intropeksi dan mencoba benar-benar kembali ke dalam ajaran Islam itu. Jadi menjadi lebih faham bahwa tujuan hidup kita ini sebenarnya mau ke mana sih, bahwa kita tuh akan meninggal, akan menuju akhirat dan semuanya akan dimintai pertanggung jawaban.¹⁶Sampai kini, alhamdulillah masih aktif terus.Saya selalu mengikuti kegiatan training/me-recharge.

Para peserta umumnya merasakan perubahan perilaku dalam kehidupan, baik yang berkaitan dengan *ibadah* atau *muamalah*. Sebagai contoh apa yang dituturkan oleh salah seorang anggota ESQ 165 bahwa beliau dengan sederhana menyatakan:

"Setelah mengikuti training kita merasa tenang dalam menghadapi hingar-bingarnya dunia.Tapi sebelumnya kadang rasa "jelek" kepada teman sering timbul.Alhamdulillah sekarang sudah hilang".Terasa sekali.Kelihatannya dari yang jelas attitude orang-orang yang tadinya mungkin hanya berfikiran hidup ini adalah keduniaan, dengan adanya ESQ ini sisi keagamanya pun tersentuh. Kadang yang ikut Subhanallah luar biasanya ga cuma yang beragam Islam ternyata, jadi banyak yang non muslim pun mereka tanpa dipaksa rela mengikuti acara ini.¹⁷

Perubahan yang terjadi juga dari para peserta *training*, bahwa sebelum mengikuti *training* ada keinginan untuk melakukan tindakan negatif, tetapi setelah mengikuti training para peserta merasa tenang, dan tidak berani melakukan sesuatu bila bertemu dengan hal yang dapat membawa dosa. Kehidupan keagamaan yang terjadi di kalangan para peserta training jelas menunjukkan korelasi positif.Sebelum mengikuti training, mereka mengaku ibadahnya tidak stabil, tetapi dengan masuk training terasa semakin mantap.Jelaslah bahwa peningkatan keimanan dan kesalehan menjadi tujuan para peserta training ESQ-165 ini. Sisi lainnya, ternyata pandangan dan kesannya cenderung futuristik dalam melihat masa depan, lebih bersyukur, tahan uji, dan lainnya. Dalam kondisi seperti ini pola keberagaman yang cenderung optimistik relevan dengan kondisi aktual keseharian muslim perkotaan. Intinya, masing-masing pengikut memiliki dan merasakan perubahan yang berbeda-beda pada diri mereka sesuai dengan konsentrasi dan penghayatan dari pengamalan hasil training yang diterima.Hasil

¹⁶Wawancara dengan Saudara "T", 27 Maret 2014.

¹⁷Wawancara dengan Widi S. Putro, 27Maret 2014.

dari pengamalan tersebut merupakan suatu hasil yang luar biasa, karena dapat merubah perilaku yang negatif menjadi positif.

Kenyataan tersebut menunjukkan kekuatan *centrifugal* yang mendorong anggota komunitas ESQ-165 untuk melakukan sesuatu atas dasar kepentingan masing-masing individu, seperti terbangunnya kesadaran diri, penilaian diri secara jernih, dan rasa percaya diri yang kuat.

1) Kesadaran Diri

Kesadaran diri (*an-nafs*) adalah kondisi saat seseorang mengetahui tentang pengaruh jiwa terhadap kinerjanya dan kemampuan menggunakan nilai-nilai (suara hati) untuk memandu membuat keputusan. Faktor kesadaran diri ini merupakan fondasi tempat dibangunnya hampir seluruh unsur kecerdasan spiritual, dan merupakan langkah pertama untuk mengenal dan memahami siapa diri kita sesungguhnya, dan yang paling penting adalah untuk berubah menjadi pribadi yang lebih baik. Saat seseorang mampu menyelami (menenal) dirinya sendiri, ia berarti sudah membuka "pintu masuk" membangun untuk mengenal Tuhan yang menciptakan diri manusia.

Dalam *training* ESQ, peserta disadarkan tentang keberadaan dirinya di muka bumi ini sebagai ciptaan Tuhan yang paling sempurna, sementara Tuhan juga senantiasa selalu memperhatikan diri manusia, tujuan manusia diciptakan untuk beribadah hanya kepada Tuhan, dan suatu saat nanti jika kematian telah menjemput akan kembali kepada Tuhan. Para peserta juga diajak untuk percaya bahwa semua kehidupan saling berhubungan dan bertujuan. Serta menjadikan setiap hari suatu amal yang baru karena suatu saat setiap perbuatan kita akan dimintai pertanggung jawaban oleh Tuhan.

2) Penilaian Diri Secara Jernih

Segala cobaan hidup datang silih berganti dalam kehidupan peserta dan orang lain. Dalam *training* ESQ, para peserta diajarkan cara cerdas mengolah penderitaan menjadi pelajaran yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Menjadikan hidup bahagia dan damai ditengah kesengsaraan, musibah dan derita. Karena semua itu pada dasarnya adalah ujian dan keputusan

Tuhan. Disamping itu, para peserta juga diajak untuk melepaskan diri dari belenggu hati yang menuntun dalam keburukan agar hati menjadi bersih dari penyakit hati dan terbuka. Jadi, penilaian diri secara jernih adalah perasaan yang tulus dari dalam diri peserta tentang kekuatan-kekuatan dan batas-batas pribadi diri, visi yang jelas tentang untuk apa itu semua dilakukan, dan kemampuan menyerap ilmu dari pengalaman.

3) Rasa Percaya Diri

Setelah seorang peserta dapat memiliki kesadaran diri akan arti hidupnya di dunia ini, serta dengan adanya penilaian diri secara jernih karena terbebas dari belenggu-belenggu yang ada dalam hati maka selanjutnya akan dapat membangkitkan kekuatan hati seorang peserta yang dicerminkan melalui kemampuan diri. Dengan kemampuan diri yang dimiliki seseorang akan melahirkan rasa percaya diri dalam melakukan suatu tindakan. Jadi percaya diri merupakan keberanian yang datang dari kepastian tentang kemampuan, nilai-nilai, dan tujuan hidup peserta.

Tiga nilai di atas tumbuh sebagai wujud tanggung jawab pribadi terhadap perubahan lingkungan sekitar bagi alumni ESQ-165. Dari rasa tanggung jawab tersebut maka terbentuk keinginan dari alumni-alumni ESQ-165 yang tergabung dalam FKA untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembangunan, mulai dari pendidikan, bantuan sosial dan kesehatan. Berbagai kegiatan tersebut dilakukan dengan mengandalkan kemampuan para alumni yang berasal dari berbagai profesi, sehingga pembangunan yang dilakukan FKA ESQ-165 begitu partisipatif karena berasal dari inisiatif yang tumbuh dari para alumni secara pribadi masing-masing.

Berkat perubahan dengan pendekatan personal yang dilakukan ESQ, hal ini berdampak pada kinerja karyawan, keuntungan perusahaan serta hubungan dengan serikat pekerja buruh. Seperti yang dialami PTBA sebelum tahun 2005, di mana keuntungan yang diperoleh perusahaan hanya berkisar pada ratusan milyar saja. PTBA kemudian *go public* pada tahun 2002. Pada tahun 2002 tersebut keuntungan hanya sekitar 180 milyar, kemudian tumbuh selama 3 tahun dari tahun 2003-2004-2005, dan di tahun 2005 keuntungan telah mencapai sekitar 500

milyar. Dari sisi, hubungan komunikasi antara serikat buruh dengan manajemen sebelumnya bersifat frontal yang membuat adanya ketidakpercayaan di antara kedua belah pihak. Jadi, sering timbul konflik seperti demo jika buruh ingin naik gaji. Akhirnya dengan situasi seperti itu, manajemen direksi menaikkan gaji dengan rasa marah, dan dengan tidak ikhlas. Semenjak tahun 2005, hal seperti di atas tidak ada lagi. Demo buruh hilang, yang terjadi kemudian dari pihak buruh selalu jika merasa ada ketidakpuasan, maka pihak manajemen dengan serikat buruh bisa langsung duduk berdiskusi dan bermusyawarah, ini berkat emosi dan spiritualnya sudah menjadi semakin dewasa.

PTBA pun tetap mendapat predikat sebagai perusahaan batu bara dengan *the best performance* di saat perusahaan lainnya merugi bahkan tutup. Mulawarma meyakini hal tersebut karena akuntabilitas perusahaannya yang semakin baik. Hal ini ditunjukkan dengan data di tahun 2006 keuntungan bisa mencapai 760 milyar, dan di tahun 2007 laba bersih sekitar 800an milyar, selanjutnya di tahun 2008 naik menjadi 1,7 triliun,. Kemudian tembus di tahun 2011 mencapai 3 triliun, memang 2012 agak turun menjadi 2,7 triliun, tetapi pada tahun 2013 laba bersih masih pada kisaran 2 triliun. Perilaku sehari-hari dalam bekerja, seperti sifat berkoordinasi adalah bagian yang sangat penting, dengan mereka lebih santun dalam bertutur kata, mau mendengarkan, kemudian mereka menghargai orang, apalagi kemudian ditutup dengan doa, dengan begitu biasanya pengambilan keputusan juga akan lebih cepat, kemudian egosektoral yang destruktif pun mulai menghilang dan lebih mengedepankan sinergi antar departemen.¹⁸

Sama dengan Nurjannah, Mulawarma pun telah mengikutsertakan sekitar 3000 orang karyawan PTBA selama 3 tahun dari tahun 2004. Komitmen PTBA terhadap ESQ juga ditunjukkan dalam kontrak khusus tersebut yang juga termasuk training para istri karyawan, *inhouse* training serta komunitas UKM. Walaupun tidak massif mengadakan *recharge*, tetapi PTBA secara rutin mengadakan program ESQ untuk UKM. Para alumni PTBA diturunkan sebagai supporter training sehingga mereka bisa sekaligus *me-recharge* diri yang dilakukan secara bergantian mengingat jumlah alumni PTBA yang sangat banyak. Jumlah

¹⁸ Wawancara, 7 Agustus 2014

alumni PTBA ini pun merupakan anggota mayoritas FKA Muara Enim sebanyak 90 persen.

Proses yang dilakukan PTBA dengan bekerjasama dengan ESQ *Leadership Centre* berusaha membangun nilai atau budaya perusahaan yang inovatif. Bukit Asam Inovation Award, yang baru dilakukan di tahun 2014, ternyata menghasilkan manfaat yang luar biasa. Inovation Award tersebut yang pengukurannya telah dimulai dari tahun 2012 dan baru diumumkan di tahun 2014 telah berhasil menyelamatkan minimal 250 milyar, dari potensi yang bisa diselamatkan bisa mencapai lebih dari 3 triliun. Perubahan yang lebih filosofis bagi perusahaan PTBA ditunjukkan pada cara memaknai CSR. Jika sebelum mengikuti training ESQ, CSR dilihat hanya sebagai kewajiban dan program menghabiskan anggaran BUMN, yang diperintah kemudian dilakukan begitu saja lalu selesai. Kini hal itu berubah, keberadaan PTBA harus memiliki nilai tambah, harus mampu berkontribusi bagi bumi dan alam sekitar. Perubahan tersebut tak pelak karena emosi dan spirit para pimpinan dan karyawan PTBA yang telah semakin dewasa.

Jaminan untuk terus bisa melakukan kreatifitas dari perusahaan serta tanggung jawab dari para atasan, membuat para karyawan nyaman melakukan inovasi. Hal ini terjadi tanpa adanya instruksi yang berlebihan seperti memarahi. Slogan perusahaan yaitu VIIPS kemudian lahir. VIIPS adalah singkatan dari Visioner, Integritas, Inovatif, Profesional, Sadar Biaya dan Lingkungan. Harapannya dengan slogan ini, akan memantik budaya professional seperti terbuka, percaya dan rasional yang akan semakin berkembang.

Berikut ini pencapaian perubahan gerakan komunitas ESQ-165 dalam lingkup mikro, meso, makro; perspektif PSB, dan kekuatan sentripetal-sentrifugal.

Tabel 6.9. Perubahan Elemen Kultur, Struktur, dan Proses Sosial dalam Kerangka Kekuatan Sentripetal dan Sentrifugal

Aspek	Realitas	Transformasi			Sentripetal (komunitas)	Sentrifugal (individu)
		Kultur	Proses	Struktur		
Motif Keikutsertaan	1. Individu	√				√
	2. Pertemanan		√			√
	3. Promosi iklan		√			√
	4. Utusan lembaga			√	√	
Institusi	1. Individu	√				√
	2. <i>Corporate</i>			√	√	
	3. Lembaga keagamaan					
	4. Lembaga pendidikan					
	5. Pemda Prop					
	6. Pemda Kota/kab					
	7. Lembaga Negara					
	8. Perwakilan luar negeri					
Kedadaan sebelum training	1. Kognitif	√				√
	2. Afektif	√				√
	3. Psikomorik	√				√
Hasil yang diperoleh	1. Kognitif	√				√
	2. Afektif	√				√
	3. Psikomorik	√				√
Perubahan yang terjadi	Individu	√				√
	Kelompok		√		√	
	Kelembagaan			√	√	
Efek perubahan	1. Biasa saja	√				√
	2. Ada perubahan perilaku	√				√
	3. Ada perubahan kelembagaan			√	√	
Keputusan	1. Individu	√				√
	2. Kelembagaan		√		√	

Sumber: Diolah dari data lapangan, 2012-2014.

Pertautan di atas mensupport dan semakin mengoperasionalkan konsepsi Indonesia Emas 2020. Operasionalisasi Indonesia Emas 2020 mengarah kepada esensi: (1) ajakan kepada kebaikan; (2) menjadikan orang lebih spiritualis; (3) harmoni dengan sesama (toleransi).

1) Ajakan kepada kebaikan

Masyarakat yang diidealisasikan oleh ESQ-165 meniscayakan adanya sekelompok masyarakat yang mengajak kepada *kebaikan*. Dengan dipandu oleh nilai-nilai religiusitas yang menjadi dasar untuk menghadirkan muatan nilai sosial. Tanpa ada kecenderungan untuk menafikan penafsiran lain dan adanya tuntutan komitmen setiap individu dalam masyarakat untuk kontrol sosial, kontrol yang berakar dari bawah, penafsiran bahwa tugas tersebut dibebankan kepada sebagian kelompok masyarakat lebih logis karena efektivitas tugas tersebut menuntut profesionalisme, terutama yang terkait dengan kualitas intelektual dan moral, dan tidak setiap anggota masyarakat mampu memikul tanggung jawab.

2) Menjadikan orang lebih Spiritualis

Masyarakat yang diidealisasikan oleh ESQ-165 dalam konsepsi Indonesia Emas 2020 harus mampu melakukan kontrol sosial di dalam masyarakat yang pluralis dengan berpedoman pada ajaran kitab suci. Nilai-nilai ESQ-165 dan 7 nilai budi utama sebagai *das sollen* ketika bersentuhan dengan realitas sosial masyarakat sebagai *das sein* menghendaki penjabarannya yang lebih aplikatif. Perbedaan realitas menyebabkan adanya perbedaan penjabaran antara suatu masyarakat dibandingkan masyarakat lain. Penjabaran berdasarkan tradisi dan pandangan umum masyarakat yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip kehidupan. *Di sini penting spiritualitas dikedepankan*

3) Harmoni dengan sesama (toleransi)

Untuk mencipta masyarakat yang ideal di tengah masyarakat Indonesia, maka konsepsi yang ketiga ialah harus mengedepankan toleransi sosial. Sistem demokrasi yang stabil dan mengomodasi kemajemukan dalam konteks ini adalah sebuah keniscayaan. Selain itu upaya semaksimal mungkin mencegah sikap intoleransi harus menjadi agenda penting kita bersama ke depan. Barometer untuk menciptakan dan melestarikan toleransi sosial, *pertama*, hidup berdampingan secara damai dan mengedepankan kesamaan hak di antara warga negara (*co-existence*). Tingkatan ini merupakan yang paling rendah, masing-masing pihak memilih untuk hidup berdampingan secara damai, meskipun di antara mereka tanpa

ada saling pengenalan dan pengertian. Mereka dapat memaklumi perbedaan dan hak setiap orang, tetapi di antara mereka tidak ada pembauran. Istimewanya, dalam koeksistensi, masyarakat mempunyai komitmen yang sama untuk membangun kehidupan yang toleran tanpa ada kekerasan.

Kedua, adanya keterbukaan untuk melihat kelompok lain sebagai warga negara dan makhluk Tuhan yang mempunyai kesempatan sama di depan hukum (*awarness*). Keterbukaan tersebut merupakan konsekuensi dari tumbuhnya kesadaran perihal pentingnya toleransi, terutama dalam rangka membangun demokrasi yang berkeadilan dan berkeadaban. Tingkatan ini lebih baik dari koeksistensi, karena telah menumbuhkan keterbukaan terhadap kelompok lain.

Ketiga, pengenalan terhadap kelompok lain sekaligus melakukan dialog konstruktif (*mutual learning*). Pengenalan merupakan tahapan yang sangat penting dalam membangun toleransi, karena toleransi pada mulanya dibangun melalui pengenalan yang bersifat menyeluruh terhadap kelompok lain. Pengenalan tersebut akan sangat baik, jika tidak hanya bersifat satu arah. Pengenalan harus dibangun di atas fondasi dialog yang bersifat kontinyu di antara berbagai kelompok.

Keempat, pemahaman atas kelompok lain (*understanding*). Langkah ini juga merupakan salah satu tahapan dalam toleransi, karena tidak mungkin kehidupan yang damai dan toleran terbangun tanpa pemahaman terhadap kelompok lain. Lembaga pendidikan dan lembaga swadaya masyarakat mempunyai tanggungjawab yang sangat besar untuk membangun pemahaman, sehingga tercipta kesepahaman di antara berbagai kelompok.

6.7. Tantangan ke Depan Mewujudkan Visi Indonesia Emas 2020

Dalam mewujudkan Visi Indonesia 2020, bangsa dan negara menghadapi tantangan keadaan dan perubahan saat ini dan masa depan, baik dari dalam maupun luar negeri.

Pertama, pemantapan persatuan bangsa dan kesatuan negara. Kemajuan suku, ras, agama dan budaya merupakan kekayaan bangsa yang harus diterima dan dihormati. Pengelolaan kemajemukan bangsa secara baik merupakan tantangan dalam mempertahankan integrasi dan intergritas bangsa. Penyebaran penduduk yang tidak merata dan pengelolaan otonomi daerah yang menggunakan konsep negara kepulauan sesuai dengan Wawasan Nusantara merupakan tantangan pembangunan daerah dalam lingkup Negara Kesatuan R.I. Disamping itu pengaruh globalisasi juga merupakan tantangan bagi pemantapan persatuan bangsa dan kesatuan negara.

Kedua, Sistem hukum yang adil. Semua warga negara berkedudukan sama di depan hukum dan berhak mendapatkan keadilan. Hukum ditegakkan untuk keadilan dan bukan untuk kepentingan kekuasaan ataupun kelompok kepentingan tertentu. Tantangan untuk menegakkan keadilan adalah terwujudnya aturan hukum yang adil serta institusi hukum dan aparat penegak hukum yang jujur, profesional, dan tidak terpengaruh oleh penguasa. Supremasi hukum ditegakkan untuk menjamin kepastian hukum, keadilan dan pembelaan hak asasi manusia.

Ketiga, sistem politik yang demokratis. Tantangan sistem politik yang demokratis adalah terwujudnya kedaulatan di tangan rakyat, partisipasi rakyat yang tinggi dalam kehidupan politik, partai politik yang aspiratif dan efektif, pemilihan umum yang berkualitas. Sistem politik yang demokratis ditopang oleh budaya politik yang sehat, yaitu sportivitas, menghargai perbedaan, santun dalam perilaku, mengutamakan kedamaian dan anti kekerasan dalam berbagai bentuk. Semua itu diharapkan melahirkan kepemimpinan nasional yang demokratis, kuat dan efektif.

Keempat, Sistem ekonomi yang adil dan produktif. Tantangan sistem ekonomu yang adil dan produktif adalah terwujudnya ekonomi yang berpihak pada rakyat serta terjaminnya sistem insentif ekonomi yang adil dan mandiri. Sistem ekonomi tersebut berbasis pada kegiatan rakyat yang memanfaatkan sumber daya alam secara optimal dan berkesinambungan terutama yang bersumber dari pertanian, kehutanan dan kalautan. Untuk merealisasikan sistem ekonomi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mekanisme ekonomi yang menyerap tenaga kerja. Di samping itu negara

mengembangkan ekonomi dengan mengolah sumber daya alam dan industri lainnya termasuk industri jasa.

Kelima, Sistem sosial budaya yang beradab. Tantangan terwujudnya sistem sosial yang beradab adalah terpelihara dan teraktualisasinya nilai-nilai universal yang diajarkan setiap agama dan nilai-nilai luhur budaya bangsa sehingga terwujud kebebasan untuk berekspresi dalam rangka pencerahan, penghayatan dan pengamalan agama serta keragaman budaya. Sistem sosial yang beradab mengutamakan terwujudnya masyarakat yang mempunyai rasa saling percaya dan saling penyayangi, baik terhadap sesama masyarakat maupun antara masyarakat dengan institusi publik. Peningkatan kualitas kehidupan masyarakat mencakup peningkatan mutu pendidikan penghasilan rakyat, rasa aman dan unsur-unsur kesejahteraan rakyat lainnya.

Keenam, Sumber daya manusia yang bermutu. Tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia bermutu adalah terwujudnya sistem pendidikan yang berkualitas yang mampu melahirkan sumber daya manusia yang andal dan berakhlak mulia, yang mampu bekerja sama dan bersaing di era globalisasi dengan tetap mencintai tanah air. Sumber daya manusia yang bermutu tersebut memiliki keimanan dan ketakwaan serta menguasai ilmu, pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja dan mampu membangun budaya kerja yang produktif dan berkepribadian.

Ketujuh, Globalisasi. Tantangan menghadapi globalisasi adalah mempertahankan eksistensi dan integritas bangsa dan negara serta memanfaatkan peluang untuk memajukan bangsa dan negara. Untuk menghadapi globalisasi diperlukan kemampuan sumber daya manusia dan kelembagaan, baik di sektor negara maupun di sektor swasta.

BAB 7

REFLEKSI KRITIS: “ELITISME” GERAKAN KOMUNITAS ESQ-165

7.1. Kritik – Kritik Terhadap Substansi Nilai-Nilai ESQ-165

Sebagai sebuah gerakan pembaharuan, kehadiran ESQ-165 tak luput dari berbagai kritik. Setidaknya ada dua point yang menjadi kritik terhadap gerakan komunitas ESQ-165, yaitu kritik substansi nilai-nilai yang disampaikan ESQ-165 dan kritik segementasi dakwah.

Kritik substansi terhadap nilai-nilai yang disampaikan oleh ESQ-165 dalam penyampaian dakwahnya, mempersoalkan landasan pijakan sumber rujukan ESQ-165. Para pengkritiknya menilai ESQ-165 terlalu berani menafsir dan menurunkan ayat suci Al-Quran yang suci ke ranah yang profan, tanpa penguasaan tafsir yang mapan. Kekhawatirannya ialah menurunkan derajat kesakralan teks suci. Kita tentu memahami bahwa Al-Qur'an merupakan wahyu Tuhan kepada manusia yang memiliki kebenaran absolut, sehingga upaya untuk menjelaskan keabsolutan wahyu dengan menyederhanakannya terhadap fenomena semesta yang temporer sangatlah berbahaya. Ilmu pengetahuan mengenai semesta terus berkembang, bisa jadi teori yang diyakini saat ini akan dibantah dengan ilmiah dimasa yang akan datang, sementara wahyu bersifat kebenaran yang selamanya akan dipegang. Sehingga suatu saat nanti, ketika kebenaran ilmu pangetahuan tentang fenomena saat ini dibantah, dan sudah terlanjur dicocokkan dengan berita yang terdapat dalam Al-Qur'an, maka kebenaran wahyu pun secara tidak langsung akan tergugat.

Kedua, ESQ-165 mengedepankan suara hati sebagai sumber kebenaran. Di sini, ESQ-165 dianggap terlalu radikal dalam menafsirkan kata “hati”. ESQ-165 terjebak oleh perspektif “neurosains” yang berpendapat suara hati berpangkal pada pikiran “otak” manusia. Padahal dalam Islam hakikat suara hati berpangkal pada ketentuan Tuhan, manusia sulit dan tak mampu untuk menafsirkannya. Ketiga, yang menjadi kekeliruan ESQ-165, ialah konsep “meniru akhlak Tuhan” yang diturunkan dari *god spot*. Keempat, liberalisasi dan sinkretisme seluruh

ajaran agama. ESQ-165 dinilai tidak memiliki dasar pijak yang jelas, meliberalisasi dan mensinkretiskan ajaran agama.

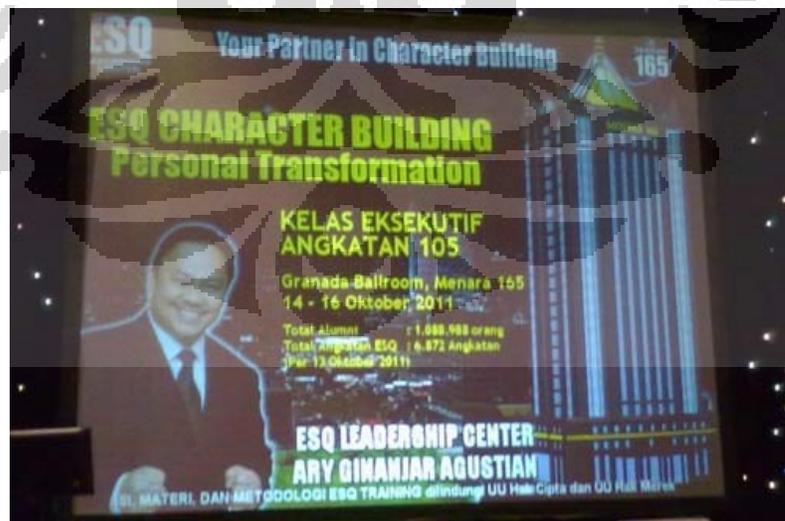
7.2. Kritik Segmentasi Dakwah

Terlepas dari seberapa besar kekuatannya dalam mempengaruhi secara positif perilaku masyarakat, sebagai individu maupun sebagai kelompok. Di dalam konteks perkembangan *image* diri, telah menemukan simbol baru gerakan dakwah melalui training ESQ-165 yang akomodatif dengan gaya hidup elitis dan akademis. Kegiatan training itu sendiri, dengan gaya tayangan yang ditampilkan melalui teknologi canggih dan instrumentasi musik menjadi bagian dari simbol gaya hidup Muslim modern.

Teknologi dan seni di atas merupakan instrumen penting dalam menunjang kegiatan training ESQ-165 yang berjenjang dari tingkatan training eksekutif sampai dengan training anak.

1. *Training* Eksekutif

Ditujukan untuk para “pemimpin”, akademis dan umum. *Training* ini berdurasi 4 hari dan telah mempunyai alumni lebih dari ratusan ribu orang di seluruh Indonesia. *Training* ini langsung diberikan oleh Ary Ginanjar.



2. *Training* Profesional

Kategori ini dilaksanakan dalam 3 hari. Dapat diikuti oleh para profesional, pejabat pemerintahan, dosen, dan anggota masyarakat lainnya. Training ini, lisensi dari Ary Ginanjar.



3. *Training Regular*

Pelatihan dilakukan selama 2 hari. Diperuntukkan bagi usahawan, staf perusahaan, pegawai swasta maupun pemerintahan, guru, dan kalangan masyarakat lainnya.



4. *Training Korporasi*

Pelatihan korporasi (*in house training*) bagi organisasi, lembaga, atau perusahaan yang menginginkan adanya perubahan total pada diri karyawannya guna meningkatkan produktifitas.



5. *Training Mahasiswa*

Mahasiswa merupakan generasi penerus bangsa. Sedemikian pentingnya posisi mahasiswa di suatu bangsa membuat ESQ 165 menyadari dibutuhkannya pelatihan khusus bagi mereka. Disampaikan dengan bahasa ringan dan gaya yang sesuai dengan kalangan muda. Selama 2 hari para peserta diajak untuk dapat lebih mudah memahami dan mendalami ESQ 165 sebagai bekal mereka menapaki masa depan.



6. *Training Remaja (Teens)*

ESQ 165 *Training Remaja*, bagi siswa siswi SMP dan SMA, hadir untuk bisa menemani jiwa remaja untuk menemukan kedamaian dalam pencarian jati dirinya melalui penempaan selama 2 hari.



7. *Training Anak(Kids)*

Pembangunan kecerdasan emosi dan spiritual akan lebih mudah bila diterapkan sedini mungkin. Maka ESQ 165 pun melahirkan terobosan, yakni melaksanakan *Training Anak*. Ditujukan untuk para siswa Sekolah Dasar, berlangsung selama 2 hari.



Bagi kalangan eksekutif muda, kalangan akademisi, bahkan kalangan profesi dunia hiburan yang berpenghasilan spektakuler, merasa terbangun

imagedirinya jika telah mengikuti training ESQ-165 ini. Mereka merasa terbangun *image* dirinya jika telah menjalankan ibadah haji, jika memakai baju koko, menghadiri momen-momen peringatan hari besar keagamaan, buka puasa bersama, menyelenggarakan pengajian di kantor atau di kompleks perumahannya, dan sebagainya.

Oleh karena itu, training ESQ-165 dinilai “elit” dan segmentasinya lebih cocok bagi masyarakat perkotaan, yang modernis dan populis. Peserta atau anggota FKA ESQ-165 yang kebanyakan berasal dari kalangan menengah ke atas (dilihat dari kemampuan ekonomi, pendidikan, maupun kedudukannya di kantor) yang bisa disebut “elit” diasumsikan berpotensi menjadi agen perubahan sosial, di mana institusi sebagai target perubahan. Hal ini bisa saja terjadi karena para elit ini akan berdampak pada kebijakan yang mereka ambil (eksekutif). Pilihan metode pembangunan karakter yang komprehensif dan integratif, menjadi alternatif pendekatan bagi oase keagamaan muslim perkotaan. Padahal misi dakwah haruslah menyeluruh “kaffah”. Hal ini menandakan bahwa gerakan komunitas yang dibangun ESQ-165 masih parsial.

7.3. Menjawab Kritik, Membangun Kembali Penguatan Visi Indonesia Emas 2020

Meskipun berbagai kritik dan label “sesat” didapat ESQ-165, training tetap mereka lakukan. Hal ini merupakan bukti bahwa ESQ-165 kuat-terkonsolidasi dalam melewati krisis yang dihadapi, menjawab kritik dengan memperbaiki yang kurang, dan meningkatkan kekuatan gerakan. Tidak sedikit masyarakat yang merasakan perubahan menjadi lebih positif setelah mengikuti training. Berikut ini pandangan Romo Ciput tentang “kematangan suatu gerakan komunitas”

Begini, tidak ada suatu cita-cita yang terjadi begitu saja, kalo tidak ada upaya untuk memulai sebuah perjuangan itu dan perjuangan itu tidak selalu diartikan perjuangan fisik. Perjuangan katakanlah prestasi, tetapi perjuangan itu dimulai dari diri kita sendiri. Jadi kalo saya mengatakan visi itu sebetulnya merupakan suatu upaya bagaimana kita ini harus memulai mencapai visi itu dengan membangun diri kita sendiri. Saya yakin kalo seandainya ini menjadi sebuah gerakan nasional dan suatu sisi dikatakan oleh pak Jokowi itu revolusi mental itu ada didepan kita, jadi didepan mata kita, jadi Indonesia Emas jangan diartikan Indonesia yang kaya fisik, kaya materi, tapi Indonesia yang mempunyai manusia-manusia yang betul-betul yang saya katakan

sebagai berkat untuk orang lain. Itulah mutiara yang saya kira itu besar sekali untuk kehidupan Internasional saya yakin betul itu.¹

Dari problematika ini, FKA ESQ-165 semakin intens dalam kegiatan di bidang sosial kemasyarakatan. Peduli Warga Binaan. Kegiatan yang baru dilakukan beberapa tahun terakhir ini disponsori oleh salah satu perusahaan semen nasional sebagai program CSR mereka. Dalam perjalanannya, tidak semua Lapas (lembaga pemasyarakatan) dapat menyelenggarakan training ESQ karena beberapa sebab, di antaranya ketua Lapas yang sulit untuk bekerjasama. Terkadang ketua Lapas tertentu mempunyai pandangan tersendiri tentang pelatihan-pelatihan motivasi seperti ESQ. Kendala selanjutnya adalah status warga binaan yang tidak bisa keluar Lapas, sehingga kegiatan ini dilakukan road show dari Lapas ke Lapas lainnya. Permasalahan pun muncul karena ketersediaan tempat yang seringkali disesaki oleh peserta yang membludak ditambah *sound system* serta sarana pendukung lain yang seadanya.

ESQ Peduli Pendidikan membawa dampak positif kepada sekolah-sekolah melalui berbagai In-House Training yang dilakukan mulai dari jenjang SD, SMP dan SMA. Fokus perubahan ESQ-165 adalah segi kualitas non-pendidikan berupa karakter seperti yang tertuang pada 7 nilai Budi Utama (Jujur, Tanggung Jawab, Visioner, Disiplin, Adil, Peduli dan Kerjasama). Pada tahun 2006 misalnya, SMPN 44 Bandung yang merupakan sebuah sekolah umum kini menjadi lebih religius dengan berbagai kegiatan keagamaan yang mengiringi aktifitas pembelajaran sekolah tersebut seperti sholat berjama'ah, membaca sholawat sebelum pelajaran dimulai, serta tadarus Al-Qur'an. Begitu juga dengan SMA 3 Bandung, sekolah favorit dengan tingkat IQ siswa yang tinggi ini, sudah menjadi langganan para alumninya dengan mudah masuk perguruan tinggi bergengsi seperti ITB. Namun setelah dilakukan In-House Training di sekolah, para siswa menjadi semakin mengerti apa gunanya menjadi cerdas dan pintar jika tidak disertai dengan kejujuran dan nilai-nilai kebaikan lainnya.

¹Wawancara dengan Religius, Biarawan Gereja Katolik & Imam dari Ordo Carmel, Rektor Universitas Katolik Unika Widyakrya, 02 Nopember 2014.

Indikasi ini menjadi tolak ukur pembumiaan dan operasionalisasi dari cita-cita luhur ESQ-165 yang menginginkan Indonesia Emas 2020. Indikator Indonesia Emas 2020 itu ialah terpenuhinya sembilan komponen, yaitu:

a. Religius

Terwujudnya masyarakat yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia sehingga ajaran agama, khususnya yang bersifat universal dan nilai-nilai luhur budaya terutama kejujuran, dihayati dan diamalkan dalam perilaku keseharian; terwujudnya toleransi antar dan antara umat beragama; dan terwujudnya penghormatan terhadap martabat kemanusiaan.

b. Manusiawi

Terwujudnya masyarakat yang menghargai nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab; terwujudnya hubungan harmonis antar manusia Indonesia tanpa membedakan latar belakang budaya, suku, ras, agama dan lain-lain; berkembangnya dinamika kehidupan bermasyarakat ke arah peningkatan harkat dan martabat manusia; terwujudnya keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam perilaku kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

c. Bersatu

Meningkatnya semangat persatuan dan kerukunan bangsa; meningkatnya toleransi, kepedulian dan tanggung jawab sosial; berkembangnya budaya dan perilaku sportif serta menghargai dan menerima perbedaan dalam kemajemukan; berkembangnya semangat anti kekerasan; berkembangnya dialog secara wajar dan saling menghormati antar kelompok dalam masyarakat.

d. Demokratis

Terwujudnya keseimbangan kekuasaan antara lembaga penyelenggara negara dan hubungan kekuasaan antara pemerintahan nasional dan daerah; menguatnya partisipasi politik sebagai perwujudan kedaulatan rakyat melalui pemilihan umum jujur, adil dan langsung, umum, bebas dan rahasia, efektifitas peran dan fungsi partai politik dan kontrol sosial masyarakat yang semakin meluas; berkembangnya organisasi

sosial, organisasi kemasyarakatan dan organisasi politik yang bersifat terbuka; terwujudnya mekanisme kontrol di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara; berkembangnya budaya demokrasi, transparansi, akuntabilitas, jujur, sportif, menghargai perbedaan; berkembangnya sistem kepemimpinan yang egaliter dan rasional.

e. Adil

Tegaknya hukum yang berkeadilan tanpa diskriminasi; terwujudnya institusi dan aparat hukum yang bersih dan profesional; terwujudnya penegakan hak asasi manusia; terwujudnya keadilan gender; terwujudnya budaya penghargaan dan kepatuhan terhadap hukum; terwujudnya keadilan dalam distribusi pendapatan, sumberdaya ekonomi dan penguasaan aset ekonomi, serta hilangnya praktek monopoli; tersedianya peluang yang lebih besar bagi kelompok ekonomi kecil, penduduk miskin dan tertinggal.

f. Sejahtera

Meluasnya kesempatan kerja dan meningkatnya pendapatan penduduk sehingga bangsa Indonesia menjadi sejahtera dan mandiri meningkatnya angka partisipasi murni anak usia sekolah; terpenuhinya sistem pelayanan umum, bagi seluruh lapisan masyarakat termasuk pelayanan kepada penyandang cacat dan usia lanjut, seperti pelayanan transportasi, komunikasi, penyediaan energi dan air bersih; tercapainya hak atas hidup sehat bagi seluruh lapisan masyarakat melalui sistem kesehatan yang dapat menjamin terlindunginya masyarakat dari berbagai resiko yang dapat mempengaruhi kesehatan dan tersediannya pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau dan merata; meningkatnya indeks pengembangan manusia (human development index), yang menggambarkan keadaan ekonomi, pendidikan dan kesehatan secara terpadu; terwujudnya keamanan dan rasa aman dalam masyarakat.

g. Maju

Meningkatnya kemampuan bangsa dalam pergaulan antar bangsa; meningkatnya kualitas SDM, sehingga mampu bekerja sama dan

bersaing dalam era global; meningkatnya kualitas pendidikan sehingga menghasilkan tenaga; meningkatkan disiplin dan etos kerja; meningkatnya penguasaan ilmu pengetahuan dan pengembangan teknologi serta pembudayaannya dalam masyarakat; teraktualisasinya keragaman budaya Indonesia.

h. Mandiri

Memiliki kemampuan dan ketangguhan dalam menyelenggarakan kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah-tengah pergaulan antar bangsa agar sejajar dengan bangsa-bangsa lain; terwujudnya politik luar negeri yang berkepribadian dan bebas aktif; terwujudnya ekonomi Indonesia yang bertumpu pada kemampuan serta potensi bangsa dan negara termasuk menyelesaikan hutang luar negeri;

i. Memiliki kepribadian bangsa dan identitas budaya Indonesia yang berakar dari potensi budaya daerah.

baik dan bersih dalam penyelenggaraan Negara; terwujudnya penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas kkn; terbentuknya penyelenggaraan negara yang peka dan tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi rakyat di seluruh wilayah negara termasuk daerah terpencil dan perbatasan; berkembangnya transparansi dalam budaya dan perilaku serta aktivitas politik dan pemerintah.

7.4. [Revisi] Konsep Indonesia Emas yang Elitis, Agar Lebih Membumi

Revisi ini dilakukan melalui transformasi kultur yang ditransformasikan oleh Ary Ginanjar melalui “ceramah-ceramahnya” dan FKA ESQ 165 sebagai gerakan sosial keagamaan ialah, sebagai berikut:

1. Penanaman Keyakinan sebagai fondasi religiusitas

Penanaman akidah dalam ESQ 165 terdapat pada *star principle* atau prinsip bintang. Prinsip yang mengajarkan bahwa seseorang hanya ber" ilah" kepada Allah Yang Maha Abadi, tidak ber" ilah" kepada harta, benda atau jabatan, sehingga orang tersebut akan selalu merasa bahwa aktivitas atau perbuatannya selalu dilihat oleh Allah SWT dan akan dimintai pertanggungjawabannya. Dengan

demikian seseorang yang mempunyai prinsip ini, maka ia akan selalu mengaktualisasikan sifat-sifat Allah dalam dirinya dan menjadikan selain Allah sebagai perantara untuk mencapai Allah, bukan sebagai tujuan. Prinsip ini bisa disebut prinsip tauhid dan siapa yang hatinya terisi dengan tauhid, ia tak akan mencintai, mengagungkan, memuliakan, mencemaskan, mengharapkan dan menambatkan tawakkal kepada selain Allah SWT.

Keyakinan sebagai fondasi religiusitas bukan sekedar artifisial dalam hidup, namun mengandung makna yang paripurna yang menuntun seseorang untuk berperilaku bijaksana. Manusia yang memiliki religiusitas kuat akan semakin termotivasi untuk menjadi agen perubahan dalam masyarakat, bertanggung jawab atas penghargaan hidup orang lain dan mampu berbagi nilai-nilai kerohanian bersama yang mengatasi keterbatasan eksistensi natural manusia yang mudah tercabik oleh berbagai macam konflik yang tak jarang malah mengatasnamakan religiusitas itu sendiri.

Nilai keyakinan ini membentuk dan mensenyawakan prinsip ketahauhidan, kebangsaan, cinta tanah air, dan keadilan sebagai parameter humanisme. Di mana, prinsip teologis menjadi instrumentasi dan landasan utama dalam pembentukan kepribadian dan tingkah laku. Dalam konteks ini pesan yang disampaikan oleh ESQ 165 sebagai *point of view* dan parameter terciptanya *civic religiosity* dalam kerangka masyarakat madani.

Dalam kondisi dan situasi saat ini, upaya sosialisasi nilai keyakinan tersebut tentunya menjadi agenda penting dan mendesak. Lantaran kondisi watak atau “karakter” manusia dewasa ini, sejak dari level internasional sampai kepada tingkat personal individual, khususnya bangsa kita, kelihatan mengalami disorientasi. Generasi saat ini kian tercerabut dari nilai-nilai *religiosity*, terjadi fenomena *dehidrasi spiritual*, kehampaan dalam keber-agama-an, mencairnya kebajikan (*righteousness*) dan *inner beauty* dalam karakternya, bahkan mengalami kepribadian terbelah (*split personality*).

2. Penanaman Kesadaran Sosial

Ibadah di dalam Islam memiliki tiga dimensi, yaitu individual, spiritual, dan sosial. Kesempurnaan ibadah di dalam Islam tidak hanya dinilai aspek

pelaksanaan formal yang meliputi kesempurnaan syarat dan rukun tetapi juga implementasi sosial-kemanusiaan dalam kehidupan sehari-hari. Dari implementasi tersebut dapat dilihat suatu kesadaran sosial apabila kita sebagai “makhluk” harus membina hubungan bukan hanya dengan Tuhan, akan tetapi juga sesama manusia dan alam. Seperti contohnya ibadah infaq, shodaqoh, zakat, serta ibadah lainnya yang bersifat sosial. Implementasi tersebut juga berlaku untuk ibadah haji yang dinyatakan bahwa yang tergolong “mampu”lah yang bisa beribadah haji. Dengan demikian, seorang tidak disebut haji jika di dalam dirinya tidak tertanam jiwa sosial dan kepedulian atas persoalan-persoalan kemanusiaan.

Kesadaran sosial merupakan kekuatan penggerak perubahan sejarah. Kemampuan membentuk diri dan mengaktualisasikan nilai-nilai etis merupakan ciri hakiki manusia. Karena itu, mereka mampu menjadi agen perubahan sejarah. Jika nilai merupakan motor penggerak sejarah, aktualisasi atasnya akan merupakan sebuah pergulatan dinamis terus-menerus. Manusia, apa pun kultur yang melingkupinya, tetap agen bagi perjalanan sejarahnya sendiri. Karena itu, loncatan sejarah masih bisa terjadi di negeri kita. Nilai kultur ESQ 165 yang disosialisasikan oleh ESQ 165 dan FKA ESQ 165 ini, memiliki tempat bagi optimisme idealis terciptanya insan berkarakter kebangsaan di negeri kita, terlebih karena bangsa kita kaya akan tradisi religius dan budaya. Kesadaran inilah titik krusial dalam gerakan perubahan yang harus dimunculkan sejak dini.

3. Pendidikan Akhlak

Islam menekankan pentingnya kualitas sebagai dasar untuk membangun akhlak di antaranya dapat ditawarkan: *pertama*, totalitas kepribadian dalam Iman dan Taqwa; *kedua*, totalitas dalam berislam; *ketiga*, *threatment* yaitu memelihara selalu dalam Tuhan dalam dirinya; *keempat*, konsisten yaitu teguh pendirian; *kelima*, Mandiri, berani; dan *keenam*, pengendalian diri.

Konsep pendidikan akhlak dalam ESQ Ary Ginanjar Agustian menekankan pada penghayatan dari nilai rukun iman dan rukun Islam. Di mana penghayatan nilai rukun iman dan rukun Islam tersebut adalah perangkat untuk mencerdaskan manusia yang cerdas secara emosional dan spiritual. Nilai pendidikan akhlak dalam ESQ 165 bermuara pada *God spot* yang dalam konsep

ESQ ini disebut *Asmaul Husna Value System (AHVS)*² yang menghasilkan *ultimate value* dan *ultimate self drive*. Setelah *God spot* terbuka, maka seseorang akan dapat berbuat ihsan dalam kehidupannya. Sifat-sifat dan nama-nama mulia Tuhan inilah sumber inspirasi setiap karakter positif yang dirumuskan oleh siapapun. Dari sekian banyak karakter yang bisa diteladani dari nama-nama Allah itu, Agustian merangkumnya dalam tujuh (7) karakter dasar atau 7 nilai budi utama, yaitu jujur, tanggung jawab, disiplin, visioner, adil, peduli, dan kerja sama.

Sebagai cakrawala etis yang memiliki fungsi-fungsi perubahan sosial, maka pengembangan nilai kultur ESQ 165 hanya akan bisa efektif jika didesain dan dilaksanakan secara simultan, sinergis dengan arah pendidikan masyarakat yang tepat. Saluran kultural yang dapat melakukannya antara lain:

Pertama, Keluarga

Keluarga adalah saluran kultural nilai-nilai ESQ 165 yang paling penting. Namun nilai-nilai tersebut dalam Keluarga mesti dimengerti dalam kerangka yang lebih luas sebagai arah awal yang bersifat inti, sekaligus informal. Pada tahap ini keluarga berperan penting untuk pembangunan karakter suatu individu karena biasanya waktu yang dihabiskan oleh setiap individu adalah di rumah. Keluarga yang keras akan mempengaruhi perilaku anak-anaknya begitu pula yang selalu tidak keras dalam membimbing anak-anaknya.

Kedua, Sekolah

Sekolah adalah saluran yang kuat dan efektif yang bahkan seringkali mampu mengubah kultur dan nilai yang berasal dari keluarga. Pada kultur ini diberikan nilai utama dari sebuah pendidikan yang berorientasi pada tujuan hidup ketika kelak dewasa nanti. Intinya jika seseorang ingin berhasil maka ikutilah pendidikan di sekolah.

Ketiga, Media

²Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, (Jakarta: Arga, 2007), h. 106.

Media menempati fungsi yang utama sebagai alat mempromosikan nilai-nilai kultural ESQ-165. Di era globalisasi seperti sekarang ini, nilai budaya masyarakat Indonesia mulai bergeser ke arah modern yang artinya perlahan-lahan budaya lama mulai ditinggalkan. Budaya tersebut lalu perlahan-lahan menghilang dan digantikan oleh budaya asing yang lebih digandrungi oleh anak muda jaman sekarang. Proses persebaran nilai budaya luar tidak terlepas dari andil besar dari media yang ada di Indonesia secara intens untuk menyebarluaskan budaya-budaya baru tersebut melalui media seperti: televisi, radio, telepon genggam, dan internet.

Maka berikut adalah beberapa strategi ESQ-165 dalam bidang media yang bertujuan terutama pada transformasi pengetahuan melalui buku-buku yang telah diterbitkan serta berupaya terus untuk senantiasa memberikan inspirasi melalui media sosial dan pelatihan dengan berbagai jenjang dan jenis.

Untuk mencapai tujuan utama yaitu Indonesia emas 2020 maka upaya yang harus dilakukan adalah senantiasa meng"*upgrade*" serta menyebarluaskan informasi tentang ESQ secara berkesinambungan. Untuk memberikan info yang up to date dan aktual yaitu dengan melalui penerbitan majalah. Menurut hasil wawancara dengan ibu Ida S Hidayanti yang menjadi ketua ESQ media centre, pada awalnya hanya memberikan informasi tentang ESQ melalui web di internet saja karena waktu itu ongkos cetak mahal. Akan tetapi sekarang bisa kita lihat majalah ESQ terbit secara rutin setiap bulan sekali dengan *brandname* ESQ life.

Penyebar luasan pemahaman tentang ESQ melalui buku dan majalah juga menjadi sebuah strategi dalam mendalami nilai budaya pada ESQ secara utuh disetiap benak para alumni ESQ. Strategi membudaya ESQ yang diberikan oleh media berupa majalah adalah yang bersifat *update* dan *actual* mengenai informasi berita dan kegiatan apa saja yang diselenggarakan oleh FKA ESQ 165.

Website online merupakan suatu program dalam aplikasi berbasis web untuk menyimpan, menginformasikan dan mengatur isi konten yang tujuannya adalah untuk komersialisasi. Dalam generasi yang serba cepat dan praktis seperti sekarang ini website merupakan suatu laman khusus yang disediakan pengguna internet. Biasanya dalam suatu perusahaan untuk mempunyai basis data terutama untuk pemasaran yang konsumennya adalah pengguna internet.

Pada saat ini fungsi website lebih memudahkan pendaftar peserta “*trainee*” untuk mendaftar terlebih dahulu menggunakan internet. Fitur ini bisa dibilang baik karena sudah terintegrasi dengan pembayaran pada rekening bank atau ATM *banking* sehingga pembayaran bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja.

Keempat, Lembaga Masyarakat

Salah satu ciri masyarakat demokratis adalah bahwa warga merumuskan kepentingan-kepentingannya dalam kelembagaan-kelembagaan, baik yang formal, non formal, maupun informal: mulai dari kelembagaan politik, ekonomi, hingga kelembagaan budaya. Semua kelembagaan masyarakat berfungsi penting dalam penyebaran nilai kultural yang hendak ditransformasikan oleh ESQ-165 dan FKA ESQ-165. Kelembagaan masyarakat tumbuh dari komunitas yang terbentuk di dalam masyarakat serata mempunyai tujuan yang sama. Tujuan yang dimaksud adalah tujuan yang berarti dalam pelaksanaannya masih menjalankan visi dan misi komunitas tersebut.

Tabel 7.1. Saluran Pembentuk Kultur

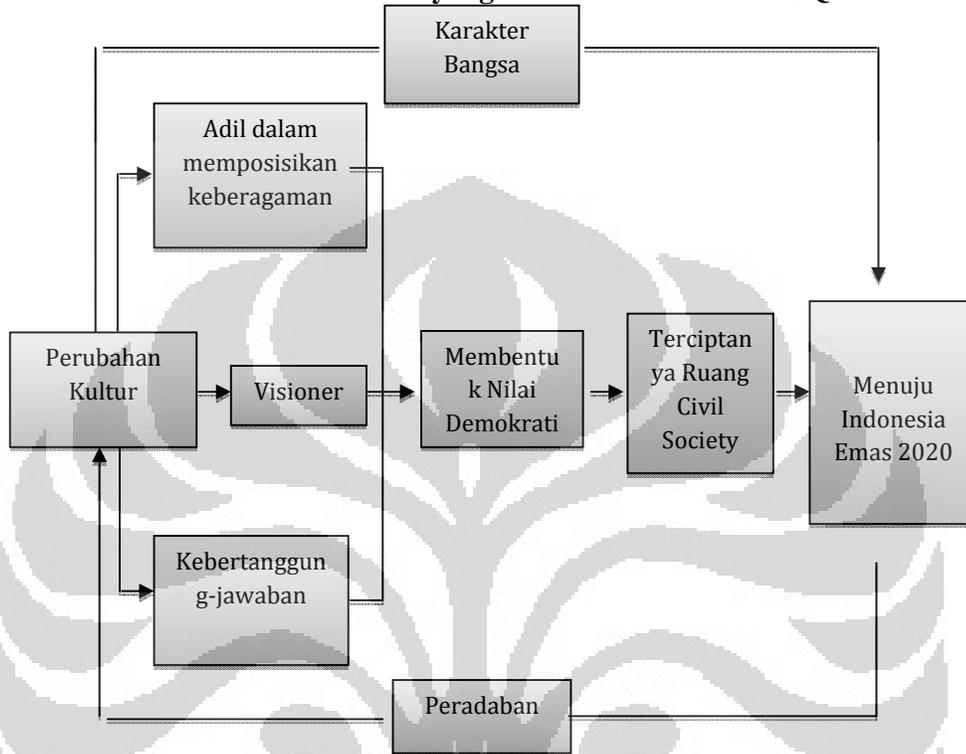
Jenis Saluran Pembentuk Kultur			
Keluarga	Ibu	Ayah	Saudara
Sekolah	Teman sekolah	Guru	Kepala Sekolah
Media	Televisi	Internet	Telepon
Masyarakat	Asosiasi masyarakat	Pemimpin	Pemimpin Intelektual

Sumber: Analisa Peneliti, 2014.

Kegelisihan yang sekaligus sebagai cita-cita lahir tersebut kemudian disimbolkan dalam beberapa terminologi seperti *civil society*, masyarakat madani, Indonesia baru dan Indonesia Masa Depan yang meskipun secara substantif terminologi-terminologi di atas memiliki prinsip-prinsip yang sama dan bersifat universal. Cita-cita mulia di atas tidak akan terwujud atau mati suri bila kondisi sosio-kultural sebagai prasyarat masyarakat madani masih berada di bawah bayang-bayang primordialisme agama dan primordialisme etnik. Kedua kondisi sosio-kultural tersebut akan menjadi sandungan

sekali­gus ancaman, sehingga menjadi agenda internal dan terberat yang harus segera dituntaskan.

Gambar 7.1.
Transformasi Kultural yang dilakukan oleh FKA ESQ-165



Sumber: Dianalisis oleh Peneliti, 2014.

Bagi sebuah institusi, menanamkan nilai di dalam diri setiap individu yang terlibat di dalamnya, sangatlah penting. Seperti kita ketahui, se­bagus apapun sistem yang berlaku, namun apabila individu sebagai pelaksana sistem berperilaku menyimpang dan melanggar nilai tersebut maka akan menimbulkan kerugian. Lebih penting lagi adalah membangun ikatan antara nilai tersebut dengan suara hati manusia yang terdalam (*inner voice*), sehingga setiap individu menjalankan nilai tersebut bukan karena kewajiban dalam tataran intelektual, juga bukan karena takut pada pimpinan dalam tataran emosional, melainkan sebagai sebuah komitmen spiritual mereka kepada Sang Pencipta. Itulah salah satu fokus dari training ESQ-165 dan berimplikasi kepada gerakan penyadaran.

BAB 8

PENUTUP

8.1. Simpulan

Suatu gerakan dinyatakan berhasil atau tidak, dapat dilihat dari pencapaiannya. FKA ESQ-165 sebagai modal utama gerakan komunitas ESQ-165 dalam perjalanannya telah mensupport terjadinya perubahan sosial “pembangunan karakter manusia” hingga ke berbagai pelosok. FKA ESQ-165 kini tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari Aceh sampai Papua dan telah banyak memberikan kontribusi positif dengan segenap potensi yang dimiliki para alumni. Target perubahan ESQ-165 yang berlapis-lapis mulai dari pimpinan perusahaan, pejabat dan pelajar, mahasiswa serta ibu rumah tangga menjadikan FKA ESQ 165 merupakan sumber daya dengan kualitas tinggi dalam melakukan perubahan di berbagai bidang. Mulai dari pendidikan, kesehatan, dan ekonomi serta sosial kemasyarakatan.

Nilai-nilai spiritual seperti yang tertuang dalam 165 dan 7 nilai budaya utama sebagai cerminan nilai gerakan komunitas telah menyatukan para alumni yang berasal dari berbagai latar belakang. Pertautan di atas mensupport dan semakin mengoperasionalkan konsepsi Indonesia Emas 2020. Operasionalisasi Indonesia Emas 2020 mengarah kepada esensi: (1) ajakan kepada kebaikan; (2) menjadikan orang lebih spiritualis; (3) harmoni dengan sesama (toleransi); dan (4) mencipta masyarakat yang inklusif (terbuka). Inilah esensi dari Indonesia Emas 2020 yang dituju oleh FKA ESQ-165 yang pada kenyataannya sejalan dengan perspektif Pembangunan Sosial Budaya yang digagas Wirutomo.

Indonesia Emas 2020 adalah masyarakat Madani yang memiliki tiga kecerdasan di atas yaitu masyarakat yang sadar spiritual (SQ) untuk membangun nilai-nilai mulia dan luhur; mental yang tangguh (EQ) yang membuat masyarakat memiliki komitmen spiritual; dan kecerdasan intelektual yang tinggi (IQ) untuk mengimplementasikan nilai-nilai mulia dan komitmen spiritual tersebut dengan keteguhan.

Indonesia Emas 2020 yang berusaha ditransformasikan oleh FKA ESQ-165 perlahan dan pasti telah mempengaruhi sistem pembangunan sosial budaya

(PSB). Misalnya dalam hal pendekatan struktur dilakukan dengan berbagai cara struktural. Bagi Al-Jannah Islamic Nature & Science School berada di bawah naungan Yayasan Masdalifah pendekatan struktur dilakukan dalam upaya pembangunan karakter peserta didiknya. Mereka mentrainingkan siswa-siswa baru ke ESQ-165 agar terbentuk karakternya. Sementara itu, PTBA mengirimkan 3000 karyawan-karyawannya untuk mengikuti training. Sebagai perusahaan tambang yang beroperasi di lapangan dan keras, maka training-training karakter akan sangat berguna dan membuat perusahaan kondusif. JNE sudah mengirimkan karyawannya kurang lebih 9000 orang untuk mengikuti training ESQ-165. Keikutsertaan karyawan tersebut merupakan regulasi dari perusahaan. Tujuannya ialah meningkatkan karakter positif karyawan dan menumbuhkan daya saing perusahaan. Proses pengiriman karyawan dalam mengikuti training dilakukan secara bertahap, yaitu sejak tahun 2005 – sekarang. Selain PTBA dan JNE, yang banyak mengirimkan karyawannya untuk mengikuti training ESQ-165 adalah Propernas.

Secara kultur, pembumian 7 nilai budi utama ESQ-165 telah diturunkan oleh PTBA melalui visi “VIIPS”, yaitu visioner, integritas, inovatif, profesional, sadar biaya dan lingkungan. Setiap aktifitas karyawan diingatkan dengan VIIPS. Melalui VIIPS ini ternyata tingkat kecerdasan spiritual karyawan PTBA secara keseluruhan menunjukkan kecerdasan spiritual yang tinggi atau disebut lebih spiritual (*more spirituality*). Secara emosional, para karyawan dapat lebih sabar, mempunyai mental yang lebih kuat dan dapat mengontrol emosi dengan baik dan tidak melakukan demo-demo terhadap top manajemen lagi. Secara kecerdasan spiritual para karyawan lebih semangat terhadap kegiatan keagamaan. Adanya dukungan budaya perusahaan yang kuat terhadap kegiatan spiritualitas.

JNE mengambil spirit 7 nilai budi utama dengan slogan “JNE Emas”. Dibumikan 4 poin yaitu visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli. JNE emas, ialah perubahan struktural, di mana harus berhati emas dalam melayani, memakai seragam berlogo JNE emas. Emas juga bermakna kesempurnaan. Di sini harapkan karyawan-karyawan JNE bekerja secara totalitas menuju target IPO, 2015. Sementara itu, 7 nilai budi utama oleh Propernas disebutkan dalam bentuk slogan “Improve”. Improve menjadi arah propernas. I-nya itu adalah integritas, M-nya

itu adalah kerjasama, kemudian Pro-nya adalah profesional, kemudian V-nya adalah inovatif, dan yang berikutnya adalah E-nya itu adalah komitmen. Jadi yang namanya values Propernas adalah IMPROVE yang merupakan kependekan dari integritas, kerjasama, profesional, inovatif, dan komitmen.

Berikut ini beberapa hal efek training ESQ-165 bagi struktur keluarga yang lebih berkarakter dan membangun, yaitu:

- a) Pendekatan dan komunikasi yang lebih baik dengan anak
- b) Penyatuan perbedaan pasangan dalam mendidik anak
- c) Penanaman nilai spiritual dan makna hidup dari orangtua kepada anak
- d) Pemahaman yang lebih baik tentang kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual anak
- e) Pemahaman cara mengembangkan potensi spiritual anak
- f) Lebih memahami jalan pikiran anak karena paham kebutuhan perkembangannya
- g) Mencegah anak dari trauma emosional
- h) Kebahagiaan dalam menerima keunikan anak

Efek untuk sekolah Al-Jannah, pasca mengikuti training ESQ-165 ialah relatif terbangunnya harmoni antar guru dengan pimpinan, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa, dan siswa yang inklusif dan siswa normal pada umumnya. Di sini menjadi nilai lebih, di mana siswa inklusi menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan cita-citanya. Untuk PTBA efek yang sangat terasa adalah adanya peningkatan omset perusahaan. Walaupun mungkin tidak ada korelasi secara langsung, tetapi pada tahun 2005 sebelum mengikutsertakan para karyawan dalam training ESQ-165 keuntungan PTBA belum mampu menembus angka triliunan, hanya pada capaian 200 milyar.

Pasca 2005, setelah mengikutsertakan para karyawan omset perusahaan meningkat. Tahun 2006, laba perusahaan mencapai 760 milyar, 2007 laba bersih sekitar 800an milyar, 2008 itu naik jadi 1,7 triliun, kemudian tembus 2011 itu 3 triliun, 2012 agak turun menjadi 2,7 triliun, 2013 laba bersih 2 triliun. Dalam artian disaat banyak perusahaan yang rugi, bahkan perusahaan batu bara banyak yang tutup, PTBA termasuk the best performance dari sisi akuntabilitas. Sementara itu, hal yang sama juga dialami oleh JNE. Setelah mengikutsertakan

karyawannya dalam training ESQ-165, dalam sisi omset, ternyata perusahaan mengalami keuntungan. Antara lain meningkatnya persentase omset yang semula 1-2% menjadi lebih dari 10-20%, kemudian naik lagi menjadi 30%. Capaian nominal tahun 2005, sekitar 250 milyar. Tahun 2010, 750 milyar. Dari 2010 – 2012 selalu naik 40% setiap tahun, capaian nominal dari 1 – 2 triliun. Walaupun perlu penelitian lebih lanjut untuk melihat hubungan langsung yang signifikan antara meningkatnya omset perusahaan dengan training ESQ-165.

Bagi Propernas, pasca mengikutsertakan karyawannya dalam kegiatan training ESQ-165 ada beberapa efek yang diperoleh, terutama untuk karyawan itu sendiri, antara lain:

- a) Karyawan mampu menyelaraskan Visi – Misi pribadi dengan Visi – Misi Perusahaan sehingga bekerja bukan lagi sebuah beban
- b) Karyawan mampu menyelaraskan Visi – Misi pribadi dengan Visi – Misi Pasangan serta Keluarga sehingga keharmonisan dalam lingkungan pribadi akan mendorong produktivitas dalam pekerjaan
- c) Karyawan mampu memaknai setiap tantangan sebagai kesempatan untuk memperbaiki diri sehingga dapat bekerja dalam tekanan/stress

Sedangkang, efek mengikutsertakan karyawan bagi Perusahaan Propernas antara lain:

- a) Menanamkan nilai dan prinsip moral, sebagai panduan etika, serta meningkatkan komitmen setiap individu untuk menjalankannya
- b) Memberikan makna bekerja kepada setiap individu sehingga meningkatkan loyalitas dan juga produktivitas
- c) Menanamkan Visi – Misi, sebagai motivasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan semangat bekerja dan juga produktivitas
- d) Meningkatkan cohesiveness antar individu maupun antara Pimpinan dengan Pekerja karena memiliki kesamaan Visi – Misi

Dari sisi kultur efek perubahan, baik dalam konteks keluarga maupun institusi dan perusahaan sangat beragam. Efek kultur pasca mengikuti kegiatan training ESQ-165 pada keluarga yang mengikuti training beragam. Mereka dapat mengkonkritkan 7 nilai budi utama dalam kehidupan sehari-hari, seperti peduli anak yatim dan dhuafa. Bagi sekolah Al-Jannah efek kultur yang didapat setelah

mengikuti training ESQ-165 antara lain bekal nilai-nilai yang baik kepada peserta didik. Belajar dan mengajar dengan hati bagi guru-guru. Hal ini diperoleh setelah disatukannya kecerdasan IQ, EQ, dan SQ yang diberikan ke anak didik. Dengan demikian, peserta didik tidak hanya menjadi anak yang pintar, pandai, cerdas, tapi juga punya kepedulian. Ini efek penting yang diterima peserta didik, yaitu kepedulian kepada sesama bagi guru dan juga bagi siswa.

Perubahan kultur pada PT. Bukit Asam, nampak terlihat dari perubahan perilaku karyawannya. Secara umum terdapat peningkatan nilai indeks (dengan skala 1-5) perilaku 7 nilai budi utama sebelum dan setelah training ESQ-165, misalnya Peduli (3,2 menjadi 4,5), visioner (3,12 menjadi 4,5), adil (3,2 menjadi 4,4), kerjasama (3,2 menjadi 4,5), disiplin (3,2 menjadi 4,5), tanggung jawab (3,3 menjadi 4,5), dan jujur (3,1 menjadi 4,4). Artinya benar adanya perubahan sikap jujur, tanggung jawab, disiplin, kerjasama, adil, visioner, dan peduli pada peserta setelah mengikuti training ESQ.

Efek dari perubahan kultur pada PTBA ialah karyawan semakin menangkap “meaning” dalam bekerja dan PTBA ini menjadi the best performance. PTBA mengoptimalkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan dengan memberikan nilai tambah, berkontribusi kepada bumi, dan alam sekitarnya. Reformulasi CSR dengan melibatkan setiap stakeholders di kawasan penambangan. Contohnya: membantu suatu masyarakat, UKM dan bantuan sosial. Selain itu, PTBA memberikan bantuan beasiswa kepada 4000 murid untuk masyarakat umum mulai dari SD, SMP, dan SMA. Kemudian memberikan beasiswa anak keluarga yang paling miskin di kabupaten Muara Enim, yang tidak mungkin dia bisa sekolah sampe lulus S1. Terdapat 20 orang ke IPB, Unsri 29 orang, Politeknik sekitar 17 orang dan ini tidak ada ikatan dengan perusahaan. Selain bantuan yang cukup massif, PTBA juga membangun *community relation*. Tujuannya membangun harmonisasi dengan masyarakat setempat sekitar kawasan penambangan.

Sejalan dengan PTBA, PT. JNE secara kultur mengalami perubahan pasca mengikutsertakan karyawannya dalam pelatihan ESQ-165. JNE semakin aktif dalam program-program ESQ-165 Peduli kemanusiaan. Di samping program santunan yatim piatu, JNE membangun rumah pemberdayaan perempuan di

Bangka Belitung, kompleks anak yatim di Kampung Makasar, bantuan di kampung situ, Pantai Carita, dan serang yang setiap bulan rutin dilakukan. Berikut ini gambaran efek kultur secara umum yang dialami oleh karyawan dan perusahaan. Efek Bagi Perusahaan, antara lain:

- a) Menanamkan kesadaran di dalam diri setiap individu akan pentingnya perbaikan yang terus menerus (continuous improvement)
- b) Menanamkan kesadaran akan pentingnya momentum yaitu tindakan strategis pada waktu yang strategis
- c) Meningkatkan kinerja & produktifitas karyawan.
- d) Meningkatkan kesadaran lingkungan pada karyawan, menciptakan efisiensi.
- e) Kolaborasi yang harmonis antara manajemen & karyawan, baik dalam hubungan kerja maupun personal.

Efek Bagi Pribadi

- a) Mampu memahami bahwa tidak ada kesempatan kedua sehingga senantiasa melakukan yang terbaik
- b) Mampu memahami bahwa waktu terbatas sehingga disiplin dalam menjalankan rencana kerja
- c) Meminimalkan perilaku negatif dan mengoptimalkan potensi positif dari setiap individu sehingga mendorong pertumbuhan
- d) Meningkatkan kerjasama dan sinergi antara individu dengan Pimpinan, dengan rekan kerja maupun antar rekan kerja.
- e) Meminimalkan kegagalan dalam pencapaian target maupun kegagalan dalam implementasi sebuah rencana

Bagi PT. Propernas efek kultur bagi perusahaannya setelah mengikutsertakan karyawannya ialah lahirnya berbagai program-program peduli dan kerjasama dengan karyawan dan masyarakat. Contohnya dengan membangun “istana yatim”. Dari istana yatim ini kemudian berkembang menjadi pesantren yatim piatu, di Bekasi. Deddy Mizwar yang sekarang jadi wakil gubernur, adalah penasehat pesantren tersebut. Filosofi pendirian pensantren yatim ini ialah, “jangan santuni kami anak-anak yatim itu, tapi besarkan kami”. Kegiatan di

pesantren tersebut antara lain: membentuk beberapa divisi yang membuat kalender, agenda, kertas, dan brosur. Dengan kata lain, oleh Propernas anak-anak yatim piatu diberdayakan hingga mandiri.

Sementara itu, pada efek perubahan pada elemen proses sosial antara lain:

- a) Semakin terciptanya ruang interaksi yang harmonis antara pimpinan perusahaan dengan karyawan, pimpinan perusahaan dengan serikat kerja, dan karyawan dengan karyawan.
- b) Adanya ruang-ruang inovasi dan partisipasi yang bersifat terbuka dari penyegaran budaya perusahaan pasca training ESQ-165. Hal ini membuka peluang kreativitas.
- c) Adanya *sense of community*, rasa saling memiliki. Rasa ini yang kemudian dapat membangun identitas baru.

8.2. Kontribusi Teoritis

1. Secara teoritis, penelitian ini menemukan bahwa elemen kultur sebagai inti dari perubahan sosial budaya (PSB) yang dilakukan oleh komunitas FKA ESQ-165. Elemen kultur tersebut adalah 7 nilai budi utama manusia yang diturunkan dari nilai-nilai ajaran Islam yang berlaku universal dan inklusif.
2. Elemen kultur yang menjadi inti PSB bergerak dinamis dan lentur, mampu menafsir setiap perubahan yang terjadi, kulturenya bersifat kontinuitas tidak statis dan berhenti disatu muara. Hal ini menandakan bahwa PSB yang diharapkan menjadi sebuah sistem siklikal.
3. Penguatan bahwa PSB yang dilakukan oleh Komunitas FKA ESQ-165 bersifat siklikal karena perubahan dibangun dari Individu – Keluarga – Kelompok/Organisasi – Intitusi – Corporate – Individu. Posisinya memutar atau menyerupai siklus. Itu sebabnya dinamai siklikal.
4. FKA ESQ-165 merupakan sebuah gerakan komunitas yang merefleksikan krisis kultural masyarakat. Penandanya adalah aksi kolektif yaitu aksi untuk “menjadikan 7 nilai budi utama” menjadi bagian dari karakter masyarakat Indonesia. Tumbuhnya FKA ESQ-165 sebagai gerakan komunitas, tidak dapat dilepaskan dengan perkembangan studi-studi gerakam sosial baru (*new social movement*). Di sini, gerakan komunitas

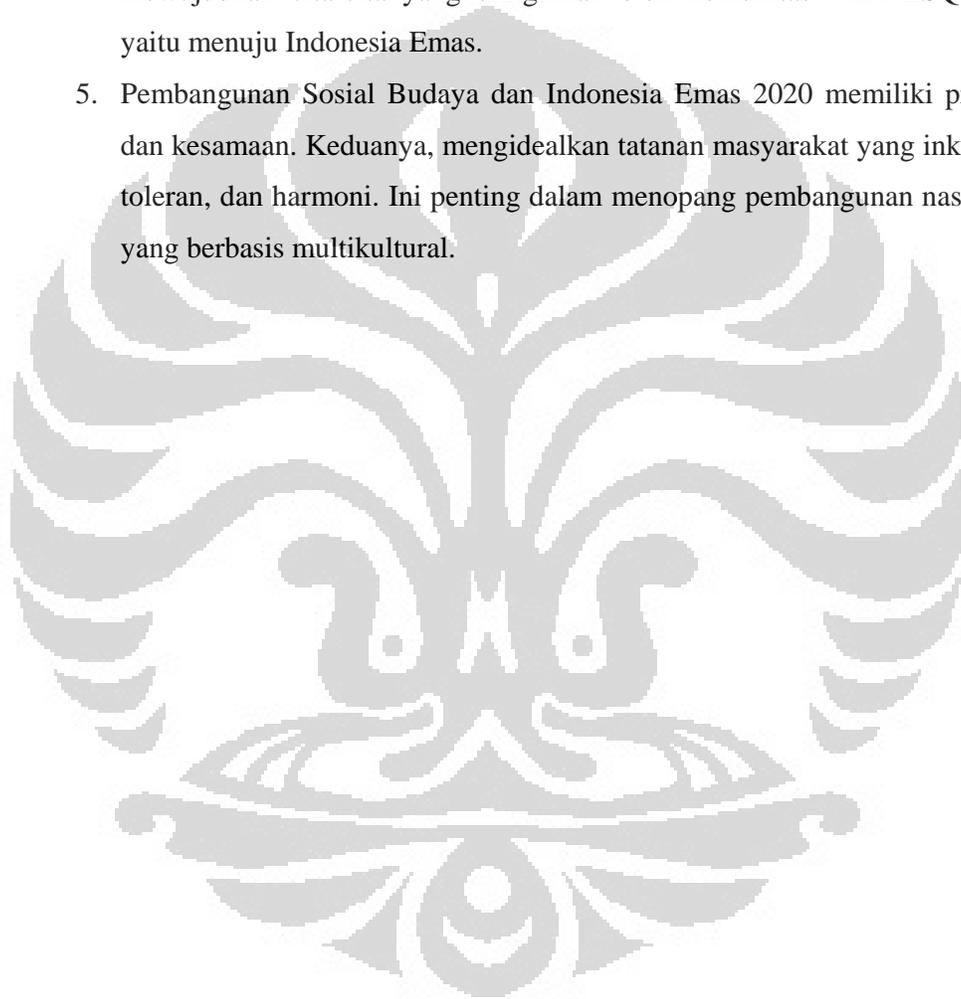
FKA ESQ-165 memberikan kontribusi terhadap pengembangan gerakan sosial baru tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan pemahaman tentang gerakan komunitas. **Suatu gerakan yang relatif lebih stabil, skala kecil, issue terbatas, bersifat komplementer terhadap pembangunan sosial budaya, didorong oleh semangat nilai-nilai kultural dan religiusitas, dan tidak memiliki fungsi resistensi/perlawanan.**

5. Sebagai sebuah gerakan, FKA ESQ-165 seperti halnya gerakan komunitas pada umumnya. FKA ESQ-165 merupakan organisasi yang memiliki kepengurusan, didalamnya ada unit-unit yang membawahi berbagai kegiatan seperti unit/divisi ESQ peduli pendidikan, koperasi ESQ dan sebagainya, di mana antara sesama anggotanya terjadi interaksi sosial dan memiliki hubungan kerjasama, saling support, jaringan sosial, sehingga terjalin kebersamaan dan komitmen yang terwujud dalam sikap, nilai, dan pandangan hidup para anggotanya.
6. Kata kunci gerakan: adanya organisasi, interaksi, memiliki jaringan dan kerjasama, komitmen, dan pandangan hidup anggota. Unit analisisnya merupakan organisasi dan pendekatannya berbasis sosiologi komunitas.

8.3. Kontribusi Praktis

1. Gerakan perubahan berbasis pembangunan karakter (*character building*) yang dilakukan oleh FKA ESQ-165 harus mampu menyentuh seluruh lapisan masyarakat, tidak hanya masyarakat perkotaan dan “kelas menengah” saja. Sebab, kalau ini yang terjadi, maka lingkaran gerakan nampak “elitis”.
2. Gerakan komunitas FKA ESQ-165 harus memiliki format utuh dan komprehensif, agar mampu menjawab tantangan zaman yang semakin “liquid” dan *risk society*. Hal ini penting untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas, seperti yang dicita-citakan oleh segenap pengurus FKA ESQ 165. 7 Nilai Budi Utama sebenarnya bisa dijadikan pijakan dasar untuk menjadi basis penyadaran universal yang dapat dikembangkan lebih jauh.

3. Kepemimpinan Ary Ginanjar yang menjadi ikon hendaknya ditampilkan dalam konteks membangun kesadaran akan pentingnya keteladanan figur pemimpin, bukan sebagai basis komodifikasi.
4. Jejaring sosial FKA harus masuk ke tingkat terdalam entitas komunitas masyarakat terpolosok, terpencil, dan pedesaan. Agar transformasi pembangunan manusia yang dilakukan bersifat holistik, ini penting untuk mewujudkan cita-cita yang diinginkan oleh komunitas FKA ESQ-165, yaitu menuju Indonesia Emas.
5. Pembangunan Sosial Budaya dan Indonesia Emas 2020 memiliki proses dan kesamaan. Keduanya, mengidealkan tatanan masyarakat yang inklusif, toleran, dan harmoni. Ini penting dalam menopang pembangunan nasional yang berbasis multikultural.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Zifirdaus. 2005. *Merebut Hati Audience Internasional*. Jakarta: Gramedia.
- Agustian, Ary Ginanjar (a). 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual ESQ - Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 1 Ihsan 6 Rukun Imandan 5 Rukun Islam*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Agustian, Ary Ginanjar (B) dan Made Dana Tangkas. 2010. *Building the Best Indonesian Business Way: Dari Keunggulan "World Class Business Way" dan "ESQ Way" Menuju Indonesia Emas di Tahun 2020*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Agustian, Ary Ginanjar (C). 2011. *Bangkit Dengan 7 Budi Utama, Kumpulan Kisah Spiritual Penggugah Motivasi*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- [Anonim]. 2005. *Islam dan Radikalisme di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Apriyanti, Dyah Catur. 2006. "Pengalaman Kesadaran Individu Peserta melalui Metode ESQ", Skripsi. Depok: Psikologi, Universitas Indonesia.
- Azarya, Victor 2000. *Ensiklopedi Ilmu-Ilmu Sosial*, Adam Kuper dan Jessica Kuper (eds), Jakarta: Rajagrafindo.
- Azis, Moch. Syahzuddin 2010. *Pengaruh Nilai Dasar ESQ (Emotional Spiritual Quotient) terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group Kota Malang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Bakri, Kholis Bahtiar 'Menjumpai Tuhan dalam hati', Laporan Utama, Gatra Edisi Khusus, Beredar Kamis, 27 Oktober 2005.
- Barnes, Shailly. 2009. *Religion, Social Capital and Development in the Sahel: The Niass Tijaniyya in Niger*. New York: Journal of International Affairs.
- Bauman, Zygmunt. 2000. *Community: Seeking Safety in an Insecure World (Themes for the 21st Century Series)*. New York: Polity Press.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

- Byars& Rue. 1984. *Human Resources and Personnel Management*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Capra,Fritjop. 2004. *TitikBalikPeradaban*. Yogyakarta: BentangPustaka.
- Casanova,Jose. 2003.*Agama Publik di Dunia Modern: Public Religion in the Modern World*.Malang:ReSIST Book.
- Castells, Manuel. 1997.*The Power of Identity (The Information Age: Economy, Society and Culture)*, Volume II, New York: Blackwell Publishing.
- Chapter Seventeen, Leadership*. 2001. The McGraw-Hill Company, Inc., <http://www.Introducing Leadership Studies>, Revised February 17, 2001.
- Christensen, Karen & David Levinson. 2003. *Encyclopedia of Community From the Village to the Virtual World*, Vol. 1. Thousand Oaks, London, and New Delhi: Sage Publications.
- Covey, Stephen R.2008.*The 8 th.Habit*. Jakarta:Gramedia.
- Creswell, John W (a). 1994. *Research Design, Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, London, and New Delhi: Sage Publications.
- Creswell, John W (b). 2007.*Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks, London, and New Delhi: Sage Publications.
- Day, Graham.1926. *Community and EverydayLife*.New York: Routledge.
- Delanty, Gerard. 2003.*Community(Key ideas)*. New York:Routledge.
- Denzin, Norman K and Yvonna S. Lincoln. 2009.*Handbook Of Qualitative Research*, edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- El Guindi, Fedwa.2003. *Jilbab: AntaraKesalehan, KesopanandanPerlawanan*. Jakarta:Serambi.
- Etzioni, Amitai (a). 1993. *The Spirit of Community: The Reinvention of American Society*. New York: Simon and Schuster.
- EtzioniAmitai (b), “Positive Aspects of Community and the Dangers of Fragmentation”, in *Development and Change*, Vol. 27, No. 2, (April 1996), pp. 301-314.

- Fakih, Mansour. 2004. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Frances, Marshal Richard. 1998. *The Community of the Future*. Dracker Foundation.
- Gerlach, L. P. and V. H. Hine. 1970. *People, Power, Change: Movement of Social Transformation*. Indianapolis: Bobbs – Merrill Co.
- Girden, Ellen R. 2001. *Evaluating Research Article*. From Start to Finish.
- Hadiz, Vedi R. 1997. *Hubungan Negara-Buruh yang Berubah di Indonesia dan Malasi serta Krisis 1997*. London: Routledge.
- Haq, Mahbub Ul. 1995. *Reflections on Human Development*. Expanded Edition. New Delhi: Oxford India Paperbacks.
- Hidayat, Komaruddin dan Putut Widjanarko. 2008. *Reinventing Indonesia: Menemukan kembali Masa Depan Indonesia*. Bandung: Tidar Heritage Foundation dan Mizan.
- Hillery, George Jr. 1955. "Definitions of Community: Areas of Agreement." in *Rural Sense of Community* *iology* 20: 111-122
- Ho, Ming-sho "Sponsoring Civil Society: State and Community Movement in Taiwan" in *Sociological Inquiry*, Vol. 82, No. 3, August 2012, 404–423.
- Horton and Hunt. 1992. *Sosiologi Jilid-2*. Jakarta: Erlangga.
- Htun, Mala. 2002. *Women, Religion, and Social Change in Brazil's Popular Church*. Menasha: The American Political Science Review.
- Ian I. Mirtoff. 2004. *Crisis leadership: Planning For The Unthinkable*. Indiana University: Wiley.
- Ife, Jim. 1995. *Community Development: Creating Community Alternatives Vision Analysis & Practise*. Sydney: Addison Wesley Longman Australia Pty Ltd.
- Iriantara, Yosol. 2007. *Community Relations*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Jamharidan Jajang Jahroni. 2004. *Gerakan Salafi Radikal di Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Jasmadi. 2008. *Membangun Komunitas Online secara Praktis dan Gratis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Kellerman, Henry. 1981. "The Deep Structures of Group Cohesion" in Henry Kellerman, et.al. *Group Cohesion: Theoretical and Clinical Perspective*. New York: Grune and Statton.
- Koentjaraningrat. 1993. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Kurniawan, Erwyn, dkk. 2008. *Jejak Langkah Menuju Indonesia Emas*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Karim, Erna. 2008. *Konstruksi dan Rekonstruksi Masyarakat Ideal: Studi Mengenai Komunitas Reiki Tummo di Indonesia*, Disertasi Tidak Diterbitkan. Depok: Sosiologi, FISIP, UI.
- Kurniawan E, Kumayadi D, Widayanti IS. 2008. *Jejak Langkah Menuju Indonesia Emas 2020, Kompilasi Artikel dan Berita ESQ 165 di Media Massa*. Jakarta: Arga Printing.
- Lauer, Robert H. (a). 1973. *Perspective in Sosial Change*. New York: Ally and Bacon, Inc.
- Lauer, Robert H. (b). 1989. *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*. Jakarta: Bina Aksara.
- Lifton, R. J. 1957. *Brain Washing in Perspective*, London: New Republic.
- Lin, Nan. 2001. *Social Capital, A Theory of Sosial Structures and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lyon, Larry. 1987. *The Community in Urban Society*. Dorsey Press.
- Macionis, John J. *Sociology*, Twelfth Edition, London: Prentice Hall.
- Martin Fuchs. 2000. *Articulating The World: Social Movements, The Self-Transcendence of Society and Question of Culture*. London: SAGE Publications.
- Marvasti, Amir B. 2004. *Qualitative Research in Sociology*. California: Sage Publication,
- Mbikusita, Inonge – Lewanika. 1998. *The Community of The Future*, The Dorsey Press.
- Miles, Matthew dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.

- Nasdian, Fredian Tonny dan Lala M, Kolopaking. 2003. *Sosiologi untuk Pengembangan Masyarakat*. Bogor: Program Kerjasama Pendidikan Pascasarjana Bidang Professional Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor dan Program Pascasarjana IPB.
- Nelson A. Pichardo. 1997. *New Social Movements: A Critical Review*, *Annul.Rev.Sociology*.
- Newman, Lawrence, *Qualitative Researchs Throught Case Studies*, London: Sage Publications, 2001.
- Ritzer, Geor gedan Douglas J. Goodman. 2008. *Teori Sosiologi: Dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Yogyakarta: Penerbit Kreasi Wacana.
- Ritzer. George. 1996. *Sociological Theory*. New York: Mc-Graw Hill Publication International.
- Robert D. Benford and David A. Snow. 2009. *Framing Process and Social Movements : An Overview and Assessment*, *Annul.Rev.Social*.
- Robert J. Brulle. 1996. *Environmental Discourse and Social Movement Organizations: A Historical and Rethorical Perspective on the Development of U.S Environmental Organizations*. Texas: University of Texas Press.
- Rustiadi, Ernane, et al. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah*. Bogor: Fakultas Pertanian, IPB Press.
- Todaro, Michael P. & Stephen C. Smith, 2003, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, edisi kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Sapta, Adje. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja di PT. Bukit Asam Tbk*. Bogor: Manajemen Bisnis, Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor. [Disertasi]
- Sen, Amartya. 1999. *Development As Freedom*. New York: Alfred Knof.
- Smith, Jackie. 1998. *Global Civil Society? Transnational Social Movement Organizations and Social Capital*, USA: SAGE Publications Inc.
- Smith, M. & Kollock, P. eds. 1999. *Communities in Cyberspace*. New York: Routledge.

- Steiner, Ivan D. 1972. *Group Process and Productivity*. New York: Academic Press.
- Stroope, Samuel. 2012. *Social Networks and Religion: The Role of Congregational Social Embeddedness in Religious Belief and Practice*. Washington: Association for the Sociology of Religion.
- Supriatna, Yayat. 2014. *Gated Community dan Eksklusi Sosial (Analisa Peran Struktur, Kultur dan Proses Sosial dalam Pembangunan Sosial di Permukiman Alam Sutera, Tangerang Selatan)*. Depok: Sosiologi, Pascasarjana, Universitas Indonesia. [Disertasi]
- Sztompka, Piotr. 2004. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada.
- Taliziduhu, Ndraha. 1990. *Pembangunan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thomas, Vinod et al. 2001. *The Quality of Growth (Kualitas Pertumbuhan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uhlin, Anders. 1996. *Opisisi Berserak: Arus Demokratisasi Gelombang Ketiga di Indonesia*, Jakarta: Mizan.
- Usman, Herman. 2014. *Satu Kota Dua Kuasa: Studi Tentang Relasi Sosial Aktor di Tingkat Lokal dalam Perspektif Struktur, Kultur, dan Proses di Kota Ternate*. Depok: Sosiologi, Pascasarjana, Universitas Indonesia. [Disertasi]
- Wacana, *Menuju Gerakan Sosial Baru*, Yogyakarta: Insist Press, 2002.
- Wahib Situmorang, Abdul. 2007. *Gerakan Sosial: Studi Kasus Beberapa Perlawanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Weber, Max. 1963. *The Sociology of Religion*. Boston: Beacon Press.
- Wenger, Etienne (et.al.). 2002. *Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Wie, Thee Kian. 2004. *Pembangunan, Kebebasan dan Mukjizat Orde Baru* (esai-esai). Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Wirutomo, Paulus. 2011. "Social Development Policies on Informal Sector in Solo", in *International Journal of Administrative Science & Organization*, Vol. 18 Number 2.

Wirutomo, Paulus. 2012. *Kebijakan Pembangunan Sosial pada Sektor Informal di Kota Solo*. Depok: FISIP, UI.

Wirutomo, Paulus. 2014. "Sociological Reconceptualization of Social Development with Empirical Evidence from Surakarta City", Indonesia, in *Asian Social Science*, Vol. 10 Number 11.

Yin. 2002. *Metode Studi Kasus*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Zuraida, Desiree, dkk. 1993. *Masyarakat dan Manusia dalam Pembangunan: Pokok-Pokok Pikiran Selo Soemardjan*. Jakarta: Sinar Harapan.

Internet:

Abdullah Sammy, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/13/01/02/mfz0e9-indonesia-ada-di-peringkat-56-negara-terkorup-dunia-tahun-2012>.
diunduh tanggal 11 April 2013

Ana Shofiana Syatiri, http://megapolitan.kompas.com/read/2012/12/21/10534239/82.Pelajar.Tewas.Siasia.karena.Tawuran?utm_source=WP&utm_medium=Ktpidx&utm_campaign=, Diunduh tanggal 22 Maret 2013.

Artikel berjudul: "ESQ dalam Konsep Pendidikan Al-Ghozali". Sabtu 28 Maret 2009. Copyright © 2009 www.kampusciamis.com – situs pelajardan mahasiswa. Aksestanggal 16 Oktober 2009.

Artikel: *Honesty (Building Christian Writer)*. Penulis Artikel: Paul Anderson. Penerbit: Paul Anderson Bethany House Publishers, Minnesota, USA, 1980. Hal. 14-15. Situs: <http://www.sabda.org/publikasi/e-konse1/089/>. Kamus Kompetensi: Kerjasama (Team Work). <http://indosdm.com/kamus-kompetensikerjasama-team-work>, Diunduh tanggal 16 September 2009. <http://www.kamus.net/Dikutib> tanggal 14 Oktober 2009.

Community Building "Strengthening Sense of Community", <http://extention.unh.edu/resources/representation/Resorces000625.Rep647.pdf>

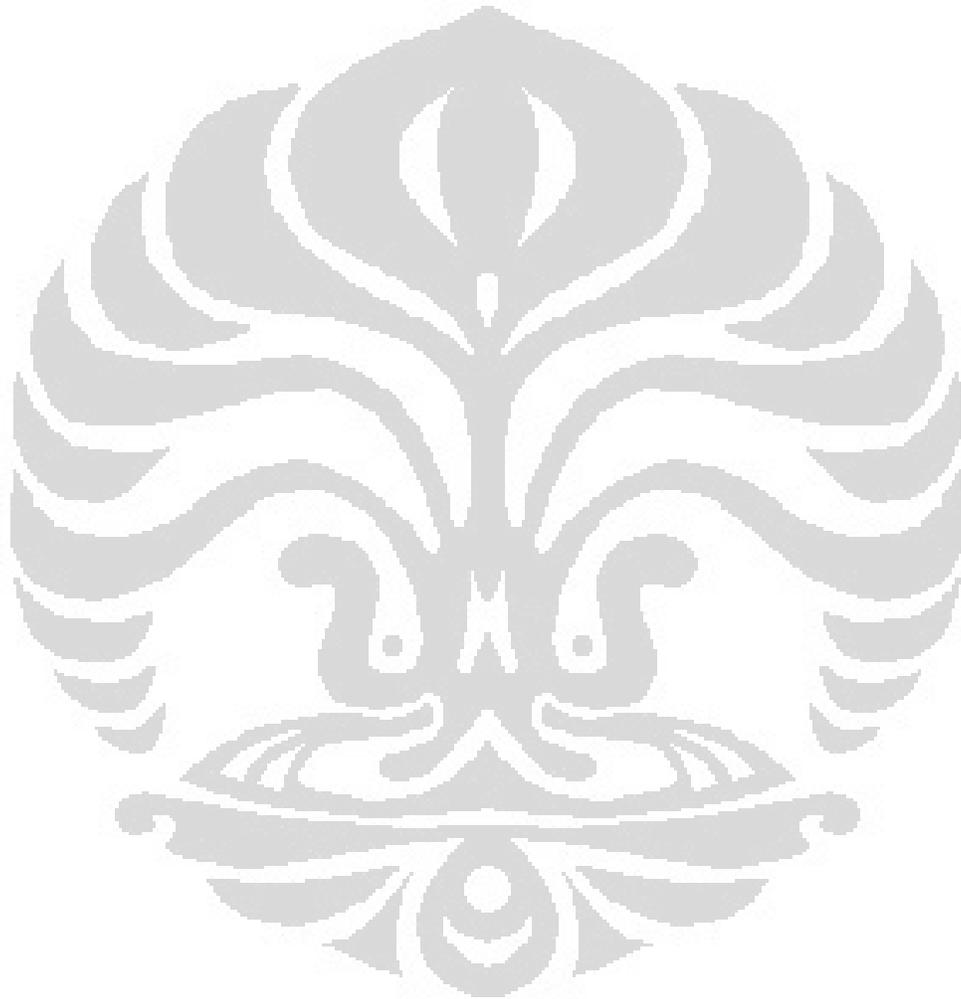
<http://esq-news.com/2013/berita/04/09/esq-lc-wisuda-500-lulusan-pertama.html>

http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/4212-sepanjang_2008__25_kasus_mutilasidiunduh tanggal 22 Maret 2013.

<http://indonetasia.com/definisionline>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

<http://video.tvonenews.tv/arsip/view/64617/2012/11/22/menyedihkan50persenremaja-bunuhdirikarenacinta.tvOnediundutangal 22 Maret>

<http://www.iposnews.com/2012/11/30/sepanjang-2012-kekerasan-seksual-pada-anak-meningkat/diundutangal 22 Maret 2013>



TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

1. **Nama** : Diah Karim
Jabatan : Peserta ESQ 265 Angkatan 46
Tanggal : 25 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa saja pelatihan ESQ yang sudah Anda ikuti?	Saya ikut pelatihan eksekutif yang 4 hari
2.	Apakah ketika mengikuti pelatihan ESQ 165, Anda merupakan utusan lembaga/instansi terkait?	Pribadi sendiri aja, pengen tau, pengen coba, seperti apa pelatihan itu
3.	Dari mana Anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165?	Dari koran kompas, dulu ada iklannya
4.	Apa yang Anda dapatkan setelah mengikuti ESQ 165? (Jawaban berpedoman pada 7 nilai budaya)	Seingat saya itu kita diajarkan tentang pembentukan karakter, kebaikan, kejujuran, dan juga nilai-nilai kebangsaan, kedermawanan, zero mind
5.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Secara spirtitual, kayak waktu itu kita dikasih amplop trus diisi duit, kayaknya mengajarkan orang jadi lebih dermawan. Kemudian kalo menghadapi masalah kita menzerokan mindkita, menerima apapun itu sehingga kita bisa lebih ikhlas, seperti itu menurut saya
6.	Apakah ketika mengikuti ESQ 165, didasarkan oleh niatan pribadi/bukan utusan instansi?	Iyaa, waktu saya liat iklan di koran
7.	Mengapa Anda tertarik untuk mengikuti ESQ 165? Apa motif pribadi Anda?	Pada saat itu, spiritual quotients lagi booming ya. Setelah kita mempelajari ada EQ, ada IQ, kemudian ada SQ kan, dan pada saat itu yang ditawarkan itu sepertinya menarik. Kan kita juga memerlukan kayak sosok yang bisa dijadikan panutan
8.	Menurut Anda, siapa yang Anda jadikan panutan?	Waktu itu sih si gurunya itu, Ary Ginanjar, karena kan dia yang tampil sebagai pemimpinnya
9.	Apakah terjadi perubahan kultural pada diri Anda setelah mengikuti ESQ	Oh iya iyaa, setelah saya ikut itu, saya merasa bener-bener bagus banget untuk pembentukan karakter kita,

	165?	meskipun pembentukan karakter itu dari kecil, artinya untuk mengingatkan kita kembali bahwa oh ini kebaikan-kebaikan yang diajarkan itu bagus. Bahkan saya sempet mempromosikan kepada temen-temen "Ayoo ikut! Ayoo ikut!" gitu. Dan saya juga mendaftarkan anak-anak saya ikut untuk yang anak-anak
10.	Anak-anak Anda sudah mengikuti ESQ 165?	Iyaa, anak-anak sudah ikut semua
11.	Setelah mengikuti pelatihan, apa yang dilakukan? (Misalnya mengajak orang ikut ESQ 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ 165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil pelatihan dalam kehidupan sehari-hari)	Saya rasa seperti kejujuran, artinya kita jangan korupsi, nilai-nilai kejujuran yang didapat setelah pelatihan kita tularkan pada anak-anak kita. Yang paling menarik itu adalah "zero mind", artinya kita me-nol-kan pikiran kita terhadap prasangka-prasangka, sehingga kita bisa menerima orang tanpa prasangka, sehingga bisa lebih ikhlas lah kalopun kita menerima satu masalah, kita harus saling menyadarkan, mengingatkan kepada temen ataupun kepada pasangan
12.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Saya mau beli saham, tapi karna profesi suami saya adalah lawyer, jadi banyak bertanya, seperti propertinya kalo beli miliknya gimana, bentuknya seperti apa, kerjasamanya. Nah pada saat itu karna masih baru, staf yang disana ga bisa jawab dengan memuaskan si lawyer ini, jadi kami ga ikutan untuk membeli wakaf. Saya cuma pernah ikutan acara ulang tahunnya Pak Ary
13.	Apa Anda melakukan <i>recharge</i> ? Berapa kali dalam setahun?	Cuma 1 kali, itupun ga sampe full, cuma duduk setengah hari. Saya ga pernah ikutan lagi abis itu
14.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Kalo menurut saya, justru karna ini kan pelatihannya didapatkan oleh kita pada saat kita sudah besar, sedangkan pembentukan karakter itu harus mulai dari dini. Mungkin ini ga ada hubungannya orang yang ikut ESQ dengan kasus korupsi, tapi paling engga, kalo mereka ikut pelatihan seperti ini, tingkat korupsi di negara

		kita berkurang laah. Kalo sekarang sudah ada ESQ Parenting, ada ESQ Kids, kira-kira kalo itu diikuti sama masyarakat itu bisa tercapai, tapi kalo mulai dari orang yang usianya sudah terbentuk itu sudah susah, karena karakter terbentuknya dari kecil
15.	Apa kesan Anda setelah mengikuti ESQ 165?	Waktu itu kelasnya hidup, permainannya menarik, kita ga merasa ngantuk, dan kita seneng gitu di dalemnya, sehingga apapun kalo seneng kan kita bisa nerimanya emang seneng

2. **Nama** : Indah
Jabatan : Ketua FKA Kota Bekasi
Tanggal : 26 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Dari mana Anda mengetahui ESQ 165 pertama kali?	Saya mengenal ESQ itu pertama kali dari temen, namanya Mba Ati tahun 2003
2.	Apa saja pelatihan ESQ yang sudah Anda ikuti?	Alhamdulillah saya udah ikut training ESQ eksekutifnya, istilahnya SQ kuadrat, teruss yang paling terakhir itu total action, parenting juga ikut
3.	Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda tentang kepemimpinan Pak Ary? Apakah Ia tipe pemimpin yang karismatik? Atau seperti apa?	Menurut pandangan saya, Pak Ary itu dalam memimpin atau membimbing semua trainer dan juga alumni itu Alhamdulillah sangat-sangat bagus dan sangat-sangat merangkul, membina, membimbing agar supaya kita itu menjadi muslim dan muslimah yang lebih baik dengan adanya training ESQ itu
4.	Apakah Anda pernah menjadi pengurus Forum Komunikasi Alumni (FKA) tingkat pusat?	Kalo saya pengurus FKA Kota Bekasi Alhamdulillah sampe sekarang masih, karna pemilihan pertama saya ketua, yang kedua saya wakil tapi karna Ayah Bondan wafat, akhirnya ketuanya kembali ke saya sampe sekarang di Kota Bekasi

5.	Apakah Anda sering mengikuti kegiatan FKA ESQ 165 di pusat?	inshaAllah sering, pengajian, rapat-rapat, bahkan kemarin juga rapat waktu hari minggu. Cuma saya ga bisa hadir di acara ulang tahunnya Pak Ary
6.	Ada berapa banyak anggota FKA yang Anda ketahui?	Kalo data itu yang fiksnya kita memang tidak semua, paling adanya itu kalo kita mengadakan training PP Guru , Alhamdulillah Bekasi sudah 4 kali mengadakan itu. Kalo data FKA yang ikut ke pusat yaa datanya ada di pusat. 1 angkatan itu berkisar 400 guru
7.	Berapa lama periode pengurus FKA?	Pergantian pengurus itu 2 tahun sekali
8.	Bagaimana susunan kepengurusan FKA?	Kalo susunan kepengurusan itu dari ketua, trus sekretaris, bendahara, beberapa seksi, seksi sosial kemasyarakatan, seksi pendidikan, trus seksi kerjasama antar lembaga. Ini formatnya sama dari pusat
9.	Bagaimana hubungan antara FKA Pusat dengan Korwil, Korda, dll?	Alhamdulillah hubungannya sangat baik dan komunikatif sekali, karna setiap korda kan punya kegiatan masing-masing baik rutin maupun insidensil. Setiap ada rapat yaa kita laporkan bahkan kalo sosial-sosial yaa kita dibantu dengan LK Pusat dari Korda. Kita sering rapat juga dengan korwil, dan rapatnya itu sering sekarang diadakannya di pusat, di gedung 165, meskipun kita punya kantor di kuningan
10.	Bagaimana cara melakukan koordinasi antar pengurus FKA?	Bisa lewat bbm, undangan resmi, sms, dan semuanya sangat rutin, karna kegiatannya itu kan luar biasa, sangat-sangat padat
11.	Bagaimana interaksi FKA dengan Pa Ary Ginanjar?	Alhamdulillah beliau selalu datang dan menyapa saat kita rapat. Kalo di luar yaa luar biasa, malah lebih komunikatif. Kan muka-mukanya orang ESQ itu keliatan yaa, hafal
12.	Apa Anda melakukan <i>recharge</i> ESQ? Berapa kali setahun?	Ga sering-sering yah, mungkin 2 bulan sekali. Karna kan ada pengajian yang setiap minggu itu juga, yang hari ketiga kalo eksekutif, jadi setelah pengajian kita rapat
13.	Dari mana Anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165?	Saya kenalan sendiri, karna pengen banget. Bahkan keluarga dan anak-anak ikut

14.	Mengapa Anda tertarik untuk mengikuti ESQ 165? Apa motif pribadi Anda?	Saya rasa ESQ itu melengkapi semua ilmu yang sudah kita dapat dari ustad dan lain-lain. Jadi ESQ ini ibaratnya tongkat bertemu bola tinggal digelindingin ke arah yang lebih mantap dan pas, jadi memantapkan spiritual kita. Pa Ary pernah kita undang untuk isi ceramah, dan isinya sangat-sangat bagus, trus habis itu diajak temen
15.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Alhamdulillah setelah mengikuti training-training dari ESQ itu menjadikan kita melaksanakan 7 budi utama itu dengan sebaik-baiknya, walaupun mungkin sebelumnya sudah belajar-belajar, tetapi dengan adanya nilai 7 budi utama itu semakin mantap gitu, semakin dewasa, semakin mantap dalam mengerjakan perintah Allah dan Rasulnya. Tentunya juga menghindari larangan-Nya
16.	Setahu saya, Anda juga mengadakan training padamu guru dan sebagainya. Bagaimana administrasi untuk acara training itu?	Kalo training itu pengalaman saya, waktu itu saya pernah mengadakan training untuk anak yatim dan dhuafa, memang dari ESQ itu digratiskan training dan layar semuanya, sound systemnya aja paling kita kena cas cuma berapa gitu. Kalo untuk PP Guru itu semua gratis 100%, tapi setelah tahun 2010 atau 2011 saya lupa, itu cuma dikenakan konsumsinya aja selama 3 hari itu
17.	Apakah ada MoU dalam kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh FKA?	Karna saya ini korda, MoU itu diawal aja. Ada sesuatu yang ditandatangani minimal kita masukin surat kan permohonan kalo kita mau ngadain acara, trus dapet balesan dari pusat kemudian kita balikin dalam bentuk persetujuan bersama
18.	Apakah ada monitoring pasca pelatihan terhadap guru-guru yang melakukan training?	Setiap acara di hari terakhir, selalu kita infokan bahwa kita itu ada korda, ada korwil, ada pusat, jadi ada kegiatan rutin, jadi bagi alumni yang mau ikut pengajian silahkan datang ke kantor-kantor korda. Tapi tentunya tidak menjangkau semuanya dalam monitoring. Trus ada alumni, silahkan aja ke pusat kalo mau discharge lagi

		<p>sama Pa Ary silahkan. Jadi sistem pembinaannya seperti itu. Korda ini menjembatani antara korwil, pusat, dan mereka langsung. Kalo dibilang hasilnya inshaAllah pasti ada meskipun berapa persen, karna kan mereka juga belum pernah di training. Untuk standarisasinya kalo yang kena, yaa kena bener, kalo yang memang karakternya susah diubah ya namanya training yaa, tapi inshaAllah membekas lah</p>
19.	<p>Bagaimana cara mendapatkan peserta training dari guru-guru?</p>	<p>Ada berbagai macam cara, diantaranya kita kerjasama dengan kodya dengan pemda pusat, trus lewat alumni, pernah kita sebar brosur juga. Kita dateng ke diknas pemda setempat, tapi kita menghadap dulu ke walikota, itu kalo ke pemda setempat. Kemudian ngajuin surat tentang acara training yang akan dilakukan dengan sasaran guru. Dari walikota dilempar ke diknas, kemudian dari situ baru dapet rekomendasi sekolah. Itu Alhamdulillah sangat efektif dan akurat</p>
20.	<p>Apakah terjadi perubahan kultural pada diri Anda setelah mengikuti ESQ 165?</p>	<p>Banyak sekali, tadinya kita kurang bersyukur jadi tambah bersyukur, trus suka mengampangkan urusan-urusan yang sebenarnya harus kita utamakan, kayak bersedekah, solat, yaa wajib dan sunnah lah. Kayaknya dulu rutin kita kerjakan tanpa penghayatan, nah setelah ikut ESQ itu Alhamdulillah tambah dihayati, lebiih ikhlas, ridho, bahwa semuanya itu hanya mencari ridho Allah, ga ada niat yang lain</p>
21.	<p>Setelah mengikuti pelatihan, apa yang dilakukan? (Misalnya mengajak orang ikut ESQ 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ 165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil pelatihan dalam kehidupan sehari-hari)</p>	<p>Saya yang terutama adalah untuk merubah diri saya dulu, disamping saya memperbaiki diri saya dulu dan keluarga, otomatis saya juga menginform ke temen-temen, jamaah-jamaah, dan instansi-instansi bahwa ini program bagus, ayoo silahkan pada ikut, ada beberapa macem program. Kalo ke instansi-instansi biasanya mereka menemukan satu orang yang kebetulan ada di instansi itu ikut duluan, nah baru mereka yang akan</p>

		meng-follow up, jadi kita ga langsung
22.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Alhamdulillah mengikuti dan saling mensupport antara LK Pusat dan kita yang di daerah. Setiap ada bencana dan musibah kita selalu mengadakan kerjasama dengan LK
23.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Namanya suatu kegiatan kan memang harus punya tujuan dan cita-cita, cita-cita itu bagus sekali, kalo soal hasil karna ini masih ada waktu 6 tahun lagi yaa kita berdoa aja mudah-mudahan inshAllah bisa berjalan dengan lancar, sukses, dan apa yang diharapkan oleh Pa Ary dan seluruh keluarga besar 165 ESQ bisa terwujud atas ridho Allah dan ijin Allah SWT. Kalo kita sih optimis inshaAllah bisa

3. **Nama** : Saudara "A"
Jabatan : Alumni Training ESQ Teens
Tanggal : 27 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa yang saudara ketahui tentang training ESQ Teens?	Itu adalah suatu semacam seminar untuk menciptakan suatu pribadi yang lebih baik
2.	Siapa yang Anda kenal di ESQ tersebut? Apakah Anda kenal dengan Pak Ary Ginanjar?	Kalo yang diketahui kan founder ESQ itu Ary Ginanjar, tapi kalo trainer ESQ Teens itu Ridwan Mukri namanya
3.	Dari mana Anda mengetahui ESQ 165 pertama kali?	Waktu itu atas ajakan rame-rame sih sama temen-temen
4.	Apa saja sosialisasi ESQ 165 yang Anda tahu?	Yang diketahui sih ada sosial media, trus ada gedung 165 itu. Sosial media seperti facebook ESQ, trus ada twitter ESQ. Kalo yang di tv saya ga pernah tau
5.	Apa saja pelatihan ESQ yang Anda ikuti?	Cuman ESQ Teens saja
6.	Mengapa Anda tertarik untuk mengikuti ESQ 165? Apa motif pribadi Anda?	Waktu dulu karna kayaknya lagi banyak orang yang ikut ESQ. Yaa tertarik aja pengen ikut coba ESQ
7.	Apa yang Anda dapatkan setelah mengikuti ESQ?	Pelajaran-pelajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjadi lebih

		baik
8.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Ya manfaatnya ya kita jadi lebih tau lah bagaimana harusnya bersikap di kehidupan sosial, di kehidupan secara umum
9.	Apakah terjadi perubahan kultural pada diri Anda setelah mengikuti ESQ 165?	Engga sih, biasa aja. Kalo buat temen-temen, mungkin ada beberapa tapi tergantung orangnya masing-masing kan
10.	Setelah mengikuti pelatihan, apa yang dilakukan? (Misalnya mengajak orang ikut ESQ 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ 165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil pelatihan dalam kehidupan sehari-hari)	Ada yang iya, ada yang engga. Yaa kalo untuk ke diri sendiri sih mungkin sudah bisa, cuma kalo yang buat kontribusi ke sosialnya mungkin belum. Maksudnya untuk menuju Indonesia emas itu belum
11.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Itu yang sebelumnya saya maksud dengan kontribusi sosialnya itu, dengan gerakan-gerakan seperti itu belum bisa ikutin
12.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Kalo untuk di Indoensia agak sulit ya. Karna pertama ESQ belum mencapai semua kalangan, lalu itu tergantung ke pribadi masing-masing lagi sih untuk menciptakan Indonesia emas
13.	Bagaimana pendapat Anda tentang training yang dilaksanakan oleh ESQ 165?	Sepertinya belum bisa mencapai semua kalangan karna untuk ikut seminarnya aja ada biaya yang mungkin belum bisa dipenuhi oleh orang-orang yang belum mampu

4. **Nama** : Saudara "T"
Jabatan : Anggota FKA
Tanggal : 27 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana pandangan Anda sebagai anggota FKA tentang kepemimpinan Ary Ginanjar?	Menurut saya, kepemimpinan Ary Ginanjar itu yaa bersifat dia mempunyai tipe kepemimpinan sendiri saya fikir ya. Jadi dia pelajari nilai-nilai yang ada dalam agama Islam, dia

		memperdalam apa itu rukun iman, apa itu rukun Islam, kemudian ketika dia menghadapi masalah dalam hidupnya dia mencoba intropeksi dan dia mulai menulis dan dia menerapkan itu dalam kehidupannya sehari-hari. Tapi yaa memang mungkin karna dia pengetahuannya sangat luas sehingga itu bisa menimbulkan karismatik tersendiri ketika kita mendengarkan beliau itu berbicara
2.	Menurut Anda sisi apa yang dominan, yang orang ketahui mengenai ESQ 165?	Menurut saya, orang banyak tau ESQ ini sekarang ada juga siarannya di tv, kalo ramadhan itu bisa 1 bulan penuh ada di Metro. Kemudian sosialisasinya juga kalo untuk anak-anak juga di sekolah-sekolah, waktu anak saya sekolah dulu juga ada brosur, kemudian saya dengar juga sekarang ada FB ataupun twitter ya walaupun saya tidak mengikutinya
3.	Apa saja pelatihan ESQ yang Anda ikuti?	Saya mengikuti training ESQ eksekutif selama 4 hari, kemudian mission statement, kemudian character building
4.	Dari mana Anda mengetahui ESQ 165 pertama kali?	Saya waktu itu mengikuti pelatihan ESQ merupakan keinginan sendiri. Waktu itu saya diberitahu oleh teman saya, "Ayoo ayoo ikut, pelatihan ESQ itu bagus sekali. Bisa merubah kita, anak-anak kita menjadi lebih baik". Akhirnya saya penasaran dan mencoba mengikuti pelatihan itu berdasarkan atas keinginan sendiri
5.	Apa yang Anda dapatkan setelah mengikuti ESQ 165?	Yang saya dapatkan setelah mengikuti ESQ 165 adalah banyak yaa, saya jadi banyak mengevaluasi diri, intropeksi dan mencoba benar-benar kembali ke dalam ajaran Islam itu. Jadi menjadi lebih faham bahwa tujuan hidup kita ini sebenarnya mau kemana sih, bahwa kita tuh akan meninggal, akan menuju akhirat dan semuanya akan dimintai pertanggung jawaban
6.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Saya sangat merasakan manfaat ESQ ini, sehingga saya mencoba juga mensosialisasikannya kepada teman-teman saya, bahkan ketika saya menjadi ketua Jamiyah di sekolah anak

		saya, saya mencoba pertama sekali membuat in house training di sekolah anak saya dan Alhamdulillah sampe sekarang training itu terus berlanjut
7.	Apakah terjadi perubahan struktural dalam struktur sosial, politik, dan budaya pada instansi/lembaga Anda setelah mengikuti ESQ 165?	Saya melihat kalo di sekolah-sekolah itu memang ada perubahan yang terjadi sama anak-anak yaa. Menurut guru-guru, prestasi mereka menjadi lebih baik dan mereka mungkin menjadi lebih jujur, lebih takut. Karna ada prinsip-prinsip yang diajarkan di ESQ itu misalnya bahwa kita selalu diawasi oleh Allah, kemudian ada malaikat yang berada di kiri kanan kita, yang mencatat segala perbuatan kita, sehingga hal itu menjadi kontrol saya pikir, untuk anak-anak ataupun orang yang sudah mengikuti ESQ tersebut
8.	Apakah ada MoU dan kerjasama yang dilakukan antara ESQ 165 dengan lembaga/instansi terkait?	Ketika saya mengadakan pelatihan di sekolah anak saya itu kita mengadakan sebuah bentuk kerjasama dengan lembaga ESQ-nya
9.	Apa yang Anda harapkan setelah mengadakan training di lembaga/instansi tersebut?	Saya berharap sekali nilai-nilai ESQ itu bisa benar-benar diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dan terutama 7 nilai budi utama itu yaa ada jujur, tanggung jawab, adil, peduli, kerjasama, disiplin, visioner itu benar-benar sangat bagus kalo bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari
10.	Apa Anda melakukan <i>recharge</i> ? Berapa kali dalam setahun?	Saya lumayan sering merecharge training ESQ ini, paling tidak setahun itu pasti saya ada recharge ya, minimal setahun 2 kali lah gitu
11.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Setelah mengikuti pelatihan ini, saya memang tidak terlibat secara aktif dalam gerakan-gerakan ESQ peduli. Jadi memang saya tidak terlibat misalnya pada ESQ peduli banjir, peduli duafa, dan sebagainya saya belum terlibat
12.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Saya rasa manusia ideal yang ingin diwujudkan oleh visi dan misi yang dikemukakan oleh ESQ 165 itu bisa saja terwujud apabila semua orang mendapatkan pelatihan ESQ ini. Hanya saja mungkin sosialisasi dan kontribusi yang harus diberikan oleh para peserta

	training yang cukup besar itu menjadi sebuah pertimbangan orang untuk mengikuti training ESQ ini, walaupun saya dengar ada berbagai kegiatan ESQ peduli yang bisa membuat orang secara gratis mengikuti pelatihan ini, seperti ESQ padamu guru dan sebagainya
--	--

5. Nama : Widi S. Putro

Jabatan :

Tanggal :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Kapan pertama kali Anda mengikuti pelatihan ESQ 165?	Itu kalo ga salah angkatan ke 7 apa 6, itu masih awal sekali. Tahunnya saya lupa, acaranya yang saya inget di hotel Hilton. Pesertanya cuma sekitar 140 orang , dan memang waktu itu pengikutnya belum banyak, masih awal-awal
2.	Apakah Anda mengenal sosok Ary Ginanjar?	Dulu memang training saya yang pertama itu yang membawakan langsung Pak Ary Ginanjar, dan memang apa yang saya alami waktu itu luar biasa sekali. Karna dari training 2 hari saya merasakan banyak perubahan pada diri saya dan luar biasa sekali
3.	Bagaimana pandangan Anda mengenai kepemimpinan Ary Ginanjar?	Kalo diliat dari sepak terjang beliau memang luar biasa sekali. Jadi ESQ yang tadinya cuma sedikit sekali, seperti saya yang angkatan awal, saya sempet ikut 3 kali, trus yang kedua itu di JCC itu sudah besaaar sekali, trus yang ketiga di indosat, disana diadakan in house tapi dibuatnya pun cukup kolosal, jadi kita punya auditorium yang cukup besar, dan kesannya tidak jauh berbeda dengan yang di JCC. Dan dari pengalaman yang saya alami, memang saya bisa melihat beliau ini luar biasa sekali bisa mengembangkan ESQ yang tadinya cuma sedikit sekali pesertanya sudah sampe buanyak sekali, dan bahkan saya denger waktu

		itu sempet ke Malaysia segala. Dan saya inget waktu itu terakhir yang saya sempet ikuti, beliau sempet menggalang wakaf tunai untuk membangun gedung 165
4.	Apakah lembaga/instansi Anda mewajibkan anggota lembaga/instansi untuk mengikuti ESQ 165?	Iya betul. Jadi memang di indosat sampe diadakan training in house yang luar biasa besar itu memang diwajibkan. Jadi karyawan daripada saat itu dirut kami, beliau termasuk salah seorang alumnus yang mendapatkan pesan luar biasa dari ESQ sehingga beliau mewajibkan karyawannya sampe level manajer kalo indosat, level 3. Kantor memfasilitasi semuanya, dibayarkan. Kalo jaman dulu trainingnya itu masih hubungannya dengan pengembangan untuk karir. Nah sejak saat beliau ini, jaman VO kami yang terakhir beliau terkesan dengan ESQ jadi beliau berkesimpulan bahwa yang dibangun tidak cukup hanya skill dalam artian hanya tehnik saja, dia juga befikiran bahwa kita juga bisa membangun skill dalam hal kerohanian, kerohanian kita dibentuk kan inshaAllah juga akan bisa memberikan kontribusi yang luar biasa sekali. Dan memang keliatannya cukup banyak pengaruh dari ESQ ini ke karyawan
5.	Apakah ada perubahan dalam diri anggota lembaga/instansi Anda setelah mengikuti training ESQ 165?	Terasa sekali. Kelihatannya dari yang jelas attitude orang-orang yang tadinya mungkin hanya berfikiran hidup ini adalah keduniaan, dengan adanya ESQ ini sisi keagamanya pun tersentuh. Kadang yang ikut Subhanallah luar biasanya ga cuma yang beragam Islam ternyata, jadi banyak yang non muslim pun mereka tanpa dipaksa rela mengikuti acara ini
6.	Dari mana Anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165?	Jadi yang pertama ini ada satu rekanan yang mempropose, karna kebetulan hubungan kami dengan partner cukup baik, dia sempet cerita bahwa dari training yang pernah dia ikutin ada hasil yang dia rasakan luar biasa terhadap kerohanian dia. Dari itu

		semua, dari pengalaman dia, dia tularkan ke kami, akhirnya saya ikut karna terkesan lah dengan cerita dia, biaya pun dibiayai oleh rekanan itu
7.	Apa saja sosialisasi ESQ 165 yang Anda tahu?	Saya belum tau mereka punya facebook, twitter dan segala macemnya. Kalo di tv saya sering liat. Dulu kan sempet ada acara ESQ setiap hari. Bahkan saya sempet mengikutkan anak saya. Setelah pengalaman saya, pertama saya itu yang di JCC, trus yang berikutnya saya ESQ-kan anak-anak di taman mini waktu itu. Orang tua pun, ayah saya dan kakak-kakak saya, saya ESQ-kan pada waktu itu. Karna saya ingin melihat perubahan dari mereka, harapannya seperti itu. Walaupun memang perjalanan itu tidak mudah, kita berusaha, cuma yaa perubahannya belum signifikan walaupun sudah ada perubahan
8.	Apa saja pelatihan ESQ yang Anda ikuti?	Terus terang saya lupa, yang saya inget yang basic-nya saya sudah ikut, kemudian yang kedua dan ketiga tadi, mission statement dan character building saya sudah
9.	Setelah mengikuti pelatihan, apa yang dilakukan? (Misalnya mengajak orang ikut ESQ 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ 165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil pelatihan dalam kehidupan sehari-hari)	Secara naluriah sebetulnya 7 nilai budi utama sudah ada dalam diri kita, cuma dengan adanya 7 nilai itu dipecah seperti itu akhirnya kita baru sadar bahwa ternyata ada 7 nilai yang harus kita implementasikan, walaupun itu sudah kita jalankan. Tapi intinya belajar dari training yang 165 itu saya mendapatkan banyak perubahan yang luar biasa. Secara kerohanian saya berubah cukup banyak dari ESQ ini, dampaknya terhadap hidup saya sendiri, pribadi itu luar biasa sekali. Makanya itu sebabnya saya ingin keluarga saya, saya ikutkan kesana karna harapannya merekapun mendapatkan pengalaman rohani yang sama dengan saya, walaupun beda-beda
10.	Apakah ada perubahan dalam diri keluarga Anda, setelah diikuti dalam	Perubahan ada tapi tidak signifikan saya karena saya sendiri terus terang menjiwai betul ESQ itu, tidak ada

	training ESQ 165?	kebosanan
11.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Banyak manfaat yang saya rasakan dalam hal spiritual, sosial, keluarga, dan ekonomi. Karna pada dasarnya yang dituntut dari seorang muslim adalah ga cuma sekedar tau pengetahuan. Alhamdulillah dengan ESQ ini banyak yang bisa kita terapkan. Dari situ saya merasa mudah-mudahan berguna bagi orang lain, perubahan dari sikap saya sendiri. Artinya inshaAllah banyak perubahan dalam diri saya yang cukup signifikan setelah mengikuti ini. Sikap saya terhadap istri saya, terhadap anak-anak, terhadap temen-temen, inshaAllah mereka merasakan. Karna saya tau pasti siapa saya sebelumnya, banyak emosi dan sebagainya. Setelah ikut ini cukup signifikan perubahannya
12.	Apakah ada MoU dan kerjasama yang dilakukan antara ESQ 165 dengan lembaga/instansi terkait?	Saya pikir harusnya ada, karna jumlah yang ikut pada saat diwajibkan itu cukup besar. Pasti dari sisi pembiayaannya pun budgetnya perlu disetujui oleh pemegang saham dan lain sebagainya. Jadi saya yakin ada MoU-nya
13.	Apa Anda melakukan <i>recharge</i> ? Berapa kali dalam setahun?	Waktu itu sering sekali, setiap ada kesempatan. Setahun 2 sampai 3 kali lah.
14.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Saya belum pernah ikut. Saya sempet kepikiran ikut ATS (Alumni Training Support) tapi waktunya ga kekejar
15.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Saya melihat sesuatu itu selalu dari sisi positif, artinya tidak ada yang tidak mungkin dalam hidup kita, walaupun mencapainya mungkin tidak mudah, tapi pasti bisa. Dengan adanya yang saya lihat inshaAllah, karna perjalanan ESQ ini cukup luar biasa, saya cerita tadi yang mulai dari sedikit sampe besar, sampe besaar, sampe punya gedungnya. Nah saya melihat tidak ada yang tidak mungkin, yang penting 1 hal, jadi lakukan itu dengan memohon izin Allah, lakukan dengan ikhlas, dan betul-betul untuk kemaslahatan umat.

		Kalo kita lakukan itu inshaAllah dari berbagai hal yang saya sendiri alami, tidak ada yang tidak mungkin, pasti bisa! Pasti bisa! Pasti bisa! inshaAllah
--	--	--

6. **Nama** : Ary Ginanjar
Jabatan : Pendiri ESQ 165
Tanggal : 29 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana koordinasi Anda sebagai pendiri dengan FKA ESQ 165?	Jadi ESQ itu mendidik masyarakat yang tadinya belum pernah ikut training. Sama seperti kampus atau tempat kursus. Nah setelah selesai dari ESQ para alumni ini membentuk organisasi, namanya Forum Komunikasi Alumni ESQ, dimana mereka melakukan kegiatan-kegiatan, baik kegiatan sosial, ekonomi, dan kegiatan untuk membangun jaringan. Nah itu semua adalah kegiatan yang sepenuhnya tanggung jawab dari para alumni itu sendiri. Sedangkan ESQ tanggung jawabnya adalah memberikan training, tapi ESQ membantu mereka
2.	Apa posisi Anda saat ini di FKA ESQ 165?	Kebetulan karna saya pendirinya, menjadi ketua umum sekarang, Forum Komunikasi Alumni ESQ
3.	Menurut Anda, media apa yang paling efektif dalam penyampaian sosialisasi ESQ 165?	Ya kita memang mempergunakan media itu untuk me-maintenance mereka, baik ada fb dan juga twitter, itu kita gunakan efektif untuk menjangkau alumni yang jumlahnya 1,3 juta, dan itu tidak mungkin dijangkau dengan cara training seperti biasa. Dan itu memang kita buat organisasinya untuk me-maintenance mereka melalui jaringan sosial media
4.	Bagaimana koordinasi FKA Pusat dengan Korwil, Korda, dan juga Korcam?	Jadi forum alumni ini dibagi menjadi 3 lapisan: 1, forum komunikasi ESQ, itu umumnya orang-orang dewasa yang usianya diatas 40 tahun, trus kemudian ada gema (gerakan pemuda 165) itu usia setelah mereka lulus kuliah sampe

		mereka usia 35 tahun, trus di bawah itu ada lagi fosma, fosma itu ketika usia remaja dan juga masih kuliah. Nah semua itu ada ketua-ketuanya, baik di tingkat pusat, di tingkat provinsi kita namakannya korwil atau pengurus wilayah, baik itu forum komunikasi alumni yang tadi ataupun gema ataupun fosma. Kemudian ada juga tingkat kabupaten sampe tingkat kecamatan. Jadi ada DPP, DPW, dan korwil setingkat DPW.
5.	Apakah semua tingkat FKA sudah berjalan?	Tingkat kecamatan belum semua. Sekarang kita baru melengkapi tingkat kabupaten dulu, masih penyempurnaan, masih mengisi yang ksoong dulu
6.	Bagaimana perjalanan ESQ 165 dari awal sampai saat ini?	Jadi dekade pertama itu kita fokus pada pembangunan karakter pribadi, itulah makanya personal tranformation program, jadi program untuk mengubah karakter seseorang, jadi hanya orang-orang per orang yang kita rubah melalui training-training ESQ. Tapi di dekade kedua kita bukan lagi orang yang dirubah, tapi organisasi. Jadi bukan hanya orang yang berkarakter, yang kedua organisasi yang berkarakter. Namanya corporate culture di tahun 2012 ini dimulai. Kalo pribadi kan kita bisa bangun lewat training. Tapi ini kita punya strategi bagaimana sebuah kementerian dirubah menjadi kementerian yang baik, itu disebut corporate culture, sebuah organisasi dibentuk
7.	Apakah 7 nilai budi utama dibudayakan juga di Corporate Culture?	Kalo corporate culture lebih cenderung sifatnya extern mind, sesuai dengan mereka punya misi, mereka punya nilai, kan masing-masing beda. Kepolisian punya karakter sendiri, punya tribrata, kemudian pegawai negeri punya juga. Nah ESQ masuk kepada nilai-nilai dasar, nilai nilai dasar. Nilai dasar kan seperti jujur, tanggung jawab, itu kan sangat universal, apakah polisi, apakah kementerian, apakah kampus, apakah

		SMA kan jujur, tanggung jawab, dan disiplin itu adalah sudah ada di setiap orang, nah itu yang kita ingin bangun di setiap organisasi. Tahun 2020 baru negara. Jadi levelnya pribadi, organisasi, regional, pada akhirnya Indonesai emas
8.	Menurut Anda, seperti apakah format manusia yang ideal untuk mencapai Indoensia Emas?	Jadi karakter Indonesia emas itu dia harus punya 3 kecerdasan, pertama dia punya kecerdasan intelektual, kedua dia punya kecerdasan emosional, ketiga dia punya kecerdasan spiritual. Dengan intelektual dia cerdas, dengan emotional dia mandiri, dan dengan spiritual dia bernurani. Nah kemudian karakternya itu kita definisikan 7: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, peduli. Tapi yang paling utama jujur dan tanggung jawab, itu yang kita kejar dulu

7. Nama : Bapak "T"
 Jabatan :
 Tanggal : 29 Maret 2014

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa saja pelatihan ESQ yang Anda ikuti?	Basic sama building character
2.	Apakah Anda Mengenal sosok Ary Ginanjar?	Tau, seorang pengajar ESQ
3.	Bagaimana pandangan Anda mengenai kepemimpinan Ary Ginanjar?	Ya seorang yang sukses memimpin sebagai teacher dan berbasis pengusaha, karna dia bisa mengelola segitu besarnya 1 hal kursus keagamaan atau seminar keagamaan, dan bisa mengelola daripada alumnya sehingga dia menjadi seorang enterpreneur yang cukup berhasil
4.	Apa saja sosialisasi ESQ 165 yang Anda tahu?	Ya udah pasti lah semuanya seminar ataupun semua orang pengusaha atau semua memanfaatkan seluruh jaringan daripada kemampuan, namanya itu menyampaikan visi misi daripada organisasi, dalam arti itulah jalur

		marketing daripada mereka untuk mendapatkan peserta dan alumni
5.	Apakah ketika mengikuti pelatihan ESQ 165, Anda merupakan utusan lembaga/instansi	Dari pribadi. Yaa tertarik makanya mengetahui begitu banyak usaha orang-orang secara pribadi mengikuti seminar ini dari Pak Ary Ginanjar, sehingga hampir seluruh Indonesia mengetahui keberadaan ESQ, sehingga banyak memberikan hasil
6.	Dari mana Anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165?	Saya melihat hasil daripada orang-orang yang telah mengikuti ESQ sendiri, mendapatkan informasi langsung dari alumni yang dapat menerapkan pada diri pribadinya
7.	Apa yang Anda dapatkan setelah mengikuti ESQ 165? (Jawaban berpedoman pada 7 nilai budaya)	Saya tau nilai 7 budi utama, tapi agak lupa apa namanya
8.	Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spritual, Sosial, Keluarga, dan Ekonomi)	Sudah pasti, dapat menjadikan ESQ itu sebagai bimbingan hidup dalam menjalankan kehidupan kita, dapat memberikan suatu tuntunan dalam yaa namanya masyarakat, dalam bekerja, dalam mencari nafkah, ya semuanya itu bisa diterapkan dari semua apa yang diajarkan dalam training ESQ itu
9.	Apakah terjadi perubahan kultural pada diri Anda setelah mengikuti ESQ 165?	Ya udah pasti lah, makanya saya bisa mengikuti yang kedua. Karna satu hal saya lihat ada pandangan yang berbeda, terutama kita pandangan kehidupan yang berbeda setelah mengikuti ESQ tersebut, sehingga kita berubah dari yang dulu pandangan hidupnya bagaimana sekarang menjadi pandangan hidup yang Islami, ataupun mendapatkan bimbingan secara murni, tidak melulu secara Islami tetapi itu bisa sebagai bimbingan bagi orang bermasyarakat
10.	Setelah mengikuti pelatihan, apa yang dilakukan? (Misalnya mengajak orang ikut ESQ 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ 165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil	Yaa udah pasti, orang-orang di sekitar saya sering saya sampaikan untuk mengikuti ESQ tersebut, karna bukan berdasarkan promosi daripada training ESQ tapi berdasarkan manfaat yang telah kita dapatkan dalam training ESQ. Yaa sudah pasti saya mengaplikasikannya. Setelah

	pelatihan dalam kehidupan sehari-hari)	mendapatkan itu kita merasakan sendiri kehidupan kita, cara pandang hidup, cara bekerja, cara pergaulan sehari-hari, kita bisa melihat dari apa yang disampaikan
11.	Apa Anda melakukan <i>recharge</i> ? Berapa kali dalam setahun?	Yaa pernah lah, supaya memantapkan lagi apabila kita udah mulai lupa-lupa kita manfaatkan lagi, untuk mengingat kembali apa yang telah diajarkan dalam training tersebut
12.	Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ 165?	Yaa untuk sementara belum, karna waktunya belum ada. Yaa nanti di kemudian hari ya pasti kita mengikuti
13.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	Yaa yakin bisa, paling tidak kita itu sebagai peserta alumni mengetahui 7 budi utama. Tidak perlu pada itu, pada diri kita sendiri saja sudah tercipta. Jadi kalo semua peserta menerapkan itu pada kehidupannya semuanya itu akan bisa terjadi

TRANSKRIP WAWANCARA

Bisa dijelaskan apa itu Emotional Spiritual Quotien (ESQ) dan apa yang bisa kita dapatkan dari ESQ ini?

Training ESQ bukanlah sebuah ceramah agama seperti informasi yang mungkin pernah diberitakan. Meski banyak mempergunakan ayat-ayat Al-Qur'an, training ESQ sesungguhnya adalah sebuah konsep baru training manajemen dan sumber daya manusia yang mensinergikan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara ilmiah. Training ESQ akan menciptakan manusia manusia unggul dan paripurna yang bermanfaat, baik untuk pribadi maupun kepentingan kinerja perusahaan secara transcendental.

Beragamnya orang yang mengikuti training ESQ karena materi dan metode yang diberikan dapat diterima oleh semua kalangan. Tak mengherankan jika dalam sebuah training, kita akan menemui orang-orang yang memiliki latar belakang sosial, politik, dan budaya yang berbeda.

Kami menempatkan ESQ sebagai oksigen. Kehadirannya netral dan tak berwarna tetapi sangat penting bagi kehidupan. Kami tidak berafiliasi dengan kelompok, golongan, dan aliran tertentu. Kami hanya ingin mewujudkan Indonesia Emas 2020 bersama-sama dengan komponen bangsa lainnya, berdasarkan Pancasila dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang berhati emas.

Apa visi dan misi dari ESQ?

ESQ memiliki misi membangun moral bangsa dengan konsep 165. Konsep 165 adalah sinergi dari nasionalisme dengan spiritualisme, antara dasar negara Pancasila yang lahir pada 1-6-45 dan semangat cinta tanah air dengan spiritualitas dan moralitas, yaitu 1 hati, 6 prinsip, dan 5 langkah.

Misi kami adalah kebangkitan moral bangsa dan pembentukan karakter bangsa dengan tujuh nilai dasar. Ketujuh nilai dasar itu adalah: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil, dan peduli. Untuk mewujudkan misi di atas, ESQ membentuk wadah yang independen dan profesional. Visi ESQ adalah

terwujudnya Indonesia Emas. Yaitu, kondisi ketika ketujuh nilai dasar telah menjadi budaya di seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Selain ESQ, kita mengenal IQ, apa bedanya?

Selama ini kalau kita lihat jenjang pendidikan mulai dari SD, SMP, SMA bahkan sampai kuliah, yang dinilai itu hanya indeks prestasi, angka raport maupun ranking. Artinya, otak kiri saja atau kecerdasan intelektual yang digunakan oleh mereka. Padahal, menurut riset membuktikan bahwa orang berhasil itu memiliki IQ yang hanya berperan sekitar 10-20 persen saja, dimana ada 80 persen lagi yang belum dibangun atau disentuh. Sehingga yang lahir adalah orang yang berintelektual cerdas tetapi tidak punya kecerdasan emosi dan spiritual. Jadi dia tidak mampu memahami perasaan diri, orang lain maupun mendengar nuraninya sendiri. Akibatnya yang terjadi adalah manusia yang dikatakan split personality, yaitu otaknya cerdas tapi nuraninya kosong.

Nah, disinilah ESQ berkeinginan mengisi yang 80 persen kecerdasan itu, yaitu kecerdasan emosi, yang merupakan kemampuan untuk memahami tentang pergaulan lingkungan, dan kecerdasan spiritual, untuk mendengar nuraninya sendiri. Ketika itu digabungkan, maka lahirlah manusia yang memiliki keseimbangan antara otak, akal dan hatinya, secara otomatis akan melahirkan karakter. Bukan hanya karakter basa-basi atau sekedar tata karma, namun memiliki nilai yang dipegang teguh di dalam hatinya.

Bagaimana cerminan orang berhati emas yang Anda ingin wujudkan di 2020 nanti?

Seperti yang saya sebutkan sebelumnya, jadi berhati emas ini kami definisikan menjadi 7 hal, yaitu pertama, Indonesia yang jujur, jujur itu tidak korupsi dan berbohong. Kedua, Indonesia yang tanggung jawab, jadi pekerjaan apapun dia amanah dan mengerjakan tugasnya dengan jujur tapi amanah. Ketiga, visioner yaitu tidak berfikir hanya untuk hari ini saja tetapi berfikir akibat kedepannya. Keempat, Indonesia yang disiplin, bukan hanya sekedar absensi tetapi disiplin dengan visinya, cita-citanya, kejujurannya serta tanggung jawabnya.

Lalu kelima, kerjasama yang berarti dia senantiasa bekerja bersama-sama dan gotong royong atau bersatu. Keenam, manusia yang adil, dimana kebersamaan

itu dipersatukan dan dijaga dengan keadilan agar tetap terjaga nilai-nilai keadilan. Dan terakhir, ketujuh adalah peduli, dimana kelompok yang kuat membangun yang lemah, kaya membantu yang miskin dan yang kuat membantu yang tidak mampu.

Inilah yang kami sebut juga 7 budi utama yang coba kami angkat kepermukaan karena dianggap penting dan utama. Mengapa? Karena selama ini orang menganggap utama kalau dia punya harta banyak, jabatan tinggi maupun kekuasaan hebat. Kami ingin membalik hal itu, minimal paradigma yang disebut utama itu jika bermoral tujuh tadi.

Siapa saja kalangan yang harus mengikuti ESQ ini?

Saya ambil dari semua lapisan, tapi yang pertama kami incar adalah lapisan pemimpin. Karena, kalau pemimpinnya berubah, maka dia akan merubah, mempengaruhi dan mengajar kebawah sehingga akan menjadi panutan. Oleh sebab itu target pertama saya kejar adalah pemimpin atau orang-orang yang punya pengaruh di Indonesia.

Lapis kedua saya ambil calon pemimpin yaitu mahasiswa. Sehingga apabila di lapis pertama gagal di tahun 2020 maka harapan saya di tahun 2030 generasi baru tercipta. Contohnya, kami masuk ke Akademi Kepolisian (Akp), mendidik calon Jaksa dan calon hakim dengan harapan ketika mereka menjadi penguasa sudah punya mindset yang lebih baik. Generasi berikutnya saya masuk ke teen and kid, dimulai dari anak-anak kelas 3 SD sampai SMA itu kami latih dengan tujuan kalau dilapisan kedua gagal juga, maka di tahun 2040 masih punya harapan.

Terakhir, saya masuk ke level ibu-ibu, yaitu keluarga, ibu hamil atau yang punya anak kecil kami didik bagaimana agar memiliki ilmu ESQ untuk membangun anak-anak mereka sendiri. Kemampuan ini kami sebut dengan spiritual parentic.

Tokoh penting mana saja kah yang telah mengikuti ESQ ini?

Banyak tokoh penting yang sudah menjadi alumni ESQ, antara lain yang baru kemarin hadir adalah Pangkostrad Letjen TNI **A.Y. Nasution**. Beliau ini telah

menjadi penceramah juga kepada anak buahnya, mendidik terus dan menerapkannya. Sehingga merubah kultur dan budaya yang lebih baik.

Selain itu juga ada Kapolri **Timur Pradopoda** dan Wakapolri **Nanan Soekarno**, yang integritasnya bisa di acungkan jempol. Selain itu masih banyak lagi tokoh-tokoh penting yang kami training. Saat ini saja ada sekitar 50 calon perwira tinggi yang sedang melanjutkan pendidikan Sekolah Staf Perwira Tinggi (Sespati) mengikuti training ESQ selama tiga hari. Mereka masuk kesini karena leadership dari pemimpinnya yang dulu pernah mengikuti training ESQ.

Apakah mahal untuk mengikuti training ESQ?

Alumni ESQ itu jumlahnya hampir 1,2 juta orang dengan sekitar 400 ribu telah mengikuti training secara gratis, diantaranya 150 ribu guru, ustadz, dhuafa dan fakir miskin. Tapi sebagian lagi harus bayar, karena kami harus menghidupi sejumlah karyawan yang berjumlah 450 orang. Dengan cara seperti ini, maka ESQ bisa berjalan hingga 11 tahun ini.

Kabarnya Emotional & Spiritual Quotient Leadership Center (ESQ LC) mengajarkan ukhuwah dengan menggunakan metode yang sangat baru dengan memanfaatkan teknologi. Seperti apa kongkritnya?

Dalam memberikan training kami didukung oleh multimedia modern yang dapat dirasakan langsung oleh peserta, baik itu dari visual maupun audionya. Contohnya, saat kami menceritakan tentang penciptaan alam semesta yang terkandung dalam surat Al-Anbiya ayat 30, agar dipahami oleh peserta kami tidak hanya cerita tetapi kami bikin dengan sound system 25.000 watt, layar 4x6 meter dengan ruangan yang tinggi langit-langitnya 12 meter.

Visual dan audio kami padukan hingga tercipta suasana yang seolah-olah kita benar-benar ada pada saat itu diciptakan, seperti tampilan video bagaimana bumi itu dibuat yang didukung dentuman suara sound. Sehingga ketika ayat itu dimunculkan, peserta tidak hanya mengetahui tetapi juga dapat merasakan kedasyatannya.

Sejauh mana ESQ memanfaatkan teknologi, mengingat saat ini semua halsepertinya dapat diselesaikan dengan mudah dengan bantuan teknologi?

Seperti saya sebutkan diatas, sebetulnya bukan hanya berbicara alam semesta saja tetapi juga dari sisi phycometric yang berkaitan dengan psikologi seseorang, kami pakai teknologi. Berupa alat ukur yang secara psikologi ini bekerjasama dengan sebuah lembaga dari Amerika, yaitu Barrett Value Centre. Jadi semua perilaku seseorang maupun sebuah lembaga bisa diukur dengan teknologi secara matematis. Artinya, saat berbicara tentang sebuah ayat kami pelajari sampai dalam, sedangkan tentang akhlak atau leadership bisa kita ukur berapa nilainya. Sehingga kami bisa memahami tentang kebenaran sebuah ayat secara ilmiah.

Dengan cara ini kami bisa bersaing dengan lembaga asing dan dikenal sampai keluar negeri. Jadi ketika kita berbicara tentang ilmu leadership dan manajemen mempergunakan Al-Quran, tapi saya gunakan dengan hitung-hitungan ilmiah yang tidak bisa ditolak dan tak terbantah. Kami bisa mengukur sebuah akhlak negara, bangsa dan orang dengan metode yang ilmiah. Dan kita satu-satunya yang mendapat sertifikasi di Indonesia.

Lalu, bagaimana pendapat Anda mengenai perkembangan teknologi informasi (TI) di Indonesia saat ini ?

Saya melihat saat ini perkembangan TI tidak dibarengi dengan pembangunan mental spiritual. Bisa dilihat, dulu yang paling banyak mendownload pornografi itu China, lalu Turki, baru Indonesia. Tetapi sekarang sudah terbalik, justru Indonesia yang paling banyak. Kalau hal ini terus dibiarkan, kita bisa kehilangan jati diri bangsa, kehilangan nurani dan agamanya. Oleh sebab itu ESQ terus fight memberikan training dan memiliki program khusus yang targetnya adalah mendidik secara gratis bagi satu juta guru secara nasional.

Apakah ESQ memiliki website?

Ya, dengan alamat www.esqway165.com. Kalau orang mau tahu tentang kami bisa masuk kesini. Tetapi, kalau training melalui website atau buku yang sudah saya luncurkan, sifatnya hanya pengetahuan karena tidak bisa

merasakan. Sama saja kalau kita membaca tentang durian di suatu website, maka hanya tahu unsur kimia dari durian saja, tetapi rasanya kita tidak tahu. Untuk masuk dimensi rasa itulah perlunya training ESQ dimana tatap muka dilakukan.

Bagaimana posisi ESQ di dunia ilmu pengetahuan berkaitan rencana mendirikan kampus ESQ?

ESQ memang merupakan posisi baru yang nama mata pelajarannya adalah character building. Tetapi dengan adanya pengakuan secara akademis melalui penganugerahan gelar Doctor Honoris Causa oleh Universitas Negeri Yogyakarta kepada ESQ, maka ESQ diakui sebagai bagian dari kegiatan ilmiah akademis yang kemudian kita juga menjadikan karakter itu adalah bagian dari mata kuliah baru.

Apakah sudah ada penelitian lebih lanjut yang membuktikan bahwa ESQ layak menjadi materi kurikulum formal?

Sebenarnya itu sudah ada, ilmu-ilmu seperti ini sudah menjadi mata kuliah yang namanya ilmu leadership atau kepemimpinan. ESQ ini masuknya dibagian leadership-nya, bagian dari pembentukan kepemimpinan akan tetapi kepemimpinan itu hanya berhasil kalau dia punya karakter.

Kalau pemimpin tanpa karakter ini berbahaya, sehingga ESQ masuk ke pembentukan pemimpin dan karakter manusia. Research juga sudah dilakukan oleh seorang tokoh psikolog kontemporer, Daniel Goleman, bahwa orang-orang sukses di seluruh dunia yang namanya intelektual itu hanya berperan 10-20 persen saja dan dunia pendidikan pun sudah mengakui karakter itu kunci dari keberhasilan.

Mudah-mudahan, ESQ Business School ini bisa menghasilkan sarjana dan ahli wiraswasta yang berkarakter dan yang bernurani, tapi juga bertakwa. Untuk mencapai itu, saat ini kami bekerjasama dengan salah satu perguruan tinggi terbaik di Indonesia, yaitu ITB.

Bagaimana strategi universitas untuk menarik minat calon mahasiswa untuk masuk ke ESQ Business School ini? Diposisikan seperti apa ESQ Business School yang Anda kelola?

Ada dua, yang pertama jumlah alumni ESQ sendiri sudah mencapai 1,2 juta. Sebelum ada ESQ Business School ini, kami mendidik 10 ribu orang setiap bulannya. Kami melakukan training di berbagai belahan Indonesia, baik dari industri, daerah, hingga bisa melibatkan 100 event training. Dari situlah sebanyak 50%-nya adalah remaja, anak-anak SMA, plus orang tua yang punya anak-anak di SMA. Mereka juga sudah lama menunggu supaya ESQ membuat kampus yang bisa mendidik karakter orang. Sehingga strategi pertamanya, kami masuk ke komunitas kami sendiri yang berjumlah 1,2 juta ini.

Kedua, dari kekhawatiran orang tua. Mereka khawatir, kalau kuliah di universitas A bagus, tapi bagaimana dengan moralnya? Bagaimana dengan karakternya? Melihat mahasiswa tawuran, narkoba, dan masalah-masalah sosial lainnya, ini semua kan bermula dari karakter. Kekhawatiran ini kami jawab dengan pembangunan karakter yang berbasis spiritual yang komprehensif selama masa perkuliahan di ESQ Business School. Sehingga diharapkan nanti orang tua juga bisa melihat melihat, wah anak-anaknya bukan hanya lulus sebagai seorang sarjana, tapi juga punya karakter yang didasari oleh spiritualitas yang baik dan berbasis agama.

Apa kompetensi spesifik ESQ Business School ini? Bagaimana positioning-nya?

ESQ Business School adalah Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Komputer. Jurusannya ada dua, yaitu, Manajemen Bisnis dan Sistem Informatika. Tapi dari segi operasinya, yang kami bangun adalah ESQ Business School, di mana alasan pendiriannya adalah sebagai berikut :

Jumlah wiraswastawan di Indonesia itu hanya 0,4%, sementara di Singapura kalau tidak salah 5% lebih, belum lagi di Amerika. Kemudian sarjana yang menganggur juga jumlahnya sudah jutaan. Ini semua adalah permasalahan moral/ mental/ karakter, yang sesungguhnya andaikata seorang sarjana tidak diterima kerja, maka dia akan mampu membuka lapangan pekerjaan. Kenapa

akhirnya dia tidak mampu berbisnis atau membuka lapangan pekerjaan? Karena mentalnya memang tidak siap. Jiwanya tidak cukup kuat untuk hal itu. Sehingga ESQ Business School ini akan melahirkan seorang lulusan yang apabila dia diterima kerja, maka dia mampu melakukan intrapreneur. Intrapreneur itu adalah orang yang mampu menimbulkan jiwa kewirausahaan dalam sebuah korporasi apabila dia seorang profesional. Tetapi ketika dia diterjunkan ke dunia bisnis, dia mampu untuk melakukan berbagai bidang usaha yang bukan hanya dengan skill knowledge-nya, tapi juga dengan karakternya, enterpreneur-nya, dan inovasinya. Sehingga diharapkan nantinya mereka akan menjadi solusi untuk Indonesia.

Kedua, ya saat ini kami melihat sudah banyak sekali kampus berdiri. Dan pembangunan karakter itu sudah lama digaungkan. Akan tetapi kenyataannya yang saya lihat adalah pembangunan karakter di kampus-kampus masih belum sempurna, belum cukup memadai. Yang ada hanya tempelan-tempelan. Nah, kalau kami dari dasarnya memang sudah memfokuskan diri pada pembangunan karakter. Mengapa? Karena memang selama 13 tahun ESQ berdiri, pekerjaannya adalah membangun karakter dan leadership. Kemudian saya jumpa dengan Prof. Naya atau Prof. Ir. Surna Tjahja Djajadiningrat, M.Sc. Ph.D. Beliau adalah salah seorang pendiri SBM ITB atau Sekolah Bisnis Manajemen ITB. Sehingga harapan kami, otak ITB hatinya hati ESQ. Itu dikombinasikan dan lahirlah ESQ Business School. Sehingga sesungguhnya ini adalah sebuah pemikiran dari dua orang, yang satu akademisi (profesor), yang satu seorang enterpreneur spiritual, sehingga ketika dikombinasikan, ramuan mata kuliahnya mampu menggabungkan tiga kecerdasan yang selama ini terpisah-pisah, yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual.

Selama ini yang terjadi adalah banyak sekali pemuda-pemuda yang dikirim ke Barat. Begitu pulang dari luar negeri, spiritualnya hilang. Karakternya berubah. Atau sebaliknya, kirim ke lembaga-lembaga pendidikan agama, katakanlah pesantren, tapi ketika pulang, dia tidak bisa berwiraswasta dan kalah bersaing di dunia bisnis. Dua kutub ini selamanya terpisah. Seolah harus kita yang memilih. Okey, kalau ingin menjadi profesional, silakan berbisnis, tapi karakter spiritualnya lemah. Atau silakan pilih membangun karakter/agama, tapi profesionalisme/ bisnisnya lemah. Kami harus mengombinasikan dua ini,

sehingga nantinya kompetensi lulusan dari ESQ Business School ini bukan hanya ahli di di bidang profesionalisme/ bisnis, tapi juga ahli dan paham di bidang pembangunan karakter. Ilmu leadership dan membangun budaya sebuah perusahaan inilah yang menjadi kompetensi berbeda, yang merupakan kombinasi dari intelektualitas, emosional, dan spiritual.

Bagaimana cara mengomunikasikannya ke masyarakat?

Pertama, ESQ kan sudah 12 tahun. Begitu mendengar kata ESQ, masyarakat tahu bahwa ini adalah cerita pembangunan karakter yang berbasis spiritual. Kemudian ketika ditambah business school, maka ESQ Business School sendiri sudah menjadi pesan bagi masyarakat bahwa akan ada sebuah sekolah bisnis seperti halnya sekolah-sekolah bisnis lainnya, tetapi yang dilandasi oleh nilai-nilai ESQ. Sehingga kata ESQ Business School sendiri sudah memiliki diferensiasi atau berbeda dengan kampus-kampus lainnya.

Bagaimana cara promosinya?

Kami ikut pameran-pameran pendidikan, kemudian memberikan pelatihan ke SMA-SMA. Setiap training kami juga mengenalkan ESQ Business School. Kami memberikan pelatihan gratis kepada guru-guru yang jumlahnya sudah 300 ribu guru. Dan mereka juga kami kenalkan tentang ESQ Business School. Mereka kan juga berharap, bahwa mereka bisa mendidik para muridnya dengan ESQ, nah inilah yang mereka nanti-nantikan sebenarnya dan sudah lama ditunggu oleh para alumni ESQ selama ini.

Apakah ada program khusus yang membuat para lulusan mereka termasuk talenta yang dicari dalam dunia kerja?

Kami menekankan sekali di pendidikan karakter. Dan itu bukan basa-basi. Bukan tempelan. Kami benar-benar komprehensif dari semester awal. Bukan hanya program karakter setiap semester, tapi dalam hariannya, karakter mahasiswa tetap kami bentuk. Kemudian yang kedua, karakter itu muncul di setiap mata kuliah. Ketiga, spiritualitas mereka juga dibentuk. Karena kami tidak ingin mereka berkarakter, mampu berbisnis, tapi lupa dengan Tuhannya. Jadi tetap kami bentuk nilai-nilai nuraninya, sehingga nanti kalau mereka lulus, mereka akan

pandai berhitung dengan otak intelektual bisnisnya, bisa memimpin orang dengan kecerdasan emosinya, tapi punya hati nurani yang membuat hati tetap terbimbing. Inilah output dari ESQ Business School.

Wawancara 11 Oktober 2013, Pukul 15.30 -16.15

Bapak Puguh (Sekjen FKA ESQ 165)

- Ketua Umum FKA ESQ 165 adalah Ary Ginanjar (Figur sentral)
- FKA 165 didirikan tahun 2005
- Tujuan utamanya: menjalin silaturahmi, mempromosikan, dan mengawal Indonesia Emas 2020
- Struktur FKA ESQ 165 terdiri dari: Pusat, Korwil, Korda dan Korcam
- Saat ini yang aktif 29 Korwil Dalam Negeri, dan 5 Korwil Luar Negeri (Kanada, Inggris, AS, Singapura, dan Malaysia)
- Korwil-korwil diberikan kewenangan untuk berinovasi mengadakan berbagai kegiatan.
- Jumlah anggota FKA ESQ 165 mencapai 1.277.792 orang
- FKA yang Aktif: Korwil Jakarta, Banten, Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Sumatera Selatan
- Media promosi FKA: Twitter, FB, Line, Link, Republika, dan ESQ News
- Satu kepengurusan di setiap wilayah, standar minimalnya terdiri dari 14 orang
- Target di tahun 2020 ranting-ranting di berbagai pelosok daerah.

TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

1. **Nama** : Jendry
Jabatan : Ketua FKA DKI
Pekerjaan : Wiraswasta
Tanggal : 6 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Kapan pertama kalinya Anda mengikuti pelatihan ESQ?	Bulan januari awal tahun 2007
2.	Apakah Anda sudah mengikuti seluruh training?	Iya, sampai total action
3.	Menurut Anda, bagaimana gaya kepemimpinan Pak Ary Ginanjar?	Seperti yang Ibu lihat, beliau adalah sosok pemimpin yang karismatik, terutama kepemimpinannya itu menurut saya sangat mengalir, tidak dibuat-buat. Itu tidak lain karena metode ESQ 165 yang beliau laksanakan dan beliau sebagai penggagas ESQ tetapi tidak hanya menyampaikan tetapi juga member contoh. Nah itu leadership Pak Ary di mata saya. Beliau menjalankan apa yang diucapkannya, gitu
4.	Sejak kapan Anda menjabat sebagai ketua FKA DKI?	Kalo ga salah mulai 2008
5.	Berapa lama periode kepengurusannya?	Kalo ga salah periodenya setahun sekali apa 2 tahun sekali, saya jadi lupa
6.	Dari manakah Anda mengetahui informasi mengenai training ESQ 165?	Saya diajak oleh ibu saya. Pertama kali yang ikut bunda sama ayah saya, trus beliau panggil saya, waktu itu makan malem trus menjelaskan kamu harus ikut pelatihan ini, dan udah dibayarin looh. Trus saya kira waktu itu pelatihannya sebentar, saya ga pernah denger tentang ESQ, trus saya Tanya berapa jam pelatihannya, dia bilang 4 hari, saya kaget.
7.	Perubahan apa yang Bapak rasakan setelah mengikuti training tersebut? Perubahan yang ada di dalam diri Bapak?	Banyak yaa, kalo perubahan yang simpelnya aja dulu tuh saya orangnya temperamental, trus maunya tuh menuntut orang yang jujur ke kita, kita ga perlu jujur ke orang, nah ituu dua hal yang simple itu Alhamdulillah bisa berubah. Tempramentalnya menjadi sabar, trus yaa bukan hanya orang yang jujur ke kita, kita juga harus jujur kepada orang, itu salah satu yang simpel

		merubah. Juga lebih menyayangi keluarga. Dulu kan sok sibuk yah, seolah olah tuh mencari dunia aja, akhirat engga. Jadi mainset kita dirubah
8.	Apakah Bapak meminta pegawai Bapak untuk mengikuti training juga?	Iya, betul. Mulai dari orang-orang kepercayaan saya, sampe ke bawah itu semuanya Alhamdulillah bisa ikut training. Dan itu dibiayai oleh kantor
9.	Menurut Bapak, sosialisasi apa saja yang dilakukan oleh ESQ dan FKA ini? Misalnya lewat sosial media, dan lain sebagainya.	Salah satu aktifnya yah di rutan, di rumah-rumah penjara itu ada bagian sosial kita yang rutin kesana untuk memberikan siraman rohani, lalu ustad-ustad kita juga. Trus kalo terjadi misalnya banjir di DKI itu cepat sekali bagian sosial kita untuk gotong royong untuk membantu. Ini di bawah lembaga kemanusiaan bersama Bunda Lea
10.	Apakah anggota keluarga Anda juga diikutsertakan dalam training ini?	Anak saya 3 orang, itu Alhamdulillah sudah ikut semua. Trus terutama oleh ibu saya, itu semua anaknya 6 oirang diwajibkan ikut training, sampai semua cucunya ikut juga sampai yang terkecil ada 15 atau 16 orang cucu, trus besannya juga ikut, menantu, semua
11.	Manfaat apa saja yang Bapak rasakan setelah mengikuti ESQ ini? Baik secara sosial, spiritual, ekonomi, dan lain-lain.	Secara sosial, kita lebih menghargai sesama yah, tau bahwa sesama iu sama-sama makhluk Tuhan, nah trus kita dianjurkan memang untuk bersilatullah. Nah dulu sebelum training itu kita juga pernah denger bahwa silatullah itu memang perlu, cuman kita tidak tahu maknanya, nah sekarang kita lebih kita memaknai apa arti silatullah, itu yang sosial. Trus dalam hal bisnis, kita dulu tuh ego yah, misalnya kayak saya kan di pertambangan, itu saking egonya saking sombongnya, kita bilang kepada si buyer, kamu mau beli berapa banyak nih barang saya, dia bilang saya cuma bisa beli pak 3-5 truk aja, trus dengan egonya kita, dengan sombongnya kita, kita bisa bilang wah kalo beli sedikit itu ya ga usah kesini, silahkan ke tempat lain. tapi setelah ikut training ESQ, dia mau beli berapapun kita layani, jadi kita inshaAllah lebih hati kita jadi lebur gitu. Itu dalam hal berbisnis pun kita jadi berubah. Dari yang paling mendasar kan yaa ESQ mengajarkan tentang iman Islam ihsan. Kalo iman Islam kita udah sama-sama tau. Ihsan kan segala sesuatunya seperti dilihat dan melihat Allah, nah itu yang menjadikan kita menjadi aware sekali bagaimana usia yang selalu hati-hati. Jadi banyak sekali manfaatnya, kalo diurai mungkin berhari-hari kita ga abis-abis
12.	Apakah Anda sering melakukan <i>recharge</i> ? Berapa kali periode Anda melakukan hal tersebut?	Iya, sebulan sekali. Trus kalo ada waktu senggang Pak Ary lagi ke daerah atau ke luar negeri saya ikut mendampingi untuk ikut recharge juga, kadang-kadang sama isteri. Pas ada waktunya sama anak-anak juga

13.	Sebagai ketua FKA, apakah FKA DKI melakukan kerja sama dengan berbagai instansi?	Ooh itu sih di handle oleh FKA pusat. kalo kita FKA korwil itu cuman paguyuban alumnninya aja, forum komunikasinya aja.
14.	Apa saja kegiatan yang dilakukan oleh FKA Korwil DKI? Berapa jumlah pesertanya?	Kegiatannya seperti pengajian, yang rutin pengajian bulanan, hari ke-tiga training ESQ ada pengajian. Pesertanya kadang-kadang banyak, kadang-kadang sedikit, tergantung juga pembicaranya, ustad, atau narasumbernya. Kegiatan pedulinya kalo misalnya ada yang sakit, kita saling besuk, ada yang meninggal kita jenguk gitu yah, trus kalo ada korban banjir ya kita gotong royong untuk mengumpulkan bantuan, paling itu yah kalo untuk salah satu kegiatannya. Ada program kerjanya juga, masing-masing bidangnya kan ada, kita mengikuti FKA Pusat, ada bagian sosialnya, ada bagian olahraganya, bagian seni, seperti itu, jadi tinggal meneruskan FKA Pusat aja, strukturnya sama
15.	Menurut Anda, media apa yang paling efektif untuk menjadi sumber informasi dan sosialisasi kegiatan-kegiatan FKA?	Kalo yang efektif saya rasa dari mulut ke mulut yah, karna selama ini pun ESQ ga terlalu juga membuat seperti marketing TV menjadi ajang untuk marketingnya, lebih kepada orang ke orang
16.	Bagaimana hubungan Korwil dengan Korda?	Korda ada Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Selatan , Jakarta Barat, Jakarta Timur, Depok itu bagian dari FKA DKI. Pengurusnya FKA DKI ada sekitar 20 orang yang aktif, Alhamdulillah, terutama kalo lagi ada kegiatan-kegiatan, gathering juga
17.	Menurut Anda, apakah mungkin visi dan misi dari ESQ 165 ingin mencapai Indonesia emas pada tahun 2020 dapat terwujud?	inshaAllah tercapai, karna gerakannya sudah dimulai

2. Nama : (Kinebalu, Malaysia)

Tanggal : 6 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Kapankah pertama kalinya Anda mengikuti ESQ?	
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

3. **Nama** : Ibu Ida S. Hidayanti
Jabatan : Ketua ESQ Media Center
Tanggal : 9 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bolehkan saya minta Anda menjelaskan sekilas tentang biodata diri Anda?	Nama saya Ida S. Hidayanti, bekerja di ESQ sudah 10 tahun dari 2014. Sebelumnya saya di Bandung, PNS dosen, bergabung di majalah. Tanggal lahir di Garut, 24 Januari tahun 70. Saya Ibu dari 3 anak. Sekarang saya sebagai staf ahli, kemudian pengurus kontributor di majalah. Saya sempat menjadi pemimpin redaksi ESQ media, tapi sejak 2 bulan lalu sudah dipegang oleh yang lain
2	Apa saja media yang digunakan oleh ESQ? Dan sejak kapan Media Center ESQ berdiri?	Pertama kali terbit tahun 2004, pertama namanya majalah negula kemudian berganti menjadi ESQ Magazineitu tahun 2010 kalo tidak salah. Kemudian karna waktu harga cetak sangat tinggi, kita hanya online, kemudian baru tahun 2013 akhir, terbit lagi cetak ESQ Media, kemudian sekarang 2014 ini ganti menjadi ESQ Life. Namanya tetep kalau divisinya atau wadahnya tetep ESQ Media itu mewadahi ada yang ESQ life majalah cetak, kemudian ada yang online. Jadi ada yang update harian, ada yang bulanan lewat majalah
3	Apa saja isi dari ESQ News?	Itu biasanya kurang lebih kepada berita-berita yang sifatnya update apapun dari daerah, atau hal-hal yang berkaitan dengan aktual yah, kadang-kadang tidak semua kita reporter yang menulis, kadang-kadang mengambil dari situs lain tapi relevan, sekiranya relevan dengan visi misi ESQ
4	Apa saja media yang dimiliki oleh ESQ 165?	Kalo update terus, ada facebook, twitter, line, whatsapp, ada bbm grup juga. Kalo saya bukan ke sosial media, tapi lebih ke cetak, nah ituyang sebenarnya progresif, yang sekarang termasuk website, mempromosikan training itu di situ, itu lebih dinamis sekali. Kalo dulu kan ESQ itu kalo dari hasil survey itu kan mulut ke mulut alumni, nah sekarang berkembang menjadidi sosial media ini
5.	Isu atau tema apa saja yang dikawal setiap tahunnya?	Kadang-kadang kan memang Pak Ary kan dari komnetar-komentar, pertanyaan-pertanyaan di facebook segala macam itu memantau. Pak Ary juga kadang-kadang isi konten juga yaa kalo sedang perjalanan ke luar negeri ada inspirasi kadang beliau ini sendiri. Suka ada yang bertanya, merespon juga. Seperti contohnya sekarang masa kepemimpinan kan sedang muncul juga di media-media. Kan Pak Ary itu salah satunya menulis rutin di Sindo, kalo bisa saya membantu "Pak, ini

		<p>idenya apa?" itu biasanya mengangkat isu-isu yang aktual berkaitan dengan kepemimpinan, Pak Ary kemaren judulnya "influence apa influenza? Jadi, pemimpin itu kan mempengaruhi dan menularkan, sehingga mempengaruhi seperti apa, menularkan seperti apa, positif apa negatif, membuat supaya orang dalam situasi seperti ini mengambil hal yang positif, ada pegangan, seperti itu. kemudian yang sebelumnya kalo ga salah 2 edisi ini tentang kepemimpinan. Yang menentukan temanya dari Pak Ary, kita kan diskusi, kadang "ada usulan apa? Pak, gimana kalo soal ini?" itu kadang-kadang berkaitan juga dengan apa yang sedang mau dilontarkan ke publik. Misalnya kemaren kan ada Depag, Pak Ary menawarkan solusi bagaimana pengukuran budaya, ketika menteri barunya mengatakan "oh yaa kami perlu identifikasi dulu, kan banyak harapan terhadap Depag yang baru ini, bagaimana dengan kasus kejadian sebelumnya" itu Pak Ary menawarkan solusi melalui artikel itu, bahwa seperti halnya sakit, seperti obat, itu kan musti ada diagnosa perikasa lab dulu, masalahnya dimana baru yang diobatinya sesuai dengan permasalahannya. Jadi tergantung dari isu yang berkembang di masyarakat, atau sesuatu yang dianggap penting walaupun tidak sedang hangat tapi ini harus disampaikan kepada masyarakat. pada intinya kita memberikan problem solving aja kepada mereka. Tiap tahun ada beberapa tema, dan kita juga ada kerja sama hampir 2 tahun dengan Bisnis Indonesia, nah kalo dengan bisnis tentu temanya berkait dengan bisnis, corporate culture, manajemen leadership acting. Kemudian pernah dengan Media Indonesia, jadi hampir 1 tahun lebih itu lebih ke masalah-masalah sosial, masalah mudik, kadang tema bola juga diangkat, itu rata-rata seminggu sekali.</p>
6.		<p>Kalo menurut saya, kenapa ESQ akhirnya menjadi eee mungkin kita terlalu terlena ya selama ini dengan kekuatan mouth to mouth, yang alumni mereferensikan keluarganya, itu kan marketingnya itu tanpa kita awal-awal berdiri masif sekali, ternyata alumni aktif yang menyebarkan, yang sudah pernah ikut mereferensikan lagi sampai seolah-olah tim marketing tuh ga merasa perlu visit dan lain sebagainya. Lalu ketika mulai tahun 2006 ya 2007 itu mulai menyusut, berkurang, nah kejadian puncaknya itu pada tahun 2010 itu ada info dari malaysia kemudian dimasukkan ke era muslim kemudian detik.com, pada saat itu Pak Ary sedang di Australi, dan itu bergulir sekali, hangat, sampai di masjid-masjid, dan itu menjamur sekali di media, dan saat itu kita belum engeh yaa seolah-olah, kita</p>

		sudah mulai penurunan tapi belum terlalu bermasalah, nah ketika itu barulan bermula seperti bola salju dan kita baru engeeh betapa pentingnya peran sosial media. Barulah di situ kita bentuk tim, walaupun masih seadanya tetapi sudah mulai bergerak. Lama-lama kesini dengan jumlah peserta yang tidak seperti dulu lagi. Dari situlah mulai oh betapa pentingnya membuat psoting-posting positif. sebetulnya mungkin untuk kondisi-kondisi saat ini belum terlalu seserius dilakukan seperti pihak lain yah, tapi yaa ini kita sudah mulai bergerak dan sudah mulai merasakan hasilnya, bahwa banyak referensi, pendaftaran training, termasuk inhouse training kadang-kadang masuk juga
7.	Seberapa sentral peran Media Center ESQ dalam mengarahkan perubahan ESQ ini?	Sebetulnya belum ada penelitian, tapi yaa itu, kita bisa mengukurnya dari jumlah-jumlah tadi dari yang komen, respon itu adalah sebuah pertanda langsung, tapi kalo dari sisi lain kita belum. Kalo dulu kan kalo marketing kan yang sangat pro aktif sangat kuat, kalo sekarang tetep ada telemarketing, tapi jangkauannya kan terbatas, kalo ini kan kita ga tau nyebarnya kemana, gitu. Kalo dulu satu-satunya hanya telemarketing, lewat telpon. Dari luar dia punya EO, dia punya reputasi yang cukup bagus untuk penjualan produk-produk macem-macem itu pernah dia kerjasama tapi terkadang tidak terbukti disitu akhirnya gagal padahal sudah, menggunakan investasi akhirnya tidak lanjut. Satu lagi kelebihanannya ketika misalnya pak ari posting sesuatu ada yang testimoni kan, saya juga merasakan dampaknya, nah itukan jadi orang lebih kuat, lebih percaya dengan komentar-komentar, nah itu sebetulnya memancing orang untuk berkomentar untuk menjadi agak kuat apa yang kita sampaikan. Bahkan pernah ada group facebook dimalaysia itu namanya pejuang 165 kalo ngak salah, jadi ada satu perusahaan setelah training mereka merasa signifikan mereka bikin group sendiri dan itu bagus sekali komenter-komentarnya.
8.	Berapa banyak buku-buku terbitan ESQ ?	Kalo yang dari Pak Ary ada 10. Kalo semua yang di publish sekitar ada 50an itu dari trainer, alumni, karyawan,
9.	Filosofi apa yang diusung oleh Media Center ESQ?	Mendukung Visi Misi ESQ, menyebarkan nilai-nilai 165, jadi kesana melalui berbagai media, ada media digital, media cetak, meyebarkan melalui nilai-nilainya.
10.	Apakah semua karyawan telah mengikuti pelatihan ESQ?	Iya wajib.

4. **Nama** : Kang Asep
Jabatan : Jarkom Eksternal
Tanggal : 9 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apa saja jenis jarkom dalam ESQ 165?	<p>Pada saat ini kita kebanyakan digital, mulai dari sosial media, website, dan juga email, dan juga selain itu untuk penyebarannya kita juga ada ESQ Life yang keluar-keluar, untuk menginformasikan tentang apa itu ESQ, tentang apa itu visi misi ESQ, apa yang dilakukan oleh ESQ, seperti itu. Koran-koran disebar, ada yang ke Jawa Pos, trus ke Republika, semua jaringannya, majalah-majalah juga. Nah kalo saya masuknya lewat facebook, twitter, website, jaringan sosial lah</p>
2	Jenis jarkom yang paling banyak diminati?	<p>Pada saat ini fanpage sama website. Kalo untuk komentar harus lihat facebooknya langsung di fan page-nya. Kalo saya paginya menjadi 3 biasanya tuh. Pagi-pagi doa, doa itu paling banyak masuk komentarnya sampai 600, tergantung waktu juga kita ngeshare. Kalo saya ngeshare jam 6 sampe jam 10 itu hanya 400. Tapi kalo jam 3 dini hari sampai dengan jam 10 pagi itu bisa sampai 600-800, hanya mengatakan aamiin-aamiin-aamiin. Kalo jam 10 sampai dengan jam 2 itu biasanya dari website kita publish di sana. Karna saya pegang website-nya Ary Ginanjar, itu tulisannya saya publish di sana, dan kita melihat komentarnya juga, batesnya sampai dengan jam 4 biasanya. Nah dari jam 4 itu biasanya saya promo, kalo ga promo yaa kata-kata motivasi, dan itu beda-beda hari biasanya. Jadi kalo promonya itu ga setiap hari, gitu. Ada pesan juga dari BBM itu dikirim oleh tim, diambil dari ceramah Pak Ary. Kalo BBM waktu-waktu tertentu, tapi kalo yang lain kita bisa schedule-in, apakah itu facebook, twitter, google plus. Google plus sama dengan facebook, hanya dia lebih multi dibandingkan dengan facebook. Multinya itu dia seperti biasa, tapi dia bisa ngirim video, kirim gambar yang bergerak, gitu. Trus dia bisa nge-link-an kepada website yang lain. Meskipun facebook juga seperti itu, tapi kalo google plus ini kalo orang-orang yang mengoptimasi suatu website itu dia lebih seneng mainnya di google plus, karna pada saat ini akan menyaingi facebook posisinya</p>

3.	Mengapa facebook lebih dominan dibanding dengan media sosial lainnya?	Mungkin facebook itu dari remaja sampe manula masih pake facebook. Banyak temen-temen dari Malaysia, Singapura, malah saya dapet dari Jerman itu dapet jadwalnya malah dari facebook, pingin daftar training ESQ itu dari facebook, dan kalimatnya pun saya tidak menjual disana. Kadang “Silahkan Bapak/Ibu, mohon doanya besok saya akan mengadakan, misalnya Alhamdulillah kemarin sudah terselesaikan training total action dengan 100 orang peserta. insyaAllah bulan depan saya akan mengadakan lagi training eksekutif angkatan 135. Untuk informasi silahkan menghubungi ini, dan untuk alumni silahkan datang dengan gratis” dan itu sangat bagus responnya dibandingkan dengan saya mengatakan harga itu negatifnya banyak
4.	Sejak kapan facebook ESQ dibuat?	Facebook itu dibangunnya sejak tahun 2010 apa 2009 yah, Kang Rendi itu 2010an lah, nah saya bergabung mengelolanya itu 2013. 2010 itu hanya sekedar informasi saja, kalo sekarang saya sudah ada scheduling itu. 1 hari 3 di facebook, 20 di twitter, 2 di google plus, di website 1 hari 1, dibandingkan dengan website, karna sosial media kan di fitur-fiturnya gadgetnya itu pasti gratis, kayak facebook. Nah kalo kita langganan bb kan dapet facebook dapet twitter, tapi kan belum tentu bisa akses ke website karna harus bayar lagi kan, nah itu yang gratisan, yang include sama langganannya seperti itu biasanya sih
5.	Bagaimana Media Sosial ESQ menghadapi isu-isu yang beredar bahwa “ESQ adalah aliran sesat”?	Salah satunya penyebaran informasi melalui semua jaringan yang kita punya dan bisa kita kelola itu adalah kita memberikan informasi yang sejelas-jelasnya bahwa apa yang disampaikan itu tidak benar, gitu. Nah pada saat ini, memang google, di website itu voa Islam itu masih tetep dia di halaman 1, tapi dari 1 halaman itu ka nada 10 nomor, dia nomor 1, tapi 9nya itu hak kita semuanya, dan kita memberikan informasi positif. Justru Alhamdulillah sekarang ini sudah mulai luntur lah di kalangan mereka sendiri, meskipun memang ada banyak juga masih masuk lah ke website saya sendiri pun mengatakan sesat dan lain-lainnya. Tapi kita berikan disana juga ada fotonya, sertifikat halal, sesuai syariah dengan MUI, kita foto dengan Din Samsudin. Sekarang kan kita mulai banyak juga, mereka mulai melihat bahwa apa yang diisukan dulu itu kok bertentangan dengan kenyataannya pada saat ini, dan memang itu tujuannya dari sosial media yang kita sebar, salah satunya adalah dakwah, yang keduanya juga kita memberikan informasi yang benar pa sih yang sebetulnya kita kerjakan, dan kita juga me-recall lagi, mengedukasi lagi para

		<p>alumni yang sudah bertebaran begitu banyaknya, sehingga mereka mendapatkan informasi lagi. Kemudian ketika saya sering menginformasikan itu ada juga alumni-alumni tahun 2008 “oh ga kerasa yah, sekarang udah angkatan ke 135”, “saya angkatan 72”. Alhamdulillah dengan seperti itu banyaj yang me-<i>recall</i> lagi</p>
6.	Apa tujuan didirikannya Media Center ESQ?	<p>Kalo kita punya konsep 41 awalnya, jadi konsep 41 itu pertamanya adalah motivasi, inspirasi, edukasi, promosi, baru kita promosi.dan juga selain marketing juga kita brending. Kan sekarang itu rata-rata 1 orang punya 2 nomor dan 1 gadget, nah kalo kita tidak masuk ke area itu maka informasi yang kita punya, ilmu yang kita punya itu penyebarannya akan terbatas kalo hanya sekedar training-training saja. Selama ini kan orang menganggap bahwa oh training ESQ mahal, nah bagaimana bagi orang-orang yang di luaran sana, yang belum mendapatkan training ESQ, ataupun orang-orang yang sudah alumni lama sekali tetapi jarang bisa masuk ke dalam training, nah makanya kita menggunakan salurannya saluran facebook, gitu. Karna kan kalo dia buka facebook, selain mungkin dia bisa berkomunikasi juga bisa mendapatkan informasi dari kita, atau motivasi dari kita, atau kisah inspirasi dari kita, ataupun edukasi dari kita, seperti itu, kalo yang selama ini yang kita kedepankan. Tapi kalo untuk masalah promosinya yang jelas kita sendiri pun harus terus mengadakan training, makanya kita kasih promosi, dan tidak selamanya kita melakukan promosi tiap hari, karna memang etika juga ga seperti itu. Promosi itu kalo di facebook seminggu cuman 2 kali, selasa dan jumat, dan itu pun ada jam-nya.</p>
7.	Apa tantangan untuk Media Center ESQ kedepannya?	<p>Tantangan tentu sangat besar karna kalo media elektronik itu dikendalikan oleh orang luar, artinya kita tidak bisa menentukan kita pingin jadi nomor pertama, tanpa menggunakan ilmu. Nah tantangannya adalah bagaimana kita meng-<i>upgrade</i> diri, teknik apa sih yang paling bagus pada saat ini sehingga kita muncul di halaman pertama, di tempat nomor 1 gitu kan, apakah itu di facebook, twitter, dan yang lainnya. Keduanya, kita semakin banyak mengisi konten saja, artikel-artikel yang positif, sehingga semakin banyak artikel, semakin banyak pembendaharaan yang positif</p>
8.	Seberapa sentral peran Media Center ESQ dalam mengarahkan perubahan ESQ ini?	<p>Sangat sentral. Dulu pake telemarketing. Dan kalo sekarang ini kan agak rentan lewat telpon disangkanya penipuan, gitu kan. Trus terkadang yang kita</p>

		<p>training itu kan bukan ibu rumah tangga yang setiap hari di rumah, mereka pada kerja, ketika kita tidak tahu jamnya dia istirahat kapan malah jadi mantul, "saya ga suka nih ditelponin terus sama 3 orang dengan penawaran yang sama" pernah Bu, kita ngalamin yang seperti itu. waktu itu kita terjunkan tim training yang 46 orang yang di Jakarta utnuk menjadi telemarketing, masing-masing punya telpon langsung, tapi karna datanya tetep itu, yang adanya tetep itu, kita kan ngambil data yang paling hangat ujung-ujungnya mereka menjadi resisten terhadap kita kalo ESQ itu diterimanya rata jadi sebenarnya lebih efektif dari mulut ke mulut yang menceritakannya mengebu-gebu jadi bikin penasaaran dan dia sendiripun tertua akhirnya menuakannya lagi itu yang paling bagus. Pada saat ini sih lebih banyak saya menggunakan foto di facebook itu dan menggunakan video itu sangat kuat yang saya liat . terbukti kemaren dari satu foto yang saya share kalo ngak salah minggu kemaren itu yang minta no kontaknya dipadang itu banyak, kapan dimakasar kapan dikalimantan itu banyak . tapi kita bisa melihat areanya itu paling banyak antara sumatera ,jawa kalimantan, makasar . papua sama yang lain itu kurang. Apakah mungkin daerah terhegemoni dengan agama kita kan ngak tau , kita kan agak kurang,</p>
9.	Edisi keberapa media center cetak ESQ?	<p>Dulu itu nebula sekitar 5 tahun , kalo sekarang ESQ life kurang lebih 8 edisi . tapi pada saat ini selain kita menjual kealumni, kita juga simpan di tempat – tempat keramaian kaya dibandara,ditempat tunggu bandara kita simpen 2 majalah, karena memang tujuannya adalah untuk marketing, bukan hanya untuk penjualan saja. Meskipun pada saat ini banyak juga alumni yang menjadi berlangganan juga merasa <i>terrecall</i> lagi, "oh dulu ada nebula",”malah di Jawa Timur bikin sendiri majalah.</p>
10.	Bagaimana kordinasi diantara Tim Media Center ESQ?	<p>Kebetulan kalo saya pada saat ini samping-sampingan duduknya, jadi kalo ada ide, kalo ada apa-apa kita saling share pada saat itu. Pak Ary juga sering memantau langsung memimpin rapat. Pak Ary juga dimonitor media karena beliau pegang gadget juga. Beliau juga selain memantau informasi keluar, informasi dalam juga beliau pantau. Kita kan ada group-group lain, ada line group, ada public marketing, pada saling share informasi jadwal, terkadang saya juga memberikan teknik-teknik</p>
11.	Filosofi apa yang diusung oleh Media Center ESQ?	<p>Berbagi aja, berbagi informasi, memotivasi, artinya training bisa dimana aja.</p>

		Dan kita menyampaikan ide, menyampaikan gagasan, menyampaikan sebuah solusi, yaa solusi-solusi itu kita sebarakan dimana saja selain di tempat training juga.
12.	Apakah semua karyawan telah mengikuti pelatihan ESQ?	Biasanya ngambil karyawan itu satu dari alumni, kita tanya juga, kalopun memang belum alumni, dan kualifikasinya sesuai apa yang kita inginkan sebelum dia bekerja kita trainingkan dulu. Bair dia tau apa yang kita kerjakan gitu. Sehingga mereka tau bahwa ini loh yang kita kerjakan sesungguhnya. Ada tujuan, ada Visi Misi, ada nilai, ada nilai pribadi yang harus di tumbuhkan yang tujuh budi utama itu, ada juga nilai-nilai perusahaan dan lain-lain.
13.	Bagaimana pandangan anda tentang kepemimpinan Pak Ary Ginanjar?	Kalo saya melihat Pak Ary visioner orangnya dan gigih untuk mewujudkan itu, Sehingga saya sendiri pun terpacu untuk melaksanakan mimpi-mimpinya, karena sebagian mimpinya itu adalah mimpi-mimpi saya juga. Dia bahkan bersifat tegas dalam menentukan skala prioritas bagus, inspiring juga, dia menyampaikan inspirasi kepada saya untuk tumbuh lebih besar lagi, menjadi no 1, menjadi lebih kuat, mejadi lebih tegar. Dia juga penyayang, yang saya rasakan lah, penyayang kepada keryawan-karyawan, seperti itu.
14.	Bagaimana pandangan anda tentang kepemimpinan Pak Ary Ginanjar?	Kalo saya yang paling berkesan saja yah, Pak Ary itu sangat responsip yaa, jadi kalo ada cepet sekali tanggap kalo ada apapun, termasuk dalam membalas, kalo ada hal yang penting, urgent tu dikejar, kalo kita terlambat menelpon misalnya semenit, dua menit, lima menit tidak reply itu Pak Ary itu langsung Tanya, ke staff lain untuk mengecek dimana keberadaannya. Tapi beliau pun kalo ada masalah, bahkan status kita apa saja kadang-kadang suka dikomentari padahal status pribadi. Bahkan kalo ada temen yang kebakaran secara pribadi langsung, pokoknya kalo ada masalah apapun itu sampe kebeliau, tidak menunggu waktu, tidak pake orang lain, itu beliau sendiri yang turun tangan.

TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

5. **Nama** : Luki
Usia : 42 Tahun
Tanggal : 10 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Sejak kapan Anda bergabung di ESQ?	Saya di ESQ bergabung dari tahun 2005. Sekarang saya diberikan amanah sebagai Chief Marketing Director
2.	Apa tugas Anda di ESQ?	Yang saya lakukan, tugas saya adalah menyebarkan nilai-nilai 165 ke semua rumah tangga, ke semua sekolah, SD, SMP, SMA, kuliah, ke semua perkantoran, ke semua BUMN, ke semua swasta, ke semua Kementerian, ke semua yayasan. Pokoknya seluruh masyarakat Indonesia
3.	Siapa saja yang bisa Anda rekomendasikan untuk membantu saya dalam penelitian ini?	Kalo swasta misalkan yang long tern tuh JNE. Itu kalo reunion banyak kan, 5 ribu lebih, dan itu long tern, jadi mereka sudah sampai ke angkatan SQ Kuadrat atau apa, trus EOnya kita, Pak Jauhari namanya. Kalo Bukit Asam dia direksi baru sekarang. Kalo BUMN Proparnas coba cari. Kalo di kementerian mungkin bisa ngobrol dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan, bisa dengan beberapa Dirjen atau Irjen. Kalo untuk Pemerintahan mungkin bisa ambil sampling di KKP, sebagian kantor udah di sini kan, salah satu dirjen di sini, Dirjen Budi Daya kalo ga salah. Untuk pejabat Excelent 1 atau 2nya mungkin nanti bisa ambil sampel di sana, nanti bisa direkomendasikan. Yang sudah sangat intens ke kita itu. kepolisian itu bisa, tapi dia ganti-ganti terus pejabatnya. Kita itu kan sekarang bisa di sespim Polri Bandung, skala pimpinan yang kepolisian, nanti mungkin bisa di sana. Kan sekarang training mereka punya pendidikan khusus di sespim untuk calon pimpinan, calon jenderal. Nanti mungkin bisa interview kepala sespimnya. Kalo mau BUMN tapi dia swasta itu Telkomsel. Nanti bisa interview dengan GM Budayanya. Nanti acara tanggal 17 ada seminar Pak Ary, Pak Darma akan kasih sharing

		<p>pada peserta, tentang bagaimana budaya. Paling itu aja fokus main di kedalaman. Kalo sampling, bisa ambil JNE langsung ke CEOnya, Proparnas langsung ngambil langsung ke CEOnya. Telkomsel mungkin karna yang sering kita komunikasi dengan GM Budayanya, Pak Darma namanya. Kalau Kemetrian bisa dengan Irjen Kementrian, Pak Andra namanya, Kementrian kelautan, kantornya di Gambir. Dia kan pejabat excelent 1 berarti kan, Irjen. Paling itu mewakili Kementrian. Pertamina dia rutin ke kita, tapi engagementnya ga terlalu full paket. Yang saya sebutkan itu yang benar-bener kita nuntun dia dari A sampai Znya, panjang. Kalo Perguruan Tinggi kita sampe sekarang Andalas, trus di UNAIR, UNY, UNES (Universitas Negeri Semarang), UNER, IPB yang long tern, Saya itu kasih sebagian aja, kalo sebagian itu sudah mencukupi udah gapapa. Sebenarnya klien kita itu banyak, tapi saya pilihin yang lebih mudah ditemui, yang programnya sudah jangka panjang. Kita dalam berhbungan dengan Telkomsel sudah masuk tahun ke empat, dan dia sendiri udah merasakan. Ini untuk keperluan disertasi S3 yah? Nanti apabila diperlukan, misalnya dari mereka minta ada surat boleh yah. Suratnya kirim ke luki.2020@yahoo.com. Kirim ke saya, nanti saya print-kan, saya minta Pak Ary tandatangan.</p>
--	--	--

6. **Nama** : Tyas (38 Tahun)
Jabatan : Karyawan ESQ Leadership Center
Tanggal : 10 Juli 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa jabatan Anda di ESQ?	Saat ini saya sebagai Brand Manager di DKI Jakarta untuk di ESQ Leadership Center. Jadi tugasnya saya membawahi kegiatan yang sifatnya inhouse training maupun public training yang berlangsung di DKI Jakarta.
2.	Kalau boleh saya tahu, bisa ceritakan sedikit tentang biodata Anda?	Nama saya Tyas, 38 Tahun. Bekerja di ESQ sejak tahun 2006. Kemudian pendidikan saya dari S2.
3.	Sebagai karyawan, apakah Anda sudah mengikuti seluruh training ESQ?	Saya mengikuti training ESQ pertaman kali tahun 2003. Pada saat itu saya masih bekerja di perusaahn lain. Training eksekutif angkatan 13 tahun 2003. Selesai mengikuti trainingnya, kemudian saya masih bekerja di perusahaan lain, kemudian saya melanjutkan sekolah, 2 tahun kemudian baru saya bergabung dengan ESQ. Dan setelah itu setiap ada kegiatan modul training baru yang diterapkan oleh Pak Ary, kami semua wajib mengikutinya terlebih dahulu, gitu, seperti itu. Dan selain itu juga kita selalu ada program refreshment untuk seluruh karyawan. Jadi dari HC mungkin setelah berapa lama dilihat bahwa sudah lama tidak mengikuti training, yaa otomatis tidak diikut sertakan sebagai peserta lagi. Namunn selain itu, karna saya bertanggung jawab untuk kegiatan training baik itu inhouse maupun public, jadi setiap ada event pasti saya selalu ada di event. Jadi recharge-nya setiap saat.
4.	Menurut Anda, bagaimana keepimpinan Pak Ary?	Yaa Pak Ary itu tidak hanya sebagai pemimpin bagi saya, karna setiap bapak juga berperan sebagai guru yang selalu mengajarkan kami, mendidik kami, membimbing kami, baik itu dalam hal perilaku maupun dalam hal bidang pekerjaan kami, gitu. Jadi kami menilai bapak itu bisa sebagai pimpinan pada saat kita berada di forum formal, bisa menjadi guru pada saat kita di forum, apa mengajarkan kami tentang apapun itu, baik secara intelektual maupun spiritual dan emosional. Dan bapak juga seperti orang tua bagi kami, gitu. Jadi cukup luas yah cakupannya Pak Ary kalo bagi saya, gitu.
5.	Apakah Anda merasakan ada perubahan dalam diri Anda	Pada saat pertama, terus terang yang menilai saya berubah itu adalah orang tua

	setelah mengikuti training?	saya. Bahkan lingkungan lain lah. Memang kalo saya lihat samapi 360 derajat. Saya merasakan bahwa itulah pertama kali saya mengenal Allah dan Rasulullah. Waktu itu trainingnya masih 4 hari, sehingga saya merasa seperti baru lahir lagi, reborn. Kalo secara perubahannya yang pasti tentang keyakinan, merasa yakin tentang Allah, merasa dilihat Allah, dan juga Rasulullah. Dan saya juga melihat bahwa saya ini bukan saya bekerja, tetapi di ESQ itu sepeti dididik, gitu. Sehingga setelah selesai saya melihat banyak perubahan pada diri saya. Dulu saya orang yang tidak terpikir untuk meningkatkan kemampuan, tapi disini bapak itu kalo bertemu selalu bilang "tyas, belajar ya!" Akhirnya membuat saya kalo ada sesuatu yang baru, saya harus menjadi orang pertama yang belajar tentang hal itu. Menurut saya itu juga sebuah perubahan value, yang tadinya saya ga berfikir harus continue improvement, tapi akhirnya sekarang saya berfikir bagaimana saya harus setiap saat lebih baik. Yang tadinya saya ga berfikir untuk meningkatkan kemampuan diri, sekarang saya berfikir personal groove saya seperti apa, gitu. Dan ya itu proses pendidikannya Pak Ary bagaimana merubah saya sampai saat ini seperti ini.
6.	Darimanakah Anda pertama kali mengetahui training ini?	Jadi waktu itu bulan Juni 2003. Sebelumnya bulan Maret, saya pernah mengantarkan tante saya ke sebuah gedung, dia sedang mengikuti pelatihan. Setelah itu, bulan April saya mengantarkan adik saya ikut sebuah training di Hotel Milenium. Saya ga pernah tau itu training seperti apa. Namun bulan Juni, saya kurang tau siapa yang mendorong saya, namun saya mendaftarkan diri saya sendiri untuk mengikuti sebuah training yang pernah diikuti oleh adik saya. Padahal selama ini saya suka hitung-hitungan dalam mengeluarkan uang. Namun saat itu saya mengeluarkan uang pribadi sampai dengan 3.500.000 dan saya ga pernah berpikir ini trainingnya buat apa, terdorong saja buat mendaftarkan, mengikuti sejak hari kamis, dan hari seninnya saya sudah langsung berubah. Jadi mungkin ini doa ibu saya, seperti itu.
7.	Apakah Anda melihat perubahan pada diri adik Anda setelah mengikuti training tersebut?	Engga juga.
8.	Sebagai karyawan, apakah Anda ikut serta berpartisipasi dalam mensosialisasikan ESQ 165?	Iya. Jadi sebenarnya, pada saat saya setelah mengikuti training ESQ di bulan selanjutnya saya terdorong untuk sekolah di Bali, saya mengambil S2 di Bali. Karna saya mendapatkan sebuah pencerahan pada saat sebagai peserta, seiap

		<p>saya liburan di Bali itu, setiap saya libur kerja di Bali, saya datang ke Jakarta hanya untuk hadir untuk kegiatan training ESQ sebagai alumni. Nah, dengan saya sering datang ke training itu, pada suatu hari ternyata ESQ mengadakan training di Bali, saya termasuk yang bagaimana membantu banyak orang untuk mengikuti sebuah training di Bali tersebut. Jadi sebenarnya, salah satunya mungkin saya bercerita, apa yang saya rasakan setelah training ini, dan mungkin karna keyakinan saya mendapatkan manfaat dari training ini, sehingga pada saat saya bercerita dengan orang itu saya full energy, gitu. Dan orang mungkin merasakan keyakinan saya bahwa training ini bagus, jadi sebenarnya diawali dengan saya bercerita apa yang saya dapatkan dari sebuah training. Dan setiap saya melihat bahwa seseorang itu apabila mengikuti training ini inshaAllah dia akan merasakan kebahagiaan yang saya rasakan. Jadi itu sih yang saya lakukan. Jadi ingin berbagi aja. Mungkin karna berbagi, karna saya pernah mengalaminya, dan saya mentransfer energy keyakinan saya itu. jadi lewat cerita, mulut ke mulut. Sementara itu. tapi setelah saya sebagai karyawan, ya saya pastinya melakukan presentasi.</p>
9.	<p>Apa aja yang Anda lakukan sebagai karyawan untuk memsosialisasikan program-program ESQ?</p>	<p>Yang pertama, kita kalo masuk ke dalam sebuah perusahaan, memang saat ini kita concent-nya bagaimana kita membantu organisasi dalam membangun budaya organisasi. Jadi kita meyakinkan bahwa sebuah organisasi ini dengan cara presentasi ya tidak cukup hanya dengan membangun sisi bisnisnya saja, tapi juga bisnis ini kan dijalani oleh orang-orang di dalamnya. Orang-orang di dalamnya kadang-kadang, strategi yang dibuat perusahaan terkendala, terimplementasi, karna ya karakter dari orang-orangnya yang tidak semangat, yang tidak disiplin. Nah, dari selesai meyakinkan itu lah saya juga bisa mengajak mereka melakukan observe, seperti apa sih kegiatannya. Seperti itu caranya.</p>
10.	<p>Apakah keluarga Anda seluruhnya sudah mengikuti ESQ?</p>	<p>Jadi kalo di keluarga, setelah saya ikut, adik saya ikut, setelah adik saya ikut, ibu saya ikut, setelah ibu saya dan nenek saya ikut, nenek saya lebih mengajak banyak orang, jadi saya rasakan keluarga besar saya adalah semuanya ESQ, mungkin sampai sekitar 300 orang lah. Dan ada yang dibayarkan. Setelah mereka happy, mereka ngajak yang lain-lain lagi.</p>
11.	<p>Apa manfaat yang Anda peroleh secara spiritual, sosial, ekonomi, dll?</p>	<p>Manfaatnya yang pasti yang secara spiritual, yaa menurut saya adanya punya nikmat ihsan, iman, dan islam yaa. Dan itu akhirnya membuat nikmat iman</p>

		<p>dan islam yang saya dapatkan manfaatnya. Itu rasanya ilmu yang luar biasa yang saya miliki secara spiritual. Secara keluarga, saya bisa lebih inshaAllah belajar jadi anak yang solehah dengan orang tua, santun, seperti itu. Dengan keluarga hubungannya baik. Kalo secara sosial, saya sebenarnya setelah mengikuti training ESQ hari keempat itu adalah saya langsung berhijab. Dan saya sebenarnya sebelum masuk ESQ itu saya orangnya suka hura-hura, yaa buang-buang uang hanya untuk kegiatan yang having fun. Namun, ternyata dalam perjalanan saya selama 4 hari itu saya mengenal Allah dan Rasulullah, yaa Alhamdulillah saya berhijab itu akhirnya membuat saya lebih, Allah yang menjaga diri saya. Banyak kegiatan yang akhirnya saya tinggalkan. Jadi kalo dulu termasuk anak gaul pake piercing, pake baju yang bebas karna saya kan hobi diving, jadi pergi bergaul sama laki-laki, pergi kemana-mana kan bebas aja. Tapi akhirnya ini setelah saya berhijab, lebih menjaga ketentuan saya berteman, akhirnya kan juga orang berbalik kan jadi lebih respect sama saya.</p>
12.	<p>Apa yang sangat Anda rasakan dalam training sehingga dapat mengubah Anda secara drastis dalam banyak hal?</p>	<p>Dalam pelatihan itu ada sebuah perjalanan spiritual lah yang saya temui. Dan dalam perjalan spiritual itu, Allah berkali-kali memperlihatkan bahwa Allah itu ada. Mungkin selama ini saya ga pernah. Oke, dari kecil saya lingkungannya di sekolah Islam, kakek saya seorang pejabat di Kementrian Agama dan ketua umum Muhammadiyah di Kalimantan. Namun yang bener-bener saya rasakan Allah itu ada dalam perjalanan 4 hari itu, yang saya rasain adalah doa dari dari orang tua saya, dan ini adalah jawaban dari mungkin apa yang pernah saya tanya dalam hati saya. Jadi ada sebuah perjalanan spiritual yang saya lihat alam semesta ternyata bertasbih untuk memuji Allah. Dan malemnya saya ga bisa tidur, dan saya cuman berfikir bagaimana caranya saya bisa bertasbih sama Allah. Kemudian dari cerita spiritual saya itu, besok paginya tante saya menelpon saya dan langsung ngajak saya umroh, yang saya ga pernah jadi pembicaraan sebelumnya. Dan saya jadi bertambah "wah Allah, baru saya dalam hati aja mengucapkan ingin bertasbih, Allah langsung mengundang saya buat umroh", gitu. Dan Allah perjalankan saya pergi umroh itu, saya ga pernah tau langkah, beda berapa hari dari training, dan setelah saya ikut training ESQ saya sampaikan kepada tante saya, saya ga punya uang buat pergi umroh. Padahal selama ini saya pergi diving, pergi kemana, dengan uang yang cukup banyak gitu saya keluarkan. Tapi pada saat umroh saya bilang saya ga punya</p>

		<p>uang. Ini di hari ketiga saya training di telpon. Kata tante saya, "kamu jangan pikirkan uangnya, siapkan saja waktunya, nanti senin kamu urus". Dan ternyata perjalanan umroh saya itu adalah di tanggal hari kelahiran saya, dimana selama ini kalo saya ulang tahun itu saya pake pesta, buang uang, sampai malam kumpul sama temen-temen, namun setelah pulang ke rumah saya ga punya rasa, yang ada hanya rasa lelah, ga ada yang tertinggal. Cuman pada saat perjalanan saya umroh di bus menuju pesawat itu, saya menyadari bahwa Subhanallah Allah itu sayang banget sama saya, bahkan saya pergi umroh ga punya uang, Allah memperjalankan saya. Kemudian Allah berikan waktunya di hari ulang tahun saya yang selama ini terbuang percuma. Tapi kali ini saya pergi umroh dengan hati, gitu, bahwa Allah itu sayang sama saya. Belum lagi dalam perjalanan Allah terus memperlihatkan bahwa Allah itu ada. Sampai sekarang Alhamdulillah Allah selalu tunjukkan bahwa Allah itu ada.</p>
13.	Apakah ada MoU dalam melakukan kerjasama dengan lembaga atau instansi lain?	<p>Kalo dengan perusahaan kita pasti iya. Ke ESQ secara profesional tetap menjalankan konsep-konsepnya sama seperti di lembaga lain, kita kalo kerja sama selalu ada MoU, kontrak.</p>
14.	Apakah Anda juga mengikuti kegiatan-kegiatan ESQ lainnya? Seperti gerakan atau aksi komunitas?	<p>Mungkin karna saya rasa berbeda yah yang dialami oleh teman-teman saya, yang sama-sama sebagai Brand Manager yang di daerah dengan yang di DKI. Karna yang di DKI ini cukup luas. Kalo sementara sih kita berpartisipasi belum optimal karno saya menilai diri saya sendiri. Yang pertama, waktunya belum match karna cukup juga kegiatan event-event kami kan berjalannya mingguan, harian. Jadi itu sat hal yang perlu ditingkatkan lagi.</p>
15.	Media sosial apa yang paling efektif dalam mensosialisasikan ESQ menurut Anda?	<p>Sebenarnya saat ini yang masih dominan itu dari alumni mengajak orang lain lagi. Itu yang menurut saya yang lebih efektif. Karna samapi sekarang masih terjadi dia ikut karna dia diajak oleh alumni yang sudah pernah merasakan. Menurut saya itu yang paling efektif. Kalo sosial media mungkin salah satu untuk me-maintenance jaringan ESQ yang cukup luas lah yah.</p>
16.	Tantangan apa yang paling Anda hadapi ketika bergabung dengan ESQ, baik internal maupun eksternal?	<p>Kalo tantangan, mungkin lebih banyak tantangannya tantangan di eksternal yah. Kalo di eksternal itu, kalo dengan perjalanan sampai saat ini, era spiritual itu sudah berkurang. Kalo dulu kita ga usah banyak effort, karna era spiritual dengan bukunya Pak Johar dan Pak Ary itu orang berbondong-bondong ingin tahu, tapi kan sekarang sudah bergeser. Dan satu hal lagi bahwa dengan</p>

		<p>kalimat spiritual itu kalo orang yang baru, dia agak reisien gitu, takut untuk berubah, ga mau meninggalkan kenyamanannya. Apalagi ESQ image-nya adalah training yang nangis-nangis, gitu. Jadi itu mungkin tantangan kalo kita masih ini adalah training ESQ. Tapi dengan kita punya corporate culture, kita punya lembaga ACT Consulting, yang membantu perusahaan dalam membangun budaya kerja. Memang sekarang eranya perusahaan berfikir untuk membangun organisasi kan, jadi meyakinkannya mereka masih liat “oh kalo ESQ itu Islam yah?”, “oh kalo ESQ itu yang nangis-nangis yah?”. Jadi itu challenge-nya bagaimana kita harus lebih double action lagi untuk bisa meyakinkan client kita, seperti itu. Tapi Alhamdulillah kita punya lembaga ACT Consulting, kalo ESQ lebih kepada lembaga training. Nah, kita jadi bisa lebih yaa lues lah masuk ke perusahaan-perusahaan yang visinya Chinese yang banyak non muslimnya, seperti itu. Terus yang kedua juga Pak Ary orangnya inovatif, jadi bisa terus menjawab apa yang menjadi need dari orang, dan kita yang harus fleksibel juga mengikut kedinamisnan Pak Ary, harus jadi orang yang dinamis, harus yang growth mindset gitu, seperti itu.</p>
17.	<p>Bagaimana reaksi orang-orang dalam perusahaan Chinese atau non-muslim dalam menerima training?</p>	<p>Kalo dulu kita masih punya ESQ, orang udah nolak. Tapi kita punya lembaga ACT Consulting mereka ingin mendengar, solusi apa yang dimiliki, dan solusi yang kami miliki itu adalah memang solusi yang menjadi kebutuhan saat ini bagi perusahaan-perusahaan.</p>
18.	<p>Apa itu ACT Consulting?</p>	<p>Kalo ESQ itu program yang ditawarkan lebih kepada personal transformation, dan yang diikuti selama ini adalah ESQ dari ESQ Leadership Center. Tapi dengan lembaga perusahaan-perusahaan, kami punya ACT (Accelerative Culture Transformation) Consulting. ACT Consulting concent-nya adalah membantu perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang terukur, terarah, dan komprehensif. Jadi ibaratnya seperti dokter, kita melakukan pengecekan dulu, kondisi organisasi saat ini seperti apa sih, level kesehatannya, tingkat kesehatannya diidentifikasi, hal-hal apa yang menghambat terjadinya kinerja tinggi di perusahaan ini. Kemudian sebenarnya dengan kondisi budaya saat ini, apakah sudah a line dengan kondisi yang diharapkan oleh manajemen ke depan. Maka kita tau hal-hal point-point tersebut, kita bisa mereferensikan sebuah program apa yang bisa menjadikan obat dari isu-isu yang ada di organisasi. Obatnya tetep dari perusahaan itu,</p>

		<p>karna mereka punya budaya organisasi sendiri kan, sifatnya customise. Kita membantu menginternalisasi nilai budaya organisasi itu. Nilai-nilai itu kan dari Asmaul Husna juga. Metodologinya, kita menggunakan metodologi ESQ, bagaimana cara menyampaikannya, kontennya sesuai dengan kondisi perusahaan. Jadi kalo ada 7 nilai ESQ, jujur, tanggung jawab, dll yaa kita menggunakan nilai-nilai budaya perusahaannya. Bentuk intervensi yang kami lakukan bisa berupa training, bisa berupa workshop, seperti itu. Modul training kita buat sesuai dengan isunya, sesuai dengan penyakit apa yang kita temuin pada saat kita melakukan diagnosa. Ada beberapa basic training ESQ yang kita gunakan seperti mission statement itu kan juga dibutuhkan oleh perusahaan untuk bagaimana menyelaraskan visi misi perusahaan. Secara metodologi sama, secara beberapa modul kita bisa gunakan dari ESQ. Trainernya yang biasa ngerti ESQ training juga. Itu untuk menjawab bagaimana kita bisa masuk ke perusahaan-perusahaan yang mereka Chinese, mereka resisten dengan nangis-nangisnya ESQ. Levelnya mungkin ga sejauh training ESQ, tapi masih menggunakan metodologi dengan layar, dengan meaning of work-nya masih dimasukkan.</p>
19.	<p>Bagaimana respon dari perusahaan-perusahaan yang menggunakan ACT Consulting?</p>	<p>Banyak yang positif, karna dengan itu kan kita bisa masuk ke perusahaan-perusahaan yang dulunya sulit. Kalo dengan sampai Malaysia, bisa jadi mungkin client kita itu ada sekitar 100, tapi kita ga cuman untuk satu proyek, tapi kan itu bisa sampe satu tahun mengerjakannya.</p>

TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

7. **Nama** : Hj. Nurjannah
Usia : 62 Tahun
Jabatan : Pemilik Yayasan Masdalifah
Tanggal : 6 Agustus 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Kapan pertama kali Anda mengikuti ESQ?	Kira-kira sekitar tahun 2007, itu hanya saya, suami, dan anak-anak. Sekolah ini kan berjalan tahun ajaran 2001/2002. Setelah kita merasakan bagaimana kebutuhan sekolah ini, karna ini sekolah alam yang banyak berhubungan juga dengan alam, dengan segala sesuatu yang berhubungan juga dengan pendukung-pendukung sekolah, jadi kita merasakan memang ESQ itu salah satunya pada saat itu kita pikir yang merupakan kebutuhan dari orang-orang sdm kita ini yang berada di Sekolah Al-Jannah
2.	Darimanakah pertama kalinya Anda mengetahui informasi mengenai ESQ?	Dari teman-teman yang sudah, eee kebetulan waktu itu saya ikut pertama kali bersama teman-teman angkatan 30 berapa gitu kalo ga salah, bersama Pak Ary Ginanjar di JCC. Nah setelah itu saya ikutkan anak-anak. Trus kalo itu ini suami agak sulit memang, karna merasa ah kita sudah tau lah apa yang akan disampaikan, yang penting kita bagaimana menjalankannya, teori-teori itu sudah banyak dimana-mana. Jadi akhirnya bagaimana caranya biar kita sama-sama komunikasi dengan ESQ ini, kalo tanpa mengikutinya itu kan hanya kita beli buku, beli apa itu ndak terlalu. Akhirnya saya merasakan bahwa saya sudah beli ini-ini-ini, ayuk ikut lagi, salah satu anak saya kebetulan belum ikut, trus akhirnya mereka ikut bersama-sama. Mula-mula memang terpaksa, sepertinya gimana, yaa udah, udah sayang bener ini tiket sudah dibeli yang lumayan juga harganya, akhirnya waktu itu ya sudah. Eeh begitu dia mengikutin, begitu dia merasa, kebetulan disitu ada juga yang ikut rektor IPB yang kebetulan temen seangkatan dia, jadi dia merasa senang, kok merasa kok

		ada juga ada yang ini, gitu. Ini terjadi tahun 2008. Jadi dia merasa sengang, merasa betul-betul menikmati, jadi akhirnya wah diajak kecewa malah dia puas, dia merasa ikut, yang tadinya ga mau, hanya terpaksa, jadi dia menikmati akhirnya dengan ESQ itu
3.	Apakah Anda mengenal baik Pak Ary Ginanjar?	Mengenal baik engga barang kali yah, karna kebetulan kita waktu itu ada kerja sama sekolah ini yang mau kita ikutkan, kita bicara dengan salah satu asistennya lah, Pak Mukti, orang-orang dekat dia lah yang memang, nah terus kita ikutkan untuk sama-sama kesana. Jadi 250 itu mula-mula guru, guru 1 angkatan itu semua guru-guru kita yang betul-betul ini. Trus akhirnya untuk yang lain-lain seteah berikutnya, dia yang kesini memberikan sesuatu, inhouse di aula kita bisa disiapkanlah. Untuk bagaimana caranya memang tidak seperti ke menara, dan beberapa kenalan-kenalan dari orang tua murid juga ikut
4.	Apakah ada MoU ate bentuk kerjasama lain antar yayasan dengan ESQ?	Iya ada MoU. Ketika itu juga pas ada pembukaan training baru, yang pada saat itu Pak Ary yang memberikan ini, kita diberikan juga bahwa inilah kita satu-satunya pendidikan yang pertama, yang bekerja sama dengan ESQ, sekolah alam yang pertama. Jadi pada saat itu juga disampaikan kepada angkatan tersebut, bahwa inilah satu-satunya pendidikan pertama yang memulaikerja sama dengan ESQ
5.	Bagaimana bentuk MoU?	Persisnya itu pimpinan sekolah yah, direktur kita yang ininya, tapi semua yang membiayai yayasan. Jadi sebelumnya itu pimpinan-pimpinan dulu yang diberikan suatu pemahaman-pemahaman itu, jadi pemimpin itu yang kita bekali dulu untuk bisa mereka juga ke bawah
6.	Apa yang melatarbelakangi Anda untuk mengikutsertakan sekolah serta seluruh karyawannya untuk mengikuti ESQ?	Kita pringatn yah, waktu itu pertama kali kita membuka sekolah ini, tanpa sengaja kita menemukan anak yang ternyata anak berkebutuhan khusus. Jadi dia waktu itu bersamaan sekolah dengan spupunya, jadi kita ga tau ini anak seperti apa, kok ini anak agak sulit, anak yang ternyata tipe anak ABK lah. Trus guru-guru kita ini dengan segala macam kemampuannya belajar lah bagaimana memahami anak tersebut. dan kita juga ikutkan seminar ini, seminar itu, ternyata kita menemukan bahwa kita sudah tanpa sengaja menerima anak ABK. Dan akhirnya dari mulut ke mulut ada juga orang anak-anak tersebut yang sekolah dimana-mana ditolak sana sini, ya mereka merasa ndak punya fasilitas untuk menerima anak tersebut, akhirnya kita terima beberapa, hingga pada saat itu banyak orang tua yang protes kita resmikan

		<p>bahwa kita nerima ABK atau anak inklusi. Jadi inklusi ini bukan sekolah yang khusus untuk mereka, tetapi mereka juga bersosialisasi kepada anak-anak reguler. Mereka anak ABK tidak dipisahkan. Trusnya mereka orang tua itu tidak bisa memahami itu, bahwa bagaimanapun mereka takut dengan anak seperti itu, seolah-olah menukarkan kepada anak-anak mereka nanti, seolah-olah itu penyakit yang dianggap mereka menular. Kita terus menerus bisa memberikan pengertian, Pak Arief Rahman salah satunya juga pernah kita panggil, bagaimana memahami orang tua, waktu itu orang tua kita kumpul semua, yaa ada yang bisa dateng ada yang engga, bahwa ini kita musti empati kepada mereka, bagaiman ini bisa terjadi pada keluarga kita atau keponakan kita, barangkali bukan anak kita. Tapi bagaimanapun kita musti bersyukur melihat anak-anak seperti ini, bahwa anak-anak kita lebih beruntung dan sebagainya Pak Arief Rahman memberi pengertian kepada mereka. Akhirnya sebagian orang tua itu bisa menerima anak itu kan bersosialisasi ke kelas, masuk ke kelas itu dia jam-jam tertentu. Kalo begitu dia sudah tidak dapat mengikuti dia dibawa ke kelas khusus, sekarang ini ada tempat terapi mereka, tempat khusus. Jadi akhirnya disitu kita merasakan bahwa guru-guru kita ini secara ga sengaja harus bisa di kelas itu bertanggung jawab pada anak-anak. Kepada orang tua yang protes juga mereka harus bisa memahami dan sebagainya-sebagainya. Jadi itulah kita merasakan bahwa itulah kebutuhan kita untuk bisa suatu hal yang artinya pendidikan yang bisa kita dapatkan untuk dapat kita memberikan pengertian kepada orang tua, segala sesuatu yang pendukung sekolah ini walaupun kolam renangya, anak-anak juga bisa kita terapi disana, dan outbond juga anak-anak bisa terapi. Jadi sekolah kita ini dianggap ahlinya, sekolah yang agak tepat untuk anak-anak itu yang di kolam renang mereka bisa terapi, jadi sekolah alam ini betul-betul menunjang untuk pendidikan bagi anak-anak tersebut. Jadi dengan seperti itu, guru-guru ini kita persiapkanlah bagaimana mereka bisa mental mereka, pendidikan mereka, kita ikutkan seminar dan sebagainya-sebagainya, untuk bisa memahami. Orang-orang yang ada di sekitar mereka, yang ada di pertamanan, ada juga di peternakan, dan sebagainya bisa memahami anak-anak tersebut. Itulah yang melatarbelakngi kita mnegikutkan semuanya</p>
7.	Apakah 7 nilai ESQ diinternalisasikan ke dalam proses	Iya, kita pasang semua nilai-nilai itu, ada jujur, disiplin, peduli, adil,

	pembelajaran?	kerjasama, dll. Jadi mereka peduli kepada anak-anak itu, dan semuanya adalah kejujuran
8.	Apakah seluruh karyawan mendapatkan biaya sepenuhnya untuk mengikuti ESQ?	Oh iya, dibiayai full oleh yayasan. Jadi mereka gratis, walaupun tidak seharga yang resmi seperti yang Pak Ary Ginanjar langsung berikan, semua kita biayain. Namun orang tua yang disini telah kita adakan, orang tua juga memberikan suatu kontribusilah
9.	Bagaimana kepemimpinan Pak Ary Ginanjar menurut Anda?	Saya anggap orang yang memang belum jadi kenyataan, yang tadinya kita fikir hanya mimpi membangun manusia yang seperti apa, Indonesia emas itu, tapi itu memang harus dari mimpi dulu, karna itu proses yang tidak mudah yah. Tapi nilai-nilai itu teruss, tanpa harus kita ingatkan, kita ingatkan terus bahwa kita mempunyai 7 nilai ini. Jadi memang mimpi itu menjadi kenyataan, jadi saya rasa memang kalo Pak Ary itu luar biasa, artinya ide-idenya luar biasa. Tinggal kita, kita kalo terus menerus untuk mengingatkan mereka itu juga hanya satu slogan yang tidak ada artinya. Tapi dengan itu, ayo setiap orang punya kesalahan ayo kita luruskan kembali, itu kembali lagi, kembali lagi untuk mengingatkan mereka. Dan anak-anak ini memang anak-anak yang perlu kita perdulikan, karna mereka dimana-mana, di sekolah, ditolak karna memang ga punya fasilitasnya biasanya sekolah-sekolah yang menolak itu. Karna kalo SLB itu kan mereka khusus mereka aja, jadi perkembangannya itu tidak kelihatan cepat. Kalo disini kan mereka dengan meniru-niru anak-anak yang reguler itu mereka cepat, bahkan sudah ada yang bisa menulis, banyak hal-hal yang sangat-sangat kita rasakan perkembangan mereka itu cepat
10.	Apakah peserta didik juga diikutsertakan dalam training ESQ?	Ada. Jadi waktu itu kita ikutkan dengan anak-anak luar. Jadi anak-anak kita itu sudah kelas 5 kelas 6 kita ikutka, trus anak-anak luarpun kita undang untuk bergabung. Kita adakan disini, inhouse training. Trus nanti sewaktu-waktu mereka untuk apanya dengan outbond-nya mereka kembali mencharge lah istilahnya
11.	Apakah Anda merasakan perubahan setelah mengikuti training ESQ?	Untuk diri, ada perubahan bahwa kita memang harus mengajak orang lain untuk bisa memahami hal-hal seperti ini. Jadi kita kadang-kadang ingin mengajak terutama keluarga besar kita untuk dapat ESQ ini menjadikan satu kebutuhan mereka. Yang belum tau menjadi tau, yang sudah tau tentu kita akan mengadakan juga kadang-kadang untuk mengulang, mencharge ini kembali supaya jangan mereka berlalu begitu aja ilmu yang sudah mereka

		dapatkan. Suami saya juga saya rasakan ada perubahan. Malah ini bagaimana ini orang tua untuk juga bisa kita adakan disini kembali. Tapi kita liat kita mengajak, kadang-kadang orang tua ini juga sudah memang dimana mana dia sudah pernah, jadi memang responnya belum terlalu untuk bisa kita mengadakan kembali seperti dulu
12.	Apa manfaat yang Anda rasakan setelah ikut ESQ? Secara sosial, di dalam keluarga, dll?	Terutama untuk kebutuhan yayasan kita ini memang ketika orang ada kesalahan kita ingatkan dengan itu kembali bahwa dia sudah mulai, cobalah itu, coba tolong jangan ditinggalkan, betul-betul kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari, dalam hidup dan kehidupan ini, itu yang selalu kita ingatkan. Jadi lebih mudah rasanya kita sebelum mengingatkan sesudah ESQ daripada sebelumnya, menggiring orang itu lebih mudah
13.	Apakah Anda ikut aktif dalam gerakan ESQ? Seperti ESQ peduli pendidikan, peduli banjir, dll?	Kalo saya langsung tidak. Tapi dari direktur sekolah, kepala sekolah, selalu ada. Mereka dilibatkan
14.	Menurut Anda, apakah visi dan misi dari ESQ untuk mendirikan Indonesia Emas akan terwujud?	Saya yakin akan terwujud, tapi mungkin prosesnya yaa kalo kita melihat kondisi kita sekarang, karna begini yah, pendidikan kita ini menanamkan nilai-nilai seperti itu, sementara anak-anak kita di tv dsb mudah mendapatkan berita-berita itu sangat berlawanan dengan apa yang kita tanamkan nilai-nilai kepada mereka itu yang menjadi pendidikan ini menjadi menyedihkan kadang-kadang. Selalu kita berbicara bagaimana ini, sementara kita menanamkan nilai-nilai budi pekerti dan sebagainya. Tapi kita melihat bagaimana yang mereka lihat sebaliknya itu sangat-sangat mendorong mereka itu untuk lebih, dan satu lagi teknologi ini, tapi mereka dengan cepatnya, dengan cara bagaimana sering ketahuan itu, sampai kita bisa hindari melihat hal-hal yang belum pantas mereka liat. Jadi yaa teknologi itu luar biasa untuk menyerang mereka dari depan, dari belakang, kiri kanan, jadi luar biasa pendidik sekarang ini lebih berat rasanya daripada orang-orang tua kita dulu. Jadi ESQ ini benar-bener memagari mereka, jadi anak-anak kita ini selalu akan kita giring terus kesana

8. **Nama** : Bapak Milawarma
Jabatan : Direktur Utama PT Bukit Asam
Tanggal : 7 Agustus 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Kapan pertama kalinya Anda mengikuti pelatihan ESQ?	Pelatihan ESQ saya pertama kali ikut angkatan Indonesia Emas yang pertama tahun 2005. Waktu itu di PLN dengan beberapa direksi dan dirut BUMN
2.	Darimanakah Anda mendapat informasi mengenai ESQ?	Informasi pada waktu itu dari salah satu direksi PTBA, Pak Sutrisno, beliau waktu itu direktur operasional produksi pernah ikut secara pribadi dengan istrinya. Kemudian dalam rapat-rapat direksi, beliau menghimbau ke semua direksi, waktu itu saya bilang saya masih sekretaris perusahaan. Akhirnya kita coba daftar, waktu ada direksi, dan saya mendampingi, saya satu-satunya yang non direksi dari perusahaan yang ikut mendampingi direksi ikut Indonesia Emas angkatan pertama, itu tahun 2005. Jadi waktu itu semua disarankan dengan istri. Jadi itu semua direksi ikut plus ibu. PTBA ini BUMN tbk, jadi 65% milik pemerintah RI, yang 35% milik publik, jadi kita tercatat di Bursa Efek Indonesia, jadi sahamnya diperdagangkan. Karyawannya sekitar 300-3100 orang
3.	Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pelatihan ESQ 165?	Eee agak susah menjelaskan, tetapi kita di PTBA ini kan biasa bekerja di dunia bisnis, kemudian industri yang cukup keras. Namanya dunia tambang, kehidupannya sangat keras baik di lapangan maupun industrinya, dan termasuk bisnis yang sangat berat dari sisi fisik, kemudian kebiasaan kita memang waktu itu lebih nampak keras, sehingga kemudian karakter dari manusianya yaa keras, emosional, kemudian temprament, kemudian yang terkait dengan tempramen ya suka demo, macem-macem karakter bawaan dari perusahaan. Tapi setelah ikut ESQ ini kita direm, kemudian lebih membuka, katakanlah aspek spiritual kita dan emosional kita. Jadi ini satu titik balik pada waktu itu, bagi saya, dan juga bagi orang-orang tambang, melihat sisi lain dari kehidupan. Kemudian dari situ kita merasa bahwa wah ini bagus juga ini kalo diterapkan ke semua karyawan. Sehingga kita harapkan waktu itu karyawannya secara spriritualnya lebih tinggi, kemudian secara emosionalnya juga lebih dewasa, meskipun katakan secara intelektual ataupun katakanlah etos

		<p>kerja tetep keras, tapi emosionaly mereka bisa lebih dewasa karna menang tambang itu kan nawar, bisnis yang mengcover luasan wilayah yang cukup besar, bisa ribuan, puluhan ribu hektar, kemudian menyentuh juga ribuan karyawan, ribuan kontraktor, kemudian menyentuh beberapa masyarakat langsung, karena lokasinya juga tepat segar gitu, lokasinya di Sumatera Selatan, di Tanjung Enim, sehingga kemudian kemungkinan-kemungkinan terjadi friksi secara vertikal di dalam corporate maupun materal dengan masyarakat itu potensi yang luar biasa, sehingga kita merasa kalo ikut ESQ tingkat kedewasaan emosional juga lebih bagus, tingkat kedewasaan spiritual. Kemudian bisa meredam dan bisa merangkul komunitas. Nah kami bisnis tambang bukan industri kota besar atau perbankan yang cukup dengan gedung yang tinggi selesai, kita ga perlu menjaga emosi dan spiritual karna kita betul-betul dibentengi oleh gedung tinggi selesai. Tapi kalo tambang, emosi sangat mempengaruhi keputusan, karna kita berhubungan langsung dengan masyarakat, kawasannya begitu luas, tipe karyawannya juga berbagai macam dengan khas dunia tambangnya, sehingga perlu ada sentuhan tersendiri, kalo engga nanti orang tambang itu meledak-ledak, karna memang kerjanya memang keras. Karyawannya 70% masyarakat lokal kalo dari tingkat skill ke bawah itu hampir 90% orang lokal</p>
4.	Apakah pernah terjadi konflik dengan masyarakat sekitar?	<p>Ooh pernah. Karna pola operasi kita ini kan bener-bener terbuka kan, lahan itu kan tidak ada pagarnya, ribuan hektar, pasti bersentuhan dengan masyarakat. sekali bersentuhan dengan masyarakat pasti terjadi konflik, entah konflik sosial, kesenjangan, kemudian masalah penduduk lokal, kemudian pendatang, itu masalah generik. Jadi kalo konflik itu ada, tapi makanya dengan pendekatan ESQ ini kami ingin di dalam perusahaan itu kalo bisa tidak terjadi konflik, menejemen dengan serikat, serikat ini kan luar biasa, kemudian antara perusahaan dengan pihak luar. Makanya kemudian selain kita menerapkan ESQ untuk seluruh karyawan dan istri ples anak-anak, kami juga kemudian menularkan pola pelatihan ESQ itu ke stakeholders, jadi kepala desa, kita ikutkan lurah, kita undang katakanlah dari kepolisian, kemudian dari kecamatan, pemerintah daerah, guru, bahkan kemudian juga UKM-UKM itu kita bikin sesi khusus, UKM yang kita bina itu kita berikan ESQ secara khusus, supaya mereka juga di dalam menjalankan bisnis mereka, itu penuh dengan</p>

		<p>pertimbangan yang cukup universal. Kita kan banyak mendanai UKM yah, jadi kadang-kadang dengan pendekatan duniawi, jadi kalo kamu terima dana jangan ngabur, pendekatan duniawinya akan kita kejar kan, pakai aparat dsb. Rupanya itu tidak ampuh. Nah makanya kita bikin sesi khusus waktu itu dengan ESQ Centre kita bikin pelatihan ESQ khusus untuk mitra binaan. Akhirnya mereka menyadari bahwa mereka punya kewajiban sebagai manusia, kemudian kewajiban yang kedua karna mereka menerima bantuan, jadi wajib untuk mengembalikan, karna bukan hanya wajib mengendalikan, tapi dengan penjelasan bahwa di belakang anda ada yang antri, ini dananya kan dana bergulir, kalo macet di anda, saya bilang anda bukan berdosa ke PTBA, tapi anda berdosa kepada orang yang mengantri. Jadi anda bukan menzalimi perusahaan PTBA, kalo PTBA dizalimi kaya kok, gitu kan. Dengan penjelasan seperti itu mereka tergugah, sehingga ada pengaruh juga kepada pinjaman mereka, yang selama ini susah sekali untuk memberikan pemahamam ke mereka. Dengan pendekatan ESQ cukup bagus, mereka lebih ngerti ketika katakanlah menerima bantuan itu, bantuan putus tanpa kewajiban, begitu diingatkan eh siapa tau itu adalah tetangga anda, saudara anda, yang menunggu giliran dana bergulir, tapi kalo kemudian dana bantuan PTBA anda simpankan, kemudian tidak dibalikin, anda tidak berdosa ke PTBA, anda berdosa ke rekan-rekan, komunitas, bisa itu saudara sendiri, atau tetangga sendiri. Jadi pendekatan ini cukup bagus</p>
5.	<p>Apakah juga terjadi perubahan terhadap kinerja karyawan di perusahaan setelah mengikuti pelatihan?</p>	<p>Secara hitam di atas putih jelas pengaruhnya, tetapi saya susah menjelaskan apa formulasinya sehingga terjadi perubahan yang cukup signifikan. Contohnya gini, sebelum tahun 2005, sebelum era ESQ, itu yang namanya kinerja, contohnya yang paling gampang adalah keuntungan PTBA ini Cuma ratusan milyar. PTBA itu go public tahun 2002, tahun 2002 itu untungnya sekitar 180 milyar, kemudian tumbuh 3 tahun 2003-2004-2005, 2005 keuntungan kita sekitar 500 milyar. Pasca 2005 itu ada suatu perubahan yang kita juga ga tau apakah ini dampak ESQ yah, karna orangnya juga lebih cool, jadi katakanlah dulu kalo ada hubungan komunikasi antara serikat buruh dengan manajemen itu kan frontal sehingga kemudian ada ketidakpercayaan, jadi kalo katakanlah mau naik gaji itu demo dulu, akhirnya manajemen direksi itu pada mau menaikkan gaji itu dengan rasa marah, atau dengan tidak ikhlas</p>

		<p>dsb. Dan Alhamdulillah semenjak tahun 2005 itu ga ada lagi yang namanya demo buruh, selalu mereka kalo ada ketidakpuasan yaudah, manejemn dengan serikat bisa langsung duduk, karna emosi dan spiritualnya udah semakin dewasa. Ini sejak ikut pelatihan, jadi itu kita terapkan di lapangan. Jadi contohnya kalo dulu masuk ke tambang itu utamakan keselamatan, jadi lebih kepada duniawi. Begitu kita ikut ESQ, masuk ke tambang, daerah-daerah penting itu langsung disebutkan disitu Bismillahirrahmanirrahim, bahwa bekerja adalah ibadah. Jadi nuansa itu memberikan kesejukan dsb, dan Alhamdulillah di tahun 2006 laba kita bisa mencapai 760 milyar, 2007 laba bersih kita itu sekitar 800an milyar, 2008 itu naik jadi 1,7 triliun, kemudian tembus 2011 itu 3 triliun, memang 2012 agak turun menjadi 2,7 triliun, 2013 laba bersih kita masih 2 triliun. Dalam artian disaat banyak perusahaan yang rugi, bahkan perusahaan batu bara banyak yang tutup, PTBA termasuk the best performance dari sisi akuntabilitas. Nah saya pribadi mempercayai bahwa ini ada kaitannya, dimana kedewasaan emosional dan kedewasaan spiritual ini, peran terbesarnya adalah ESQ. Karna gini, di dalam pekerjaan sehari-hari, sifat koordinasi ini kan bagian yang sangat penting, dengan mereka lebih sejuk cara ngomongnya, mau mendengarkan, kemudian mereka menyampaikan dengan santun, menghargai orang, apalagi nanti kemudian ditutup dengan doa, itu biasanya pengambilan keputusan juga akan lebih cepet, kemudian tidak lagi ada egosektoral, karna egosektoral itu sangat bahaya, contohnya orang tambang itu orang yang sangat arogan, orang tambang ini ilmunya sangat spesifik, universitasnya juga terbatas di Indonesia, jadi merasa dia yang paling hebat, karna ilmu tambang tidak mudah didapatkan. Tetapi di satu sisi, direktorat yang lain contohnya keuangan, dia juga ga mau kalah hebat, karna saya yang pegang uang, tapi disisi yang lain orang pemasaran juga merasa oh saya yang paling hebat, karna saya yang menjual batu bara, orang lain tidak bisa masuk ke ruang pemasaran, orang sdm gitu juga, jadi jangan main-main, jabatan promosi saya yang menentukan, saya yang merekrut karyawan, saya mempromosikan anda, gaji saya yang menentukan. Jadi sektoral-sektoral ini bisa hilang sama sekali dengan adanya ESQ, ikut pelatihan. Sehingga kemudian kita bisa mengoptimalkan bareng-bareng. Dengan katakanlah emosional kita lebih cool kemudian ada unsur spiritualnya, itu lebih gampang</p>
--	--	---

		<p>untuk mengoptimalkan dan melakukan sinergi. Karna di dalam bisnis ini yang paling susah adalah sinergi. Kita kadang-kadang tidak merasa dalam 1 perusahaan, ini yang bahaya, kadang-kadang departemen yang lain justru kita anggap sebagai lawan tanding kita, jadi tidak suka kalosatuan kerja ate departemen yang lain itu lebih jago dibanding dia. Tapi saya sendiri juga ingin juga memformulasikan kaitannya antara ESQ ini dengan kinerja</p>
6.	Apakah ada MoU khusus antaar PTBA dengan ESQ?	<p>Kita dengan ESQ memang pada waktu kita menyelesaikan sampai dengan 3000 orang memang kita punya MoU, kontrak khusus, karna memang pada waktu itu berap puluh angkatan gitu yah, karna satu angkatan kan cuma 300 orang, jadi untuk menghabiskan 3000 orang ples istri itu sampe 3 tahun kita habiskan sampe dengan tahun 2007. Sekarang udah semua, bahkan karyawan baru itu begitu mereka kita terima, kita langsung ikutkan dulu sebelum mereka bekerja, jadi totaly karyawan kita dan istri sudah ikut semua. Dan semua dibiayai perusahaan, istri anak semua. Bahkan untuk komunitas itu juga kita yang biyai, kayak UKM. Bahkan kita adakan di gedung kita, di Tanjung Enim, karna memang Tanjung Enim gedung yang cukup representatif untuk training masal seperti itu hanya di PTBA inhouse trainingnya</p>
7.	Apakah seluruh karyawan mengikuti training ESQ sampai dengan level ke-5, yaitu total action?	<p>Waktu itu memang ga ada levelnya yah waktu tahun 2005 sampai 2007. Terakhir kita lakukan semacam, bahkan ini program khusus yang kita minta dengan ESQ Centre, waktu itu kita lakukan direksi, kemudian kepala divisi, manajer, sampai disitu, dalam konteks memang untuk melakukan review, reartikulasi terhadap visi misi dan program kerja perusahaan. Memang ini spesial menu waktu itu, jadi memang kita simpan semua buku sakti PTBA, kita lupakan, kita mulai dari yang baru, kita mulai dari visi, misi, motto, budaya kerja, nilai-nilai etos perusahaan, itu kita lupakan semua, kita mulai dari yang baru, untuk membikin visi misi kedepan, dan waktu itu dengan ESQ Centre akhirnya kita bisa membentuk, meskipun endingnya ga terlalu jauh dengan yang ada, cuman lebih universal sifatnya, dan kita mengatakan meaning, bahwa keberadaan kita itu harus memberikan yang terbaik bagi bumi, dulu kan ga ada pernyataan yang berani seperti itu, dan juga visi PTBA menjadi perusahaan energi yang peduli lingkungan, jadi statement-statement yang universal baik itu secara lingkungan maupun secara sosial itu ditemukan pada waktu kita melakukan training corporate culture, tahun 2012, bulan</p>

		<p>Desember. Jadi pada waktu itu polanya gini, direksi sengaja melepaskan jabatannya, supaya mereka tidak kagok menyampaikan. Jadi direksi bersama kepala divisi, kita memang kita sett, bahwa disini akan ganti jabatan, kemudian kita dipercaya, kita bicara sama-sama sehingga mereka boleh mengkritik apa saja. Waktu itu memang ada sedikit ketakutan, baik itu direksi maupun kepala divisi, akhirnya dilepaskan semua jabatan, kemudian kita benar-bener melakukan statement bahwa kita equal, dipersilahkan mengkritik, silahkan apa saja, kita melakukan training di ring 1 selama 3 hari sampai kita menemukan visi, misi, budaya, value, dsb, sehingga kita menemukan menu kasarnya, ini kita naikan lagi ke jenjang dua. Jadi nanti ada direksi bersama beberapa junior 1 plus semua junior 2, 3 hari juga, kemudian sesi ke jenjang 3 itu nanti pendampingnya jenjang 2, jenjang 1, dan salah satu direksi. Tapi di sett terakhir itu semua kumpul untuk katakanlah menyamakan komitmen bersama, oke ini adalah hasil kita memikirkan culture vision mision perusahaan, kemudian itu disosialisasikan ke semua perusahaan, karna kita merubah visi, merubah misi, merubah budaya, memberikan meaning gitu yah, dan ini cukup berhasil, dalam artian lebih mudah dicerna oleh karyawan, kemudian tingkat eksekusinya juga lebih jelas, kemudian memberikan dorongan atau efek energik kepada karyawan untuk menjalankan budaya, contoh salah satu hasil yang kita tetapkan nilai atau budaya perusahaan ini adalah inovatif. Sebelumnya tidak pernah kita menyatakan inovatif, tapi semenjak kita sepakat bahwa kita ke depan kita harus melakukan inovatif, jadi semenjak itu langkah-langkah atau nuansa yang berbau inovatif itu sudah menjadi bagian dari pekerjaan mereka, dan mereka bahkan kemaren terakhir baru pertama kali kita adakan di PTBA itu yang namanya Bukit Asam Inovation Award, itu baru kita lakukan di tahun 2014 kemaren, dan itu manfaat yang dihasilkan luar biasa, dari suatu ajang innovation award itu baru ketahuan bahwa pernyataan inovasi di tahun 2012 tadi rupanya setelah kita ukur di tahun 2014 dalam ajang Bukit Asam Inovation Award, itu berhasil menyelamatkan minimal 250 milyar, potensi yang bisa diselamatkan itu bisa lebih dari 3 triliun. Ini akan kita hitung lagi 2 tahun lagi. Direksi merasa bahwa ini ada dampak bahwa semua orang sekarang sudah berani melakukan inovasi. Karna begini, di BUMN atau di perusahaan manapun juga kadang-kadang inovasi tidak muncul karna tidak</p>
--	--	---

		<p>diakomodir secara formal, sehingga kemudian atasan ada yang tidak mau menerima kritikan bawahan, karna memang secara formal tidak pernah diakomodir, gitu, jadi tergantung atasannya. Kadang-kadang atasang tinggal terima beresnya aja dia males mendengarkan inovasi dari bawahan, pekerjaan tambahan, pikiran tambahan, resiko tambahan, belum tentu berhasil gitu yah. Tapi dengan adanya formal statement bahwasanya budaya kita adalah inovasi, ini adalah payungnya, sehingga mengharuskan semua atasan itu harus mendengarkan masukan inovasi dari bawah. Dan ini terbukti begitu 2014 kita melakukan innovation award, itu kita bisa menyelamatkan 250 milyar setahun, kemudian peluangnya masih bisa diselamatkan 3 triliun, dan terbukti lagi PTBA 2012, 2013 disaan batu bara harga turun 50%, disaat perusahaan-perusahaan gede rugi triliunan yang produksinya hampir 3 kali lipat 4 kali lipat PTBA, rugi 4 triliun 6 triliun, PTBA Alhamdulillah masih bisa untung 2 triliun, bahkan mempunyai profitability atau profit margin itu terbaik di Indonesia sampe sekarang, itu tidak lepas dari inovasi. Jadi kemampuan temen-temen untuk melakukan inovasi ini luar biasa, tidak perlu lagi dimarahin, kita berikan kesempatan. Mereka dipacu untuk lebih kreatif, tidak takut bermimpi, tidak takut melakukan inovasi, sepanjang atasannya berani mengambil tanggung jawab, jangan samapi kemudian kalo gagal anak buah yang disalahkan, kalo berhasil atasannya yang nge-goal-in, makanya yang namanya innovation itu harus ada yang namanya penganggung jawab, dan harus berani ngambil resiko, jangan sampe anak buah yang capek-capek melakukan inovasi, mereka juga yang suruh bertanggung jawab. Kalo hasilnya bagus, orang tidak akan mempermasalahin gitun kan, yang ngakuin atasannya</p>
8.	Apakah 7 nilai utama ESQ ditanamkan kepada seluruh karyawan?	<p>Kita tanamkan. Jadi kita slogannya kita sebut VIIPS, jadi supaya gampang ingetnya. VIIPS ini adalah Visioner, Integritas, Inovatif, Profesional, Sadar Biaya dan Lingkungan. Profesiolanl ini masalah keterbukaan, percaya, rasional, itu kan sifat-sifat professional. Harpannya dengan seperti itu ini memancing juga, perusahaan sudah memberikan statement bahwa budaya kita adalah VIIPS gitu yah, dan setiap kesempatan kita sosialisasikan dengan berbagai macam cara. Jadi kalo pertandingan, ulang tahun perusahaan gitu yah, kita bagi grupnya adalah grup visioner, grup inovasi, grup integritas, grup porfesional, grup sadar biaya dan lingkungan. Jadi setiap aktifitas kita kaitkan</p>

		sehingga mereka selalu ingat. Kalo dulu kan kalo ada ulang tahun perusahaan satuan kerja keuangan lawan orang lapangan, sdm lawan pemasaran dsb. Nah sekarang itu kita hapuskan, sekarang kita bentuk silahkan ini visioner siapa, gabung, inovatif gabung juga. Semenjak itu juga ini kita gunakan untuk penyusunan RJP 2013-2017. Kemudian kita gunakan untuk penyusunan RKAP (Rencana Kerja Keuangan Perusahaan)
9.	Apakah karyawan PTBA melakukan <i>recharge</i> ?	Jadi biasanya gini, memang tidak secara masis kita lakukan recharge gitu yah, tetapi karna program kita ini kan juga setiap tahun juga ada. Contohnya tahun 2014 ini kita melakukan oke program ESQ untuk UKM, jadi ini digunakan kesempatan untuk para alumni ini untuk recharge. Mereka sebagai supporting trainer sehingga mereka sekalian melakukan recharge, karna kan berapa angkatan gitu yah, jadi nanti mereka semua bergantian untuk menjadi pendamping sekaligus mereka semua melakukan recharge. FKA juga dibentuk, dan bahkan FKA ini masuk kee kita gabung ke FKA kabupaten, tapi hampir 90% orang Bukit Asam
10.	Apakah Anda juga terlibat dalam kegiatan peduli? Seperti ESQ peduli banjir, peduli dhuafa, dll?	Jadi memang ada kaitannya, karna di PTBA kita memandang kegiatan suatu aktifitas sosial atau CSR. Mungkin ini dampak juga dari ESQ yah, bahwa sebetulnya, karna tadi di 2012 pada waktu kitab menyatakan meaning jadi keberadaan atau makna keberadaan PTBA itu harus ada, jadi harus bisa memberikan nilai tambah, berkontribusi kepada bumi, dan alam sekitarnya, jadi ini suatu pernyataan yang cukup menchallenge dari sisi sosial dan spiritual, sehingga kemudian kita menemukan di dalam CSR ini, kalo dulu orang melihat CSR ini sebagai suatu kewajiban yah, ngabis-ngabisin duit karna kita BUMN, kita diperintah, kita lakukan, ada dana untuk itu. Sekarang kita lakukan bahwa CSR ini adalah bagian dari bisnis kita, kita melakukan reformulasi CSR kita, sehingga kita melihat bukan sebagai biaya yang kita habiskan, tapi ini adalah sebagai investasi. Untuk mengetahui investasi, kita bikin formulanya. Contohnya begini, kalo kita membantu suatu masyarakat, entah itu UKM ate bantuan sosial. Kita harus biasa menerjemahkan apa feedback bagi bisnis, paling tidak secara kualitatif, tapi paling tidak secara kauntitatif, dan dari situ rupanya memang ada feedback yang luar biasa. Contohnya kalo kita membantu, membantu industri itu jelas, begitu kita bangun industri sperpat perbengkelan, pasti produknya ini jauh lebih murah

	<p>pada saat kami pakai daripada seandainya produk itu harus kami impor dari Jawa atau dari luar negeri, dari mulai transport, waktu, belum lagi masalah-masalah yang lainnya gitu yah. Sehingga kita paham bahwa oke CSR kita ini bukanlah kewajiban, tapi keinginan kita untuk membackup energi, jadi ada sinergi nnyang bisa kita hitung. Contoh yang paling simple, dia melakukan penghijauan, itu kan butuh pupuk, butuh bibit, dsb. Karna kita nanem pohon cukup massif hampir 500 ribu batang pohon bahkan bisa 1 juta batang pohon setahun, itu kan bibitnya luar biasa, pupuknya luar biasa. Itu pada waktu itu masyarakat tidak bisa memenuhi, sehingga kemudian kita beli pupuk bahkan dari Banten, dari Lampung, bibit juga dari Bogor dsb, mahalnya luar biasa, itu tadi, ongkos transport kan, waktu, dan kualitasnya. Tetapi, begitu kita bisa manage dana CSR itu untuk membantu masyarakat mengembangkan industri agronya, contohnya mereka membikin industri pupuk, begitu kita danai, kita berikan modal, kita berikan bimbingan teknis, kemudian mereka kita bantu dengan kontrak jangka panjang, kontrak setahun untuk patokan, jatohnya lebih murah gitu. Kita mendapatkan keuntungan cost kita turun, masyarakat mendapatkan keuntungan mata pencaharian. Itu hanya 1 sisi, padahal PTBA lokasinya kan di dalam Pulau Sumatera kan, 400 km ke pelabuhan di Lampung, 200 km ke Palembang, jadi pasti cost untuk mendatangkan bahan baku dsb. Nah sekarang dengan pola CSR ini kita sudah mendekatkan pasokan bahan baku, kemudian jasa boga, kita 3000 orang plus istri plus anak, kontraktornya sekitar 5000 plus istri plus anak sekitar 15.000. komunitas tambang itu sendiri sudah ada sekitar 50.000, belum lagi toko, warung dsb, mereka kan butuh pangan, butuh ikan, daging, telur, sayur, ini, dll. Kalo mereka harus impor dari Palembang, dari Jawa, menjadikan kawasan kita kawasan yang sangat mahal. Tapi dengan pendekatan CSR kita, itu biaya hidup jadi lebih murah, kita mendapatkan pasokan bahan baku yang murah, mereka mendapatkan mata pencaharian. PTBA ini menjadi the best performance margin kita, berarti kita termasuk yang low cost dibandingkan perusahaan batu bara di Indonesia bahkan di dunia, ini yang sebetulnya ada kaitannya dengan kedewasaan emosional dan spriritual. Contohnya dulu kita katakanlah mau membantu pendidikan atau sarana ibadah atau kegiatan agama. Dalam konteks kewajiban, ah apa untungnya membantu mahasiswa,</p>
--	--

	<p>membantu masjid, tetapi begitu ada kaitan antara kedewasaan emosional, spiritual dan juga meaning kita, nanti kita bisa bayangkan kalau semua masjid di kawasan perusahaan itu kita bantu, berarti kehidupan spiritual di kawasan kita ini semakin bagus, pasti bisnisnya juga akan bagus. Ini kemudian pendekatan-pendekatan yang coba kita pahami sehingga kita kemudian dengan kita membantu masyarakat di bidang pendidikan, di bidang keagamaan, feedback yang kami dapatkan adalah meningkatkan level kehidupan masyarakat dari sisi pendidikan dan dari sisi keagamaan. Disitu kita maknai bahwa bantuan sekecil apapun itu bisa kita maknai ada dampaknya. Contoh bantuan pendidikan kita setahun hampir memberikan pendidikan untuk 4000 murid untuk masyarakat umum mulai dari sd, smp, sma. Kemudian kita juga menyekolahkan anak keluarga yang paling miskin di kabupaten itu, yang tidak mungkin dia bisa sekolah sampe lulus S1. Ada 20 orang ke IPB, Unsri 29 orang, Politeknik sekitar 17 orang dan ini tidak ada ikatan dengan perusahaan. Hal ini akan membuat lebih efisien karena tenaga kerja sudah didekatkan, pasokan bahan baku sudah didekatkan, pasokan keamanan dan kenyamanan juga sudah ada. Ini tidak mungkin akan terpikirkan sebelum orang diceraikan secara spiritual dan emosional. Bahkan PTBA tahun 2013 kemaren mendapatkan Propernas. Propernas ini adalah pengelolaan lingkungan tingkat nasional, yang diberikan oleh Kementerian LH dan itu emas itu yang terbaik, tambang satu-satunya yang dapat PTBA. Ada emas, hijau, biru, merah, hitam. Kalo hitam ijin perusahaannya dicabut industri apa saja, dianggap mencemarkan. Dan Alhamdulillah PTBA 4 tahun berturut-turut mendapatkan peringkat hijau, tahun-tahun kemaren kita mendapatkan emas. Itu menunjukkan bahwa PTBA ini kerja, tambang ini kan merusak lingkungan, dalam konteks PTBA kami bukan merusak lingkungan, kami merubah bentang alam. Kami merubahnya dengan cara yang lebih baik lagi. Jadi nanti bekas tambangnya kita jadi tempat rekreasi, taman budaya, karna sdm-nya sudah terbentuk dari sekarang. Ini yang mereka sudah memaknai bahwa mereka bekerja, berbisnis ini, tidak hanya masalah dunia, bahkan mereka dengan lingkungan pun, mereka lingkungan tambang mereka juga bertanggung jawab. Kemudian dari sisi sosial CSR kita setahun tidak kurang dari 200 milyar. Kalo orang yang belum dibukakan emosional dan spiritualnya ga akan mau</p>
--	--

		<p>ngeluarin duit 200 bahkan 300 milyar yang hanya diberikan kepada masyarakat dan lingkungan yang ga jelas baliknya ke perusahaan apa, tapi kami melakukan itu karna kami paham, temen-temen sudah menghitung, sudah memahami itung-itungannya, bahkan kalo tidak kauntitatif, kualitatifpun cukup, dan itu memberikan semangat. Jadi temen-temen di dalam membantu masyarakat, kalo dulu kita membantu UKM, udah dikasih dana, udah kita bina, kita undang politeknik yaa dari PoliteknikUnsri. Kalo dulu begitu produknya ga bagus, temen-temen udah langsung udah ga usah dibantu, langsung dicoret sama temen-temen, mereka marah, singkirin. Sekarang mereka engga, karna melihat yang butuh bukan mereka, yang butuh adalah PTBA. Anda mencoret 1 industri, berarti anda harus beli dari luar, cost-nya berapa. Nah sehingga kemudian kalo industry UKM yang bermalas-malasan, kita lebih sabar, bagaimana supaya ga males, kita datengi terus, kita bina, ini kurang begini , kurang begini, begitu mereka tidak performance, temen-temen dengan gampang dan dengan marah uuh udah dibantuin, udah dikasih duit, ini dengan sombong karna posisi kita adalah sebagai orang yang tidak butuh, karna tidak paham pengaruhnya. Nah mereka sekarang, khususnya temen-temen CSR, mereka memahami dengan bentuk yang lain, sehingga mereka tidak, yaa kalo ini hanya dianggapnya anak lagi nakal. Ini dampak perubahan dari ESQ yang punya peran besar, merubah cara pandang kita, katakanlah orang tambang itu dulu pokoknya kerja-duit-kerja-duit-kerja-duit, engga mikirin lingkungan, ga mikirin komunitas, dan juga ga bersyukur, ini yang bahaya. Makanya aktifitas kita cukup lengkap yah sifatnya santunan, bantuan ke kaum dhuafa. Di PTBA kita selain bantuan yang cukup massif, kita juga membangun yang namanya community relation. Jadi kalo ulang tahun itu, kalon dulu ulangb tahun kan hura-hura, pesta, mengundang artis, sekarang ulang tahun kita adakan lomba tapi tidak eksklusif, kita libatkan masyarakat. kemudian sebagian dana itu kita sisihkan, kita berikan bantuan sembako, mungkin bisa 10.000 paket yang bisa kita berikan semua unit. Kemudian juga tahun baru, omsetnya triliunan, artis ibu kota yang semahal apapun dipanggil, ini sekarang udah ga ada lagi. Jadi tetep kita adakan malam tahun baru dengan sangat sederhana, yaa hanya untuk mengenang okee pencapaianm sampai jam 00 produksi penjualan seperti ini, kemudian ada tausiah, kemudian ya hiburan dari kita untuk kita. Nah</p>
--	--	---

		<p>selisihnya yang bisa kita habiskan untuk tahun baru itu kita bagikan besok tanggal 1nya, kita undang semua fakir ke masjid kita, kita bagikan sembako. Jadi pas ulang tahun, kemudian tahun baru, kita selalu melaksanakan itu. karna itu salah satu cara untuk menunjukkan syukur, berbagi juga. Era tahun sebelum 2005 ga ada, karna ga tau meaning atau tujuan hidup mereka ga tau, meaning atau keberadaan PTBA juga mereka ga tau, jadi hanya berkeringat hasilnya dompet makin tebal, tapi masalah mereka nyaman, mereka makin deket atau apa kita ga tau. Pak Ary Ginanjar tau ada dampak langsung ESQ di PTBA, tapi bagaimana memformulasikan secara metodologi kita ga ada yang tau. Tahun 2005 itu kita ikut pertama, belum ada budgetnya, kemudian waktu 2006 apa iya apa engga gitu, tapi begitu kita tau yaudah kita langsung masukkan, kita anggarkan, dan setiap tahun dianggarkan. Pada waktu 2012 kita melakukan ini dengan Pak Ary cs itu ga ada budgetnya karna diakhir tahun, tapi tetep kita</p>
11.	<p>Bagaimana kepemimpinan Pak Ary Ginanjar menurut Anda?</p>	<p>Memang sosok yang unik yah. Secara personality-nya itu tidak mudah seseorang mempunyai kepribadian yang membuat orang ingin dan senang mendengar apa yang beliau sampaikan, itu tidak mudah. Orang pandai bercerita, tapi orang belum tentu sanggup 3 hari 2 malam denger dia berbicara, apalagi orang yang pinter-pinter udah ngerasa sok pinter. Itu sautu kelebihan beliau. Sehingga mungkin ada kesejukan di dalam cara menyampaikan. Kalo kemudian kita dengerin bikin kepala panas hati panas orang udah ga tahan. Jadi itu mungkin bagi seorang pemimpin seperti saya itu suatu rollplay yang ingin saya contoh. Bagaimana kemudian disaat saya bicara, apalagi dengan kondisi sekarang industri lagi turun 50%, mereka anak buah saya tidak kalap, mereka tidak linglung, mereka tetep ada yang ngayomi, kemudian tetep ada yang ngelindungin kerja dan mereka nyaman, mungkin itu</p>

TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

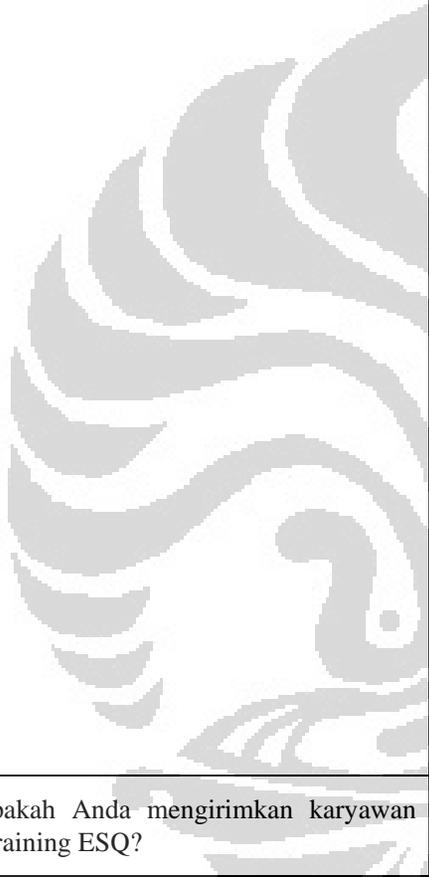
9. **Nama** : Bapak Johari Zane
Jabatan : Direktur JNE
Tanggal : 8 Agustus 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
	Kapankah pertama kalinya Anda mengikuti pelatihan ESQ 165?	ESQ 165 saya ikut eksekutif di tahun 2005 bulan Mei, saya angkatan ke 38. Saya mengikuti training itu karna rekomen teman. Taunya dari temen, karna waktu itu kan saya juga sudah jadi salah satu anggota DPP di Asperindo, yaitu asosiasi perusahaan-perusahaan jasa pengiriman. Jadi sebetulnya waktu itu saya udah ketua umum, cuman banyak temen-temn, salah satunya rekomen katanya ESQ ada training leadership. Saya karna juga orang yang suka belajar, gitu, jadi salah satu kesempatan seperti ini biasanya saya ingin tau apalagi mengenai leadership yah, jadi memang saya hadir kesana, daftar dan hadir untuk mengikuti training leadership. Jadi saya datang bawa map segala macem, jadi kayak mau sekolah, ga taunya saya nangis-nangis disana
	Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pelatihan ESQ tersebut?	Kalo kita harus sedikit mundur ke belakang. Saya ini mualaf, dari usia saya sekitar 28. Perjalan saya dari kecil memang orang tua saya chinese di Medan begitu. Mereka itu Budha. Kemudian kita tahun 67 kalo ga salah pindah ke Jakarta. Kemudian kakak saya ada yang Kristen, ada yang Konghucu juga. Jadi kakak diatas saya ada 4 orang, ada yang masih Budha, ada yang Konghucu, ada yang Kristen, dan kemudian pengaruh kakak saya juga kemudian ibu saya jadi Kristen juga. Ayah saya sebetulnya tidak tahu pasti yaa agama itu. kal dilihat dari kegiatan spiritualnya dia termasuk sembahyang tapi sembahyang secara Budha, tapi tidak ada aktif di misalnya dalam acara spiritual lainnya. Ibu saya kemudian ikut kakak saya Kristen. Ayah saya alm. sebelum meninggal juga termandikan istilahnya sama kakak ipar saya Protestan. Mereka sekarang kedua orang tua sudah almarhum, kakak saya

	<p>sudah pindah ke Amerika sama istrinya, jadi di Indonesia ini tinggal saya dan 2 kakak perempuan, yang satu Budha yang satu Kristen. Ayah saya memang tidak termasuk yang otoriter, ibu saya juga, kita bebas. Tapi saya menemukan keinginan untuk menjadi muslim, kemudian di tempat karna keliling lingkungan kuliah, saya di perhotelan, jadi temen-temen umumnya muslim, kemudian terbiasa dengan kegiatan seperti itu walaupun saya belum solat waktu itu, kemudian ketemu istri saya di tempat kerja. Kenal istri saya muslim, orang sunda dari Bandung. Jadi kita kemudian merencanakan untuk menikah. Jadi sebelum menikah saya masuk muslim, jadi Islam. Dari situ prosesnya tidak ada guru khusus sih, tapi ada istri saya lah jadi guru saya untuk belajar tentang solat. Mulanya buku yang biru itu yang untuk belajar solat, dan masih berlaku sampe sekarang. Jadi dari situ belajar, kemudian menikahlah kita. Saya tentu saja sudah muallaf ketika itu, tapi saya bukan mungkin boleh saya katakan belum muslim yah, jadi belang masih solat engga, kemudian belum menjalankan Islam secara utuh. Nah itu di tahun 84-85, jadi setelah menikah saya pindah, saya punya rumah sendiri, saya tidak tinggal dengan orang tua, kita kos-kosan dengan istri, kemudian membesarkan anak, berlanjut seperti itu. Kemudian saya tahun 2000 ketika mulai kerja di perusahaan ini, bapak H. Suprpto, beliau dirut kita menyarankan saya supaya naik haji, saya bilang saya belum siap rasanya, trus beliau bilang sudah bisa solat belum, solat bisa, kalo bisa solat, bisa haji katanya. Kemudian memang berapa kali juga ketemu temen, menanyakan kapan haji, tapi tidak berani, tapi kemudian beliau menawarkan, langsung saya iya kan, kemudian semua kemudahan, Alhamdulillah tahun 2000 saya haji akbar kalo ga salah hari jumat waktu itu. Nah ketika saya haji ini saya baru mulai berubah, jadi ketika saya sampe Jabal Rahmat, kalo kita di Arafah, pemandangan yang saya liat waktu itu adalah banyaknya jamaah naik ke bukit, dan pemandangan itu persis saya ingat betul mimpi saya waktu SMP. Dan saya ingat sampe hari ini, dan setiap kali juga melihat Jabal Rahmat saya selalu ingatnya mimpi saya waktu di SMP, saya yakin saya ga salah. itu memang dari awal, jadi ketika itulah saya sadar bahwa ini adalah saya, walaupun sudah muallaf sekian lama gitu yah. Alhamdulillah saya kemudian merasakan saya ini harus bener-bener menjalankan agama saya, jadi kembali dari situ tidak lama kemudian bertemu Pak Ary Ginanjar di</p>
--	--

		<p>training ESQ itu tanpa sengaja juga sebetulnya. Jadi ketika itu saya mengalami suatu proses lagi sepertinya mempersiapkan sayang, mengingatkan, member tahu lagi hal-hal yang yaa seperti yang kita ketahui di ESQ bagaimana hubungan dengan ibu kita, dengan nabi kita, dan dengan agama kita, itu semua sangat mendalam buat saya. Jadi saya merasa menemukan suatu jalan yang benar, jalan yang harus kitalalui. Langsung di hari itu, saya juga menghubungi anak istri saya, saya minta maaf, saya minta mereka harus ikut. Jadi kemudian dari situ anak istri saya semua ikut, Alhamdulillah semua sudah ikut, sudah alumni, dan juga saya pertama melihat orang-orang kita ini, jadi kemudian direksi disini, semua yang muslim saya ajak untuk ikut training, bahkan komisaris kita saya ajak untuk mengikuti, dan lalu saya merasa ESQ bisa merubah saya, seharusnya bisa merubah banyak orang yang lain untuk dapat hidayah. Lalu saya pikir bagaimana strateginya mau merubah orang-orang yang ada di keluarga kita, orang-orang di JNE ini saya anggap keluarga, dimulai dari yang seniornya saya pikir, jadi dari atas, top-down gitu yah, jadi semua manajer, semua supervisor, saya serahkan training ESQ. Kemudian dari situ rasanya ga cukup kalo cuman kita aja, lalu kita ajak semua karyawan, jadi semua karyawan yang baru itu basic trainingnya, selain mengetahui sejarah, visi, misi JNE itu basic trainingnya adlah ESQ, itu yang kita</p>
	<p>Berapa jumlah karyawan JNE saat ini? Dan apakah seluruhnya sudah mengikuti training ESQ?</p>	<p>Sudah 9000 lebih. Sebagian besar sudah ESQ. semua yang baru tentu intruksi dari kita semua karyawan baru basic trainingnya adalah ESQ. tapi kan tidak semua kota ka nada yah, jadi memang kita sudah masuk pelosok, jadi memang harus disesuaikan jadwalnya</p>
	<p>Apa motivasi Anda mengirimkan karyawan untuk mengikuti training ESQ?</p>	<p>Yaa sebetulnya saya rasa satu keyakinan bahwa saya percaya kalau semua orang itu keimanannya akan lebih baik, tentu dia punya tingkah laku jadi lebih baik yah akhlaknya. Jadi maksud saya mungkin di banyak perusahaan yang juga bagus, yang kita lihat sukses, saya juga tidak hanya belajar hanya agama saja, saya kebetulan latar belakangnya datang dari perusahaan dan keluarga yang memang agak kebarat-baratan yah. Kalo saya inget bapak saya dulu itu pedagang dsb, kemudian saya terbiasa di lingkungan saya dulu kerjanya di Hilton, kemudian di JMT itu sebuah perusahaan asing. Memang pola pikir saya kebarat-baratan lah istilahnya barang kali dari dulu itu, sehingga teori-teori barat itu juga dalam manajemen di nomor satukan. Jadi banyak</p>

	<p>perusahaan yang bisa juga berhasil karena juga menerapkan aturan, reward and punishment, jadi kalo tidak tertib kena hukuman, kalo bagus dapat hadiah, mungkin juga kita kalo contoh negara barang kali seperti Singapur kalo salah di denda, jadi membuat orang ga berani salah, jadi lebih mendidik, membentuk karakter itu ataupun culturenya dengan aturan. Sementara saya juga banyak belajar dari Bapak Supprpto, beliau juga orang yang sangat sosial begitu dan percaya, beliau selalu mengajarkan surat Al-Ma'un, jadi jangan jadi pendusta agama, jadi jangan seperti orang beragama tapi tidak menjalankan agama itu, seperti itu. pola pikir dengan teori-teori barat yang menegakkan aparta perusahaan dengan cara aturan, semetara disini menjalankan agama dengan baik. Jadi beliau juga mungkin percaya bahwa kalo disini mungkin orang bisa dirubah dengan aturan, kal disini orang juga bisa dirubah karna kesadaran. Jadi kalo yang saya lihat boleh saja kita tentu juga berusaha menggunakan teori-teori dari manajemen barat tentang perlunya aturan, perlunya reward and punishment, tapi disisi lain manusianya juga harus dirubah, jangan dia hanya terpaksa. Jadi saya pikir kombinasi kedua ini akan menjadi bagus, kalo memang kita menggunakan keduanya. Kalo satu aja mungkin juga akan pincang, atau makan waktu lama. Disini mungkin cepat tapi dia tidak dari dalam, artinya dia tidak punya endure yang panjang. Barangkali kalo disiplin itu mulai ganti orang mungkin bisa ganti disiplinnya, tapi disini ini dalam, jadi dia tidak akan berubah lagi setelah dirubah, jadi ini bisa untuk long term, ini bisa untuk sekarang, jadi dengan kedua dikombinasikan kita dapet hasil yang lebih cepat, dan juga bisa long term. Saya juga belum merasa sudah berhasil di JNE ini yah, karna saya juga ga yakin manusia itu punya keimanan yang beringkat-tingkat, ada yang cukup tinggi, ada yang msih rendah. Nah ini tentu saja yang perlu nomor satu adalah meningkatkan dulu, saya rasa yang bisa kita lakukan yaa tentu sebagai kita membuat satu rencana tidak bisa langsung pada ujungnya kita tau bahwa ini bertahap, dan apa yang pertama dilakukan, yang pertama dilakukan dengan adanya basic training itu adalah minimal meningkatkan keimanan mereka, kesadaran tentang ketuhanan, apakah ini 100%? Belum tentu, mungkin juga tidak 100% yang hadir disitu mendapat hidayahnya, semua kembali kepada Allah, Allah yang menentukan siapa yang diberi petunjuk siapa yang tidak, dan itu sudah satu kepastian dari Allah, kita</p>
--	--

		<p>juga hanya berusaha, gitu yah. Jadi dengan apakah biaya yang diberikan itu terlalu tinggi atau terlalu rendah, kalau buat saya itu tidak bisa diukur dengan biaya apakah ini mahal atau murah, karna seseorang yang bisa ingat sama Allah itu engga ternilai harganya, dan saya rasakan berkali-kali disitu, saya tidak merasa rugi katakan bisa hadir kesana, dan saya berharap karyawan-karyawan itu nanti juga mengalami hal-hal yang spiritual yah disana, sehingga ukurannya apakah ini siapa yang bayar ga penting buat saya, dia mengalami itu penting gitu yah, alangkah baiknya dia mengalami pastinya dia akan lebih ingat sama Allah minimal pada saat itu, setelah pulang dia jadi ini lagi apa boleh buat, itu kembali lagi pada Allah semuanya yang punya kekuasaan, jadi apakh ini suatu investasi buat saya engga, ini adalah amal ibadah, ada sesuatu yang kita berikan sehingga dia mendapatkan experience, kalo dia mendapatkan dia pastinya ga rugi. Di sisi perusahaan, perusahaan tidak pernah akan rugi dengan berbuat ini karna keyakinan tadi. Intinya adalah keyakinan bahwa Allah yang memberikan rejeki kita, Allah yang memberikan segala sesuatunya, nah kalo kita melakukan segala sesuatunya untuk kepentingannya Allah, untuk mengingatkan orang supaya banyak yang beriman, saya yakin Allah pasti membalas dengan kebaikan. Jadi ga dihitung kesini, saya ngitungnya keatas, dan mereka kalo jadi baik Alhamdulillah, kalo tidak urusan dia juga sama Allah, kita tidak perlu, kalo investasi kan kita memikirkan hayo harus bales berapa, kalo ini ga pernah saya hitung. Tapi targetnya nanti adalah kalo disini itu semua orang-orangnya lebih baik imannya, satu hari dengan aturanpun dia bisa lebih mudah menerima, ah itu yang akan membuat perusahaan ini lebih manage peoplenya, karna people buat kita itu sangat penting, karna perusahaan jasa yang mudah yaa people itu tertindas, karna perusahaan itu tergantung pada orangnya yang ada di dalamnya</p>
<p>Mulai tahun berapakah Anda mengirimkan karyawan untuk mengikuti training ESQ?</p>		<p>Jadi 2005 itu udah keluarga dan para direksi. Setelah saya ikut itu langsung bulan berikutnya, atau ada yang eksekutif, ada yang level lain. nah kemudian karyawan baru mulai 2006-2007, itu 2007 udah mulai inhouse</p>
<p>Apakah ada perubahan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang Anda rasakan setelah mengikuti training?</p>		<p>Jadi kalau dikaitkan ke profit saya tidak pernah terlalu memikirkan yah, karna tadi niatnya adalah amal ibadah. Tapi ternyata kalo kita mau hubung-hubungkan itu terlihat, barang kali bisa dirasakan setelah tahun 2008 itu intensif yah, sudah menjadi aturan, 2008 itu wajib semua karyawan baru, jadi</p>

		<p>kalo dikatakan suatu presentasinya muali terasa gitu kan, kalo Cuma 1-2% tidak terasa, jadi mulai ada lebih dari 10-20%, kemudian 30% mulai terlihat ada perubahan. Dan kalo kita bicara perubahan dalam omset misalnya di tahun 2008 itu ketika kita mulai menetapkan untuk menjadi basic training, saya sempet di dalam suatu meeting menetapkan target, pada tahun 2005 kita penjualannya sekitar 250 milyar setahun, dan disaat itu saya bilang dengan semua karyawan bahwa dengan keyakinan bahwa rejeki itu dari Allah, kalo kita bekerja dengan baik, bekerja dengan jujur, kita bisa mencapai prestasi yang luar biasa. Bagaimana kalo saya challenge mereka misalnya mau tidak gajinya naik 4 kali lipat, caranya yaa kita capai 1 triliun tragetnya, dengan kondisi yang sama barang kali, jadi tidak terlalu banyak biaya dsb, dan waktu itu banyak yang tidak percaya termasuk yang sudah di ESQ. Jadi maksud saya banyak diantara direksi kita yang tidak begitu yakin 250 milyar mau 1 triliun yah bagaimana mungkin gitu yah, jadi memang logika tidak sampai, tapi saya yakin, saya percaya, dan tahun 2009 tidak berubah banyak yaa karna mungkin ketidak yakinan itu berpengaruh. Jadi saya ingin mengatakan begini bukan hanya satu-satunya training ESQ lah, tapi tentu saja ada program lain, misalnya kepedulian kepada anak yatim, infaq sadaqah, yah hal-hal lain yang kita punya 7 kepedulian, jadi kepedulian yang lain juga penting selain kita mungkin mendidik orang-orang kita menjadi orang yang lebih beriman. Tapi pekerjaan sosial lainnya tentu juga harus kita lakukan, zakat udah pasti yah, tapi tentu juga ada hal lain seperti infaq dan sadaqah, itu yang terus juga jalan. Jadi kombinasi antara itu kemudian 2009 sampai tidak capai 1 titik, Alhamdulillah 2010 itu sudah 750 milyar, jadi udah mulai melompat, dan setiap tahun itu naik 40% sejak 2010, 2011, 2012, 2013 tahun kemaren itu naik 40% setiap tahun, artinya kita udah capai 1 triliun itu 2011, 2012 itu kita sudah 1 triliun, 1,2 kalo ga salah. Tahun lalu 1,7, target tahun ini 2,5. Sekarang udah diatas 2 triliun. Jadi bayangkan bisa naik 40% terus menerus, gitu. Jadi yang ikut sudah diatas 50%, kita kan ngebut, inhouse, 1000-2000 orang. 1 bulan bisa beberapa kali. Ya ketika musimnya. Biasanya kita kumpul, ada 400 orang, 300 orang jalan</p>
	<p>Apakah karyawan yang telah melakukan training melakukan <i>recharge</i>?</p>	<p>Kalo recharge, kita mengatur kadang-kadang rechargenya terjadi pada saat kita buka puasa bareng karyawan, kita ngundang temen-temen dari ESQ, yang</p>

		keduanya rechargenya juga terjadi kalo mereka umrah. Jadi kita ada progam untuk karyawan yang sudah 12 tahun itu kita berangkatkan umrah, dan umrah itu tentu ada beberapa travel juga, salah satunya ESQ. nah kalo umrahnya dengan ESQ itu bagusnya ada recharge seperti itu, ada pemaknaan, baik di Jakarta sebelum berangkat maupun ketika di Saudi, itu yang rechargenya, kalo yang lainnya kalo memang mereka maun kesana langsung sih bebas-bebas aja, karna kita selalu direkomenkan oleh ESQ
	Apakah ada MoU antara perusahaan dengan ESQ?	Yang awal-awal tidak, dari perusahaan aja kita ngundang mereka, karna ini inhouse, ada macam-macam pola, ada yang ditempat kita, ada yang ditempat ESQ, di hotel, dimana. Seluruhnya dibiayai perusahaan. Kalo istrinya tidak, hanya karyawannya aja. Levelnya semuanya basic
	Bagaimana kepemimpinan Pak Ary Ginanjar menurut Anda?	Saya pikir dalam melihat dari luar yah, saya tidak mengenal sangat personal juga, tapi pertama saya sangat berkesan dengan Pak Ary pada kemampuannya menyampaikan apa yang dia yakini melalui suatu proses gitu yah, kemudian beliau juga sangat berkesan bagi saya kemampuannya untuk mendidik begitu banyak trainer yang kualitasnya tidak rendah lah, tentu tidak selevel Pak Ary barang kali atau Pak Rinaldi. Sebetulnya tidak beda yah quality menurut saya, tapi Pak Ary tentu saja sebagai maskotnya tentu yang paling hebat lah. Kalo baru mendengar suaranya saja kita sudah merasa sangat karismatik yah sayab pikir, dan itu yang luar biasa, saya juga sangat selalu berdoa untuk kesehatan beliau, hanya orang-orang seperti itu tidak banyak yah, dan berharap dia bisa mendidik lebih banyak lagi kader-kader yang lain. Sesuatu yang memang datang dari hati tidak, bukan sesuatu yang diperankan, kalo guru kadang-kadang memerankan, gitu kan, jadi kalo saya Alhamdulillah saya juga kadang-kadang ngajar gitu yah, kadang di internal, maupun kadang-kadang diundang oleh dosen tamu. Satu hal yang saya pelajari dari Pak Ary adalah selalu datang dari hati apa yang ingin kita sampaikan, jadi pasti yang nerima bisa lebih enak nerimanya
	Menurut Anda, apakah misi Indonesia Emas tahun 2020 akan tercapai?	Indonesia Emas itu, buat saya satu hal yang pasti saya yakin, kita kembali lagi karena yakin kepada Allah. Bahwa misalnya Indonesia banyak korupsi itu pasti hilang, kalo saja kita semuanya mulai tau bagaimana mintanya, saya pikir banyak sekali kendala yang kita hadapi ini karena salah memintanya, atau berharapnya salah. Jadi Pengalaman saya pribadi, saya banyak ngajar kadang-

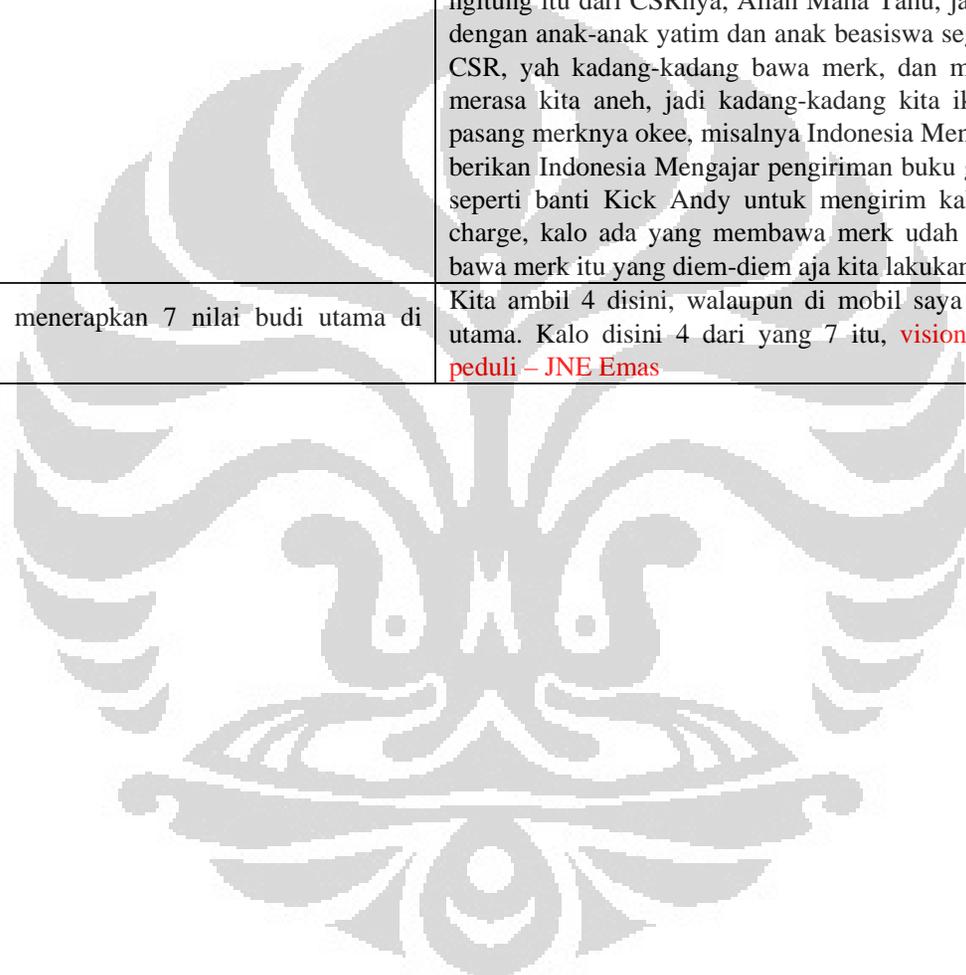
	<p>kadang kalo kita memberikan pelajaran yang pertama kali mengajar yang adalah persiapan salah satunya kita pasti berdoa kepada Allah meminta kemudahan, kelancaran. Ketika dua kali bahan yang sama kita lebih tenang, yang ketiga ke empat aah enteng, nah ketika itu kita lupa pada kekuatannya Allah kita, kita lupa minta sama Allah, kita bisa kesandung ya, jadi saya tidak pernah mau kesandung, saya harus inget ini semua dari Allah. Jadi setiap kali berhasilpun kita ingin karena Allah membuat saya berhasil apa yang keluar dari lisan saya karena itu dari izinnya Allah, apa yang saya rencanakan belum tentu keluar dari lisan saya, ataupun rencana belum tentu jadi saya lakukan semua yang terjadi karena Allah. Nah kerena itu, sebelum melakukan apapun minta sama Allah, jadi kalo pun saya mengajar ya atau kemana kebetulan hal yang akan saya sampaikan itu sesuatu yang sangat saya kuasai saya tidak berani takabur. Indonesia tidak boleh takabur ya kalo kita bicara konteksnya negara saya selalu mengajarkan ke mereka perusahaan kita mungkin hari ini banyak yang bilang JNE market leader di industri ini tapi saya selalu ingatkan jangan takabur. Kita harus tetep minta sama Allah, bersyukur orang yang dapat kesusahan sebetulnya, karena mereka selalu inget sama Allah. tapi ketika kita berhasil atau mendapatkan sesuatu pasti lupa, atau manusiawi kalo lupa, tapi jangan sampai lupa lalu ingetlah kalo ini dari Allah, ini yang selalu coba saya ingetkan tapi saya sendiri juga suka lupa, ya kembali lagi saling mengingatkan barangkali menjadikan kebiasaan sebelum melakukan apapun kita solat misalnya kita doa di dalam solat sehari lima kali pastinya banyak yang harusnya kita pada Allah, karena apa yang kita lakukan next itu sesuatu yang belum terjadi, katakanlah misalnya hari ini mau ketemu ibu tadi magrib saya solat dan meminta dimudahkan untuk ketemu ibu. Apakah saya nanti menganggap pasti ibu menanya hal-hal yang ibu sudah tau, hal-hal sesuatu yang saya kerjakan memang iya, tapi tanpa Allah saya tidak tentu bisa memberikan jawaban yang baik jawaban yang pas untuk ibu ya kan, jadi ini semua atau kekuatan yang besar diluar kita jadi jangan takabur kalo kita sudah menguasai itu semua, saya pikir Indonesia Emas saya yakin kalo saya minta sama Allah Indonesia Emas, tapi tentu saja Indonesia ini bukan tergantung saya sendiri kita semua harus berdoa, sama dengan pengalaman saya kemarin ini umroh Alhamdulillah bisa umroh saya selalu minta sama Allah boleh yuk</p>
--	--

		<p>saya kembali, tapi ketika itu tidak terjadi saya sudah berencana dua tahun yang lalu, terus saya bialng sama diri saya oh iya mungkin niatnya kurang pas yah, terus kembali saya tanya saya kesana untuk apa yah, karena untuk memuaskan diri hanya kangen sama Allah terlalu service yah, gitu. Saya harus melakukan sesuatu, kebetulan ada temen saya yang masa kecilnya kita ketemu temen dari waktu saya SD orang Medan namanya Yanto sahabat saya, dia kebetulan sopir angkot, saya cari kembali ketika saya mau tulis buku tentang menjadi Jo. Jadi kita cari Yanto, saya ketemu Yanto kondisinya kurang begitu baik yah, tapi Alhamdulillah dia sekarang anaknya sudah kerja dan sebagainya. Tapi saya bilang ayuk umroh yuukk! Jadi saya bilang saya sekarang udah Islam, saya udah muslim jadi saya ajak dia, jadi taun kemarin saya bilang Januari tolong dibantu, jadi saya memang niatnya nganterin Yanto, karena sebetulnya ada masalah besar lain buat saya yaitu perusahaan ini menuju IPO (Initial Public Offering) kita mau go public, tapi ketika mau ke IPO ini pemegang saham kita belum semuanya sepaham, ada yang tidak setuju sangat tidak baik jadi tidak bisa terjadi. Nah saya galau waktu itu, jadi rupanya bukannya apa yah jadi Allah mengundang saya bukan karena masalah Yanto, masalah galaunya, tapi galaunya saya itu saya tidak merasa-rasakan barang kali yah, atau kemudian saya sudah komit pada diri saya, saya harus mencintai Allah lebih dari segalanya, sepenuhnya, jadi saya katakan kalo perusahaan ini tidak berhasil go public itu keputusan Allah maka saya nurut saya harus mencintai Allah karena itu keputusan Allah, jadi dengan komitmen itu saya merasa saya udah ga merasa galau, saya masalahnya cuma nganterin Yanto, ternyata disana Allah menjawabnya untuk yang kedua. Allah Menjawab begini, waktu kita sa'i, karena kita datengnya dari Madinah dulu baru ke Mekah, sampai disana langsung sa'i gitu yah, jadi masih kelelahan. Karyawan-karyawan JNE yang saya bawa kelelahan, dan sa'inya berat saya lihat, dan saya pikir ini kalo sa'inya terpatah-patah, saya lihat perjuangannay udah berat. Jadi disana saya lihat mereka udah kelelahan. Tapi entah datang dari mana inisitif untuk ustadnya atau anak-anak kita, itu baca doa seperti biasa kan, itu mereka zikir, Subhanallah, Walhamdulillah, ketika mereka zikir, semangat itu seperti mau perang, ya maksudnya kita bersemangat lagi. Jadi sisanya yang 4 kali itu enteng sekali. Dan saya ada di depan. Saya ingin memimpin mereka untuk</p>
--	--	---

	<p>mencapai finish gitu yah. Jadi itu hikmahnya saya ambil begini, jadi bahwa kalau perjuangan JNE ingin menjadi lebih besar, itu bukan perjuangan saya sendiri, itulah bersama, dan semua karyawan itu juga harus berjuang dan ingat sama Allah, karna Allah yang bisa menjawabn itu. saya itu, saya kembali saya ceritakan sama orang kita, waktu itu ada pertemuan kan malam hari kan kita dengan ESQ juga, sampai disini saya bicara dengan karyawan kemaren, waktu buka puasa bareng dengan semua karyawan, kita zikir dulu, untuk membangunkan semangat, gitu. Tapi sampai hari ini kita belum IPO, masih dalam persiapan, karna tetep masih ada yang semuanya setuju, tetep kita menunggu, yaa saya cuman yakin aja kalo ini keinginannya semua karyawan, pasti mereka berdoa, kalo ini Allah mengijinkan jadi kenyataan, begitu kenyataan. Perjuangan ini bukan saya sendiri, yah saya mungkin kebetulan mendapat perjalanan haji, kemudian bertemu dengan Pak Ary, itu tidak mungkin hal yang saya sendirian, begitu juga Indonesia, tidak mungkin hanya maunya seorang presiden, atau maunya seorang Pak Ary Ginjar, harus menjadi keinginan seluruh rakyat Indonesia, inshaAllah jadi emas. Saya coba menjadikan JNE emas, ini kebetulan ndak pake seragam, harusnya senen itu logo saya adalah JNE emas, eh hari jumat. Hari senen pake yang emas, jadi kalo ibu liat ini di bawah JNE menjaga kesempurnaan, nah itulah JNE emas, targetnya 2015. Jadi kalo bisa menuju IPO, JNE inshaAllah bisa menjadi JNE emas, jadi ga menunggu Pak Ary bikin Indonesia emas, jadi emas itu harus dari kita sendiri, dan kita buat dimana sehingga cepet bisa menjadi emasnya Indonesia. Saya ingin bikin JNE emas, sehingga bisa mengisi, jadi Pak Ary ga usah capek-capek ngurusin gitu kan, ini udah emas sendiri. Mudah-mudahan PLN juga, nanti di perusahaan lain, BUMN. Yaa saya pikir kalo kita mau mengukur perubahan tidak hanya dari omset yah, kemungkinan Allah memberikan rejeki itu kan ga semuanya dalam bentuk materi yah, banyak misalnya soal kemudahan, soal ide-ide, kadang-kadnag kalo tanpa Allah kita ga punya ide yang cemerlang, belum tentu kreatifitas kita bisa, jangan pikir kreatifitas punya saya, kreatifitas itu dari Allah, nah itu semua rejeki kalo menurut saya, trus kemampuan untuk mencipta itu kan juga dari Allah yang Maha Pencipta. Jadi segala sesuatu itu bisa revering kesitu. Yang penting sebetulnya, saya juga suka nulis di majalah kita internal, saya tadi dimintain,</p>
--	--

		<p>kolom saya secangkir kopi, ini santai-santai ngobrol, saya baru melihat kemungkinannya kemarin ini adalah bahwa banyak sekali Allah memberikan contoh atau menunjukkan kebesaran-Nya, kekuasaan-Nya, sering kita sadari misalnya di dalam ESQ, dan dimana-mana, misalnya kita selamat dari musibah, terhindar dari suatu masalah besar, atau kita dikabulkan doa, itu adalah saat kita merasakan kebesaran Allah, dan itu yang harus selalu kita catet dan inget, karna yang kita selalu inget saja kita sering juga menjadi tidak meriver sebagai suatu pembuktian, ini sebetulnya sudah bukti dari Allah, tapi ketika kita menghadapi masalah lain kita ndak pake rumus ini kita ga pake Allah, ini yang manusia sering lupa, oleh karena itu catet, catet sebanyak-banyaknya, makanya kalo lihat company profile kita, itu kadang-kadang dikait-kaitkan yah, tapi memang menurut logika kita itu hubungannya ketika dibawah kita pencapaian secara dunia misalnya mendapat penghargaan, bisa mengeluarkan produk apa gitu, diatas adalah niatnya, nah kalo niat yang baik pasti hasil, kalo menurut saya training ESQ dan ujung-ujungnya omset tercapai misanya, atau penjualan naik 40%, jadi itu saya ingin dicatet oleh kita perjalanan spiritual itu adalah sebuah achievement, jadi adalah suatu pencapaian, semakin tinggi kita capai atau semakin banyak, semakin banyak pula hasilnya dibawah yang kita bilang dunia. Jadi, ini yang harus kita kejar gitu. Kalo hari ini kita bisa membantu misalnya 10 anak asuh, besok harusnya kita tambah, supaya rejeki kita tambah, supaya kemudahan kita dapat gitu</p>
<p>Apa saja gerakan kepedulian yang dilakukan oleh perusahaan JNE?</p>		<p>Di ESQ kita salah satu pemain aktif, kan ada LK (Lembaga Kemanusiaan), inshaAllah kita ikutan yah, baik itu anak asuh atau kegiatan peduli 1000 anak yatim, trus bantuan ambulance, dan juga pengolahan sampah dan juga kali, inshaAllah kita ikut. Tapi tidak hanya itu. kita merasa perlu lebih, dan itu termasuk kerja sama dengan Sampoerna Foundation, kita punya rumah pemberdayaan perempuan di Bangka Belitung, kita juga punya anak-anak asuh di beberapa tempat yah. CSR kadang-kadang itu kita anggap sebagai, kalo yang membawa-bawa merk JNE kadang-kadang itu kita anggap CSR, kana dia masih ada maksudnya dibelakang, jadi kita kerja sama dengan Sampoerna itu CSR, tapi kalo membantu anak-anak yatim, kita punya kompleks anak yatim di Kampung Makasar, ada juga bantuan di kampung situ, terus ada juga di Serang, di Pantai Carita, itu rutin setiap bulan kita kirimkan sembako,</p>

		<p>kemudian beasiswa untuk anak-anak yatim dan ibu-ibu janda miskin, dhuafa, tunanetra itu juga, karyawan kita ada tuna netra 2 orang sekarang. Kita ga ngitung itu dari CSRnya, Allah Maha Tahu, jadi ada 2 unit, 1 yang berurusan dengan anak-anak yatim dan anak beasiswa segala macem, ada lagi urusannya CSR, yah kadang-kadang bawa merk, dan memang kita pada posisi, orang merasa kita aneh, jadi kadang-kadang kita ikut aja kalo orang nyuruh kita pasang merknya okee, misalnya Indonesia Mengajar okee itu CSr kita, dan kita berikan Indonesia Mengajar pengiriman buku ga kena charge, ya kita dukung, seperti banti Kick Andy untuk mengirim kaki-kaki palsu, itu juga free on charge, kalo ada yang membawa merk udah kita anggap CSR, tapi kalo ga bawa merk itu yang diem-diem aja kita lakukan, karna itu tidak bisa diklaim</p>
	<p>Apakah JNE juga menerapkan 7 nilai budi utama di dalam perusahaan?</p>	<p>Kita ambil 4 disini, walaupun di mobil saya nomor 7, B7 karna 7 itu budi utama. Kalo disini 4 dari yang 7 itu, visioner, jujur, tanggung jawab, dan peduli – JNE Emas</p>



TRANSKRIP WAWANCARA FKA ESQ 165

10. **Nama** : Bapak Hafid
Jabatan : Direktur Utama PROPERNAS
Tanggal : 11 Agustus 2014

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Kapankah pertama kalinya Anda mengikuti pelatihan ESQ 165?	Eeh iya, kalo saya ini sekarang di Propernas, tapi sebelum di Propernas kan saya jadi GM Regional di Perumnas. Saya sudah mengikuti ESQ sejak saya di Perumnas, tahun 2007 kalo ga salah. Propernas berdiri tahun 2009. Angkatan 72, pas waktu itu kalo ga salah, pas kita menggunakan gedung baru Menara 165. Pertama kali dipake 17 Agustus 2007 kalo ga salah. Itu saya ngikutin eksekutif disitu
2.	Bisakah Anda menjelaskan tentang Propernas?	Jadi sebetulnya Propernas ini anak perusahaan Perumnas. Kalo Perumnas itu BUMN. Tapi Perumnas ini sebetulnya visi misinya kan penyediaan perumahan untuk masyarakat segmen menengah, menengah-bawah yah. Jadi kalo di Medan ada rumah RSS, rumah sederhana itu visi misinya Perumnas. Tapi kan kita tahu bahwa Perumnas seluruh Indonesia ini kan juga dari Sabang sampe Merauke. Ada lahan-lahan di perkotaan sekarang yang tidak mungkin dibangun untuk rumah-rumah yang seperti misi tadi, tapi untuk yang lebih kopasial, sehingga untuk yang lebih kopasial inilah kemudian ditugaskan, dibangunlah, dibentuklah PT Propernas Mulia Utama tahun 2009. Tugasnya berarti untuk segmen menengah, menengah ke atas, tidak hanya perumahan tapi bisa perkantoran, bisa hotel, bisa apartemen dll. Ini adalah bagian dari BUMN Perumnas
3.	Dari manakah Anda mengetahui ESQ untuk pertama kalinya?	Sebelum saya dinas di Jakarta, saya dinas di Surabaya. Itu istri da anak-anak saya juga sudah mengikuti ESQ. saya malah waktu di Surabaya belum sempet. Waktu di Jakarta saya baru sempet. Saya tau dari ibu, dari anak, yaa dari lingkungan. Artinya komunitas kita itu memang banyak sekali yang sudah

		berkenalan atau bersninggungan dengan ESQ yah. Jadi saya tau dari keluarga, dari teman
4.	Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti training tersebut?	Bahkan pada waktu saya mengikuti ESQ, pada waktu itu posisi saya sebagai GM di Regional 2 Perumnas, kemudian saya melihat ini kalau hanya saya sendiri, ini kurang berdampak luas terhadap tim. Makanya pada waktu itu, pada level menejer kemudian level asisten menejer itu saya ikutkan, gelombang kedua menejer saya ikutkan, gelombang berikutnya asisten menejer saya ikutkan. Kalo yang menejer masih eksekutif, kalo yang bukan menejer itu pasti level yang di bawahnya lagi. Karna saya menginginkan bahwa frekuensi antara pimpinan dengan tim di bawahnya iu harus sama semua. Dimana frekuensi ini nanti yang saya harapkan adalah mempunyai satu pemikiran yang sama bahwa yang menyangkut masalah pemikiran, menyangku masalah spiritualitas itu harus diterapkan di dalam bisnis kita. Nah, demikian juga pada waktu kami sudah di Propernas. Saya lebih banyak lagi berinteraksi dengan Pak Ary, dengan Pak Lucky, Pak Renaldi misalkan, apalagi sekarang Propernas yang memang mempunyai visi misi khusus, dan saya sebagai dirut disini saya punya kewajiban untuk membesarkan Propernas ini sesuai dengan yang diamanahkan oleh induk perusahaan, tapi disini lain besarnya itu harus besar yang memang memiliki arah yang benar. Arah yang benar itu adalah yaa itu tadi, bahwa spiritualitas itu kita terapkan dari awal
5.	Apakah seluruh karyawan Anda sudah mengikuti training ESQ?	Ini kan kita baru berdiri 2009, masih belum besar memang. Total karyawan mungkin sekarang sekitar 70 ate 80 yah. Belum semua ikut ESQ, yang ikut yang inti ada 60 orang yang sudah ikut, di luar OB, driver
6.	Apa yang memotivasi Anda untuk mengikutsertakan seluruh karyawan dalam training ESQ?	Jadi sebetulnya di ESQ-nya atau di ACCT (Acceleratife Corporate Culture Transformation) itu berbasiskan ESQ. Materi disitu kan sebelum para karyawan dilibatkan, saya sudah memahami bahwa saya sedang membawa perusahaan ini menuju sebuah transformasi bisnis, khususnya setelah 4 tahun berjalan, itu kan grafik kita naik terus, saya tidak ingin bahwa pertumbuhan ini menjadi turun apalagi decline gitu yah, saya ingin pertumbuhannya naik terus. Setelah 4 tahun kita punya kinerja yang bagus, di tahun ke lima ini kita masuk di transformasi bisnis, yang awalnya hanya menangani landed housis, di tahun kelima ini kita mengalami vertikal housis, bukan hanya housis sebetulnya karna disitu ada hotel, ada apartemen dll. Nah, saya harus mempunyai 1 tim

		<p>yang kuat, untuk bisa melakukan proses bisnis yang kami sebut melakukan transformasi bisnis ini. Supaya kuat ini, kita harus, misalkan begini, saya membuat satu strategi, satu sistem bahwa di dalam RJP kami 2017 kita punya target sekian triliun pencapaian omsetnya, sebegus apapun sistemnya, sebegus apapun strateginya, yang menjalankan kan manusia juga kan, kal manusia yang menjalankan ini tidak memiliki kompetensi, apalagi tidak memiliki integritas, itu pasti akan ancur, akan tidak berjalan dengan baik. Makanya, harus kita benahi ini, pada waktu itu kita melakukan satu survey pada tim kita di dalam, ternyata memang betul bahwa tim kita ini masih memiliki hambatan disitu, misalkan masih memiliki bahwa masing-masing berjalan pada bidangnya sendiri-sendiri tanpa ada suatu koordinasi yang baik. Lah ini kalo dalam rangka transformasi bisnis ini tidak bisa nih, harus ini menjadi sebuah team work yang bagus, masing-masing memiliki integritas, memiliki keterbukaan, kerjasama yang baik, memiliki inovasi dst. Itulah yang melandasi bahwa sebaus apapun sistemnya, strateginya, kalo manusianya tidak memiliki budaya culture yang benar, maka sisanya akan hancur gitu</p>
7.	Sejak kapanan Anda mengikutsertakan karyawan Propernas dalam training ESQ?	Baru tahun 2013 yah. Tahun ke-lima berarti. Tahun ke lima kita, kita libatkan karyawan untuk mengikuti ESQ
8.	Apakah Anda melihat adanya perubahan kinerja pada karyawan setelah training tersebut?	Ini kan sekarang masih on going yah, masih dalam penanganan sekarang ini belum tuntas. Artinya begini, tadi saya sebutkan bahwa tim kami masih memiliki masalah pada posisi yang sangat rawan yah. Kalo itu angkanya digedein dikit berarti itu tidak sehat, berarti harus dikecilin. Ini nanti memerlukan satu survey lagi, nah periode survey yang pertama dan kedua ini kira-kira butuh waktu sekian bulan, nah sekian bulan itu masih dalam koridor, jadi saya belum bisa menyimpulkan itu. Tapi dari pengamatan, dulu pada waktu perusahaan ini berdiri, pada tahun 2009, saya selalu menyelenggarakan coffee morning seminggu sekali, ada briefing, dimana briefing itu selain berbicara masalah strategi perusahaan, juga menyangkut masalah motivasi sebetulnya. Kata-kata motivasi itu ada diambil dari tokoh motivator yang lain, tapi ada dari Pak Ary Ginanjara sebetulnya, karna saya ikut pada tahun 2007 itu ada buku-buku yang saya pelajari, banyak kata-kata motivasi yang saya pake untuk memotivasi karyawan kita. Nah setelah tahun, 5 tahun sekarang ini kemudian para karyawan kita libatkan di dalam ESQ dan ACCT tadi,

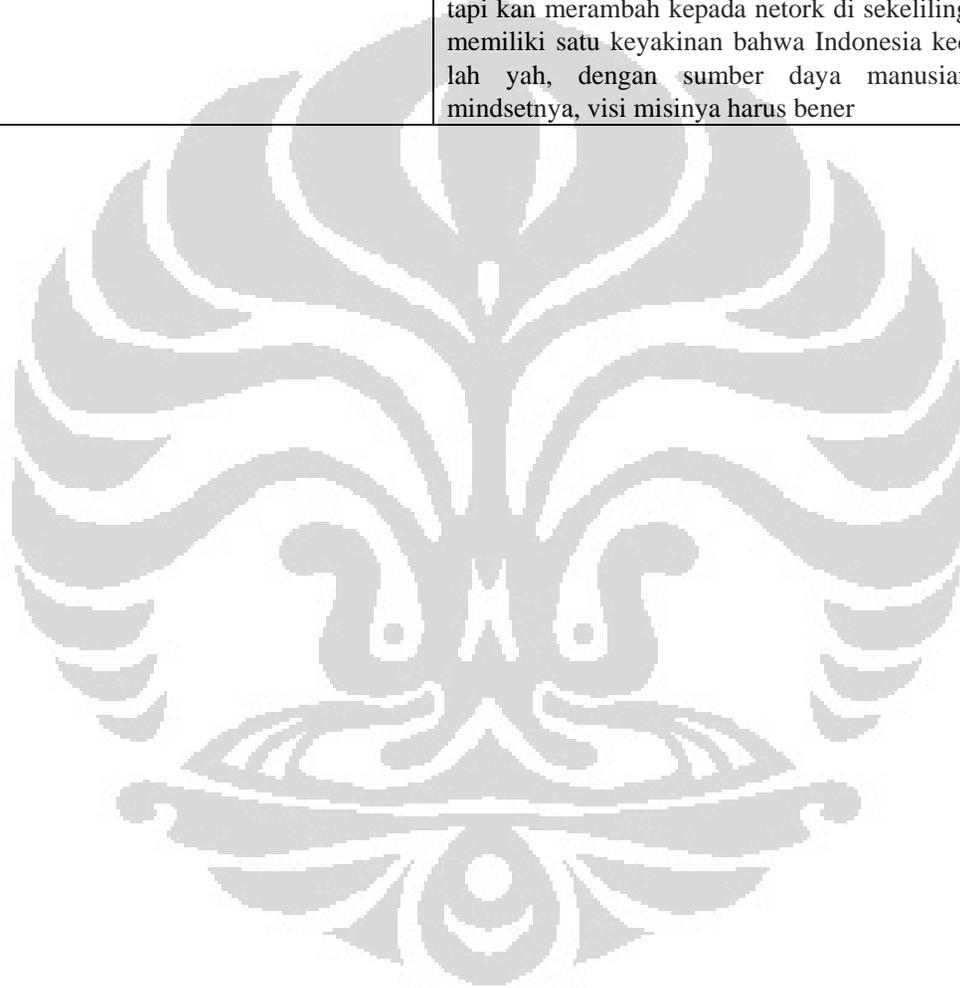
		<p>kemudian seminggu sekali seperti tadi pagi kami juga mengadakan briefing. Disitu selain kita mengucakan misi kita apa, visi kita apa, values kita apa, meaningnya apa, itu harus hapal diluar kepala, tapi harus itu diimplementasikan didalam perilaku kita sehari-hari untuk kegiatan bisnis kita. Kita mempunyai values seperti itu harus dipahami betul tuh, harus kita aplikasikan didalam kegiatan sehari-hari. Nah ini saya merasakan bahwa mereka sudah memiliki satu pemahaman yang lebih dibanding sebelumnya yah, menyangkut semangatnya, khususnya team work-nya gitu yaa, mengenai bahwa kita mempunyai sebuah tantangan kedepan yang cukup besar dan sangat menantang, tapi bukan berarti sulitnya yang kita masukkan didalam mindset kita, tapi bisanya yang harus kita mindset itu, sulit tapi bisa gitu. Nah itu, bisanya itu harus mencengkrum didalam mindset kita, kita punya tantangan kedepan, yang tantangan tadi sudah dituangkan kedalam RJP sampe tahun sekian, kemudian kita semuanya harus mempunyai 1 semangat gitu yah, dan seterusnya. Itu yang kira-kira, ada semangat, ada integritas, ada values tadi yang kita dapatkan</p>
9.	Apakah perusahaan yang Anda pimpin menggunakan 7 nilai budi utama dari ESQ?	<p>Tidak sama yah. Tapi values itu kan sebetulnya dari masing-masing institusi berbeda yah. 7 budi utama itu ESQ, kalo kita ini kan improve, improve ini menjadi suatu yang kalo orang Jawa bilang suka delalah gitu yah, kebetulan, tapi semuanya kan sudah diatur oleh Tuhan yang Maha Kuasa. Kami di tahun ini sedang melakukan peningkatan bisnis transformasi dari landed menuju vertikal, berarti ada transformasi bisnis disitu. Saya membutuhkan peningkatan dari semua lini saya, bahwa bisnis saya menjadi improvement yah, peningkatan atau pertumbuhan atau apa disitu. Nah ini ternyata values yang kita kemaren rancang bersama dengan tim ESQ-nya Pak Lucky Pak Renaldi itu, kemudian bisa kita jabarkan I-nya itu adalah integritas, M-nya itu adalah kerjasama, kemudian Pro-nya adalah profesional, kemudain V-nya adalah inovatif, dan yang berikutnya adalah E-nya itu adalah komitmen. Jadi yang namanya values dari Propernas itu adalah IMPROVE yang merupakan kependekan dari integritas, kerjasama, profesional, inivatif, dan komitmen. Nah ini sejalan dengan yang sedang kita lakukan memang saya ingin bahwa tim kami harus melakukan satu inprovement didalam berbisnis gitu</p>
10.	Apakah ada perubahan di dalam hubungan karyawan	Ya, jadi ada kepedulian bahwa disamping masalah ego sectoral, terkesan kerja

	setelah mengikuti training ini?	sendiri-sendiri gitu, itu juga boleh dikatakan lo-lo-gue-gue yah, kemudian waktu itu juga ada faktor yang menyangkut masalah kebingungan. Ini dari hasil survey ini. Kebingungannya kenapa? Karna menyangkut masalah SOP, belum teraplikasikan dengan baik gitu yah, kemudian kalo saya akan masuk ke link-nya orang lain nanti yang bersangkutan akan tersinggung atau tidak gitu yah, tapi dengan adanya penanganan dari ACCT kemaren itu kemudian masing-masing menjadi emm ini adalah tugas bersama, jadi tidak ada istilah orang Jawa itu ewok pakewok itu sudah ga ada gitu kan, jadi ini menjadi tugas bersama kita, kesuksesan itu bukan kesuksesan individu tapi ini adalah kesuksesan team work. Kesadaran ini yang sangat saya butuhkan untu menyongsong era transformasi kedepan
11.	Apakah ada MoU antara perusahaan Anda dengan ESQ?	Ada MoU. Bukan hanya melakukan pelatihan, karna disatu sisi kami membutuhkan upgrade darin tim kami untuk memanfaatkan kompetensinya ESQ, tapi juga saya menawarkan kepada ESQ untuk memanfaatkan produk kami. Misalkan begini, kami di beberapa kota besar itu membangun ballroom misalkan, nah ballroom itu nanti kalo ESQ akan mengadakan pelatihan bisa memanfaatkan ballroom yang kami bangun gitu. Jadi saling mengisi disitu kira-kira gitu, kesatu. Kedua, kalo kami membangun apartemen atau perumahan atau ini, tentunya ESQ secara internal mungkin timnya membutuhkan rumah, itu bisa menggunakan jasa kami. Tapi bukan hanya internal ESQ, tapi para koleganya yah, stakeholder-nya ESQ ini kan network-nya kan seluruh Indonesia kan besar, nah sejuta sekian, nah itu kan di masing—masing kota kan ada, itu kami kedepan ingin bersama-sama dengan ESQ utnuk dalam tanda kutip sebetulnya ESQ ini juga bisa sebagai marketing agent kami, kira-kira begitu. Jadi dua-dua simbiose mutualistis yah, kira-kira seperti itu
12.	Apakah semua biaya training ditanggung oleh perusahaan? Dan apakah keluarga karyawan juga diikutsertakan dalam training?	Iya, seluruhnya dibiayai perusahaan. Kalo yang tahap ini engga. Tapi bahwa seperti istri saya, anak-anak saya semuanya sudah mengikuti itu semuanya biaya pribadi yah, diluar kantor. Inikan mungkin masih dalam proses aja yah, kan baru tahun ini ditanganin, memang hasilnya juga belum terlihat, dan tadi juga mudah-mudahan saya bisa melibatkan seluruh karyawan dan termasuk stakeholder yah

13.	Bagaimana kepemimpinan Pak Ary Ginanjar menurut Anda?	<p>Yaa Pak Ary itu dari segi leadership sangat luar biasa ya, beliau berangkat dari Bali yang pernah menjadi pegawai negeri gitu yah, kemudian mempunyai satu pemikiran yang menyangkut masalah kecerdasan, spiritual, emosional dst, ini sangat luar biasa. Sebetulnya banyak yang saya lakukan karna contoh dari beliau, terinspirasi dari Pak Ary, bagaimana kalo kita menghadapi pimpinan, menghadapi klien, sikap duduk kita, cara pandang kita, kemudian senyum yang simetris itu kan diajarkan oleh Pak Ary tuh, jadi terinspirasi untuk kita terapkan kepada tim kita keseluruhan gitu kan. Disamping itu, Pak Ary yang dulunya hanya sedikit sekarang jadi punya tim yang sedemikian besar, punya impian-impian yang misalkan ada bermimpi punya masjid di lantai tertinggi di dunia misalkan, sebetulnya sesuatu yang mungkin dulu tidak tergambar seperti itu yah, tapi bisa digeneralisasikan gitu yah. Ini memberikan sebuah inspirasi bahwa bukan sulitnya yang muncul, tapi bisanya yang muncul gitu loh. Nah ini sangat menginspirasi kami, Pak Ary ini disamping itu, bukan hanya kesan saya tentunya, terhadap tim saya dan yang lain-lain itu kalo kita Pak Ary itu, semua orang yang datang ketemu Pak Ary itu menjadi orang penting, apalah saya gitu yah, tapi di mata Pak Ary itu kita merasa terhormat. Wah ini luar biasa, jadi penghargaan dari beliau terhadap kita ini menjadi sangat luar biasa meskipun penghargaannya dalam bentuk itu tadi, membalas bsm dengan responnya cepat gitu ya, menunjukkan kita dimana, menghadirkan kita, misalkan padda waktu pembukaan ESQ kemudian dihadirkan ke ruangan khusus gitu yah</p>
14.	Apakah Propernas ikut serta dalam gerakan-gerakan peduli yang diadakan oleh ESQ?	<p>Sebetulnya dalam hal yang peduli-peduli ini memang kami kerjasama. Jadi kami gini, ada sebuah lembaga waktu itu saya kenal baik dengan pimpinannya waktu itu akan membangun yang namanya istana yatim, dia punya cita-cita bahwa dia punya tanah warisan dari orang tuanya sekian ratus meter gitu yah, dia punya gagasan saya salah satu pendukungnya, kemudian lahirlah yang namanya istana yatim. Kita ikut bersama-sama dengan istana yatim ini untuk membangun menjadi pesantren motivasi Indonesia di daerah Bekasi, penasehatnya saya dengan Pak Deddy Mizwar yang sekarang jadi wakil gubernur. Sehingga reaksi pendirinya istana yatim ini mempunyai satu konsep jangan santuni kami anak-anak yatim itu, tapi besarkan kami, jadi disana membentuk beberapa divisi, nah salah satu divisinya itu adalah yang membuat misalkan bikin kalender, bikin agenda, bikin kertas, bikin brosur, bikin ini, nah</p>

		<p>ini kami kesana, disamping kami tentunya juga membantu untuk pembangunannya disana. Karna kami melihat bahwa ini sangat embrio nih, sangat berangkat dari awal kami bekerjasama dengan sana. Tapi bahwasanya ESQ mengadakan gerakan kemudian di Monas ada acara apa kami ikut, kita dari Propernas ikut disana gitu yah. Tapi kalo yang itu memang kami sudah. Tapi bahwasanya di ESQ Pak Ary misalnya saham pembangunan gedung saya juga ikut, meskipun nilainya sangat kecil, saya termasuk salah satu pemegang saham untuk pembangunan menara 165. Tapi intinya adalah bahwa sangat sejalan dengan aktifitas yang saya lakukan, karna dulu saya di Meda lama, dari tahun 86 sampe 90 yah jadi 4 tahunan, kalo tau Perumnas Simalingkar nah itu yang bakar hutan saya, kebon karet punyanya Pak Limbang Purba nah itu saya babat itu ada sekitar 150an hektar, kemudian selesai dari situ saya ke Belanda, pulang dari Belanda berkarir di Perumnas, kemudain 2003-2005 saya direksi PT lagi sebagai GM disana. Jadi Medan untuk saya bukan kampung oraang lain, tapi termasuk kampung saya sendiri. Saya sudah mulai Jakarta, Medan, Semarang, Surabaya. Di setiap kota ini Alhamdulillah saya seneng beriteraksi dengan para tokoh apalagi yang namanya ulama atau kyiai yah. Nah di Jakarta ini, salah satu yang saya sangat bersyukur karna saya bisa berkenalan dengan istana yatim, Ustad Nurul Huda, dengan ESQ saya bisa berguru dengan Pak Ary Ginanjar gitu yah, nah ini menjadi sebuah kesyukuran tersendiri yah, Ustad Yusuf Mansyur, ada Reza Muhammad Syarif tokoh motivasi Indonesia, tokoh-tokoh ini kemudian kami mengenal, saya banyak terisnpirasi dari ilmu-ilmu beliau gitu. Filosofinya kan begitu, bergaullah dengan orang-orang yang memang memiliki kompetensi, para ulama gitu yah</p>
15.	Menurut Anda, apakah misi Indonesia Emas tahun 2020 akan tercapai?	<p>Yah, saya memiliki optimisme yah, akan lahir generasi-generasi, karna Pak Ary yang sampe sekarang memiliki sekian tahap, nah gerakan ini menyebar ke seluruh Indonesia masif, jadi gerakan ini kalo menurut saya sangat mungkin untuk bisa kita arahi, itu mindset harus bisanya dulu yah. Kita tahu bahwa di Indonesia ini yang menyangkut masalah nilai-nilai yang integritas itu memang sangat minim dan perlu ditingkatkan yah. Di Indonesia yang nanganin pemerintahan itu banyak, profesor doktor juga banyak, Cvnya bagu, tapi kenapa tidak berjalan dengan baik karna nah itu tadi, culturenya yang tidak baik yah, integritasnya kurang dst, nah ini dengan gerakannya Pak Ary seperti</p>

		<p>ini apalagi kan kemaren saya juga diikutkan juga untuk yang asosiasi corporate culture asean, saya ikut disitu kan, itu nanti bukan hanya tingkat Indonesia, tapi kan merambah kepada netork di sekeliling negara tetangga yah. Jadi saya memiliki satu keyakinan bahwa Indonesia kedepannya ini akan sangat bagus lah yah, dengan sumber daya manusianya ditingkatkan kualitasnya, mindsetnya, visi misinya harus bener</p>
--	--	---



**GERAKAN “KOMUNITAS” ALUMNI ESQ- 165
MENUJU INDONESIA EMAS 2020 DALAM PERSPEKTIF PEMBANGUNAN SOSIAL BUDAYA**

Framing Gerakan Sosial FKA ESQ 165

Paradigma	Realitas Sosial	Framing	Fokus	Teori	Penjelasan
<i>Risk Society</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modernisasi dan globalisasi menyebabkan perubahan kehidupan pada masyarakat ▪ Implikasinya masyarakat mencari makna hidup, terjadinya perdebatan intelektual dan peningkatan wawasan ▪ Kembali ke ajaran Agama yang ditawarkan oleh ESQ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perubahan kehidupan masyarakat mempengaruhi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individu: gelisah dan cenderung ingin bunuh diri ▪ Interkasi sosial: tawuran, krisis multi dimensi (ekonomi, sosial, moral, dll) ✓ ESQ melakukan gerakan perubahan melalui FKA 165 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ESQ-165 Sebagai Gerakan Komunitas 2. FKA ESQ-165 Sebagai Modal Utama Gerakan Komunitas 3. Kristalisasi Gerakan Komunitas ESQ-165: Pengembangan Konsep Indonesia Emas 2020 melalui Perspektif Pembangunan Sosial Budaya (PSB) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerakan Komunitas 2. <i>Komunitas dan Sense of Community</i> 3. PSB: Struktur, kultural, dan proses social 	<p>Gerakan Komunitas ESQ-165 membawa spirit menuju masyarakat inklusif.</p> <p>(a) Nilai dan norma organisasi;</p> <p>(b) <i>Membership, influence, fulfillment of needs, dan share emotional connection</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformasi pembangunan manusia dalam konsep PSB ▪ Pola-pola perubahan: mikro, messo, dan makro. ▪ Pembumian konsep PSB: struktur, kultur, dan budaya

			4. Refleksi kritis: elitisme gerakan komunitas ESQ-165	4. Refleksi gerakan komunitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kritik substantif dan segmentasi ▪ Penguatan Visi Indonesia Emas 2020 ▪ Revisi dan pembumih kembali konsep Indonesia Emas 2020
--	--	--	--	-------------------------------	--

INSTRUMEN PENELITIAN

1. ESQ-165 Sebagai Gerakan Komunitas

Indikator		Teori Pengarah	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sejarah berdiri (visi, misi, dan tujuan)	Gerakan Komunitas	1. Apa faktor yang melatarbelakangi lahirnya ESQ 165? Jelaskan (peristiwa sosiologis dan sejarahnya) 2. Apa visi, misi, dan tujuan ESQ 165? Jelaskan! 3. Seperti apa struktur organisasi ESQ 165? 4. Seperti apa sistem keanggotaan dalam organisasi ESQ 165? 5. Bagaimana cara mengingat anggota yang sudah ada dan menyebar di seluruh Indonesia?	
2.	Aktor Pendiri		6. Siapa aktor pendiri ESQ 165?	
3.	Issue dan Ideologi Gerakan		7. Apa motif-motif pendirian ESQ 165? 8. Apa issue sentral yang diusung?	

		9. Apa ideologi gerakan sosial ESQ 165?	
4.	Media Gerakan	10. Apa media gerakan ESQ 165?	
5.	Afiliasi	11. ESQ 165 berafiliasi dengan lembaga mana saja?	

2. Setting sejarah terbentuknya FKA ESQ 165

Indikator		Teori Pengarah	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sejarah berdiri FKA ESQ 165		1. Apa faktor yang melatarbelakangi lahirnya FKA ESQ 165? Jelaskan (peristiwa sosiologis dan sejarahnya) 2. Proses terbantuknya FKA ESQ 165 inisiatif siapa?	
	Nilai dan norma organisasi FKA: (visi, misi, dan tujuan)		3. Apa visi, misi, dan tujuan FKA ESQ 165? Jelaskan! 4. Nilai-nilai apa yang menjadi perekat FKA ESQ 165?	
	Struktur Organisasi dan Keanggotaan	<i>Community Building</i>	5. Seperti apa struktur organisasi FKA ESQ 165? 6. Seperti apa sistem keanggotaan dalam organisasi ESQ 165? 7. Berapa jumlah anggota FKA ESQ 165? 8. Kegiatan apa yang dilakukan untuk meningkatkan jumlah anggota? 9. Apa saja bidang-bidang gerakan yang dilakukan oleh FKA ESQ 165? 10. FKA ESQ 165 berafiliasi dengan lembaga mana saja?	

			11. Seperti apa proses pergantian pengurus di FKA ESQ 165? Dari Ari Ginanjar atau anggota?	
2.	<i>Membership,</i>	<i>Sense of Community</i>	12. Nilai-nilai apa yang menjadi perekat keanggotaan di FKA ESQ 165?	
3.	<i>influence,</i>		13. Apa nilai tambah yang didapatkan dengan bergabung di FKA ESQ 165?	
4.	<i>fulfillment of needs</i>		14. Apa setiap anggota di FKA ESQ 165 memperoleh perlakuan yang sama? Jelaskan!	
			15. Apakah anda memiliki visi yang sama dengan anggota lainnya?	
5.	<i>share emotional connection</i>		16. Apakah anda merasa mempunyai hubungan emosional dengan komunitas ESQ 165?	
			17. Apakah anda turut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan FKA ESQ 165?	

3. Kelembagaan FKA ESQ 165

Indikator		Teori Pengarah	Pertanyaan	Jawaban
1.	Afiliasi	<i>Komunitas</i>	1. Seperti apa kelembagaan FKA ESQ 165 dari tingkat pusat, koordinator wilayah (korwil) dan koordinator daerah (korda)? 2. Bagaimana cara melakukan koordinasinya?	

			3. Bagaimana interaksi AG, LC, dan FKA?	
2	Program:		4. Apa saja program-program dari masing-masing unit jaringan kelembagaan FKA ESQ 165? 5. Bagaimana cara mengorganisasikan program-program tersebut?	

4. Proses perubahan yang dilakukan FKA ESQ 165

	Indikator	Teori Pengarah	Pertanyaan	Jawaban
1.	Struktur Sosial	<p><i>Struktural, kultural, dan proses sosial</i></p> <p>=</p> <p><i>Pembangunan Sosial</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja pelatihan ESQ 165 yang sudah diikuti? 2. Apakah ketika mengikuti pelatihan ESQ 165, anda merupakan utusan lembaga/instansi terkait? 3. Bagaimana lembaga/instansi anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165? 4. Mengapa lembaga/instansi anda, mengutus anda untuk mengikuti ESQ 165? 5. Apa yang anda dapatkan setelah mengikuti ESQ 165? (Jawaban berpedoman pada 7 nilai budaya) 6. Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spiritual, sosial, keluarga, dan ekonomi) 7. Apakah terjadi perubahan struktural dalam struktur sosial, politik, dan 	

			<p>budaya pada instansi/lembaga anda setelah mengikuti ESQ-165?</p> <p>8. Apakah ada MoU dan kerjasama yang dihasilkan dari hasil gerakan perubahan struktural yang dilakukan FKA?</p>	
2.	Kultural		<p>9. Apa saja pelatihan ESQ 165 yang sudah diikuti?</p> <p>10. Apakah ketika mengikuti pelatihan ESQ 165, didasarkan oleh niatan pribadi/bukan utusan instansi?</p> <p>11. Bagaimana anda mengetahui adanya pelatihan ESQ 165?</p> <p>12. Mengapa anda tertarik untuk mengikuti ESQ 165? Apa motif pribadi anda?</p> <p>13. Apa yang anda dapatkan setelah mengikuti ESQ 165? (Jawaban berpedoman pada 7 nilai budaya)</p> <p>14. Apa manfaat yang diperoleh setelah mengikuti ESQ 165? (Spiritual, sosial, keluarga, dan ekonomi)</p> <p>15. Apakah terjadi perubahan kultural pada diri anda setelah mengikuti ESQ-165?</p>	
3.	Proses Sosial		<p>16. Setelah mengikuti pelatihan apa yang dilakukan? (misalnya mengajak orang ikut ESQ- 165, memperkenalkan nilai-nilai ESQ-165 pada orang lain, mengaplikasikan hasil pelatihan</p>	

			<p>dalam kehidupan sehari-hari</p> <p>17. Setelah mengikuti pelatihan, ikut aktif tidak dalam gerakan komunitas ESQ-165</p> <p>18. Apa anda melakukan <i>recharge</i>? Berapa kali setahun</p>	
--	--	--	--	--

5. Masyarakat Ideal: Indonesia Emas 2020

Indikator		Teori Pengarah	Pertanyaan	Jawaban
1.	Struktur, Kultur, Proses	Indonesia Emas 2020 = PSB	<p>1. Setelah mengikuti pelatihan, bagaimana anda, sebagai anggota komunitas membumikan tujuh nilai dasar ESQ 165? Seperti apa caranya?</p> <p>2. Berpedoman pada kekuatan komunitas, setelah membumikan tujuh nilai dasar, format masyarakat ideal seperti apa yang FKA ESQ 165 Tawarkan?</p>	
2.	Struktur, Kultur, Proses		<p>1. Setelah mengikuti pelatihan, bagaimana anda, sebagai pribadi unggul menerapkan tujuh nilai dasar ESQ 165? Seperti apa cara dan bentuknya?</p> <p>2. Berpedoman pada kekuatan pribadi yang unggul, setelah menerapkan tujuh nilai dasar, format manusia ideal seperti apa yang FKA ESQ 165 Tawarkan?</p>	

**PENGUKURAN TUJUH NILAI BUDI UTAMA
ESQ 165”**

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Usia : Tahun
 Telp/HP :
 Alamat :
 Email :
 Profesi :
 Pendidikan Terakhir :
 Pekerjaan :
 Agama :
 Keikutsertaan di Training : kali
 Motif dan Tujuan Ikut Training :

PERNYATAAN:

“TUJUH NILAI BUDI UTAMA” (Jujur, Tanggung Jawab, Adil, Disiplin, Visioner, Kerjasama dan Peduli).

Kejujuran						
No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambah
1	Berkata sesuai dengan apa yang terjadi, sebenarnya, tidak dibuat-buat					
2	Tidak curang, seperti: Tidak mencontek, mengisi absen sesuai kehadiran, dsb.					
3	Tidak menduplikasi karya orang lain					
4	Menggunakan data yang sebenarnya					
5	Tidak bohong					
6	Tidak mencuri, tidak korupsi dan melaporkannya jika tahu ada kasus korupsi.					

Tanggung Jawab						
No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambah
1	Mempertanggungjawabkan tindakan yang dilakukan, seperti: ketika menabrak orang, memecahkan barang,					

	dsb.					
2	Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab					
3	Mengembalikan barang yang dipinjam					
4	Berani menanggung resiko, ketika mengambil keputusan.					
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6	Tidak menyalahkan orang lain atau mencari kambing hitam.					
7	Bertanggung jawab pada apa yang sudah menjadi kewajiban					
8	Menerima konsekuensi dari sebuah komitmen					

Adil						
No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambahan
1	Adil dalam melakukan tindakan dalam kehidupan sehari-hari					
2	Memperlakukan sama kepada setiap orang, tidak berat sebelah					
3	Memberikan jatah yang sama tanpa adanya pilih kasih.					
4	Memberi tugas sesuai dengan kapasitas dan tanggungjawabnya.					
5	Tidak pilih kasih, tidak pilih – pilih saat berteman.					
6	Memperlakukan anak sesuai dengan usia dan kebutuhannya.					
7	Memberikan gaji sesuai pekerjaan dan beban kerjanya.					
8	Egaliter dalam membuat peraturan, tidak memandang status seseorang saat membuat keputusan, memberikan bantuan kepada orang lain sesuai dengan kebutuhannya.					

Disiplin						
No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambahan
1	Datang tepat waktu					
	mengerjakan tugas sesuai					

	yang telah dijadwalkan					
2	Disiplin dalam menggunakan waktu					
3	Menepati janji sesuai dengan yang dikatakan, komitmen terhadap diri sendiri.					
4	Tidak melanggar tata tertib, seperti: menggunakan seragam sekolah sesuai dengan peraturan sekolah, mentaati aturan yang disepakati, mengantri.					
5	Disiplin terhadap komitmen diri sendiri, seperti: membagi waktu sesuai keperluan, melakukan kewajiban.					

Visioner

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambah
1	Memiliki target yang jelas, terukur, punya tujuan hidup.					
2	Membentuk program kerja dalam satu tahun ke depan.					
3	Merencanakan impian dan cita – cita untuk masa depan, sistematis dalam merancang program kegiatan, visi untuk membuat mimpi kita terwujud.					
4	Merencanakan perjalanan ketika ingin pergi.					
5	Menabung / investasi.					
6	Memiliki jiwa dan semangat memimpin					

Kerjasama

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambah
1	Saling menolong agar mencapai tujuan bersama					
2	Kerjasama dalam membangun bangsa					
3	Bergotong royong untuk membersihkan lingkungan, kerja bakti, bakti sosial.					
4	Mengerjakan tugas					

	kelompok					
5	Adanya koordinator dalam melakukan kegiatan					
6	Teamwork dalam melaksanakan proyek					

Peduli						
No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambahan
1	Peduli terhadap korban bencana alam					
2	Peduli terhadap lingkungan, peduli kepada kondisi lingkungan sekitar, misalnya terlibat aktif pada kegiatan sosial masyarakat.					
3	Membantu mendirikan sekolah untuk anak – anak kurang mampu, membantu anak yatim piatu, membantu anak – anak jalanan.					
4	Memberikan bantuan kepada teman yang kesusahan, menolong orang yang kesulitan, membantu fakir miskin.					
5	Menolong orang di sekitar kita yang merasakan kepayahan, membutuhkan, kesusahan.					
6	Ikut merasakan keadaan orang lain yang terkena musibah, ikut bela sungkawa ketika teman sedang berduka.					
7	Memberikan sumbangan, zakat.					
8	Memberikan pemberdayaan, motivasi untuk anak jalanan, memberi motivasi dan pujian pada tim.					
9	Ikut senang, saat teman memenangkan perlombaan, memuji atau mengucapkan selamat pada teman yang berhasil atau sukses.					

Jakarta, 2013
Responden,

**PENGUKURAN *SENSE OF COMMUNITY* DAN PEDULI GERAKAN
ESQ-165**

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Usia : Tahun
 Telp/HP :
 Alamat :
 Email :
 Profesi :
 Pendidikan Terakhir :
 Pekerjaan :
 Agama :
 Keikutsertaan di Training : kali
 Motif dan Tujuan Ikut Training :

**PERNYATAAN:
“SENSE OF COMMUNITY”**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Keterangan/ Penjelasan Tambah
1	Kebutuhan penting saya terpenuhi karena bergabung dengan komunitas ini.					
2	Saya dan anggota komunitas menghargai hal yang sama.					
3	Komunitas ini berhasil memenuhi kebutuhan anggota.					
4	Bergabung dengan komunitas ini membuat saya senang.					
5	Ketika saya ada masalah, saya bisa membicarakannya dengan anggota komunitas ini.					
6	Anggota komunitas ini mempunyai kebutuhan, prioritas, tujuan yang sama.					
7	Saya bisa percaya anggota komunitas ini.					
8	Saya bisa mengenali sebagian besar anggota komunitas ini.					
9.	Anggota di komunitas ini sudah saling kenal-menngenal.					
10	Komunitas ini memiliki simbol dan ciri keanggotaan seperti pakaian, tanda, kesninan, arsitektur, lambang, bangunan, dan					

	bendera yang bisa dikenali.					
11	Saya menyumbangkan banyak usaha dan waktu untuk menjadi anggota komunitas ini.					
12	Menjadi anggota komunitas ini adalah bagian dari identitas ini.					
13	Bergabung di komunitas ini penting untuk saya.					
14	Komunitas ini bisa mempengaruhi komunitas lain.					
15	Saya peduli dengan pendapat anggota komunitas terhadap saya.					
16	Saya punya pengaruh terhadap komunitas ini.					
17	Kalau ada masalah komunitas para anggota dapat menyelesaikannya.					
18	Komunitas ini punya ketua yang bagus.					
19	Sangat penting untuk saya menjadi anggota komunitas ini.					
20	Saya sering bersama dengan anggota komunitas dan senang bersama mereka.					
21	Saya ingin menjadi anggota komunitas ini untuk waktu yang lama.					
22	Anggota komunitas ini sudah melakukan event – event penting bersama.					
23	Saya berharap banyak untuk masa depan komunitas ini.					
24	Anggota komunitas ini saling peduli.					

PEDULI (GERAKAN ESQ-165)

No.	Pernyataan	Sering	Jarang	Sekali-Sekali	Tidak Pernah	Keterangan/ Penjelasan Tambahan
1	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli gempa (Aceh, Jogja, Bengkulu, Sumbar)					
2	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli pendidikan.					
3	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli yatim.					
4	Saya ikut berpartisipasi					

	pada kegiatan peduli banjir.					
5	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli dhuafa.					
6	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli lapas.					
7	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli kesehatan.					
8	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan keagamaan					
9	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan peduli SOS (satu alumni membiayai satu anak asuh)					
10	Saya ikut berpartisipasi pada acara – acara gathering yang diadakan ESQ – 165					
11	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan seminar yang diadakan ESQ – 165.					
12	Saya ikut menjadi donatur ESQ – 165.					
13	Saya ikut membeli saham ESQ – 165					
14	Saya ikut tur dengan travel ESQ – 165					
15	Saya selalu “merecharge” training ESQ – 165 yang sudah pernah saya ikuti					
16	Saya mengajak teman – teman untuk ikut serta dalam pelatihan ESQ – 165					
17	Saya mengajak teman – teman untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan “peduli” yang dilakukan FKA ESQ – 165					

Jakarta, 2012-2014
 Responden,
