

# cakraWala

P K P 2 A I L A N

The Wind of Change

**REFORMASI BIROKRASI**

Perencanaan Karir

**KEPEGAWAIAN**

Sistem Negara Kleptokrasi

**RENUNGAN**

Netralitas & Sikap Politik PNS

**LITBANG**

Kandidat Kepala LAN

**SPIRIT**



**SEBUAH LANGKAH PASTI**



KOMAS  
OKUDA I LAN



TIM REDAKTUR  
Pengarah :  
Gering Supriyadi,  
Penanggung Jawab :  
r. Hj. Euis Nurmalia,  
M.Si

Pimpinan Redaksi :  
Budi Permana  
Sekretaris Redaksi :  
Sukarna, S.Sos  
Redaksi Pelaksana :  
Indra Risni Utami,  
A.Md  
Erni Driyanti, S.Ab  
Didi Supriyadi  
Sujono  
Andi Sutisna

cakraWala

Redaksi :  
Jl. Raya Dayung Km 4,2  
Duri, Pleran  
Sleman - Jawa Barat  
Telp (0271) 7700048  
Fax (0271) 7700055 - 7700044

E-mail : info@bantulinfo.com  
www.bantulinfo.com



cakraWala

MENGUCAPKAN :

Selamat Tahun Baru

2012



cakraWala



# SALAM UKHUWAH cakraWala PKP2A I LAN

## REDAKSI

Ukhuwah itu seutuhnya tentang rindu  
Menjadikannya selalu ingin bertemu  
Membuat terasa rugi jika tak berbagi  
Meski sekedar share informasi

Ukhuwah adalah tentang hati yang terikat  
Tentang do'a-do'a yang saling tertaut  
Tulus menjelma melalui media Cakrawala  
Tampil sederhana di edisi yang kedua

Tiada keberhasilan tanpa dukungan  
Tiada keberkahan tanpa do'a  
Cakrawala adalah media komunikasi kita  
Apapun peran saudara, mari berbagi melalui goresan pena  
Melangit dan membumi bersama PKP2A I LAN kita

Semoga Allah senantiasa mengikat hati-hati kita  
Cakrawala PKP2A I LAN mengajak kita saling mendo'akan dan memberi semangat  
Salam ukhuwah CAKRAWALA PKP2A I LAN  
Salam REFORMASI BIROKRASI - Salam PERUBAHAN YANG BERARTI

tim redaksi\_2011

1 Januari 2011 - Januari 2011

|                                                                              |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CONTENTS</b><br>                                                          | <b>KEPEHAWAIAAN</b><br><b>PERENCANAAN KARIR</b><br>BAGI PARA PEGAWAI BARU DILINGKUNGAN PKP2A I LAN<br>...Hal. 6 | <b>cakraWala</b><br>edisi#DUA_2011<br><b>SIAM T.U</b><br>...Hal. 13<br><b>KARENA MEMANG TIDAK ADA TEMPAT : Untuk Orang yang Setengah Hati</b><br>(Ketika Kepentingan Individu dan Organisasi Bertabrakan)<br>...Hal. 13 |
| <b>SPIRIT</b><br><b>SIAPAKAH KANDIDAT KEPALA LAN BERIKUTNYA</b><br>...Hal. 2 | <b>PEDOMAN TATA NASKAH</b><br>BERHUBUNG DENGAN LEMBARA ADMINISTRASI NEGARA<br>...Hal. 7                         | <b>CAKRAWALA BUKU</b><br>...Hal. 14<br><b>WORTEL</b> Bisa Mencegah Penuaan Dini                                                                                                                                         |
| <b>THE WIND OF CHANGE</b><br>...Hal. 3                                       | <b>RENUNGAN</b><br>...sistem negara "KLEPTOKRASI"<br>...Hal. 8                                                  | <b>DIKLAR</b><br>...Hal. 15<br>BELAKANG TUGAS BERKASAMAKAZEN STRATEGI                                                                                                                                                   |
| <b>obrolan!</b><br>KASEPUHAN HUMAS<br>...Hal. 4                              | <b>EKONOMI</b><br><b>Keterlanjutan &amp; PEMBERDAYAAN</b><br>...Hal. 9                                          | <b>REDAKSI</b><br>...Hal. 17<br><b>JEPANG</b><br>dimata saya                                                                                                                                                            |
| <b>ASSESSMENT</b><br><b>what is PKKA...?</b><br>...Hal. 5                    | <b>PRUDA</b><br><b>NETRALITAS DAN SIKAP POLITIK PNS DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH</b><br>...Hal. 10             |                                                                                                                                                                                                                         |



Oleh : Putri Wulandari

Membuka website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 8 November 2011 yang lalu terdapat sesuatu hal yang berbeda. Pada halaman tersebut memuat berita mengenai lowongan pekerjaan untuk mendukung jabatan sebagai pejabat teras.

Terdapat tiga jabatan yang sedang dan akan kosong menurut halaman tersebut yang salah satunya adalah posisi sebagai Kepala Lembaga Administrasi Negara (Kepala LAN). Jabatan sebagai orang nomor satu di Lembaga Administrasi Negara itu memang sedang kosong setelah Bapak DR. Asmawi Rawansyah, M.Sc pada Oktober 2011 mengakhiri masa baktinya sebagai Kepala LAN yang ke-16.

Seperti halnya pendaftaran untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada umumnya, pendaftaran untuk menjadi Calon Kepala LAN kali ini pun dilakukan secara online dengan berbagai tahapan tentunya. Dimulai dari pendaftaran online, penyaringan administrasi, ujian kepemimpinan, ujian kompetensi dan ujian track record. Semua tahapan tersebut dilakukan dan diumumkan melalui website.

Hal ini dimaksudkan agar segala proses dan tahapannya berjalan dengan profesional, terbuka (transparan), akuntabel, efektif dan efisien serta menghindari terjadinya KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme). Dengan mekanisme seperti ini diharapkan akan memunculkan pemimpin LAN yang baik.

Adapun beberapa ketentuan yang harus dipenuhi oleh seseorang yang akan mendaftar menjadi calon Kepala LAN seperti yang disyaratkan dalam lampiran surat mengenai Seleksi Calon Kepala BKN, Kepala LAN, Deputi Bidang Pembinaan Kearsipan, Arsip Nasional dan Staf Ahli Bidang Hukum Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang ditandatangani oleh Bapak Azwar Abubakar, Menteri PAN dan RB yang baru.

Kesembilan syarat yang telah ditetapkan tersebut merupakan syarat administratif (syarat khusus) yang harus dipenuhi oleh seorang Calon Kepala LAN, akan tetapi di samping syarat administratif tersebut terdapat beberapa syarat umum yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Ik menurut Kreitner maupun Hersey (dalam Bambang Widodo, 2008) seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok yang bertujuan untuk menciptakan keikutsertaan mereka secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik lain yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Judith R. Gordon (dalam Bambang Widodo, 2008) mencakup kemampuan yang istimewa dalam hal intelektual, kematangan pribadi, pendidikan, status sosial dan ekonomi, *human relationship*, motivasi intrinsik serta dorongan untuk maju.

Hal yang menarik mengenai karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Ronggowarsito (dalam Bambang Widodo, 2008) yang dikaitkan dengan sifat-sifat alam, yaitu pertama seorang pemimpin bagaikan surya. Seorang pemimpin harus mampu menerangi dunia dan memberi kehidupan. Seorang pemimpin juga menjadi penerang dan pembuat senang. Serta harus arif, jujur, adil dan rajin bekerja, sehingga negara aman sentausa.

Kedua seorang pemimpin bagaikan rembulan, yang mampu memberikan cahaya penerangan dan keteduhan pada hati yang tengah dalam kesulitan. Seorang pemimpin harus dapat melindungi sehingga setiap orang dapat tekun menjalankan tugas masing-masing. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan udara ketenangan.

Ketiga seorang pemimpin bagaikan bintang. Seorang pemimpin hendaknya menjadi pusat pandangan, selalu sumber kesuksesan serta menjadi kiblat ketauladanan dan sumber pedoman.

Keempat seorang pemimpin bagaikan awan. Seorang pemimpin dapat menciptakan kewibawaan serta mampu mengayomi dan meneduh sehingga semua tindakannya menimbulkan ketaatan.

Kelima seorang pemimpin bagaikan bumi yang teguh dan kokoh pendiriannya akan tetapi bersahaja dalam ucapannya.

Sifat pemimpin yang keenam adalah bagaikan samudra. Seorang pemimpin harus luas pandangannya dan lebar dadanya. Ia pun harus dapat membuat rakyatnya atau orang yang dipimpinnya sejahtera.

*Ketujuh* adalah bagaikan api. Dia harus adil, member hukuman tanpa pandang bulu, yang salah mendapatkan hukuman dan yang baik mendapatkan penghargaan. Sifat pemimpin yang terakhir adalah bagaikan angin. Seorang pemimpin harus adil, jujur, terbuka dan tidak pernah ragu.

Jika diperhatikan, untuk menjadi seorang pemimpin yang ideal dan disukai oleh banyak pengikutnya memang tidaklah mudah, dibutuhkan banyak sekali kriteria. Pastinya tidak ada pribadi yang sempurna, meskipun demikian pribadi yang berani menciptakan LAN menjadi lebih baik akan layak menjadi kandidat Kepala LAN berikutnya, apakah orangnya?<sup>22</sup> (Putri Wulandari, 2011)



#### KETENTUAN DAN KETERANGAN

- |   |                                                           |                                                           |
|---|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 2 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 3 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 4 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 5 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 6 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 7 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 8 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |
| 9 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 | Menentukan jumlah sel yang terinfeksi sel target dalam 10 |

## THE WIND

## REFORMASI BIROKRASI



reformasi birokrasi LAN

## THE WIND OF CHANGE

Oleh : Sabar Gunawan

*I Follow the Moskwa,  
Down to Gorky Park.  
Listening to the wind of change.....  
(Description: 1991)*

Ungkapan harapan yang tinggi sebagian orang atas apa yang sedang terjadi di suatu negara di mana angin perubahan sedang berhembus kencang. Masyarakat negara tersebut berharap akan ada perbaikan di segala bidang, tentunya perubahan yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan mereka. Perubahan semacam ini biasanya didukung oleh satu pihak dan ditentang oleh pihak lain yang merasa tidak diuntungkan. Jadi selalu ada resistensi yang sangat kuat, terutama dari pihak yang sangat berpengaruh atas sebuah perubahan. Perubahan inipun berlaku di sebuah organisasi.

Teman saya dari BNSP pernah mengatakan bahwa dari 100% anggota organisasi, hanya 5% yang menghendaki adanya perubahan. Dari 5% yang menghendaki perubahan, hanya 20% yang optimis akan terjadi perubahan tersebut.

Kalau ada organisasi yang beranggotakan 100 orang, berarti hanya ada 1 orang yang optimis bahwa perubahan itu akan terjadi. Bagi saya, gambaran ini hanyalah bentuk ungkapan yang menyatakan bahwa betapa sulitnya melakukan perubahan, terutama perubahan yang mendasar dari sebuah organisasi.

Jika penggalan lirik lagu di atas dikaitkan dengan apa yang sedang terjadi di organisasi LAN dan PKP2A I khususnya, mungkin para pegawainya sedang berharap adanya angin perubahan ke arah yang lebih baik, terutama kesejahteraan. Angin perubahan itu berhembus melalui reformasi birokrasi yang sudah dicanangkan sejak April lalu.

Jika ditanyakan kenapa reformasi birokrasi ini diidentikkan dengan proses perubahan, maka jawabannya adalah kata *reform*. Dari Wikipedia bahasa Indonesia, **Reformasi** secara umum berarti 'perubahan' terhadap suatu sistem yang telah ada pada suatu masa. Sistem seperti apa yang akan berubah di PKP2A I? Yang jelas, reformasi pada mekanisme kerja.

Segala kegiatan harus benar-benar berdasarkan pada SOP atau standar yang sudah ditentukan sehingga akan mudah mengukur pencapaian target setiap individu pegawai. Setiap pegawai harus memiliki tugas yang jelas dan dapat

dipertanggungjawabkan hasil atau target kerjanya. Bagaimana kalau tidak mencapai target? Ini berarti pegawai akan mendapat semacam 'punishment' baik berupa material maupun immaterial – ringan maupun berat. Tapi sebaliknya, 'rewards' akan diperoleh jika target tercapai.

Masih ada lagi yang akan berubah, kita tinggal menunggu komitmen semua anggota organisasi apakah momentum angin perubahan ini akan berhembus kencang atau hanya sepoi-sepoi. Jawabannya ada pada diri kita semua.

Pegawai (sebagian) PKP2A 1 sepertinya sudah siap dengan reformasi birokrasi ini walaupun tanggung jawab dan akuntabilitas sepertinya akan bertambah berat sebagai konsekuensinya. Bisa jadi kita menyambut reformasi ini karena berdampak positif terhadap remunerasi sehingga semangat menyambut kedatangannya pun berlipat. Tapi, jangan-jangan kita hanya siap menerima remunerasi barunya saja, sedangkan tanggung jawab dan akuntabilitas kerjanya tidak.

Pernah saya bertanya kepada salah satu pegawai apakah sudah siap menghadapi reformasi birokrasi ini, jawabannya mantap: siapp. Dan saya tanya lagi apakah siap bekerja lebih keras lagi dan menerima konsekuensi lain dari reformasi ini, dia hanya menjawab dengan senyuman. Ah, itu mungkin hanya pikiran negatif saya saja. Pada saatnya tiba, semangat kita dalam menyambut perubahan itu dan dikombinasikan dengan kerja keras akan membawa organisasi kita ke sebuah pintu kesuksesan.

Sepertinya ungkapan "one percent inspiration, ninety nine percents perspiration" akan menjadi moto PKP2A 1 dalam menghadapi reformasi ini. Ungkapan di atas mendorong kita untuk lebih berkeras (perspiration) atau bekerja keras ketimbang hanya menghasilkan inspirasi (inspiration) tanpa tindak lanjut.

Rencana dalam menghadapi perubahan ini (harusnya) sudah dipersiapkan dengan matang. Perangkat kerja seperti SOP, standar dan sistem penilaian kinerja, selain dari simbol-simbol seperti pin, banner dan display lainnya serta yang terpenting adalah

mental atau teman saya bilang 'mind set' kita yang harus benar-benar siap. Ibarat kita sedang menghadapi hari raya lebaran, sebagian orang terjebak dalam mempersiapkan hal-hal yang sifatnya hanya mengarah pada materialistis, simbolistis dan rariweuhistis karena mereka menganggap kata 'raya' berarti merayakan dan harus terkesan 'hingar bingar'. Padahal hari raya itu bertujuan untuk kita kembali ke fitrah dan mungkin jika dirayakan harusnya kita melakukan hal-hal yang kebalikan dari segala pernah pernah yang tadi disebutkan.

Mudah-mudahan kitapun dalam menyambut (atau sudah mulai) reformasi birokrasi ini tidak hanya 'kick off', nempel banner, display di mana-mana, pin di dada, tetapi lebih penting lagi adalah kesiapan mental dan pola pikir semua pegawai. Semua aktifitas kerja mengarah pada pencapaian visi dan misi organisasi.

Prinsip-prinsip kerja harus dipegang seperti produktifitas dan efisiensi yang menurut Osborn dan Gaebler dalam bukunya *Reinventing Government* merupakan inti dari 'menemukan kembali' pemerintah yang tangguh. Kalau sudah menemukan kembali prinsip itu, kita akan bekerja dengan produktif dan efisien.

Misalnya, jika dalam prakteknya di lapangan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan, apakah kita akan melakukan efisiensi dengan mengerjakannya di tempat kerja atau jauh di luar pulau di sebuah hotel berbintang yang tentu saja akan memakan biaya yang jauh lebih besar (inefisien) dan menyedot tenaga serta godaan untuk 'jalan-jalan' (tidak produktif).

Saya bukanlah seorang yang anti materialisme atau simbolisme atau tidak menyukai hiburan. Seperti kata pepatah "all work and no play makes a dull boy".





## REFORMASI BIROKRASI

## THE WIND OF ...

Sambungan dari halaman 3

Intinya kita perlu selingan dalam melakukan pekerjaan tetapi jangan pula mencampuradukan antara pekerjaan dan bersenang-senang. Orang sono bilang 'don't mix up business and pleasure but do your job with fun'.

Alangkah nikmatnya jika kita bekerja dengan hati yang tenang, senang, ceria sehingga akan terlihat senyuman di setiap sudut kantor – tentu saja senyuman yang penuh makna, bukan S3 (Sura Seuri Sorangan – senyum sendiri) seperti orang linglung.

Kita memerlukan hati yang tenang, kepala yang dingin sehingga kita bisa berkonsentrasi dalam bekerja. Kita merubah pola pikir yang tadinya bekerja untuk mendapatkan uang tetapi sekarang bekerja untuk ibadah dengan salah satunya ditandai oleh kerja keras dan segala aktivitas didahului dengan doa.

Intinya, kita tidak usah mengejar-ngejar uang karena semakin dikejar, uang itu akan semakin sulit didapat. Biarkan dia yang mengejar-ngejar kita dengan cara bekerja keras dan berkualitas – insya Allah.

Kita sekarang berada dipenghujung tahun dan akan menyambut tahun baru 2012. Marilah kita semua introspeksi, evaluasi, kontemplasi, koreksi tanpa harus konsinyasi tentang apa yang sudah kita kerjakan.

Kita akan terus berusaha meningkatkan komitmen dan kualitas kerja kita, khususnya dalam menghadapi reformasi birokrasi ini. Kalau memang reformasi ini mengharuskan kita merubah mind set atau pola pikir, maka kita akan senantiasa siap untuk merubahnya demi keberhasilan dan kesuksesan organisasi PKP2A yang kita cintai.

Beberapa kali saya menjadi asisten Kang Baban dalam memfasilitasi mata diklat Pola Pikir di Diklat Pra Jabatan. Ternyata ada beberapa teknik dalam merubah pola pikir kita antara lain Membangun konsep diri dan hipnosis. Namun saya tidak dapat menguraikan kedua teknik itu dalam tulisan ini.

Saya yakin kita akan tetap kuat walaupun jalan kita akan semakin berat di masa yang akan datang karena tanggungjawab dan akuntabilitas yang semakin tinggi, bukan karena 'pin' yang menempel di dada bertambah banyak.

Semoga.....(Sabar Gunawan\_2011)

### obrolan KASEPUHAN HUMAS Semakin-Panjang...

oleh: TIM HUMAS PKP2A LAN

- Aki Ercong : ahli udah tau belum...? ada bidang baru di PKP2A LAN
- Aki Hafid : bidang baru...??? belum tau tuh bidang apa namanya...??
- Aki Ercong : namanya...mami bidang P P K A... ah... P K K A...!!
- Aki Hafid : P K K A...!! apaan tuh...??
- Aki Ercong : euhhh... si aki mami P K K A itu kependekan dari PEMETAAN KOMPETENSI DAN KAPASITAS APARATUR
- Aki Hafid : ooooh... PEMETAAN KOMPETENSI DAN KAPASITAS APARATUR... tambah lagi ya...? semakin panjang lagi dong nama kantor kita...!!
- Aki Ercong : maksud loooo...??
- Aki Hafid : jangan-jangan nanti nama kantor kita menjadi PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI DAN KAPASITAS APARATUR LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA !
- Aki Ercong : ...wkwkwkwkw...
- Aki Hafid : Yup...!! semakin panjang...but com @@@@



Ilustrasi : Humas\_2011



Antara Bangga  
& Sedih...

Bangga...  
Ketika pimpinanku..  
mendapatkan  
banyak kepercayaan  
yang begitu besar  
baik beban  
maupun resikonya..

Sedih ...  
Karena Waktu dan  
pikirannya menjadi  
terbagi-bagi..

(ide cerita: Sussy Elia  
Ilustrasi: Budi Permana)



# what is PKKA...?

## PEMETAAN KOMPETENSI DAN KAPASITAS APARATUR

Oleh : Nurhusna Firmovia

PKKA (Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur) merupakan bidang baru yang ditambahkan dalam struktur organisasi di PKP2A I, berdasarkan Peraturan Kepala LAN Nomor 4 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN sebagaimana telah 4 kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala LAN No. 5 Tahun 2011 dalam Pasal 143. Kepala Lembaga Administrasi Negara melakukan penambahan struktur ini sebagai upaya untuk menjawab tantangan dan perubahan lingkungan strategis.

### Apakah PKKA?

Bidang ini memiliki tugas untuk "menyelenggarakan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi penilaian kompetensi dan pengembangan instrumen penilaian kompetensi aparatur", seperti yang tercantum dalam Pasal 150a.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur mempunyai Visi (tahun 2011-2015): "Menjadi Institusi Profesional dalam Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur untuk mendorong Terwujudnya Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (*competency-based human resource management*)". [*To become a professional institution in mapping personnel's competencies and capacity in order to realize competency-based human resource management*].

Visi ini sejalan dengan Visi PKP2A I, yaitu "Menjadi Institusi Profesional dalam Kajian Administrasi Negara dan Kediklatan Aparatur Negara". Dan untuk dapat mencapai visi yang ditetapkan, misi yang dirumuskan oleh Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur adalah: "Menghasilkan peta kompetensi dan kapasitas aparatur yang akurat, dan obyektif melalui instrumen yang terpercaya, penyelenggaraan penilaian dan sistem informasi yang profesional."

Dalam rangka melaksanakan dan menjalankan misi yang diemban guna mewujudkan misi, semua pegawai pada bidang PKKA menganut nilai-nilai organisasi sebagai landasan norma dan etika.

Nilai-nilai organisasi tersebut adalah:

**Committed to Excellence:** nilai rujukan yang didasarkan pada komitmen yang mengedepankan sikap dan perilaku yang memiliki keunggulan (*excell*) baik dalam pelayanan, maupun produk yang dihasilkan.

**Creative and innovative:** komitmen dan konsisten dalam menghasilkan pelayanan dan produk-produk instansi yang mengedepankan inovasi dan kreasi yang baru.

**Continuous Improvement:** nilai-nilai yang menjadikan peningkatan berkelanjutan sebagai suatu acuan dan tidak pernah puas dengan suatu pencapaian kinerja organisasi.

**Trust and be trusted:** nilai-nilai yang berkenaan dengan rasa saling percaya antar anggota organisasi dan dipercaya oleh stakeholders.

**Kebersamaan (togetherness):** nilai-nilai yang melandasi pola bekerja anggota organisasi yang mengutamakan kerjasama dan bekerja bersama-sama.

Nilai-nilai ini merujuk kepada motto LAN yang ditetapkan oleh para pendahulu, yaitu: **MAKARTI BHAKTI NAGARI** yang mencerminkan semangat moral yang harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Selain nilai-nilai tersebut, dalam melaksanakan tugas dan fungsi segenap anggota bidang PKKA mengusung motto: **Be Competent!!!** Motto ini mencerminkan dua sisi, yaitu menunjukkan kepada stakeholders bahwa PKKA kompeten dalam berbagai hal yang berkaitan dengan

*assessment*, dan kepada internal organisasi agar menjadi kompeten dalam pemberian pelayanan.

### Siswa saja yang berada dalam PKKA?

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PKKA didukung oleh 10 orang SDM yang terbagi menjadi:

1. Satu orang Kepala Bidang
2. Tiga orang Kepala SubBidang
3. Lima orang tenaga asesor
4. Satu orang tenaga administrasi

Para pejabat struktural di PKKA dilantik pada tanggal 22 Agustus 2011, sedangkan penugasan para staf atau fungsional umum di bidang PKKA ini secara resmi pertanggal 25 Agustus 2011.

### Kegiatan yang telah dilakukan PKKA?

Pada tahun 2011 ini, PKKA merencanakan tiga tahap pelaksanaan penilaian kompetensi dan kapasitas (potensi), untuk menilai dan mengetahui profil dan sejumlah jabatan struktural dari seluruh lingkungan LAN.

Sampai saat ini telah dilaksanakan dua tahap, yaitu penilaian tahap I yang telah dilaksanakan pada tanggal 30 Mei 2011, dan yang menjadi asesi adalah 12 pejabat struktural eselon IV. Penilaian tahap II yang telah dilaksanakan pada tanggal 27-28 September 2011, dengan asesi 12 orang pejabat struktural eselon IV.

Sedangkan untuk tahap III, penyelenggaraan direncanakan pada pertengahan bulan November 2011, dengan asesi 12 orang pejabat struktural eselon III.



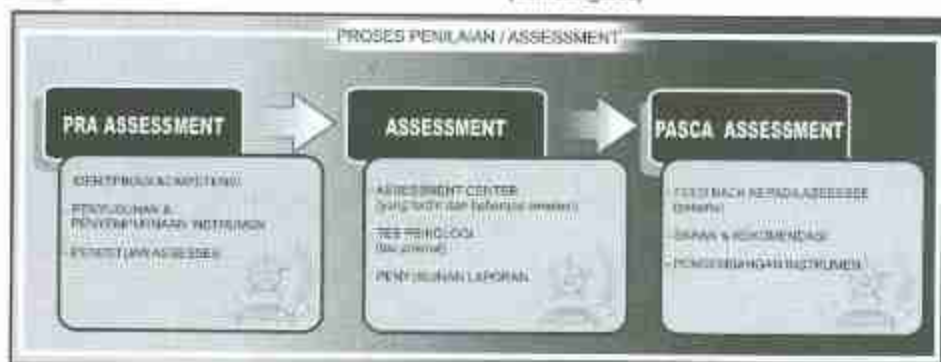
Penilaian untuk mengetahui kompetensi dan kapasitas (potensi) yang dimiliki oleh pejabat struktural, menggunakan tiga metode umum yaitu:

- Assessment Center
- Tes Psikologi
- Behavioral Event Interview/ Competence Based Interview

Penilaian kompetensi dan kapasitas (potensi) pada tahun 2011 ini didasarkan pada standar kompetensi LAN RI dan yang dinilai atau diukur adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh pejabat struktural LAN. Kompetensi dasar ini terdiri dari:

- Pengelolaan Diri
- Pemberian Pengaruh
- Integritas
- Fleksibilitas
- Berpikir Kreatif
- Komunikasi organisasi
- Pengambilan Keputusan

(Nurhusna, 2011)





# PERENCANAAN KARIR BAGI PARA PEGAWAI BARU DILINGKUNGAN PKP2A I LAN

Oleh : Rahmat Suparman

Karir bisa dimaknai bermacam-macam bergantung dari siapa yang membicarakannya. Karir bisa diartikan pekerjaan, atau jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang, atau peningkatan status pekerjaan menjadi lebih baik. Pada umumnya, pegawai akan membicarakan bagaimana karir mereka apabila di kantor mereka ada acara promosi jabatan atau rotasi pegawai.

Pembicaraan tentang karir sebenarnya membicarakan tentang pekerjaan itu sendiri. Apabila seseorang sudah bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka seharusnya dia sadar akan pilihannya yaitu berkarir sebagai pelayan masyarakat.

Untuk itu, kesadaran tentang bagaimana mengembangkan karir merupakan hal yang penting terutama bagi pegawai yang baru. Tulisan ini bertujuan ingin berbagi pengalaman tentang perencanaan karir dengan para PNS yang baru khususnya di lingkungan Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) I Lembaga Administrasi Negara.

Menurut kami, kesadaran untuk merencanakan karir sejak awal akan membangun komitmen dan pengembangan kompetensi yang lebih terarah, komprehensif dan obyektif baik bagi pegawai maupun bagi organisasi.

## Konsep Perencanaan Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan bahkan tujuan hidup seseorang. Setiap orang tentunya berhak untuk mencapai karir yang baik dalam pekerjaannya.

Dalam kehidupan sehari-hari, ada anggapan bahwa seseorang yang berhasil atau sukses dalam karirnya adalah mereka yang menempati jabatan tertinggi di organisasinya. Dengan pencapaian karir tersebut, pegawai itu akan mendapat pengakuan, dan dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga, bahkan masyarakat.

Dalam tataran akademis, karir bisa didefinisikan bermacam-macam. Menurut Harris & Desimone (1994), karir pada umumnya dimaknai sebagai:

umumnya dimaknai sebagai:

- Urutan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang;
- Kepemilikan suatu pekerjaan; karir menggambarkan pekerjaan itu sendiri (misalnya, sales, atau akuntan);
- Kemajuan; karir merujuk pada kemajuan atau keberhasilan yang meningkat (Staf menjadi Kasubag kemudian Kabag);
- Status suatu pekerjaan; karir merujuk pada "profesi" (pengacara, dokter) membedakannya dengan pekerjaan kasar (tukang kayu, kuli bangunan).

Dengan demikian, karir bisa didefinisikan sebagai urutan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang yang menggambarkan perjalanan pekerjaannya dalam berbagai posisi yang pernah dijalaninya.

Merujuk pada upaya organisasi untuk mengelola jenjang dan jalur karir yang akan dilalui oleh para pegawainya, sedangkan yang kedua berkenaan dengan upaya seorang pegawai untuk mencapai karir impiannya.

Jadi, dua kegiatan pengembangan karir itu dilakukan secara bersamaan untuk menciptakan kesempatan yang adil bagi seluruh pegawai agar mereka dapat mencapai karir puncak di organisasinya.

Agar karirnya berkembang, pegawai harus memiliki rencana karir yang nantinya akan disesuaikan dengan manajemen karir organisasi. Pada tahapan awal, Bernadin & Russel (1993) mengidentifikasi tiga tahapan dasar dalam perencanaan karir individu yaitu:

- (1) menjadi sadar akan diri, kesempatan, kesulitan dan konsekuensi dari pekerjaan yang saat ini dipilih;
- (2) mengidentifikasi tujuan jangka panjang yang berhubungan dengan kesempatan karir di organisasi;
- (3) membuat rencana tertulis tentang pencapaian pekerjaan, pendidikan, dan kegiatan pengembangan diri yang akan memberi arah untuk mencapai tujuan karir jangka panjang yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, perencanaan karir individu ini sangat penting untuk organisasi karena dia memberikan kesadaran dan komitmen yang diperlukan agar

upaya manajemen karir organisasi berjalan dengan baik.

Menurut Rival (2005), perencanaan karir setidaknya akan memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk: 1) Adanya kesadaran mengembangkan potensiketerampilan dan kemampuan pegawai secara optimal; 2) Pemahaman akan pilihan jalur dan jenjang karir pegawai yang dipilih di organisasi; dan 3) terjadinya efektifitas perencanaan pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karir mereka.

Secara kebijakan, UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa pengembangan karir PNS adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan,



# PERENCANAAN...

Sambungan dari halaman 8

## KEPEGAWAIAN



pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

### Perencanaan Karir di PKP2A I

Untuk melakukan perencanaan karir, para pegawai baru harus menentukan pilihan jalur karir yang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Berdasarkan kebijakan yang berlaku, jalur karir yang dipilih pegawai bisa karir manajerial / struktural dan jalur karir fungsional.

Jalur karir manajerial adalah karir untuk menjadi kepala atau manajer unit tertentu yang dimulai eselon IV sampai dengan eselon II. Sedangkan jalur karir fungsional lebih mensyaratkan kemampuan profesional tertentu sesuai bidangnya.

Tentunya pemilihan jalur karir ini harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan minat serta bakat pegawai.

Dari gambar jalur karir di atas, para pegawai baru di PKP2A I LAN mengalami tiga tahapan penting dalam perencanaan karir mereka yaitu:

Tahap pertama pembentukan karir mulai CPNS sampai dengan pemilihan jalur pengembangan karir yang dipilih. Dalam tahapan ini, PKP2A I LAN sebaiknya melakukan proses rotasi staf antar subbagian dan antar bidang sehingga pegawai memiliki wawasan tugas yang baik tentang tugas pokok dan fungsi PKP2A I LAN. Dalam tahapan ini Subagian kepegawaian melakukan seleksi dan identifikasi tentang kemampuan, minat, dan bakat pegawai untuk memastikan pilihan jalur karir.

Dalam tahap ini maka kebutuhan diklat yang diberikan masih bersifat umum, baik itu yang sifatnya wajib (Diklat Prajabatan), maupun teknis fungsional lainnya. Melalui tahapan ini mendemonstrasikan kemampuan dan minat pilihan jalur pengembangan karir yang akan dipilih.

Tahap kedua adalah pemilihan jalur karir melalui jabatan struktural atau fungsional. Sebagai PNS yang memilih berkonsentrasi menjadi pejabat struktural yang ada, sedangkan formasi jabatan struktural PKP2A I LAN terbatas yaitu 3 formasi jabatan eselon IV, 4 formasi jabatan eselon III, dan 1 formasi jabatan eselon II.

Diklat yang dibutuhkan pada tahap ini adalah diklat kepemimpinan dari Diklatpim IV sampai dengan Diklatpim Tk. II. Namun ada juga sebagian PNS yang memilih jalur karir fungsional, yaitu tahap dimana ada sebagian PNS yang memilih menjadi pejabat fungsional. Jabatan fungsional pokok yang harus ada di PKP2A I LAN adalah widyaiswara dan peneliti.

Namun demikian, masih terdapat jabatan fungsional lainnya seperti perencana, pustakawan, protokoler, bendaharawan, dan pranata komputer. Kebutuhan diklat dalam tahap ini adalah diklat fungsional sesuai dengan jabatan fungsional tersebut.

Tahap ketiga adalah pengembangan karir melalui berbagai kegiatan pengembangan baik yang bersifat pendidikan formal yang bergelar maupun pendidikan formal melalui pendidikan. Pada tahapan inilah PNS harus terus berupaya untuk mengembangkan kompetensinya baik sebagai pejabat struktural maupun fungsional.

Menjadi PNS di PKP2A I LAN memiliki konsekuensi, pegawai baru dituntut untuk mengidentifikasi kesempatan-kesempatan dalam rangka pengembangan karir. Kunci pembuka dari pengembangan karir yang sukses adalah memberikan makna yang mendalam pada pekerjaan sehingga pegawai akan merasakan cinta, passion, dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan. Selamat berkarir! (rahmatasuparman\_2011)

## PEDOMAN TATA NASKAH

DI LINGKUNGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

Oleh : Budi Permana

Mengutip kata pengantar dari Pedoman Tata Naskah Dinas di lingkungan Lembaga Administrasi Negara, bahwa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Lembaga Administrasi Negara dan instansi pemerintah, naskah dinas menjadi bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas komunikasi internal maupun eksternal organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, telah diterbitkan acuan pokok penyusunan naskah dinas bagi seluruh instansi pemerintah yaitu PerMenPAN Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas. Sebagai pelaksanaan amanat dari peraturan ini, maka tiap-tiap instansi pemerintah wajib melakukan perubahan atau penyesuaian pada peraturan penyusunan naskah dinas di lingkungannya yang dikeluarkan sebelum PerMenPAN tersebut berlaku.

Bagian Hukum dan Organisasi Lembaga Administrasi Negara pada Tahun 2010 telah menyelesaikan penyusunan pedoman tata naskah dinas di lingkungan Lembaga Administrasi Negara sebagai pelaksanaan amanat PerMenPAN tersebut. Pedoman tata naskah dinas disusun guna menyediakan dan memberikan pedoman bagi para pejabat dan staf di lingkungan LAN dalam penyusunan naskah dinas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mewujudkan tertib

administrasi dalam penyelenggaraan sistem administrasi perkantoran di lingkungan LAN. Selanjutnya, dengan digunakannya pedoman ini sebagai acuan penyusunan naskah dinas di memberikan pedoman bagi para pejabat dan staf di lingkungan LAN dalam penyusunan naskah dinas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mewujudkan tertib administrasi dalam penyelenggaraan sistem administrasi perkantoran di lingkungan LAN.

Sosialisasi pedoman tata naskah dinas telah dilaksanakan di masing-masing satker. PKP2A I LAN mendapat giliran sosialisasi dari Bagian Hukum dan Organisasi Lembaga Administrasi Negara pada Hari Jum'at Tanggal 2 Desember 2011.

Setiap pejabat dan pelaksana di lingkungan LAN diharapkan mempelajari dan mengimplementasikan pedoman tata naskah dinas yang baru ini. Salah satu hal krusial yang masih dilakukan di PKP2A I LAN adalah penggunaan kop lambang negara dan kop logo. Dalam pedoman tata naskah dinas ini, bahwa yang berhak menggunakan kop lambang negara adalah Kepala LAN RI, sedangkan yang ditandatangani oleh pejabat lain yang diberikan wewenang menggunakan kop logo. Semangat berubah...!!! (budi permana\_2011)



KOP LOGO



# ...sistem negara "KLEPTOKRASI"

Oleh : DR. Jat Jat Wirijadinata Mag. rer. Publ.

*"Generasi muda PKP2A LAN yang saya banggakan..."*

Generasi muda PKP2A LAN yang saya banggakan, Selamat ya atas terbitnya "cakra wala" sebagai media informasi internal yang komunikatif, dan sangat humanis terutama dengan masih disebutnya para "pensiunan". Saya sebagai salah satu warga pensiunan LAN mengucapkan terimakasih untuk itu, tapi mungkin tidak semua pensiunan bisa menikmatinya karena mungkin tidak semua berkesempatan untuk membacanya.

Media ini telah menggugah kenangan indah saya dimasa lalu, dan membuat seolah saya berada ditengah-tengah anda walau masa tugas telah berhasil diselesaikan sejak 3 Maret 2008. Semoga media ini mampu membangun jaringan kerja internal yang semakin kuat, yang menurut kebanyakan pihak katanya koordinasi ini mudah diucapkan namun sulit dilaksanakan dan semoga ini tidak berlaku dilingkungan PKP2A LAN.

Bersyukurlah bahwa institusi kita telah memperoleh tambahan energi baru yang luar biasa, seorang sosiolog bahkan mungkin perlu tambahan lagi, apa lagi sosiologi administrasi nampaknya sudah lama absen dari sistem administrasi kita dimana kebijakan administrasi sering diwarnai dengan penyeragaman dan kurang memadainya perhatian terhadap karakteristik sosiologis masing-masing.

2 (dua) orang sarjana hukum untuk menghadapi pelbagai kemelut hukum dalam administrasi negara dan daerah, agar produk hukum yang dihasilkan berbagai proses kebijakan tidak bersifat kontra produktif, konflik antara peraturan yang satu dan yang lainnya, *out of date*, salah stratifikasi, kesalahan substantif maupun administratif seperti ketidaksesuaian *legal drafting*.

Sarjana Ekonomi pembangunan dihadapkan kepada upaya memotivasi aparatur untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen dalam melaksanakan pendekatan strategi pemenuhan kepentingan rakyat yang bersifat *pro poor, pro job, pro growth*, yang harus ditunjang oleh pelaksanaan tugas aparatur pertama pemerintah untuk membangun infrastruktur yang secara kasat mata dapat kita saksikan bersama betapa sarana jalan jembatan, rel kereta api, pengairan teknis dan sebagainya

pengairan teknis dan sebagainya dalam keadaan rusak berat, sarjana ilmu politik mekeadaap rusak berat, sarjana-ilmu politik mempunyai tugas berat dalam merubah budaya politik individu dan tradisional kearah budaya moral politik.

Sedangkan sarjana manajemen sumberdaya manusia, sebagai akibat dari dominasi politik budaya individual dan tradisional, maka penempatan pegawai tidak lagi berdasarkan kompetensi dan persyaratan jabatan, melainkan berdasarkan kedekatan, dan bersifat nepotisme, demi kepentingan partai, individu dan kelompoknya.

Ada tambahan energi dari 4 orang psikolog, hal ini sangat menggembirakan, dengan pendekatan psikologis, bisakah kita merubah mental model bangsa Indonesia yang telah diracuni dan diperintah oleh system *negara kleptokrasi* (negara yang diperintah oleh para pencuri) ? Bagaimana membuat mereka menyadari kesalahannya dengan penuh penyesalan, dan benar-benar taubat ? Saya memperkirakan bahwa suntikan energi ini untuk mendukung unit baru yang hadir yaitu *assessment center*, bravo...

**BUATLAH SELURUH APARATUR MAMPU MELAKSANAKAN FUNGSI NYA SECARA AKUNTABEL.**

Dimanapun kita ditempatkan, fungsi kita pada hakekatnya adalah fungsi penelitian, diklat dan pelayanan yang terintegrasi dalam setiap insan warga PKP2A LAN, baik pelayanan tersebut diperuntukkan bagi pelanggan internal maupun eksternal.

Sebagai pembuka dialog selanjutnya, sekian dulu ya, sampai jumpa di lain kesempatan, sukses selalu saya do'akan untuk seluruh kerabat PKP2A LAN Hormat dan salam. (jatjat\_2011)

*DR. Jat Jat Wirijadinata Mag. rer. Publ.*



Oleh : Hari Nugraha

# Keberlanjutan & PEMBERDAYAAN

EKONOMI



**PEMBANGUNAN EKONOMI** telah berhasil mentransformasikan perekonomian beberapa negara sedang berkembang sehingga menjadi maju perekonomiannya, dapat dilihat dari makin pentingnya peran sektor sekunder dan tersier negara-negara itu. Selain itu juga dapat dilihat dari makin pentingnya peran negara-negara itu di pasar internasional, tidak saja unggul dalam komoditas pertanian, tetapi juga dalam produk berteknologi rendah, menengah, dan tinggi.

Hal itu membuktikan, pembangunan ekonomi (terutama di kawasan Asia Tenggara) umumnya berhasil membawa kemajuan perekonomiannya. Pembangunan ekonomi juga meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi yang pesat, yang secara angka terlihat membawa tingkat kemakmuran lebih tinggi dan menurunkan kemiskinan.

Meski demikian, pembangunan yang dilakukan banyak negara sedang berkembang sering harus dibayar dengan ongkos mahal dalam bentuk berbagai kerusakan, alam maupun lingkungan sosial. Karena itu, dalam beberapa dekade terakhir ini muncul reaksi atas model pembangunan yang hanya melihat keberhasilan dari ukuran material pada suatu masa.

Maka muncul konsep pembangunan ekonomi baru yang memasukkan lebih banyak dimensi yang perlu digunakan guna mengukur keberhasilan pembangunan dan dalam perspektif waktu panjang (mempertimbangkan kepentingan antargenerasi) yang dikenal dengan model pembangunan ekonomi berkelanjutan (*sustainable development*).

**PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN** (*sustainable development*) menjadi istilah yang dipakai diseluruh dunia, terutama setelah diterbitkannya laporan dari *the World Commission on Environment and Development* (UN, 1987), yang dibentuk oleh PBB.

Menurut komisi ini yang dikenal juga sebagai Komisi Brundtland, pembangunan berkelanjutan didefinisikan sebagai: "*Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs*".

Keadaan dikatakan tidak berkelanjutan manakala "natural capital", atau sumber daya alam yang ada, dimanfaatkan atau

bahkan dirusak dengan kecepatan yang sangat besar dibandingkan dengan kecepatan pemulihannya. Kerusakan karena keserakahan manusia tidak hanya dirasakan oleh masyarakat setempat, tetapi akan mengancam kehidupan umat manusia secara global, dan yang lebih fatal lagi adalah dampaknya bagi kehidupan manusia di masa yang akan datang.

**PEMBANGUNAN KELESTARIAN** adalah prinsip yang muncul dalam teori pembangunan sebagai konsekuensi keprihatinan lingkungan sejak awal 1970-an. Prinsip ini secara khusus dikaitkan dengan Lester Brown dan *Worldwatch Institute*. Pesan utama yang dibawahnya adalah bahwa tata ekonomi internasional lama ataupun baru tak satupun akan bertahan jika sistem biologi alam yang menopang ekonomi global tidak dipelihara (Brown di dalam Bjorn, 2001).



Krisis kelaparan di Afrika merupakan teguran keras yang mengingatkan hal ini. Gurun bertambah luas tidak hanya di Afrika tetapi juga di Timur Tengah, Iran, Afganistan dan India. Perubahan iklim terjadi baik sebagai proses siklus jangka panjang dan sebagai akibat perbuatan manusia (penggundulan hutan, populasi udara dan lain-lain).

Pengaruh naik atau turunnya temperatur bahkan yang sekecil apapun bisa mengakibatkan bencana pada produktifitas berbagai ekosistem.

Berdasarkan kenyataan itu, dapatlah dikatakan bahwa paradigma pembangunan berkelanjutan itu hadir sebagai kritik terhadap pembangunan yang terlalu berorientasi pada pertumbuhan ekonomi semata.

Selain itu, paradigma itu juga hadir sebagai sebuah teori yang menawarkan jalan keluar dari masalah pembangunan yang ada selama ini. Artinya, lewat paradigma pembangunan berkelanjutan, segala cacat-cela pembangunan yang developmentalisme itu hendak di cari jalan keluarnya.

Suatu pembangunan dapat berkelanjutan apabila dilaksanakan oleh dan hasilnya dirasakan secara meluas dan merata. Dengan basis perekonomian yang lebih luas tidak terpusat pada perorangan, sekelompok orang atau perusahaan, atau daerah tertentu ketahanan perekonomian nasional terhadap guncangan-guncangan ekonomi eksternal dan internal menjadi lebih kukuh.

Inti dari semua itu adalah pentingnya mengembangkan ekonomi rakyat sekaligus mengamankan keberlangsungan pembangunan nasional sepanjang zaman.

## PEMBANGUNAN KOMUNITAS

Sudah saatnya rakyat ditempatkan sebagai subyek dan bukan obyek pembangunan (sekedar pemetik manfaat, pengguna prasarana fisik). Anggapan bahwa masyarakat adalah bodoh dan harus selalu dituntun oleh birokrat, hendaknya mulai ditinggalkan.

Sudah seharusnya kita bangun dari tidur yang panjang yang ternyata hanya mimpi-mimpi indah saja yang didapat. Pemerintah dan masyarakat (publik maupun privat) duduk bersama dalam satu sajadah untuk membangun mental (*Mental Building*) maju, membangun ketangguhan pribadi (*Personal Strength*), dan membangun ketangguhan sosial (*Social Strength*).

Membangun prinsip bersama lewat "pencekokan" Pancasila dengan penataran P4nya mungkin bisa dijadikan contoh positif dalam membangun visi bersama dengan rancangan model kedepannya yang lebih "kooperatif" dengan masyarakat. Juga pengulangan-pengulangan prinsip berbudi, bekerja, maupun bertindak bisa dilakukan sebagai bagian dari penguatan dan pemeliharaan prinsip-prinsip positif tersebut, misalnya dengan adanya apel/upacara bagi kalangan PNS.

**PEMBERDAYAAN** bukan hanya meliputi penguatan individu anggota masyarakat, tetapi juga pranata-pranatanya.



## EKONOMI

Menanamkan nilai-nilai budaya modern--seperti kerja keras, disiplin, taat asas, taat waktu, hemat, keterbukaan, kebertanggungjawaban--adalah bagian pokok dari upaya pemberdayaan ini. Peningkatan partisipasi rakyat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan masyarakatnya merupakan unsur yang sungguh penting dalam hal ini.

Dengan dasar pandang demikian, maka pemberdayaan masyarakat amat erat kaitannya dengan pemantapan, pembudayaan, dan pengamalan demokrasi.

Kesemuanya itu merupakan tantangan yang dihadapkan kepada negara, yang berkewajiban untuk melindungi, mencerdaskan dan menasejahterakan rakyatnya.

Dengan sendirinya aparat negara atau administrasi publik-lah yang memegang tanggung jawab utama mewujudkan berbagai cita-cita dan keinginan membangun kehidupan yang lebih baik itu.

Pembangunan nasional yang dinilai berhasil pada hakikatnya adalah yang dilakukan oleh dan untuk seluruh rakyat dengan tetap MENGHARGAI HAK-HAK KEBERADAAN ALAM SEKITARNYA.

Dengan demikian, dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang dituju harus melibatkan dan pada gilirannya dapat dinikmati oleh segenap lapisan masyarakat **ANTAR-GENERASI**. Tuntutan inilah sesungguhnya bertepatan atau sesuai dengan konsep pembangunan yang berkelanjutan. (Harinugraha, 2011)

## KEBERLANJUTAN...

Sambungan dari halaman 9



Illustration: Honda-2013





# NETRALITAS DAN SIKAP POLITIK PNS DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH

Oleh : Zulpikar, S.Sos, MM,

e-mail: zulpikar@yahoo.com; ahangzul76@gmail.com

PILKADA...

40% dimenangkan kalangan birokrat

**NETRALITAS PNS** akan menjadi isu sentral dalam setiap penyelenggaraan pemilihan Kepala Daerah. Hal ini dapat dilihat dari pemberitaan media massa, yang membahas netralitas PNS dalam pemilihan Kepala Daerah, "Suara" PNS menjadi salah satu kunci kemenangan bagi setiap Balon (bakal calon) Kepala Daerah.

Kegagalan terhadap netralitas PNS khususnya disuarakan oleh para balon yang bukan pasangan *incumbent* atau tidak memiliki basis massa di birokrasi. Kegagalan tersebut "wajar" mengingat sejak pelaksanaan pilkada langsung pada Juni 2005, yang sudah menghasilkan lebih dari 270 kepala daerah, hampir 40% dimenangkan kalangan birokrat (Retno, <http://kompas.com/kompas-cetak/>).

Oleh karenanya, suara PNS dirasakan signifikan untuk diperhitungkan demi memenangkan Pilkada oleh setiap Balon.

## Keterlibatan PNS sebagai Kendaraan Partai Politik

Keterlibatan PNS dalam kancah politik dan menjadi kendaraan politik sudah berlangsung lama sejak awal berdirinya pemerintahan di republik tercinta ini.

Pada masa 1950-1959, beberapa kementerian didominasi oleh suatu partai politik. Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pertanian, misalnya, didominasi oleh Partai Nasionalis Indonesia. Kementerian Agama didominasi secara bergantian oleh Masyumi atau NU, dan Kementerian Luar Negeri didominasi secara bergantian oleh Partai Sosialis Indonesia atau PNI. Pada masa 1959-1965, setiap PNS diharuskan menjadi anggota dari salah satu partai politik yang termasuk di dalam kategori Nasionalis, Agama, dan Komunis (Nasakom).

Pada masa pemerintahan Orde Baru, PNS menjadi "alat politik" Golkar, yang diawali dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12/1969 tentang larangan pegawai negeri menjadi anggota partai politik (parpol). Kemudian, melalui Keputusan Presiden RI Nomor : 82 Tahun 1971 tentang Korpri. Berdasarkan Kepres yang bertanggal 29 November 1971 itu, Korpri "merupakan satu-satunya wadah untuk menghimpun dan membina seluruh pegawai RI di luar kedinasan" (Pasal 2 ayat 2). Tujuan pembentukannya Korps Pegawai ini adalah agar "Pegawai Negeri RI ikut

memelihara dan memantapkan stabilitas politik dan sosial yang dinamis dalam negara RI".

Akan tetapi KORPRI kembali menjadi alat politik. Organisasi ini menjadi alat efektif mengikat pegawai negeri kepada Golkar. Peran Korpri saat itu hanya sebagai alat politik Golkar dalam menggiring aspirasi politik PNS.

Keberadaan PNS yang sekaligus anggota Korpri sebagai mesin politik Golkar lebih ditegaskan lagi melalui dua perangkat hukum, yaitu UU No 3 Tahun 1975 tentang Partai Politik dan Golongan Karya, serta PP No 20 Tahun 1976 tentang Keanggotaan PNS dalam Parpol atau Golkar.

Memasuki Era reformasi, pegawai negeri dengan terwadahi dalam KORPRI terbebas dari jerat konsep monoloyalitas. Hal ini ditegaskan melalui PP Nomor 12 Tahun 1999 tentang Perubahan atas PP Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik, yang mengatur keberadaan PNS yang ingin jadi anggota Parpol. Dengan adanya ketentuan di dalam PP ini membuat anggota KORPRI tidak dimungkinkan untuk ikut dalam kancah partai politik apapun, sehingga diharapkan KORPRI kembali ke khittahnya untuk melaksanakan tugas negara, terutama dalam melaksanakan pengabdian bagi masyarakat dan negara.

## Kebijakan Netralitas PNS dan Partisipasi Politik

Perjalanan panjang keterlibatan PNS dalam perpolitikan dan haknya untuk menyalurkan aspirasi politik sudah selayaknya disikapi secara proporsional dan berkeadilan. Yaitu, PNS tidak boleh dikekang kebebasannya dalam menyalurkan aspirasi politik, disisi lain tidak boleh berpihak dan mengekspresikan sikap politiknya dengan menjadi anggota suatu partai politik.

Hal itu menjadi salah satu yang mendasari perubahan UU No 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan dikeluarkannya UU No 43/1999, pada pasal 3 (2 dan 3) yang menyebutkan PNS harus netral dari semua golongan dan parpol serta tidak diskriminatif dalam melayani masyarakat serta dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Fenomena netralitas PNS inipun "memaksa" penyelenggara negara untuk menetapkan berbagai kebijakan yang mengatur PNS

dalam penyelenggaraan Pilkada, seperti UU No 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah; PP No 6 tahun 2005 tentang Pengesahan Pilkada; Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 8/2005 tentang netralitas PNS dalam Pemilu; Peraturan KPU Nomor 68 Tahun 2009 (pengganti No. 15 Tahun 2008) tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pencalonan Pilkada, yang pada dasarnya menekankan netralitas PNS dalam penyelenggaraan Pilkadanya.

Penetapan berbagai kebijakan tersebut, memberikan rambu-rambu mengenai posisi PNS dalam kancah perpolitikan.

## Kearifan dan Komitmen Kepala Daerah

Fenomena netralitas PNS, secara konseptual berhubungan dengan relasi administrasi publik dengan politik, sebagaimana diutarakan Dwight Waldo (1987) "*Nothing is more central in thinking about public administration than the nature and interrelations of politics and administration. Nor are the nature and interrelations of politics and administration matters only for academic theorizing. What is more important in the day-to-day, year-to-year, decade-to-decade operation of government than the ways in which politics and administration are conceptualized, rationalized, and related one to the other?*"

Bahwa persinggungan kepentingan politik dengan administrasi sebenarnya tidak bisa dihilangkan. Kepala Daerah (Gubernur, Bupati dan Walikota), memiliki kepentingan secara politik yang dapat mempengaruhi administrasi pemerintahan, antara lain dalam urusan (kewenangan) kepegawaian.

Berdasarkan kebijakan yang berlaku, Kepala Daerah, sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, memiliki *authority* untuk menentukan kebijakan kepegawaian terhadap PNS di Daerah, dimana Kepala Daerah dengan kewenangan yang dimilikinya dapat melakukan intervensi terhadap PNS bawahannya.

Hal inilah menjadi pemicu dan pemicu keterlibatan PNS dalam kancah politik praktis sejak era reformasi penyelenggaraan pemerintahan daerah, untuk mengatasi fenomena netralitas PNS adalah dengan penguatan manajemen kepegawaian daerah yang berbasis kompetensi, mulai dari pengadaan (rekrutmen pegawai), penempatan, pengangkatan dalam jabatan dan pemindahan pegawai.



# NETRALITAS...

Sambungan dari halaman 11

Faktor krusial dan sangat penting pada akhirnya terletak pada kearifan dan komitmen Kepala Daerah, sebagai Pembina Kepegawaian Daerah. Kearifan itu dapat diwujudkan dengan tidak dilakukannya "pembersihan" para pejabat lama yang masih berkompeten dan mengangkat pejabat baru yang "setia" mendukung mereka dalam "perjuangan" pemilukada.

mereka dalam "perjuangan" pemilukada. Kalaupun akan melakukan penyegaran (penggantian pejabat lama dan mengangkat "tim sukses") pejabat struktural di masa kepemimpinannya, haruslah bersandarkan kompetensi (*competency-based*), bukan atas nuansa hukuman atau penghargaan atas perilaku pejabat/calon pejabat yang berkaitan dalam proses pemilukada.

Komitmen yang dimaksud bukan hanya pada tataran *good will* dengan mengutarakan janji-janji tetapi juga justru dalam hal ini didukung dengan *good action* dalam peningkatan kapasitas aparatur.

*Good action* itu dapat diwujudkan dengan pemberian hukuman kepada siapapun yang secara nyata dan terbukti bersalah bagi PNS yang berpolitik praktis, tidak hanya bagi pegawai yang berposisi.

Hal tersebut, diharapkan dapat meminimalisasi dan mungkin dapat mengeliminasi keinginan PNS untuk melibatkan diri dalam hiruk pikuk politik yang berkembang sejak era reformasi dan otonomi daerah. Sehingga para PNS dapat menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat. (zulpikar\_2011)

## Referensi

MG Ratni Setyowati, Birokrat Masih Jadi "Anak Manis" dalam Pilkada, 3 Januari 2007, <http://kompas.com/kompas-cetak/>  
Dinas Komunikasi dan Informatika Prov. Jatim, MENGUJI NETRALITAS PNS DALAM PILKADA Tiga Puluh Delapan Tahun Kiprah Korpri, Kamis, 26 November 2009, <http://www.jatimprov.go.id/>  
Balho Pemilukada Belum Ditraktir, pikir rakyat, 13 Januari 2010;  
PNS Harus Jaga Netralitas, Khatib, 07 Januari 2010, <http://www.pikiran-rakyat.com/>  
Sejarah Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI), <http://purnawaktulah.bps.go.id>

## Ayo Menulis di Cakrawala PKP2A I LAN

### SARANA & PRASARANA GEDUNG ASSESSMENT CENTRE

Oleh: Humas PKP2A I LAN

| JENIS RUANGAN                    | JML | FASILITAS                                                            |
|----------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------|
| <b>LANTAI I</b>                  |     |                                                                      |
| Exit Office                      | 1   | Meja, Kursi dan Microphone                                           |
| Lobby                            | 1   | Kursi Sofa, Meja dan TV                                              |
| Kamar Tidur (Kapasitas 2 Orang)  | 9   | Tempat Tidur Twin Share, Meja Belajar, Lemari Pakaian, Toilet dan AC |
| Ruang Makan (Kapasitas 60 Orang) | 1   | Kipas Angin, Meja dan Kursi Makan, Pemanasan dan TV                  |
| Ruang Kelas (Kapasitas 28 Orang) | 2   | Meja, Kursi, LCD Projector, White Board dan AC                       |
| Mushola                          | 1   |                                                                      |
| <b>LANTAI II</b>                 |     |                                                                      |
| Ruang Temu                       | 1   | Kursi, Meja dan TV                                                   |
| Kamar Tidur (Kapasitas 2 Orang)  | 12  | Tempat Tidur Twin Share, Meja Belajar, Lemari Pakaian, Toilet dan AC |
| Ruang Rapat                      | 1   | Meja, Kursi, White Board dan AC                                      |
| Ruang Voyer                      | 1   | Meja, Kursi, White Board dan AC                                      |
| Ruang Pengamatan                 | 1   | Meja, Kursi, Peralatan Multimedia dan AC                             |
| Ruang Diskusi                    | 1   | CCTV, Meja, Kursi, White Board dan AC                                |
| Ruang Simulasi                   | 1   | CCTV, Meja, Kursi, White Board dan AC                                |
| Ruang Role Play                  | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| Ruang Makan                      | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| Mushola                          | 1   |                                                                      |
| <b>LANTAI III</b>                |     |                                                                      |
| Kamar Tidur (Kapasitas 2 Orang)  | 12  | Tempat Tidur Twin Share, Meja Belajar, Lemari Pakaian, Toilet dan AC |
| Ruang Rapat                      | 1   | Meja, Kursi, White Board dan AC                                      |
| Ruang Voyer                      | 1   | Meja, Kursi, White Board dan AC                                      |
| Ruang Pengamatan                 | 1   | Meja, Kursi, Peralatan Multimedia dan AC                             |
| Ruang Diskusi                    | 1   | CCTV, Meja, Kursi, White Board dan AC                                |
| Ruang Simulasi                   | 1   | CCTV, Meja, Kursi, White Board dan AC                                |
| Ruang Role Play                  | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| Ruang Makan                      | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| Mushola                          | 1   |                                                                      |
| Perpustakaan                     | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| <b>LANTAI IV</b>                 |     |                                                                      |
| Ruang Multimedia                 | 1   | Meja, Kursi dan AC                                                   |
| Perpustakaan                     | 1   | Meja, Kursi, Ruang Baca Elektronik, Akses Internet 24 Jam dan AC     |
| Viewing                          | 1   | Kursi                                                                |



# KARENA MEMANG TIDAK ADA TEMPAT : Untuk Orang Yang Setengah Hati

(Ketika Kepentingan Individu dan Organisasi Bertabrakan)

Oleh : Rizky Fitria

Saya melamar dan diterima menjadi CPNS di PKP2A I Lembaga Administrasi Negara sekitar dua tahun yang lalu. Formasi yang saya dapatkan waktu itu adalah Peneliti Bidang Ekonomi. Setahun pertama, saya ditempatkan di Bidang Litbang. Saya belajar terlibat di kegiatan penelitian dan advokasi ke daerah-daerah. Pengalaman yang bisa dikatakan luar biasa bagi saya.

Pertengahan tahun 2010, saya di rotasi ke bagian keuangan. Perasaan saya? Terkejut dan sedikit sedih. Saya mempertanyakan keputusan tersebut kepada atasan langsung saya di Litbang, apakah saya telah melakukan kesalahan selama di Litbang sampai saya harus dipindah ke keuangan. Dan jawaban atasan saya adalah 'keuangan membutuhkan tambahan tenaga'. Yang saya pikirkan selanjutnya adalah 'kenapa harus saya? Kenapa bukan teman-teman angkatan saya yang lain?'. 'Jika organisasi memang membutuhkan tambahan akuntan, kenapa tidak membuka posisi tersebut sewaktu pembukaan CPNS tahun berikutnya?'

## KATAKANLAH KEPUTUSAN ITU TIDAK MENYENANGKAN BUAT SAYA

Setelah diberi kesempatan untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang tersisa di Litbang, saya mau tak mau harus pindah ke keuangan. Atasan langsung saya yang baru mengatakan bahwa beliau tidak membatasi jika saya ingin terlibat pada kegiatan litbang. Tapi tetap saja, saya tidak bisa leluasa mengikuti kegiatan litbang karena tupoksi saya sekarang sudah berbeda. Yang harus saya pastikan sekarang adalah kesiapan diri saya. Apakah saya siap untuk bekerja *double*, pekerjaan administratif dan rutin di keuangan, dan pekerjaan lainnya di Litbang.

Hari pertama di keuangan, bukan hari yang menyenangkan untuk saya. Saya masih merasa belum ikhlas ada di ruangan itu. Saya belum bisa secepat dan *se-enjoy* seperti ketika berada di Litbang. Belum ikhlasnya saya, sampai sehari sebelum pindah ke ruangan Keuangan, saya mimpi *resign* dari kantor. Saya terbangun dengan bingung dan memikirkan kelanjutan Penelitian Mandiri dan tulisan jurnal yang sudah saya rancang. Ternyata walaupun sudah berusaha keras untuk ikhlas, alam bawah sadar saya belum bisa.

Beginilah jika kepentingan individu bertabrakan dengan kepentingan organisasi. Si individu akan selalu berkata : "organisasi tidak mendukung saya untuk mengembangkan diri, tidak menempatkan saya sesuai dengan potensi dan kesukaan saya. Bukankah jika saya ditempatkan di tempat yang saya suka, saya bisa optimal."

Sementara organisasi akan membalas: "saya membutuhkan kamu, kamu harus bersedia dan bisa ditempatkan dimana saja. Semua untuk kepentingan organisasi, bagaimana organisasi akan maju bila orang-orang 'tertentu' tidak bersedia ditempatkan dimana saja, membuat *gap* antar bidang".



Dan itulah yang saya rasakan. Pikiran jahat saya adalah organisasi sudah berlaku semena-mena kepada saya. Menghalangi cita-cita saya untuk menjadi peneliti. Menempatkan saya di posisi yang tidak saya sukai, memberi saya pekerjaan yang tidak saya mengerti.

Pikiran baik saya berpikir, ini justru kesempatan untuk saya. Kesempatan untuk menambah ilmu, kesempatan untuk belajar ikhlas, kesempatan untuk beradaptasi dengan orang-orang yang berbeda, dan kesempatan untuk membuktikan diri kalau saya bisa tetap terlibat di kegiatan-kegiatan Litbang tanpa meninggalkan tupoksi baru saya.

Menurut saya, individu dan organisasi seharusnya saling mendukung dan saling mengalah. Ada waktunya ketika si individu harus mengetahui posisinya (di gaji oleh organisasi), harus bisa mengenyampingkan ego pribadinya demi kepentingan organisasi.

Karena memang, organisasi membutuhkan orang-orang seperti itu. Dan kadang, mungkin ada waktunya bagi organisasi untuk memaklumi kondisi si individu. Memahami potensinya dan meletakkan dia sesuai pola karir yang seharusnya.

BUKANNYA JIKA SI INDIVIDU BAGUS, ORGANISASINYA PUN AKAN TERBAWA BAGUS...?

Selain itu, organisasi betul-betul perlu melakukan analisis beban kerja, analisis jabatan, dan penilaian kompetensi. Semua itu diperlukan untuk mengetahui kebutuhan organisasi dan pengembangan pegawai.

Jika membutuhkan tambahan tenaga keuangan, rekrutlah Sarjana Akuntansi, atau jika membutuhkan tenaga IT handal, rekrutlah Sarjana Informatika. Atau jika memang diperlukan, nama formasi tidak perlu dicantumkan ketika penerimaan CPNS. Bisa dilakukan penilaian kompetensi dan *assessment* untuk mengetahui potensi, kompetensi, dan minat setiap pegawai sehingga bisa menempatkan mereka di posisi yang seharusnya.

Sekarang saya masih di keuangan, dan memang sedikit keteteran untuk mengejar kegiatan di Litbang. Tapi saya tidak punya pilihan lain. Ini jalan saya, dan saya yakin ada alasan indah dibalik rotasi saya. (Iqy\_2011)

Marilah, kerja keras – kerja cerdas – kerja ikhlas, karena memang tidak ada tempat untuk orang yang setengah hati.

(RizkyFitria\_2011)

# WORTEL Bisa Mencegah Penuaan Dini

Oleh : Kezia Larasati

Wortel hampir selalu ada di setiap hidangan. Sayuran berwarna oranye yang renyah manis ini dikenal sebagai sumber vitamin A. Padahal ada sejumlah khasiat lain yang didapat jika makan sayuran ini secara teratur. Wortel atau *Daucus carota* adalah tumbuhan jenis sayuran umbi berwarna jingga.

Bagian yang dapat dimakan dari wortel adalah bagian umbi atau akarnya. Batang bunga tumbuh setinggi sekitar 1 m, dengan bunga berwarna putih cantik. Wortel dikenal memiliki kandungan Vitamin A yang tinggi. 100g wortel mengandung 28.000 IU vitamin A dan juga memiliki unsur lain seperti serat, potasium, vitamin C, karotenoid dan vitamin K yang dibutuhkan tubuh.

Dengan kandungan nutrisi yang banyak, sayuran yang mudah didapat dan relatif murah ini punya banyak manfaat untuk kesehatan, antara lain:

**Mata :** wortel kaya akan Beta-karoten yang diubah menjadi vitamin A dan ditransformasikan dalam retina, untuk rhodopsin. Sebuah pigmen ungu yang diperlukan untuk penglihatan pada malam hari. Banyak makan wortel memiliki risiko 40% lebih rendah terkena degenerasi makula dibandingkan yang tidak.

**Kanker :** sebuah penelitian menunjukkan kandungan *falcarinol* dan *falcarindiol* pada wortel bisa mengurangi risiko kanker paru-paru, payudara, dan kanker usus.

**Anti Penuaan Dini :** wortel kaya akan betakaroten yang bertindak sebagai antioksidan untuk mencegah kerusakan sel yang dialami tubuh melalui metabolisme. Hal ini sangat membantu memperlambat proses penuaan dini.

**Kulit sehat bercahaya :** vitamin A dan antioksidan pada wortel bisa melindungi kulit dari kerusakan akibat radikal bebas. Tubuh yang kekurangan vitamin A menyebabkan kulit kepala dan rambut kering serta kulit tubuh terlihat kusam. Banyak makan wortel bisa mencegah jerawat, kulit kering, menyamarkan noda hitam dan warna kulit tidak merata.

**Antiseptik :** wortel sudah dikenal banyak orang sebagai obat antiseptik alami yang ampuh untuk menyembuhkan luka. Parut atau haluskan wortel mentah atau yang sudah direbus, lalu tempel pada bagian tubuh yang terluka.

**Mencerahkan warna kulit :** tidak sedikit wanita menggunakan masker dengan parutan wortel untuk mendapatkan kulit wajah yang bersinar. Parut wortel dan campur dengan sedikit madu, lalu jadikan masker pada wajah atau kulit tubuh. Diamkan 5 menit kemudian bilas dengan air hangat. Jika dilakukan rutin, warna kulit menjadi lebih indah.

**Jantung :** studi menunjukkan bahwa diet tinggi karotenoid berkaitan dengan rendahnya risiko penyakit jantung. Wortel mengandung alfa-karoten dan lutein yang baik untuk menjaga kesehatan jantung.

**Sembelit :** vitamin A pada wortel dapat membantu hati atau liver untuk membuang racun dari dalam tubuh. Serat yang ada pada wortel juga baik untuk melancarkan saluran pencernaan yang mencegah terjadinya sembelit.

**Gigi dan Gusi :** wortel memiliki kandungan yang berguna mengikis plak dan partikel makanan yang bekerja seperti sikat atau pasta gigi. Mineralnya juga bermanfaat baik untuk mencegah keretakan gigi.

**Stroke :** penelitian oleh *Harvard University* menyebutkan, mereka yang makan wortel lebih dari 6 bush wortel selama seminggu memiliki risiko lebih rendah terkena stroke dari pada mereka yang makan 1 bush wortel sebulan. (kezia, 2011)

Diambil dari: detikfood.com untuk cakrawala sehat



## PENTINGNYA....!

### Pendidikan Seks Untuk Anak Usia Dini

Oleh : Danik Wijayanti

Banyak orangtua yang memandang pendidikan seks itu sebagai hal yang tabu untuk diberikan kepada anak-anak, apalagi masih berusia di bawah 5 (lima) tahun.

Orangtua memandang pendidikan seks itu seharusnya diberikan pada saat anaknya tumbuh remaja. Padahal pendidikan seks itu sangat penting diberikan sejak dini.

Pengetahuan tentang seks pada anak-anak dapat mencegah terjadinya penyimpangan seksual pada anak, hal ini dikarenakan mereka diajarkan tentang peran jenis kelamin, bagaimana bersikap sebagai anak laki-laki atau pun perempuan dan bagaimana bergaul dengan lawan jenisnya.

Pendidikan seks pada anak juga dapat mencegah agar anak tidak menjadi korban pelecehan seksual, dengan dibekali pengetahuan tentang seks, mereka menjadi mengerti mengerti perilaku mana yang tergolong pelecehan seksual.

Banyak kasus anak-anak yang menjadi korban pelecehan seksual yang dilakukan oleh orang dewasa bahkan terkadang kerabat dekatnya dan orangtua baru menyadari ketika kejadian tersebut sudah berlangsung berkali-kali, hal itu biasanya dikarenakan ketidaktahuan anak bahwa dia telah dilecehkan sehingga tidak segera menceritakan hal tersebut pada orangtuanya.

Ada juga anak laki-laki yang bersikap feminim, layaknya perempuan, atau anak-anak laki-laki yang melecehkan anak perempuan tanpa mereka sadari. Sekali lagi hal ini dikarenakan ketidaktahuan mereka tentang seks itu sendiri.

Pendidikan seks untuk anak usia dini berbeda dengan pendidikan seks untuk remaja. Pendidikan seks untuk remaja lebih pada seputar gambaran biologi mengenai seks dan organ reproduksi, masalah hubungan, seksualitas, kesehatan reproduksi serta penyakit menular

kesehatan reproduksi serta penyakit menular seksual, sedangkan pada anak usia dini lebih pada pengenalan peran jenis kelamin, dan pengenalan anatomi tubuh secara sederhana.

Orangtua sebaiknya memberikan penjelasan sesuai dg usianya. Apabila anak berusia kurang dari 6 tahun, berikan penjelasan dengan bahasa yang sederhana. Bekali anak dengan pengetahuan seksual yang benar, jangan biarkan anak melihat ketelanjangan orangtuanya.

Jauhkan anak dari kekerasan pada daerah sensitif di tubuhnya yang kemungkinan nantinya akan menimbulkan kenikmatan seksual dan yang terakhir, sebaiknya anak-anak sejak dini perlu diajarkan menghargai tubuhnya sebagai barang berharga sehingga dapat menjauhkannya dari pelecehan seksual. (danik, 2011)

# MELAKSANAKAN TUGAS MENGAJAR MANAJEMEN STRATEGIK

# DIKLAT



**DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT II DI PKP2A 1 LAN JATINANGOR  
DAN DI BADAN DIKLAT PROPINSI BALI  
Masing-masing +10 Hari**

Oleh : Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd

## PENGANTAR

Dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II (Diklatpim Tk II), sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 101/2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka sebagai implementasinya diterbitkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.6/2005 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat II yang menghendaki adanya saling keterkaitan dan melengkapi mata diklat yang satu dengan mata diklat lainnya, sehingga diharapkan kompetensi para pemangku jabatan eselon II dapat terwujud.

Struktur Kurikulum Diklatpim Tk II terdiri dari : *Kajian Paradigma, Kajian Kebijakan Publik, Kajian Manajemen Strategik, dan Aktualisasi*. Keseluruhan Kurikulum tersebut dijabarkan dalam modul-modul untuk dapat dioperasikan sebagai bahan acuan pembelajaran.

Salah satu kajian yang diajarkan adalah Kajian Manajemen Strategik yang membahas Konsep dan Implementasi Manajemen Strategik yang dilengkapi dengan Implementasi *Systems Thinking*, *Perencanaan Skenario* dan *Balanced Scorecard* dalam Manajemen Strategik.

## I. PENDAHULUAN

1. Perkenalan
2. Memilih Ketua Kelompok, Pembentukan Pengurus Kelompok dan Sub Kelompok, Pembentukan Pengurus Kelompok dan Sub Kelompok (dibagi 3 atau 4 Sub Kelompok)
3. Membaca Jurnal (bila ada)
4. Learning Product/Produk Pembelajaran (dikumpulkan) :
  - a. laporan individual
  - b. laporan sub kelompok (termasuk laporan untuk pembulatan)
  - c. Laporan studi kasus (dalam kelompok KKT)
5. Menjelaskan Jadwal Kajian Manajemen Strategik
6. Menjelaskan, Membahas dan Diskusi Manajemen Strategik :
  - a. Implementasi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) Dalam Manajemen Strategik
  - b. Implementasi *Systems Thinking* dalam manajemen strategik
  - c. Implementasi *Scenario Planning* dalam manajemen strategik
  - d. Implementasi *Balanced Scorecard* dalam manajemen strategik
7. Diskusi isu Aktual (Menentukan Fokus, Lokus), untuk Judul (dalam Sub Kelompok)

## II. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIK DAN KUNCI KEBERHASILAN (IMPLEMENTASI SWOT DALAM MANAJEMEN STRATEGIK)

1. Membuat Judul (Berdasarkan : fokus, lokus, tema Diklatpim II)
2. Membuat latar belakang/story line
3. Menentukan visi, misi, nilai
4. Menentukan masalah pokok
5. Melakukan pengamatan lingkungan strategik (kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman) dan melakukan PLI dan PLE (pengamatan lingkungan internal dan pengamatan lingkungan eksternal)

6. Menetapkan KAFI dan KAFE (kesimpulan analisis faktor internal dan kesimpulan analisis faktor eksternal)
7. Menghitung dan menetapkan urutan asumsi pilihan strategi
8. Menentukan FKK (faktor kunci keberhasilan / 4 sampai 7 FKK)
9. Menentukan tujuan (untuk tujuan pada implementasi BSC/balanced scorecard/satu tujuan untuk satu balance scorecard)

## III. PIRANTI-PIRANTI (TOOLS) YANG DIGUNAKAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIK: (SYSTEMS THINKING, SCENARIO PLANNING, BALANCE SCORECARD)

1. Implementasi *System Thinking* Dalam Manajemen Strategik :
  - a. Menentukan FC (*focal concern*)
  - b. Menentukan faktor lingkungan yang mempengaruhi FC
  - c. Merubah kalimat faktor lingkungan → menjadi variabel tidak berperilaku (bebas nilai) → (dari analisis SWOT)
  - d. Menentukan hubungan antar variabel yang berhubungan (termasuk pola perilaku yang arahnya sama/berlawanan)
  - e. Gambar hubungan antar variabel (Gambar CLD/Causal Loop Diagram)
  - f. Hitung seberapa besar/banyak pengaruhnya terhadap variabel lain (menghitung jumlah loops) → (menghasilkan *driving forces* / D (F:1,2)
  - g. Kesimpulan (boleh beserta rekomendasi)
2. Implementasi *Scenario Planing* (Perencanaan Skenario) Dalam Manajemen Strategik :
  - a. Menetapkan FC (*focal concern*) → (isu Strategik)
  - b. Mengidentifikasi DF (*driving force*) → (variabel tidak berperilaku)
  - c. Menganalisis hubungan antar DF, dapat dihitung secara:
    1. Linier (*importance* dan *uncertainty*/tingkat pengaruh dan tingkat kritis)
    2. Non Linier (CLD)
  - d. Memilih DF paling berpengaruh → (DF1 dan DF2)
  - e. Menyusun matriks skenario (membuat matriks 4 kuadran, berdasar DF1 dan DF2)
  - f. Menentukan ciri kunci tiap skenario
  - g. Menyusun narasi skenario → tahap inti perencanaan skenario

# DIKLAT MELAKSANAKAN TUGAS MENGAJAR MANAJEMEN STRATEGIK

Sambungan dari halaman 15

3. Implementasi *Balanced Scorecard* (BSC) dalam Manajemen Strategik :
  - a. Menentukan visi dan misi
  - b. Menentukan tujuan (ambil satu tujuan untuk buat satu BSC)
  - c. Membuat peta strategik
  - d. Menentukan bobot (perspektif)
  - e. Menentukan sasaran strategik
  - f. Menentukan indikator kinerja utama (IKU / *key performance indicator*)
  - g. Menyusun program kerja, rencana kerja/kinerja tahunan (RKT) atau menurut jangka waktu tertentu lainnya (*strategic initiatives / rencana tindak/action plan*)
  - h. Menyusun target sasaran
  - i. Menentukan realisasi
  - j. Menghitung skor (lihat tabel)
  - k. Membuat rekomendasi kebijakan organisasi (RKO)



Sebagian Peserta Diklatpim II Di Badan Diklat Propinsi Bali



Peserta Diklatpim II Di PKP2A I LAN Jatinangor

Semoga bermanfaat bagi pembaca. (sedarmayanti, 2011)

tabel: CONTOH INTERVAL NILAI, ARTI CAPAIAN DAN WARNA

| Alt | Interval Nilai | Arti Capaian    | Warna  |
|-----|----------------|-----------------|--------|
| I   | 76 - 100       | BERHASIL / BAIK | HIJAU  |
|     | 56 - 75        | CUKUP BAIK      | KUNING |
|     | < 55           | KURANG BERHASIL | MERAH  |
| II  | < 90           | SANGAT BERHASIL | BIRU   |
|     | 70 - 89        | BERHASIL / BAIK | HIJAU  |
|     | 56 - 69        | CUKUP BAIK      | KUNING |
|     | < 55           | KURANG BERHASIL | MERAH  |

Keterangan : Alt = Alternatif yang dipilih ( I atau II )

## PELETAKAN BATU PERTAMA PEMBANGUNAN MESJID PKP2A I LAN

Oleh : Humas PKP2A I LAN

21 SEPTEMBER 2011

Keseimbangan pemenuhan kebutuhan akhirat dan dunia sudah sangat mengakar di PKP2A I LAN. Nilai-nilai islami menjadi pondasi yang sangat fundamental bagi setiap aktivitas para pegawainya.

Di tengah mobilitas pekerjaan kantor, Mesjid Ulul Albaab PKP2A I LAN tak pernah sunyi dari suara butir-butir tasbeeh, nafas dzikir, panggilan adzan dan seruan kebaikan. Budaya baik itu, akan lebih ditingkatkan lagi melalui pembangunan mesjid baru yang lebih representatif sehingga mampu menampung seluruh pegawai, peserta diklat dan masyarakat yang ingin menggunakannya.

Melalui keikhlasan tangan-tangan dermawan Keluarga Besar LAN RI dan para peserta diklat di PKP2A I LAN, sejak 10 Desember 2010 hingga kini telah terkumpul dana pembangunan mesjid sebesar lebih kurang Rp 145.000.000, dari target kebutuhan pembangunan yang diperkirakan sebesar Rp 1 milyar.

Mudah-mudahan Rumah Allah SWT segera berdiri tegak di kaki Gunung Manglayang ini. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu semua. Jazakumullah khairan katsira ala husni ihtimamikum. (Humas PKP2A I LAN)

Sumbangan Pembangunan Mesjid PKP2A I LAN  
Dapat Disalurkan Melalui :

No. Rekening 132-00-130121-00  
Bank Mandiri Jatinangor UNPAD  
a/n Panitia Pembangunan Mesjid PKP2A I LAN



# JEPANG di Mata Saya

Oleh : Krismiyati Tasrin

REDAKSASI

"...the country shows only co-operation between people, good order, industriousness and civilised behavior. No looting, no whining. Very little panic, if any, and no demands for some mythical 'them' to fix it."

JEPANG, siapa yang tidak mengenalnya? Semua orang tahu! Sebuah negeri yang terletak di ujung barat Samudra Pasifik, yang juga dikenal dengan sebutan Nippon atau Nihon, adalah salah satu "makan asia" yang pada tahun 1960-1980an pernah mengalami pertumbuhan ekonomi yang sangat luar biasa dengan laju pertumbuhan 10% pada tahun 1960-an, 5% pada tahun 1970-an, dan 4% pada tahun 1980-an.

Tidak heran bila Jepang menjadi negara perekonomian terbesar kedua di dunia setelah Amerika Serikat, dengan Produk Domestik Bruto nominal sekitar US\$ 4,5 triliun, dan masuk dalam urutan tiga besar dalam keseimbangan kemampuan berbelanja setelah Amerika Serikat dan Cina. Dalam perdagangan luar negeri, Jepang di peringkat ke-4 negara pengekspor terbesar dan peringkat ke-6 negara pengimpor terbesar di dunia. Bidang teknologi, Jepang adalah negara maju di bidang telekomunikasi, pemrosesan dan robotika.

Berkesempatan tinggal di Jepang adalah salah satu hal yang selalu saya syukuri dalam hidup saya. Bukan karena berasa keren atau hebat karena pernah tinggal di sana, bukan sekedar karena saya pernah mendaki Gunung Fuji, gunung tertinggi di Jepang, juga bukan sekedar karena saya pernah menikmati membekunya lembah Niseko, tempat ski paling terkenal di Jepang yang terletak di Pulau Hokkaido, pulau paling utara di Jepang yang berbatasan langsung dengan laut Rusia, tapi yang saya syukuri adalah karena saya berkesempatan melihat sendiri bagaimana orang Jepang hidup dalam keseharian mereka. Dan inilah sekelumit pengalaman yang ingin saya bagikan.

Bangsa Jepang adalah Bangsa yang Kuat dan Pantang Menyerah. Sebagaimana Indonesia, Jepang adalah negara kepulauan yang terdiri dari ± 8.852 pulau dengan 4 pulau utama yaitu Hokkaido, Honshu, Shikoku, dan Kyushu. Dilihat dari alamnya, sebagian besar pulau di Jepang bergunung-gunung karena memang Jepang terletak di atas Lingkaran Api Pasifik, dan di pertemuan tiga lempeng tektonik. Oleh karenanya, gempa bumi berkekuatan rendah dari sesekali letusan gunung berapi sering dialami Jepang.

Setiap abadnya, Jepang mengalami beberapa kali tsunami dan setiap tahunnya tidak kurang dari 25 badai turun melintasi daratan Jepang. Jadi bisa dikatakan bahwa kondisi alam Jepang sangat keras. Lantas bagaimana bisa negara yang keras alamnya ini tumbuh menjadi salah satu makan asia? Karakter pekerja keras dan disiplin lah yang menjadi jawabannya.

Karakter pekerja keras memang menjadi salah satu faktor yang membawa Jepang menjadi negara maju, tapi ternyata, bangsa Jepang tidak saja berkarakter pekerja keras, tapi juga kuat, tabah dan pantang menyerah.

Karakter pekerja keras bangsa Jepang ini memang sudah banyak saya dengar sebelum saya pergi ke Jepang, tapi sebagaimana kita tahu bahwa saat sedang menghadapi krisis lah, orang akan menunjukkan karakter mereka sesungguhnya.

Seseorang dapat menjadi sangat kooperatif, sabar dan pengertian saat segala sesuatunya berjalan dengan baik dan lancar. Dan Jepang memang terbukti sebagai bangsa yang bukan hanya pekerja keras tapi juga tabah dan pantang menyerah. Ini terlihat nyata dari bagaimana rakyat Jepang saat menghadapi musibah bencana alam Gempa dasyat berkekuatan 8,9 Skala Richter (SR) yang mengguncang timur laut Jepang pada tanggal 11 Maret 2011 lalu. Ribuan orang tewas akibat gempa terdasyat sejak 140 tahun terakhir yang juga mengakibatkan munculnya gelombang tsunami.

Sebuah media melansir berita bahwa saat itu di sebuah daerah tempat terjadinya bencana terdapat suatu antrian sangat panjang untuk memperoleh air bersih, dan tiba-tiba diberitahukan bahwa pusat distribusi air baru saja kehabisan persediaan air bersih.

Dalam kondisi tertekan dan mengenaskan, kita mungkin akan membayangkan apa yang selanjutnya akan terjadi—suara-suara protes, gerutuan, keluhan, saling dorong atau mungkin tindakan anarki yang lebih buruk lainnya (Bayangkan bagaimana kalau hal itu terjadi di Indonesia).

Tapi hal itu tidak terjadi di sana. justru terjadi adalah tidak ada satupun orang yang complain, marah atau mengamuk. Luar biasa. Sebuah artikel dari Daily Telegraph Australia menyebutkan kondisi Jepang saat itu: "...the country shows only co-operation between people, generosity, order, industriousness and civilised behavior. No looting, no whining. Very little panic, if any, and no demands for some mythical 'them' to fix it." Jujur, ada hari setiap kali saya membaca media yang meliput bencana gempa tsunami Jepang kala itu.

Dulu, saya sering bertanya dalam hati, bagaimana karakter pekerja keras dan tabah (persistent) ini menjadi bukan sekedar karakter individual, tapi merupakan karakter kolektif sebuah bangsa. Ternyata kalau kita telusuri, dalam budaya Jepang dikenal beberapa filosofi hidup. Pertama adalah filosofi "Nana korobi ya oki" (fall down seven times, get up eight), artinya, tujuh kali terjatuh, delapan kali bangkit. Filosofi ini mengajarkan untuk selalu pantang menyerah, berapa ribu kalipun terjatuh, harus tetap bangkit dan mencoba lagi.

Filosofi kedua adalah filosofi "Gambaru", yang artinya pantang menyerah sampai kesuksesan diraih (never give up). Itulah mengapa ucapan "gambatte" sangat sering diucapkan dalam

kehidupan sehari-hari di Jepang, karena untuk mendorong setiap orang untuk berjuang melakukan yang terbaik dan tidak pernah menyerah.

Bangsa Jepang adalah Bangsa dengan Budaya Malu yang Tinggi.

Orang Jepang memang terkenal dengan budaya malu yang tinggi. Mereka malu kalau mereka harus meropokkan atau menjadi beban orang lain. Mereka juga malu kalau perbuatan mereka merugikan orang lain. Itulah kenapa tidak saya temui orang Jepang menyerobot antrian, atau menumpang kereta api tanpa membayar, atau membuang sampah di sembarang tempat, dan lain-lain. Oleh karenanya tidak heran bila semua sistem di Jepang begitu teratur dan setiap sudut kota begitu bersih.

Budaya malu ini tidak hanya berlaku di kalangan masyarakat biasa, tapi juga para pejabat publiknya. Saat saya tinggal di sana, Perdana Menteri Jepang dari Partai Minshuto DP, Yukio Hatoyama baru saja mengundurkan diri karena merasa tidak mampu memenuhi janji kampanyenya untuk memindahkan pangkalan militer Amerika Serikat di Okinawa.

Di Jepang memang ada budaya "Bushido" yaitu sebuah budaya dimana saat seorang pejabat publik merasa tidak mampu memegang amanat rakyat, dia harus dengan "legowo" mengundurkan diri dan digantikan dengan orang yang lebih mampu. Budaya mengundurkan diri dari para pejabat ini bukan berarti mereka kaku sebelum bertanding, tetapi menunjukkan bahwa pejabat publik sangat menjunjung tinggi komitmen dan mendahulukan kepentingan rakyat banyak.

Dedikasi pada kepentingan rakyat ini juga ditunjukkan oleh Perdana Menteri Naoto Kan yang merelakan tidak diberikan gajinya sebagai perdana menteri selama krisis nuklir Fukushima belum selesai. Dari sini, sangat jelas terlihat bahwa budaya malu, komitmen sosial dan akuntabilitas seolah menjadi karakter birokrasi di Jepang. Tidak heran bila di Jepang tidak banyak gejala demonstrasi terhadap pemerintah. Hal tersebut karena rakyat Jepang sangat percaya bahwa pemerintahnya akan selalu berbuat yang terbaik bagi mereka.

JEPANG ADALAH NEGERI KERMAHAN DAN KETULUSAN HATI.

Pada lingkup yang lebih luas, kehidupan di Jepang sendiri secara umum telah mengajarkan banyak hal pada saya. Sama halnya dengan negara maju lainnya, hidup di Jepang sangat simpel dan mudah. Hanya saja, dari negara-negara yang pernah saya datangi, Jepang adalah satu negara yang sangat spesial di mata saya.

Mungkin karena disanalah saya sesungguhnya melihat dan belajar tentang arti keramahan dan ketulusan hati.

## REDAKSASI

## JEPANG ...

Sambungan dari halaman 17

Saya tidak pernah menyangka bahwa bangsa Jepang adalah bangsa yang sangat ramah. Ucapan Arigatou (terimakasih), Gomen na sai (mohon maaf), Sumimasen (permisi/maaf) dan ungkapan salam seperti Ohayou Gozaimasu (selamat pagi), Konnichiwa (selamat siang) dan Konbanwa (selamat malam) adalah ucapan-ucapan yang akan selalu kita temui setiap hari di dalam kehidupan masyarakat di Jepang, baik terhadap orang yang dikenal ataupun tidak.

Bukan hanya ramah, mereka begitu helpful dan tulus pada orang asing (galin). Ketika saya pulang mendaki Gunung Fuji, sendiri dan saya yang niatnya hanya bertanya pada seseorang bus menuju Stasiun Kawaguchiko, malah akhirnya diantar oleh orang tersebut ke tempat tujuan dengan mobilnya, padahal butuh waktu 45 menit perjalanan.

Di Stasiun Nagoya, saya pernah ditraktir makan siang oleh seorang Ibu-Ibu Jepang yang tidak saya kenal. Kebaikan hati dan ketulusan juga terlihat dari bagaimana sebuah keluarga, Keiko Kato dan suaminya, memperlakukan saya dengan sangat baik setiap kali saya bertandang ke rumahnya atau setiap kali kami menghabiskan akhir pekan bersama dengan menonton pertandingan baseball kesayangan kami, Kobe Onkusu Buffaloes.

Jujur, pernah mengecap hidup di negeri matahari terbit itu membuat saya terkegum-kegum dengan bagaimana bisa karakter-karakter luar biasa yang dimiliki orang Jepang ini terbentuk menjadi sebuah karakter sebuah bangsa. Saya tidak sedang bermaksud membandingkan bangsa lain, hanya karena saya pernah tinggal di sana, tidak sama sekali.

Tapi begitulah Jepang dimata saya, terlepas dari beberapa karakter atau kebiasaan buruk yang ada. Seorang teman backpacker yang saya temui saat di perjalanan dari Praha menuju ke Vienna juga mengatakan hal yang serupa bahwa Jepang adalah salah satu negara yang membuatnya terkesan dengan kebaikan dan ketulusan hati penduduknya.

Kebanyakan orang Jepang memang mengadopsi sikap tidak peduli terhadap agama dan sekte, melihat agama sebagai budaya dan tradisi, tapi justru di negeri ini lah saya melihat karakter karakter mulia, memahami arti menghormati yang sesungguhnya, dan mengerti definisi melayan masyarakat yang sebenarnya. Ya, kita memang masih harus belajar banyak dari Bangsa Jepang! (Krismiyati, 2011)

# welcome home kris...



# NO SMOKING

## LARANGAN MEROKOK DITEMPAT PUBLIK

Oleh : Dayat Hidayat

Pernyataan Gubernur DKI yang akan melindungi ruang publik dari polusi asap rokok, dianggap sangat relevan dengan perlindungan terhadap para perokok pasif. Hal senada juga telah dilontarkan Bupati Kabupaten Bandung, Obar Sobarna, yang memberlakukan larangan merokok para pegawai Pemda Kabupaten Bandung untuk tidak merokok saat bekerja dan di ruang kerja. Kota Bogor juga memberlakukan hal yang sama yakni Kawasan Tanpa Rokok (KTR), dengan tulisan sangat mencolok. Kesempatan merokok diberikan, asal mereka melakukannya di luar ruangan dan di udara terbuka atau pada ruang khusus para perokok.

Pernyataan positif para petinggi daerah ini disambut positif terutama oleh orang-orang non perokok. Sudah selayaknya memang para perokok pasif ini diberikan ruang bebas asap, tidak seperti sekarang ini.

Selama ini Indonesia merupakan surga bagi para perokok. Mereka bisa dengan bebas merokok di manapun, tanpa pernah merasa bersalah. Bersalah, karena mereka telah menyebar penyakit ke sekelilingnya dan membuat polusi melalui asap rokok.

Merokok merupakan kegiatan menghisap tembakau yang dibungkus kertas dan kemudian dibakar. Hisapan tersebut kemudian dikeluarkan kembali ke udara bebas dan mengotori udara sekitarnya. Para perokok bisa menghabiskan berbatang-batang rokok dalam beberapa menit atau jam atau per harinya, tergantung kekuatan yang dimiliki si perokok. Kekuatan tersebut, baik kekuatan menghisap maupun kekuatan membeli rokok. Adakalanya mereka hanya memiliki kekuatan menghisap tapi tidak memiliki kekuatan membeli, mereka meminta pada teman sesama perokok.

Ada kode etik yang tidak tertulis antar sesama perokok, apabila seseorang meminta rokoknya tidak boleh menolaknya begitu juga sebaliknya. Atau ada yang dapat membeli bungkus-bungkus rokok sekaligus juga menghabiskannya, kadang-kadang dalam waktu sekejap.

Kebiasaan merokok pada setiap orang berbeda-beda. Ada yang baru bangun pagi harus langsung merokok, dan kadang-kadang ditemani segelas kopi atau bahkan

bergelas-gelas kopi dalam satu harinya. Beberapa perokok bahkan sering tidak menyadari ketika mereka menyulut rokok berikutnya, sementara rokok yang pertama belum habis.

Perokok juga identik dengan ketidak disiplinannya membuang sampah. Sampah berupa puntung rokok sering dibuang sangat sembarangan. Dengan sangat santainya ketika mereka selesai merokok, puntung langsung di-lempar ke mana saja mereka suka. Bisa ke luar jendela kantor, ke sudut ruangan atau ke halaman, atau juga pot tanaman, walaupun ada juga yang membuangnya di tempat sampah.

Namun jika diperhatikan lebih banyak dari mereka yang membuangnya sembarangan. Ada yang bilang: "urusan beli rokok, menghisapnya adalah urusan saya, urusan asap dan sampahnya adalah urusan semua orang". Menakutkan memang.....???

Para perokok ini juga seolah-olah tidak memperhatikan peringatan tentang bahaya merokok bagi kesehatan. Merokok dapat menyebabkan kanker dan kerusakan janin, peringatan itu ada dalam setiap kemasan rokok.

Namun demikian semakin sering peringatan itu dibaca, semakin banyak orang merokok dan semakin untung perusahaan rokok, segala merk.



Ilustrasi: Humas 2011

Iklan rokok bertebaran di mana-mana, mereka bisa jadi sponsor dalam kegiatan apapun. Hasilnya pun luar biasa, mereka bisa mendapatkan perokok baru dalam setiap detik. pegawai kantor, mahasiswa, sopir angkot atau bahkan pelajar sekalipun.

Merokok adalah hak asasi tiap orang. Tidak merasakan asap rokok juga adalah hak asasi tiap orang. Setiap orang berhak mendapatkan udara bersih. Hal inilah yang sering tidak diperhatikan oleh para perokok. Mereka menggunakan ruang publik untuk melakukan kegiatan merokoknya, sehingga mereka mengotori udara sekitarnya. Sementara itu para perokok pasif harus juga merasakan asap rokok tersebut walaupun mereka tidak menghendakinya.

Bayangkan dalam sebuah bus yang penuh sesak, seorang perokok melakukan aksinya, atau dalam ruangan ber-AC sekalipun.

Ketika seseorang menegurnya mereka akan segera bereaksi.....??

Andai saja lingkungan kantorku bebas dari asap rokok, betapa bahagianya!!! Xapan?? Wallahu alam. (dayathidayat)



# Kiat Berpidato

Oleh : Sukarna



Pidato merupakan kegiatan berbicara di depan umum atau berorasi untuk menyatakan pendapat atau memberikan gambaran tentang suatu hal. Pidato juga dapat diartikan sebagai ucapan dengan susunan yang baik untuk disampaikan kepada orang banyak.

Dalam berpidato yang harus diperhatikan adalah menguasai masalah atau isu – isu hangat/aktual. Kemampuan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar tentunya sangat diutamakan. Berpidato, bukanlah hal mudah dilakukan oleh setiap orang.

Berikut terdapat beberapa jenis pidato yang disertai kelebihan dan kekurangannya, antara lain :

## •Pertama, penyampaiannya mendadak.

Artinya, hanya terdapat sedikit persiapan. Berdiri di hadapan forum mengatakan yang ada dalam pikirannya. **Kelebihannya**, spontanitas maksimal. **Kelemahannya** tidak ada perencanaan terlebih dahulu. Jenis komunikasi publik biasanya memerlukan gaya penyampaian yang lebih formal. Pidato mendadak biasanya diberikan kepada pembicara hanya beberapa menit saja, tetapi semua unsur pidato harus tercakup di dalamnya dan dapat dianalisis (isi, pengorganisasian, penggunaan bahasa).

## •Kedua, cara yang paling formal adalah membaca manuskrip (naskah tertulis).

Jenis ini memerlukan kesiapan yang lengkap dengan menggunakan teknik berbicara atau berpidato, dan hal ini sangatlah berharga. Teknik tersebut memungkinkan pembicara mengungkapkan pesan secara analitis persis, akan meminimalisasi penyalah-tafsiran pesan. Kelemahannya perlu waktu sangat lama, yang sebenarnya kurang diperlukan, terlalu mengandalkan pada manuskrip sehingga cenderung hanya dibaca saja, tidak mampu menatap publik, bila ya, hanya sekilas. Mengapa ? karena kemampuan menyesuaikan pesan dengan umpan balik kurang.

## • Ketiga, pidato hafalan. Sebuah pidato

direncanakan sebelumnya, ditulis dengan manuskrip, kemudian dihafalkan. Pembicara dapat secara bebas memandang publik atau forum. Kelemahannya. Penyampaiannya mirip dengan robot, nada suara, ekspresi wajah, gerak isyarat dan sebagainya, hilang. Ingatan manusia, bisa merupakan risiko, bisa melupakan pesan sebenarnya. Untuk memperbaiki hal semacam itu, bisa dibantu dengan mengubah sikap duduk sebelum selesai bisa membantu mengingat kembali yang dilupakan dalam waktu singkat.

## • Keempat, pidato dipersiapkan secara tidak

lengkap. Jenis penyampaian ini menggabungkan keuntungan pidato yang berpadoman dan direncanakan dengan baik, dengan spontanitas. Berpidato dengan gaya ini, hanya dengan bantuan sedikit catatan (bisa ditulis pada kartu atau kertas kecil). Kita perlu menggunakan catatan berikut (Dickson, 1997)

## TEKNIK BERPIDATO

Agar penyampaian pidato lebih sistematis dan teratur, kita perlu melakukan teknik-teknik sebagai berikut :

- Kata – kata utama/kunci ditulis dalam **HURUF BESAR**
- Gunakan dua spasi;
- Beri ruang kosong antara frasa-frasa untuk menghindari kerancuan;

1. Fleksibel dalam merespon umpan balik;
2. Latihan beberapa kali dengan sebaik-baiknya;
3. Beri variabel dalam berbicara;
4. Memberi contoh kasus, untuk mendukung pernyataan;
5. Mengkombinasikan dengan pesan yang lebih kuat.

Penyampaian pidato yang baik akan bisa mengubah sikap pendengar dan membuat pendengar berkonsentrasi pada kualitas pesan, serta memberi pengaruh kuat pada pesan secara optimal. Ada baiknya sebelum berpidato, kita mengetahui siapa dan dari kelompok mana pendengarnya, sehingga pidato yang kita sampaikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

## FUNGSI PIDATO

Dalam berpidato atau penyampaian pesan kepada publik tentunya seorang orator mempunyai fungsi tersendiri untuk apa dia menyampaikan itu, tentunya dibalik itu semua seorang orator mempunyai tujuannya tersendiri, berikut fungsi-fungsi pidato :

- Pidato sebagai alat untuk menyampaikan informasi kepada audience;
- Pidato sebagai alat untuk mendidik;
- Pidato sebagai media untuk mempengaruhi audience;
- Pidato sebagai alat Menghibur, dan
- Pidato sebagai alat Propaganda

Demikian yang dapat saya share, semoga bermanfaat. (Sukarna 2011)





Bidang Pemetaan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur (PKKA)  
Menyelenggarakan Penilaian Kompetensi untuk Pejabat Eselon III  
yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari tanggal 22 - 24 Nopember 2011 di PKP2A I LAN



Penyelenggaraan Diklat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Hotel Citarum  
pada tanggal 22 - 25 Nopember 2011, merupakan salah satu kegiatan penyelenggaraan diklat  
dengan pola PNBP yang dilaksanakan oleh PKP2A I LAN di akhir Tahun 2011





## LENSA KEGIATAN



Hari Ulang Tahun Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia (KORPRI) ke-40 diperingati di PKP2A I LAN pada Hari Selasa Tanggal 29 November 2011 secara sederhana. Seluruh pegawai PKP2A I LAN dan peserta diklat prajabatan Golongan III angkatan 80 Provinsi DKI Jakarta mengikuti upacara pengibaran bendera dalam suasana kesejukan pagi di halaman Gedung Serba Guna PKP2A I LAN.



Seluruh pegawai PKP2A I LAN mengikuti kegiatan Rapat Kerja di Hotel Sariater pada tanggal 5 – 6 Desember 2011. Kepala PKP2A I LAN berkenan hadir dan membuka secara resmi kegiatan rapat kerja di penghujung Tahun 2011 tersebut.

