

CakraWala

P K P 2 A I L A N

DATABASE APARATUR

Mimpi Kita Bersama

TENTANG KITA

Kata Tetangga

ASN & PNS

ASN Kiblat Baru Peningkatan Kualitas PNS

DARI KUPU-KUPU MALAM

Hingga Kereta Malam

www.bandung.lan.go.id

SALAM REDAKSI

Silakan Semangat Pemutakhir!

Assalamu alaikum Wb. Wb.
Segala puja-puji bagi Allah SWT.
Takkan segunap alam raya yang
sahaja memberikan kita
keselamatan dan keselamatan
agar kita dapat beraktivitas
dan berhidayah hari & kepada-Nya.

Allahuhalilullah kami tim redaksi
telah dapat menyelesaikan
persiapan media Cakrawala
edisi ke-7 tahun 2014.

Angin perubatan angin terasa
hembusanannya di lembaga
tersebut kita PKP2A I L A N
sebagai aparatur yang baik diurut
untuk mengunjung nilai-nilai integritas
profesional, inovatif dan peduli.
Untuk itu Cakrawala edisi kali ini
mengulas tema Semangat Perubatan
Meraga LAN baru...

Para pembaca akan menemukan
artikel-artikel yang akan
menambah wawasan dan
organisasi dan perubatan.
Tidak ketinggalan
tulisan-tulisan ringan dan
dokumentasi kegiatan
PKP2A I L A N menambah semangat
hidupnya Media Cakrawala.

Akhir kata, kami ucapkan
selamat sejahtera kepada semua pihak
yang telah membantu perubatan
Cakrawala ini.

Semoga Cakrawala edisi kali ini
dapat memberikan
semangat baru bagi
seluruh pembacanya.

Redaksi

2014 edisi 7 konten

Berubahlah

halaman_01

Inovasi dan Istiqomah

halaman_02

Kata-Tetangga TENTANG KITA

halaman_03

Database Aparatur

Mimpi Kita Bersama

halaman_05

ASN & PNS

Kiblat Baru Peningkatan Kualitas PNS

halaman_06

Suatu PERUBAHAN

halaman_10

Implementasi Adaptive Leadership

halaman_12

Dari Kupu-Kupu Malam

Hingga Kereta Malam

halaman_14

Konsep Berpikir KAIZEN

halaman_16

Merekrut, Mempertahankan & Retaining

Pimpinan Sektor Publik

di Singapura

halaman_20

Indahnya KEBERSAMAAN

halaman_24

Sebuah Ruang Bernama

RUANG AKTUALISASI

halaman_26

Mengenal Lebih Dekat

Sosok "Nurtati"

halaman_28

Manajemen ASIP Bagi Ibu Bekerja

halaman_30

Ruang Konsultasi

PSIKOLOGI KEPEGAWAIAN

halaman_32

Kanker SERVIKS

halaman_34

Tim Redaksi

Pembina :
Dr. H. Joni Dawud, DEA

Penanggungjawab :
Hari Nugraha, SE., MPM
M. Fahrurrozi Nasution, S.Psi

Pimpinan Redaksi :
Budi Permana

Pemimpin Redaksi :
Sukarna, S.Sos
Indra Rini Utami, S.AP
Eni Driyanti, S.AB

Redaksi :
Jl. Kora Payung Km. 4,7
Bumi Perumahan
Sumedang - Jawa Barat

Telp: 022-7790048
Fax: 022-7790055, 7790044
email: info@bandung.lan.go.id
retriep_lanbdg@yahoo.com
website: www.bandung.lan.go.id



Berubahlah...

Oleh : Baban Sobandi

Tanpa mengurangi rasa hormat pada shohib saya yang suka merokok, saya ingin menceritakan kisah tentang perokok. Seorang teman saya, tidak konsisten, dia sudah bertekad untuk berhenti merokok, tetapi tidak lulus. Dia hanya bertahan lebih kurang 3 minggu. Minggu keempat dia merokok lagi.

Alasannya, *kabita* melihat orang merokok, dan mulut terasa *acem*. Lain halnya dengan Bapak saya yang perokok berat. Sebelum 2009, beliau bisa menghabiskan 2 bungkus rokok kretek setiap harinya. Ketika mau berangkat ke Tanah Suci Tahun 2009 yang lalu, beliau bertekad untuk berhenti merokok. Alhamdulillah, hingga saat ini beliau berhenti total. Yang lebih ekstrim lagi, teman saya yang lain, dia berhenti merokok, bahkan ketika melihat orang merokok atau mencium bau asap rokok saja sudah alergi.

Pertanyaannya, kenapa ada orang yang mampu berhenti total, dan ada yang tidak kuat? Jawabannya sederhana, yang kuat mempertahankan "**perubahan**" karena niat yang kuat yang diawali dari perubahan keyakinan dalam hati dan perubahan pola pikir (*mind set*), disertai latihan untuk menahan diri dari merokok.

Sementara, teman saya yang tidak kuat bertahan, disebabkan perubahan yang dia lakukan hanya terhadap perilakunya saja, tanpa diawali oleh keyakinan hati dan pola pikirnya akan dampak negatif rokok. Makanya, secara pribadi saya kurang sepakat kalau mau meninggalkan rokok dengan menggantinya pakai permen tanpa ada penguatan keyakinan hati dan pola pikir. Itu bukan melatih meninggalkan rokok, tetapi melatih membiasakan makan permen.

Hikmah yang dapat diambil dari kisah di atas sebenarnya adalah bahwa perubahan pada diri individu ataupun kelompok hanya akan terjadi jika diawali dengan perubahan dalam keyakinan hati dan pola pikir. Perubahan perilaku yang dilakukan di fase awal hanyalah sebagai media latihan sebelum mengakar dan mendarah daging dalam kebiasaan yang permanen.

Al-Quraan, Surat Ar-Ra'd, Ayat 11: *"Inna ilaha laa yughoyyiruu maa biqoumin hatta yughoyyiruu maa BIANFUSIHI"*, ditafsirkan oleh Imam Az-Zarqani, bahwa "sesungguhnya ummat yang menghendaki Allah SWT mengubah keadaan yang tidak mereka sukai ada pada kaumnya, **wajib mengubah sikap jiwanya terlebih dahulu**. Jika mereka telah melakukannya, niscaya Allah SWT akan mengubah keadaan mereka pada keadaan yang mereka ridai.

Hampir senada dengan itu, Imam Ibnu Katsir dalam menafsirkan ayat di atas mengutip hadits kudsi yang mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Allah SWT berfirman, Demi kemuliaan-Ku, kebesaran-Ku, dan ketinggian-Ku, di atas Arsy, tidaklah suatu negeri dan penghuninya berada dalam kemaksiatan kepada-Ku yang Aku benci, kemudian mereka berupaya mengubah keadaan tersebut menjadi ketaatan kepada-Ku yang Aku cinta, melainkan Aku akan mengubah bagi mereka siksa-Ku yang mereka benci menjadi rahmat-Ku yang mereka sukai (Dari Ali bin Abi Thalib, sebagaimana diriwayatkan dari Al-Hafidz Muhammad bin Utsman).

Kesimpulan dari penafsiran di atas. *Pertama*, perubahan hanya dapat dilakukan atas izin Allah SWT. Allah SWT yang akan mengubah sesuatu yang ada pada kita. *Kedua*, perubahan harus dimulai oleh inisiatif kita sebagai makhluk untuk mengubahnya, meskipun Allah SWT yang mempunyai hak untuk mengubahnya. *Ketiga*, inisiatif perubahan yang datang dari diri kita tersebut, harus diawali oleh dorongan jiwa yang diyakini dalam hati dan pemahaman akan perlunya perubahan tersebut (*anfus*).

Jadi ada 3 (tiga) syarat untuk terjadinya perubahan yang permanen yaitu: perubahan keyakinan hati, perubahan pola pikir (*mind set*), dan perubahan perilaku. Mengubah perilaku dalam upaya mendapatkan perubahan permanen adalah media untuk latihan pembiasaan.

Tapi tetap harus diawali oleh perubahan keyakinan dalam hati dan pola pikir. Seperti, para ahli *thariqah*, sebenarnya memperbanyak *dzikir kauliyah* bukan hanya sekedar memperbanyak amal tetapi juga melatih hati supaya tetap *dzikir* dalam kondisi dan situasi apa pun. Masa iya, ketika kita sering melafadkan "*laa ilaaha illallah*", lalu kaki kita tersandung batu, kemudian keluar ucapan yang lain? Tentu yang keluar dari mulut kita adalah kalimat *thoyyibah* itu.

Dengan demikian, kalau kita ingin berubah, maka kita harus tahu dulu apa yang akan kita ubah, lalu ke arah mana perubahan itu akan kita lakukan. Misalnya, kita ingin mengubah perilaku "malas kerja" di kantor, menjadi bekerja serius dan berkualitas, maka fokuskan perubahan yang akan kita lakukan adalah mengenai perilaku tersebut, lalu yakini dengan berbagai bukti tentang pentingnya bekerja serius dan berkualitas serta dampak negatif dan kerugian negara, masyarakat, dan diri kita, jika "malas bekerja". Selanjutnya, rubah pola pikir kita, yang diantaranya dapat melalui proses pembiasaan.

Mungkin pada awal-awalnya akan merasa berat, namun saya yakin pada saatnya kemudian, bekerja serius dan berkualitas akan menjadi kebiasaan dan kebutuhan. Contoh lain orang yang akan mengubah pola hidup dengan membiasakan berolah raga.

Pada tahap awal yakini dulu bahwa olah raga adalah penting dan tidak berolah raga adalah bahaya bagi kesehatan, dengan menampilkan bukti-bukti empirik. Lalu ubah pola pikir kita secara bertahap dengan cara "memaksakan" diri (latihan) untuk berolah raga. Pada tahap awal mungkin kita akan malas dan berat berolah raga. Tapi pada saatnya nanti, kita akan merasakan bahwa olah raga adalah kebutuhan bukan hanya sekedar keharusan.

Dalam konteks organisasi, perubahan hanya akan terjadi jika diyakinkan terlebih dahulu bahwa kebiasaan lama adalah tidak baik, dan kebiasaan baru yang akan menggantikannya adalah lebih baik. Bukti-bukti mengenai hal tersebut harus ditampilkan untuk meyakinkan semua komponen organisasi, bukan sekedar hipotesis yang belum tentu terbukti.

Setelah keyakinan terbentuk, baru melakukan perubahan pola pikir semua komponen organisasi. Perubahan perilaku baru, dalam tahap awal merupakan proses pembiasaan. Namun pada saatnya nanti, kebiasaan baru tersebut akan menjadi budaya organisasi.

Selamat melakukan perubahan untuk menjadi manusia-manusia baru yang lebih unggul di hadapan Allah SWT. Salam....



Inovasi dan Istiqomah

Oleh : Chandra S

Dengan semangat inovasi ini mari kita sebagai Aparatur Sipil Negara melakukan berbagai aktivitas yang inovatif dan positif demi kemajuan instansi yang kita cintai ini

Saat ini inovasi menjadi hal yang penting dalam pemerintahan. Hal ini perlu dilakukan dengan tuntutan dan tantangan yang dihadapi pemerintah baik dari dalam maupun luar negeri. Tuntutan dan tantangan tersebut terjadi secara cepat sehingga pemerintahpun harus bisa menjawabnya dengan tindakan yang tepat dan cepat pula dengan melakukan berbagai inovasi. Tindakan tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik buat masyarakat dan demi kemajuan bagi bangsa dan negara.

Seperti kita ketahui bahwa LAN sebagai salah satu lembaga pemerintah yang dalam salah satu tupoksinya juga memberikan saran terkait kebijakan pemerintah menganggap inovasi menjadi salah satu hal yang sangat penting. Hal ini dibuktikan dengan diterbitkannya Unit Eselon I khusus yang menangani inovasi yaitu Kedeputan Inovasi. Tentunya melalui Kedeputan ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah untuk melakukan inovasi dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang dihadapi.

Salah satu contoh inovasi yang sudah dilakukan oleh pemerintah daerah kota Bandung yaitu dengan memaksimalkan keberadaan social media seperti Twitter dan Facebook dalam menjalin interaksi dengan warganya. Melalui Twitter, warga juga bisa mengeluh tentang segala sesuatu, misalnya jalanan kota yang berlobang. Segera setelah menerima pengaduan, pemerintah langsung menerjunkan Unit Reaksi Cepat tambal jalan, tanpa harus melalui proses pengadaan barang dan jasa yang rumit dan panjang seperti biasanya. Respon kilat terhadap pengaduan ini bisa terjadi karena Pemkot Bandung melakukan inovasi dalam hal kedisiplinan anggaran, sehingga penambalan jalan sudah bisa dilakukan di bulan-bulan awal tahun berjalan, tidak menumpuk di triwulan akhir sebagaimana terjadi selama ini.

Hal yang perlu dipikirkan atas suatu inovasi sudah diciptakan dan berjalan dengan baik adalah bagaimana mengelolanya. Oleh karena itu perlu konsistensi bagi pemerintah dalam melaksanakan inovasi yang sudah diciptakan tersebut. Jangan sampai inovasi yang sudah dilakukan hanya

bertahan sekian waktu saja. Apabila demikian maka akan percuma inovasi tersebut.

Dalam Agama Islam kita mengenal kata istiqomah. Istiqomah diartikan sungguh-sungguh (Iltizam) dan terus menerus (istimrar) dalam menjalankan ayat/al Allah. Dalam beribadah, hendaknya kita senantiasa melakukannya secara terus menerus (kontinyu) meskipun sedikit. Istri Rasulullah Saw, 'Aisyah ra, mengatakan bahwa Rasulullah Saw bersabda, "Amalan yang paling dicintai oleh Allah Ta'ala adalah amalan yang kontinyu walaupun itu sedikit."

Dalam melakukan inovasipun, pemerintah haruslah melakukan dengan istiqomah. Apabila pemerintah sudah melakukan inovasi dan ternyata hasilnya dapat memberikan hasil yang positif walaupun hanya berdampak kecil tetapi apabila dilakukan dengan istiqomah maka inovasi tersebut nantinya akan memberikan hasil yang lebih besar dan berdampak lebih luas.

Oleh karena itu dengan semangat inovasi ini mari kita sebagai Aparatur Sipil Negara melakukan berbagai aktivitas yang inovatif dan positif demi kemajuan instansi yang kita cintai ini serta silu menjalankannya dengan istiqomah. Semoga yang kita lakukan tersebut dapat berdampak positif pada instansi kita dan akhirnya dapat memberikan kemajuan bagi bangsa dan negara.



Kata Tetangga TENTANG KITA



Oleh: Bufti Permana

Jatinangor adalah nama sebuah kecamatan di Kabupaten Sumedang. Nama Kecamatan tersebut sering disandingkan dengan nomenklatur kantor PKP2A I LAN dengan sebutan "PKP2A I LAN Jatinangor". Padahal secara administratif PKP2A I LAN berada di Kecamatan Sukasari bukanlah Kecamatan Jatinangor, tepatnya berada di Desa Sindang Sari Kecamatan Sukasari. Hanya saja PKP2A I LAN yang berada di Kecamatan Sukasari berbalasan dengan Kecamatan Jatinangor dan wilayah tempat kita lebih dikenal dengan sebutan Jatinangor daripada Sukasari.

Jadi berhati-hatilah, ketika kita menyebut nomenklatur "PKP2A I LAN Jatinangor", maka kita sedang menyebutkan nama kecamatan tetangga. Adapun upaya merubah, agar orang-orang tidak mengatakan "PKP2A I LAN Jatinangor", tentu saja tidak mudah. Namun mengganti penyebutan menjadi "PKP2A I LAN Sukasari" juga akan terasa menggelitik. Bagaimanakah seharusnya mengatakan secara benar nomenklatur PKP2A I LAN? maka, tanyakan saja pada rumput yang bergoyang.

Nama Jatinangor begitu terkenal di Indonesia bahkan di mancanegara, sedangkan nama Sukasari sangat asing terdengar, bahkan bagi pegawai PKP2A I LAN. Sepertinya, Jatinangor menjadi begitu terkenal di kalangan aparatur setelah kehadiran PKP2A I LAN disana. Kini ITB atau Institut Teknologi Bandung Kampus Jatinangor menambah semarak Jatinangor sebagai kawasan pendidikan. Sebelumnya ada Universitas Padjadjaran (UNPAD), IKOPIN, dulu pernah ada Universitas Winaya Mukti (UNWIM) dan Institut Pemerintahan Dalam negeri yang sangat terkenal di Indonesia.

Bagaimana dengan PKP2A I LAN? mengapa untuk menyebut nama kantor saja, menjadi masalah? Padahal kita adalah Lembaga Administrasi Negara. Masih saja ada yang menyebutkan "PKP2A I LAN Bandung" padahal PKP2A I LAN sudah tidak berlokasi di Kota Bandung. Masih banyak juga yang menyebut "PKP2A I LAN Jatinangor" padahal tidak berlokasi di Kecamatan Jatinangor.

Apalah arti sebuah nama? demikian pepatah mengatakan. Namun menyebutkan nomenklatur dengan baik dan benar menjadi sangat penting jika dikaitkan dengan administrasi dan hukum.

Setelah mengetahui bahwa PKP2A I LAN berada di Desa Sindang Sari Kecamatan Sukasari, maka seluruh warga Desa Sindang Sari Kecamatan Sukasari adalah tetangga kita. Siapa lagi tetangga terdekat kita? adalah warga RW 11 Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor yang lokasinya berada di sekitar Gerbang Bumi Perkemahan, dan warga RW 05 Desa Sindang Sari. Lantas, bagaimana kehadiran kita di tengah-tengah mereka, apa saja yang mereka tahu tentang kita? Bagaimana pendapat mereka tentang kita?

Bulan Oktober lalu Tim Humas PKP2A I LAN melakukan survey sederhana. Tim Humas membagikan angket untuk mengetahui sejauhmana warga masyarakat di sekitar lingkungan kantor yang nota bene tetangga PKP2A I LAN. Saat diberikan pertanyaan, Apakah bapak/ibu mengetahui bidang pekerjaan PKP2A I LAN? dari 21 orang warga yang ditanya, semua menjawab tidak tahu. Jawaban mereka dapat digambarkan melalui tabel berikut.



Berikut adalah jawaban tetangga kita saat ditanya, Apakah bapak/ibu mengetahui nama kepala PKP2A I LAN yang menjabat saat ini? dari 21 orang warga yang ditanya, 4 orang menjawab tahu, dan 17 orang menjawab tidak tahu, jawaban warga ini digambarkan pula dengan tabel berikut.



Tetangga kita memberikan jawaban saat ditanya, **Apakah PKP2A I LAN memberikan bantuan nyata untuk warga ?** dari 21 orang warga yang ditanya, 5 orang menjawab tahu dan 16 menjawab tidak tahu. Jawaban mereka digambarkan pula dengan tabel berikut:



Setelah mengetahui jawaban mereka, atas 3 (tiga) pertanyaan di atas, mudah-mudahan PKP2A I LAN dapat lebih meningkatkan lagi komunikasi atau silaturahmi dengan para tetangga. Meski sebenarnya hingga saat ini, dengan berbagai keterbatasan PKP2A I LAN senantiasa berupaya merangkul tetangga dengan berbagai kegiatan yang kontekstual.

Berikut adalah jawaban tambahan saat ditanyakan **Apakah bapak / ibu mengetahui nama kepala PKP2A I LAN yang menjabat saat ini ?**

2 dari 21 orang mengatakan :

1. Boro-boro tahu Kepala PKP2A I LAN, kenal juga enggak.
2. Mau tau bagaimana, sosialisasi juga nggak ada.

Sementara itu, jawaban mereka untuk pertanyaan **Apakah PKP2A I LAN memberikan bantuan nyata untuk warga ?**

masih 2 dari 21 orang dari mereka memberikan pernyataan:

1. Tidak pernah hanya 1 atau dua orang saja.
2. Boro-boro, sawah kabagean lolobana henteu (Boro-boro, sebagian sebagian, kebanyakan tidak-red).

di bagian akhir angket, Tim Humas meminta tetangga untuk menyampaikan pesan dan kesannya terhadap PKP2A I LAN. Berikut adalah pernyataan mereka :

1. Biasa-biasa saja, seperti tidak ada LAN. Tidak ada keuntungan bagi masyarakat sekitar hanya merugikan semata.
2. Biasa-biasa saja, kurang memperhatikan ke warga kecil;
3. Mohon memberikan bantuan kepada warga RW 11 untuk memberikan pekerjaan kepada yang tidak bekerja.
4. Sebagian memberi manfaat, sebagian tidak;
5. Sebagian memberi manfaat, sebagian kurang perhatian;
6. Tidak perhatian pada Warga RW 11
7. Bagi dong pekerjaan!
8. Biasa-biasa saja, seperti tidak ada instansi di RW 11;
9. Biasa-biasa aja, tidak ada keuntungan bagi Warga RW 11;
10. Sebagian memberi manfaat, sebagian tidak;
11. Tolong pekerja dibagi, jangan menggunakan tenaga kerja dari luar saja, karena masyarakat sekitar LAN banyak nganggur terutama RW 11 tidak diperhatikan oleh LAN.
12. Tidak ada yang kerja di LAN, malah yang kerja banyak orang lain;
13. Jangan ditunda-tunda buru-buru bagi tenaga kerja untuk laki-laki dan perempuan;
14. Mohon kalau memasukan tenaga kerja, jangan yang tidak bisa bekerja;
15. Tolong untuk tenaga kerja minta diatur dan datang ke pengurus;
16. Tolong pembagian kerja merata bagi Warga RW 11
17. Harus ada nilai untuk warga sekitar, baik pekerjaan maupun ekonomi, pembagian pekerjaan diatur sedemikian rupa;
18. Bagi pekerjaan ke warga RW 11.

Wahh ternyata pesan dan kesan tetangga berkaitan PKP2A I LAN, berfokus pada persoalan ekonomi warga, khususnya bantuan materi yang diberikan PKP2A I LAN dan kesempatan lapangan pekerjaan yang memungkinkan untuk mereka. Semoga tulisan ini bermanfaat! Jzmilkh Khair

Database Aparatur : **MIMPI KITA BERSAMA**

Oleh : Shafiera Amalia, S.IP

"Without big data, you are blind and deaf and in the middle of a freeway." -Geoffrey Moore-

Bila diartikan secara sederhana, 'kilipan di atas bermakna 'tanpa data, anda akan buta dan tuli di jalan bebas hambatan'. Dapat dibayangkan apa yang akan terjadi kalau kita menyetir di jalan tanpa bisa melihat jalan, kendaraan lain, rambu lalu lintas, dan lain sebagainya. Bisa jadi kita tidak sampai pada tempat yang kita tuju. Demikianlah gambaran pentingnya data. Tanpa data yang memadai, banyak hal yang tidak dapat kita lakukan dengan benar, atau tujuan yang kita harapkan tidak tercapai.

Secara umum, data merupakan deskripsi dari sesuatu dan kejadian yang kita hadapi, menurut Heru Susilo (2011) data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Data adalah bahan yang akan diolah/diproses berupa angka-angka, huruf-huruf, symbol-simbol, kata-kata yang akan menunjukkan situasi dan lain lain yang berdiri sendiri.

Dalam bahasa sehari-hari data adalah fakta tersurat (dalam bentuk catatan atau tulisan) tentang suatu obyek. Contoh data misalnya jadwal pertandingan sepakbola di surat kabar, harga barang kebutuhan pokok di pasar induk, jumlah penduduk di Kecamatan Jatnangor, jumlah mahasiswa Universitas Padjadjaran, jumlah pegawai PKP2A I LAN dan lainnya.

Mengingat urgensinya, dapat disimpulkan semua pihak memerlukan data, baik individu, kelompok masyarakat ataupun pemerintah. Pemerintah merupakan aktor yang paling banyak mengkonsumsi data.

Hal ini dikarenakan pemerintah merupakan representasi masyarakat yang bertanggung-jawab mengeluarkan kebijakan untuk kesejahteraan masyarakat. Dalam merumuskan berbagai kebijakan tersebut, pemerintah me-merlukan data yang memadai, valid dan akurat agar kebijakan yang disusun benar, tepat sasaran, tidak tumpang tindih dengan kebijakan lain, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari banyaknya bidang yang harus diurus oleh pemerintah, salah satunya adalah bidang aparatur. Secara umum aparatur merupakan alat kelengkapan negara yang terdiri dari aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur. Aparaturlah yang menjadi penggerak berjalannya pemerintahan.

Oleh karenanya, kebijakan pembangunan dan perbaikan aparatur juga merupakan prioritas untuk mendukung upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.



Tidak dapat dipungkiri perumusan kebijakan pembangunan sumber daya aparatur juga memerlukan data yang memadai, valid dan akurat. Namun kenyataannya, belum tersedia data sumber daya aparatur yang memadai, terintegrasi, valid dan akurat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh stakeholder dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pembangunan dan pengelolaan sumber daya aparatur. Walaupun sudah tersedia, data yang ada tidak lengkap atau tidak terbaru (update). Selain itu, data yang ada saat ini pun masih tersebar di berbagai instansi yang memiliki kewenangan di bidang aparatur. Kondisi ini cukup menyulitkan para pemangku kebijakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam perumusan kebijakan bidang aparatur.

Melihat kondisi tersebut, pengelolaan data aparatur dalam bentuk database (basis data) menjadi hal mendesak untuk dilakukan. Menurut Edhy Sutanta dalam Diana Rahmawati dan Mahendra Adi Nugraha (2010) basis data (database) adalah kumpulan dari data yang saling terhubung, disimpan secara bersama-sama secara independen pada suatu media, dan dengan cara-cara tertentu dapat mudah untuk digunakan/ditampilkan kembali. Dengan demikian, hasil (output) dari pengelolaan data ini adalah suatu kumpulan data aparatur yang siap digunakan oleh berbagai pihak untuk beragam keperluan.

Kumpulan data aparatur ini secara khusus akan digunakan untuk mendukung terciptanya evidence based policy dalam setiap kebijakan aparatur yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam upaya tersebut, penggunaan teknologi informasi mutlak diperlukan. Teknologi informasi yang berkembang pesat dewasa ini membantu pengumpulan dan pengolahan data menjadi lebih cepat dan akurat. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pengelolaan data aparatur dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, diantaranya adalah : mengidentifikasi jenis data; Membangun warehouse data / basis data; dan menampilkan data.

Harus diakui bahwa pekerjaan membangun database (basis data) aparatur bukanlah hal yang mudah dan cepat dilakukan. Pekerjaan ini membutuhkan koordinasi dan kolaborasi yang baik dengan instansi yang berwenang dalam pengumpulan data maupun dalam pengambilan kebijakan; SDM yang memadai dan kompeten dibidang data dan teknologi informasi; dan infrastruktur berupa hardware dan software yang memadai. Walau demikian, pekerjaan ini bukan pekerjaan yang *impossible* (tidak mungkin) dilakukan. Komitmen, konsistensi dan dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan sehingga suatu hari nanti, cita-cita menyediakan database aparatur yang berkualitas dan terintegrasi dapat terwujud. (cakrawala shafiera amalia)

Referensi:

Rahmawati, Diana dan Mahendra Adi Nugraha. 2010. Konsep Sistem Basis Data. Diunduh dari : <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Diana%20Rahmawati,%20M.Si./KONSEP%20BASIS%20DATA.pdf>, pada tanggal 14 Mei 2014.

Sawitri, Heru. 2011. Urgensi Pemanfaatan Database. Diunduh dari <http://herusawitiofu.lecture.ub.ac.id/.../pemanfaatan-database>.... Pada Tanggal 18 Mei 2014.

<http://spinnakr.com/blog/data-2/2014/05/25-greatest-data-quotes/>



ASN : Kiblat Baru Peningkatan Kualitas PNS

ASN & PNS

Citra PNS yang tidak profesional dan tidak kompeten kini diubah ke arah lebih baik dengan disahkannya Undang-Undang (UU) No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Lantas, apakah UU tersebut dapat benar-benar menjadi panacea (obat manjur) bagi menjamurnya patologi birokrasi baik di pusat maupun daerah?

deft Pratiwi

Kondisi Aparatur Indonesia saat ini

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB), mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95% PNS tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya... Berita tersebut muncul pada Kamis, 1 Maret 2012 dalam Harian Umum Pikiran Rakyat. Meski telah dua tahun berselang, persoalan kompetensi, integritas dan profesionalisme PNS selalu menjadi isu yang tak pernah surut dari sorotan publik bahkan internasional.

Data Bank Dunia pada 2013 mengungkap bahwa dari skor maksimal 100, indeks efektivitas pemerintahan Indonesia masih pada nilai 44. Indeks ini diukur dari kualitas pelayanan publik, kualitas pelayanan aparatur, tingkat kemandirian terhadap tekanan politik, kualitas rumusan kebijakan serta kredibilitas komitmen aparatur.

Ukuran yang paling berpengaruh dalam indeks efektivitas pemerintahan tersebut adalah kualitas aparatur pemerintah. Sementara, dalam penelitian sejenis, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengungkap data yang sedikit lebih tinggi. Survei integritas yang dilakukan pada 2013 menunjukkan rata-rata nilai dari Indeks Integritas Nasional adalah 6,80. Rata-rata nilai integritas instansi pusat tahun ini (7,37), instansi vertikal (6,71) dan pemerintah daerah (6,62).

Survei tersebut mengukur mekanisme pengaduan masyarakat, pemanfaatan teknologi informasi, ekspektasi petugas terhadap gratifikasi, perilaku birokrat maupun pengguna layanan dan tingkat upaya sosialisasi/kampanye antikorupsi terhadap petugas dan pengguna layanan.

Gambar 1 : Indeks Efektivitas Pemerintahan Global 2013



Gambar 2 :
Skor Indeks
Integritas Aparatur
Pusat

Sumber :
KPK, 2013

INDeks INTEGRITAS PUSAT					
INTEGRITAS	VARIABEL		INDIKATOR	SUB-INDIKATOR	
Integritas Total (1,00) = 7,37	Pegawai Integritas (0,667)	7,61	Pengalaman Korupsi (0,250)	Jumlah/Besaran Gratifikasi (0,210)	1,38
				Frekuensi Pemberian Gratifikasi (0,550)	7,99
				Waktu Pemberian Gratifikasi (0,240)	1,67
			Cara Pandang Terhadap Korupsi (0,150)	Arti Pemberian Gratifikasi (0,250)	7,70
				Tujuan Pemberian Gratifikasi (0,150)	7,59
				Kelengkapan Pemberian Gratifikasi (0,100)	8,04
	Potensi Integritas (0,333)	8,51	Lingkungan Kerja (0,327)	Kebutuhan Pertemuan di Luar Prosedur (0,164)	9,99
				Keterlibatan Diri (0,221)	8,34
				Fasilitas di Sekitar Lingkungan Pelayanan (0,123)	1,36
			Sistem Administrasi (0,290)	Sarana/Rumahnya di Sekitar Pelayanan	7,60
				Kepatuhan SOP (0,201)	7,15
				Keterbukaan Informasi (0,584)	6,74
			Pelayanan Individu (0,280)	Pemeriksaan Teknologi Informasi (0,125)	5,99
				Kredibilitas Dalam Layanan (0,413)	7,81
				Disiplinasi Pegawai Terhadap Gratifikasi (0,327)	7,43
			Pencegahan Korupsi (0,313)	Perilaku Pengguna Layanan (0,260)	7,14
				Tingkat Upaya Anti Korupsi (0,150)	6,28
				Mekanisme Pengawasan Masyarakat (0,250)	4,91

Lahirnya UU ASN

Menyikapi sejumlah permasalahan diatas Kemenpan dan RB pada 2014 telah mensahkan UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN. UU yang digagas sejak 2013 tersebut disusun untuk meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan integritas yang diperlukan pada pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan ASN.

Dalam kebijakan itu, ASN terdiri atas PNS dan pegawai pemerintah yang diangkat dengan perjanjian kerja (PPPK). Sementara dilihat dari pembagian jabatan, seluruh jabatan fungsional, administrasi, pejabat pimpinan tinggi, dan pejabat yang berwenang akan memiliki uraian tugas yang jelas, tersurat dan relevan dengan visi dan misi organisasi, jadi tidak akan ada lagi uraian tugas untuk melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

Peta Jalan Pengembangan Aparatur

UU ASN memandatkan setiap instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah menyusun peta jalan pengembangan aparatur bahkan hingga tingkat individu sesuai dengan kebutuhan visi dan misi organisasi serta kebutuhan kuantitas aparatur organisasi.

Menurut Agus Dwiyanjo (2014) peta jalan sumber daya manusia (SDM) aparatur mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pada hal-hal berikut ini:

- Data base dan Statistik pegawai ASN: profil demografi, profil kompetensi, dan pelatihan pegawai yang pernah dilaksanakan.
- Review relevansi misi dan fungsi K/L/D atau satuan instansi pemerintah dengan kebutuhan SDM.
- Identifikasi kebutuhan kompetensi strategis untuk meningkatkan kapabilitas menjawab kebutuhan global dan domestik.
- Arus utama pengembangan kompetensi. Realokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi.

- Standardisasi jabatan dan kompetensi secara nasional
- Rencana pengembangan kompetensi K/L/D.
- Pengembangan kompetensi pegawai.
- Manajemen bakat secara inklusif: keragaman kultur, tantangan dan kebutuhan daerah yang beragam.
- Peningkatan peran pemimpin sebagai mentor.
- Dilat kepemimpinan, teknis, dan fungsional
- Promosi dan rekrutmen pegawai ASN berbasis kompetensi dan merit

Tantangan ke Depan

Meski UU ASN telah disahkan, hingga kini telah dibentuk kelompok kerja (pokja) antar kementerian yang sesuai bidang tugasnya untuk menyusun sejumlah peraturan pemerintah yang menjadi unsur penjelasnya.

Beberapa daerah, kementerian dan lembaga telah melaksanakan pemetaan kompetensi aparatur dan melaksanakan lelang jabatan, namun sayangnya, beberapa dari yang telah melaksanakan pemetaan kompetensi aparatur tidak menggunakan hasilnya untuk melakukan penataan SDM, bahkan tidak mengomunikasikan hasil pemetaan tersebut ke bersangkutan.

Pemetaan kompetensi aparatur merupakan instrumen untuk mengukur kelebihan, kekurangan dan kemampuan pegawai sehingga dapat digunakan untuk melakukan penempatan dan pengembangan pegawai. Maka, tantangan krusial bagi pelaksanaan UU ASN ini adalah salah satunya adalah kemauan positif dari pejabat berwenang untuk melaksanakan reformasi SDM aparatur.

Jika kementerian, lembaga dan daerah dapat melepaskan diri dari jerat status quo penataan dan pengembangan SDM aparatur, maka dapat dipastikan UU ASN ini dapat dilaksanakan dengan baik. Semoga, *pradit*, 2014



Bapa Sekretaris Utama LAN yang Saya Kenal :

SUATU PERUBAHAN

Innamaa amruhuu idzaa arada syai-an ay yaquula lahuu kun fayakun

Oleh :

Prof. Dr. H. A. Djuaeni K. SE, MEd

Ruang lingkup atau tema *Cakrawala* kali ini adalah perubahan. Sejalan dengan itu, tulisan ini mengenai contoh perubahan dari seorang pegawai biasa, menjadi Sekre-

taris Utama LAN. Dalam tulisan ini perubahan meliputi 3(tiga) dimensi, yaitu : (1) perubahan dari seorang manajer menjadi pemimpin, (2) perubahan dari menggunakan fungsi-fungsi otak kiri menjadi menggunakan fungsi-fungsi otak kanan, dan (3) perubahan ke arah moral dan etika pemimpin, yaitu etos kerja yang kuat, kualitas moral, dan kepemimpinan yang mutu.

Setiap pegawai dapat mengikuti perubahan-perubahan tersebut, namun tidak selalu berhasil atau sukses. Manusia berusaha, namun Allah SWT yang menentukan, dan *Innamaa amruhuu idzaa arada syai-an ay yaquula lahuu kun fayakun*.

Awal Karier

Bapa Sekretaris Utama LAN saat ini, beliau mengawali kariernya di LAN, pada tahun 1991/1992 di Pusat Diklat Teknis Fungsional, dari awal kariernya beliau sudah memiliki benih-benih kepemimpinan, di samping sebagai seorang manajer, yaitu:

1. Tidak saja melakukan sesuatu dengan baik, namun sudah memiliki benih melakukan hal-hal baik.
2. Di samping menerima kondisi saat itu apa adanya, namun sudah memiliki benih menjadikan kondisi saat itu sebagai tantangan.
3. Tidak saja mengikuti, namun sudah memiliki benih untuk memulai sesuatu yang baru.
4. Tidak saja fokus pada sistem dan struktur, namun sudah memiliki benih fokus pada orang.

Disamping itu, beliau yang saya kenal dalam awal-awal kariernya, juga sudah memiliki benih-benih mengembangkan fungsi otak kanan, antara lain:

1. Tidak saja melakukan fungsi otak kiri, yaitu *analytical*, tetapi sudah mulai melakukan fungsi otak kanan, yaitu *creative* dalam melaksanakan tugas.

2. Disamping menggunakan fungsi otak kiri *logical*, beliau juga mulai menggunakan fungsi otak kanan *imaginative* atau mimpi.

3. Tidak saja melaksanakan tugas dengan menggunakan fungsi otak kiri *repetitive*, namun sudah mulai mencoba menggunakan fungsi otak kanan *intuitive* atau naluri (*using his feelings*).

Terakhir, beliau yang saya kenal dalam awal-awal kariernya memiliki

benih-benih keberhasilan perwujudan etika birokrasi : (1) adanya etos kerja yang mutu, dan (2) yang ditunjang oleh moralitas pribadi

Etos kerja

"Etos" adalah sikap dasar seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Etos akan kelihatan dalam cara dan semangat orang melakukan kegiatan itu. Jadi "etos kerja" adalah sikap dasar seseorang dan sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan. Beliau sejak awal karier, sudah memperlihatkan benih-benih kuat, positif, apabila beliau mengalami hambatan dan tantangan, dan senantiasa diteruskan melalui perjuangan.

Moralitas pribadi

Beliau dalam awal kariernya sudah memperlihatkan benih-benih moralitas pribadi menyangkut kualitas moralnya, yaitu : dedikasi, jujur, taat pada tuntutan etika birokrasi, bekerja secara bertanggungjawab, dan mendorong untuk terus menerus meningkatkan kompetensi dan motivasi.

PERNIKAHAN

Beliau menikah dan menikmati bulan madu dalam tahun 1992/1993.

Beliau yang saya kenal mempunyai makna berkeluarga, sesuai dengan

Al-Qur'an surat Ar-Ruum : *"Dan diantara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah diciptakan untukmu pasangan hidup dari jenismu sendiri, supaya kamu mendapat ketenangan hati dan dijadikan-Nya kasih sayang diantara kamu. Sesungguhnya yang*

PERNIKAHAN

Beliau menikah dan menikmati bulan madu dalam tahun 1992/1993, beliau yang saya kenal mempunyai makna berkeluarga sesuai dengan

Al-Qur'an surat Ar-Ruum : "Dan diantara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah diciptakan untukmu pasangan hidup dari jenismu sendiri, supaya kamu mendapat ketenangan hati dan dijadikan-Nya kasih sayang diantara kamu. Sesungguhnya yang demikian menjadi tanda-tanda kebesaran-Nya bagi orang-orang yang berfikir" (QS: Ar-Ruum 30:21)

Makna Keluarga bagi beliau :

Keluarga adalah suatu tim yang efektif untuk mencapai tujuan bersama, yaitu terwujudnya



kehidupan yang beriman, berilmu, beramal soleh, dan memperoleh pahala yang tidak henti-hentinya secara kaafah. Amin YRA.

Di samping itu beliau berkeyakinan sebagai berikut *Performance Measurement* jika kinerja hari ini lebih baik dari kemarin (beruntung), jika kinerja hari ini sama dengan kemarin (rugi), dan jika kinerja hari ini lebih buruk dari kemarin (celaka).

PENGEMBANGAN KARIR

Dalam pengembangan karier selanjutnya, beliau semakin memperkuat dan mengembangkan unsur-unsur kepemimpinan di samping sebagai seorang manajer, yaitu :

1. Tidak saja memperkuat mata beliau tertuju pada garis batas, tetapi juga terus mengembangkan mata beliau yang tertuju pada cakrawala
2. Mengubah dari memiliki pandangan kurang luas, menjadi memiliki perspektif luas.
3. Mengubah mengendalikan kontrol, menjadi membangkitkan kepercayaan dalam melaksanakan tugas-tugas.
4. Mengubah dari pengelola, menjadi pembaharuan dalam melaksanakan tugas-tugas.

Di samping itu, dalam pengembangan karier selanjutnya, beliau semakin mengembangkan fungsi-fungsi otak kanan, yaitu :

1. Mengubah dari menggunakan fungsi otak kiri *precise*, menjadi *general* dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Mengubah dari menggunakan fungsi otak kiri *organized* menjadi lebih menggunakan fungsi otak kanan yaitu *conceptual*.
3. Mengubah berpikir dari *details* menjadi *big picture*.
4. Mengubah dari menggunakan fungsi otak kiri *literal*, menjadi lebih menggunakan fungsi otak kanan, yaitu *figurative* atau tampil beda.

Terakhir, dalam pengembangan karier selanjutnya, beliau semakin meningkatkan moral dan etika pemimpin berupa pengembangan kepemimpinan mutu yaitu: kompetensi, kemampuan untuk memastikan pelaksanaan terib kerja, konsistensi, transparansi, dan menjadi panutan bagi para bawahan.

Di samping itu, beliau mengembangkan kemampuan psikologis, yaitu: percaya diri, punya wibawa, mencari teman daripada lawan, dan bisa mendengarkan usul, bahkan kritik orang lain/bawahan tanpa merasa terancam.

Tulisan ini tidak saja sekedar menceritakan beliau, namun juga untuk mengungkapkan kunci-kunci keberhasilan yang dapat diikuti oleh para pegawai, yaitu (1) mengubah dari seorang manajer menjadi seorang pemimpin, (2) mengubah menggunakan fungsi-fungsi otak kiri menjadi menggunakan fungsi-fungsi otak kanan, dan (3) mengubah menjadi pemimpin yang bermoral dan yang beretika.

Namun, setelah kunci-kunci keberhasilan tersebut di atas dilaksanakan, apakah para pegawai akan menjadi seperti beliau ? Hal ini dijawab dengan : *Innamaa amruhu idzaa arada syai-an ay yaquula lahu kun fayakun.*

Implementasi Adaptive Leadership di Lingkungan Birokrasi

AWANG ANWARUDDIN

Widyaiswara PIKPK2A I, Lembaga Administrasi Negara
Jl. Kiara Payung KM 4,7; Telp (022) 7790048; Fax 7790044-7790055; HP 081535621691
Jatinangor, Sumedang, Jawa Barat, INDONESIA



Pada pertemuan tingkat tinggi yang berlangsung di Cha-am, Thailand, tanggal 1 Maret 2009, 10 kepala pemerintahan negara-negara di kawasan Asia Tenggara yang tergabung dalam the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), sepakat untuk mempercepat pembentukan ASEAN Economic Community (AEC) pada tahun 2015 (ASEAN Secretariat, 2009). Kesepuluh pimpinan tertinggi Negara-negara ASEAN, yakni Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand dan Viet Nam, juga telah menyepakati bahwa langkah tersebut merupakan upaya untuk mempercepat terwujudnya Visi ASEAN 2020 yang dilandasi tiga pilar utama, yaitu masyarakat ekonomi, sosial-budaya, dan politik-keamanan, guna mewujudkan perdamaian, stabilitas, dan kesejahteraan bersama di kawasan Asia Tenggara.

Tujuan dan harapan besar ini dapat dicapai apabila semua negara-negara ASEAN memiliki kualitas infrastruktur ekonomi yang baik dan relatif seimbang antara satu dengan yang lainnya, kualitas sumber daya manusia yang relatif merata dalam jumlah yang cukup memadai (Said, 2014). Jika kondisi ini tidak terbangun dengan baik, maka kemungkinan yang terjadi adalah adanya dominasi dari salah satu atau beberapa negara terhadap negara lainnya, yang bukan hanya akan menghambat tercapainya tujuan bersama yang telah disepakati tetapi juga dapat menimbulkan persoalan baru dalam bidangekonomi, sosial-budaya, dan politik-keamanan negara-negara ASEAN.

Selanjutnya Said (2014) mengingatkan, bahwa meskipun kesepakatan AEC 2015 masih membatasi kewenangan suatu negara untuk menggunakan kebijakan fiskal, keuangan dan moneter untuk mendorong dan melindungi kinerja ekonomi dalam negeri, namun langkah-langkah upaya optimalisasi potensi dan kesiapan harus dilakukan tetap oleh setiap negara ASEAN untuk menyambut AEC 2015. Bagi Indonesia, upaya kesiapan hendaknya diarahkan pada pembangunan infrastruktur, reformasi regulasi dan kelembagaan, peningkatan

kualitas SDM, penciptaan iklim usaha yang kondusif, dan pembangkitan semangat nasionalisme, terutama mencintai produk dalam negeri. Seperti telah didiskusikan di atas, AEC 2015 sejatinya bukan satu-satunya tantangan regional yang harus dihadapi di masa-masa mendatang. Pada tahun 2020 nanti negara-negara ASEAN sepakat untuk mewujudkan Visi ASEAN 2020 yang dilandasi tiga pilar utama, yaitu masyarakat ekonomi, sosial-budaya dan politik-keamanan.

Selanjutnya, pada tahun 2030 pemerintah juga berniat untuk menjadi satu bagian dari mesin ekonomi dunia melalui perwujudan Visi Indonesia Maju Indonesia 2030 (BUMN, 2012). Dengan spektrum kekayaan alam yang luas, letak geografis yang strategis di Asia Pasifik, didukung oleh keberagaman hayati dan budaya serta penduduk sebagai potensi pasar dan tenaga kerja produktif dengan daya beli yang terus meningkat, bukan mustahil Indonesia berpotensi untuk menjadi satu di antara 20 negara dengan perekonomian terkuat di dunia.

Mencita-citakan Indonesia Maju pada tahun 2030 cukup beralasan apabila kita memperhatikan hasil riset McKinsey Global Institute (MGI) yang ditulis pada bulan September 2012 ((Oerman, 2012)). Menurut MGI, Indonesia pada saat ini berada pada tingkat ke-16 negara dengan perekonomian terkuat di dunia, dengan 45 juta penduduk kelas konsumtif dan 53% dari populasi kota menghasilkan 74% GDP. Di samping itu, perekonomian Indonesia memiliki 55 juta pekerja terampil dengan \$ 0.5 triliun kesempatan pasar dalam bidang pelayanan publik, pertanian dan perikanan, sumberdaya alam, dan pendidikan.

Selanjutnya menurut hasil studi MGI (2012), pada tahun 2030 Indonesia dapat menjadi negara ke-7 terbesar di dunia dalam perekonomian, dengan 135 juta penduduk kelas konsumtif dan 71% populasi kota menghasilkan 86% GDP. Untuk mencapai target tersebut, Indonesia memerlukan 113 juta pekerja terampil agar mampu mencapai target \$ 1.8 triliun kesempatan pasar dalam bidang pelayanan

publik, pertanian dan perikanan, sumberdaya alam, dan pendidikan.

Memperhatikan gambaran di atas, jelaslah bahwa saat ini bangsa Indonesia sejatinya tengah menghadapi tantangan yang besar, kompleks dan tak pasti, sementara jawabannya masih belum diketahui. Dalam literatur kepemimpinan, problematika semacam ini disebut *adaptive challenges* (tantangan adaptif), yang pemecahannya membutuhkan pembelajaran terlebih dahulu, inovasi, dan perubahan perilaku (Parks, Shaton, 2005).

Dalam konteks ini, tantangan adaptif pertama, sebagaimana telah dikemukakan oleh Said (2014), adalah melakukan kesiapan pada pembangunan infrastruktur, reformasi regulasi, restrukturisasi kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, penciptaan iklim usaha yang kondusif, dan pembangkitan semangat nasionalisme di lingkungan masyarakat Indonesia.

Tantangan besar kedua adalah melakukan breakthrough untuk mengeliminasi penghambat pembangunan di Indonesia, sebagaimana dinyatakan Presiden Susilo Bambang Yudoyono (2011), dalam lingkup birokrasi, infrastruktur dan korupsi. Pembentukan birokrasi secara fundamental di tingkat pusat dan daerah sebenarnya sudah mulai dilakukan pemerintah melalui program reformasi birokrasi, sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025.

Namun demikian, pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) birokrat belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif, produktif, dan profesional (Prasjo et al. 2013). Birokrat di semua tingkatan belum benar-benar memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, mencapai kinerja yang lebih baik (*better performance*), dan berorientasi pada hasil (*outcomes*).

Untuk menjawab semua tantangan adaptif di atas diperlukan *Adaptive Leadership* (kepemimpinan adaptif), yakni pola kepemimpinan yang mampu menggerakkan orang untuk menjawab tantangan-tantangan besar yang dihadapi organisasi (Heifetz, Grashow, and Linsky, 2009).

Adaptive Leadership, sebagaimana dikatakan Katsman (2014), dianggap mampu mengarahkan organisasi untuk melakukan perubahan karena pola kepemimpinan ini menerapkan model-model diagnosis dan intervensi yang sangat berbeda

Adaptive Leadership, sebagaimana dikatakan Katsman (2014), dianggap mampu mengarahkan organisasi untuk melakukan perubahan karena pola kepemimpinan ini menerapkan model-model diagnosis dan intervensi yang sangat berbeda dengan pola kepemimpinan tradisional yang selama ini dijalankan oleh para pejabat publik. Melalui proses pengalaman, konflik, refleksi dan pembelajaran bersama, seorang pemimpin adaptif dapat memperoleh pemahaman, keterampilan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan dua hal penting: membedakan permasalahan utama dari yang biasa dan melakukan inovasi untuk memecahkan permasalahan tersebut (National Conservation Leadership Institute, 2014).

Adaptive Leadership terutama dikembangkan oleh Ronald A. Heifetz, seorang dosen senior dalam Kepemimpinan Publik, dan salah satu pendiri Center for Public Leadership, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, dan the Cambridge Leadership Associates. Menurut Heifetz, Grashow, and Linsky (2009), *Adaptive Leadership* dapat difahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang-orang untuk menghadapi dan memenangkan tantangan besar dalam organisasinya. Tantangan besar yang dimaksudkan Heifetz adalah tantangan adaptif yang sifatnya kompleks dan datangnya tak terduga, dan penyelesaiannya hanya dapat dilakukan melalui proses adaptasi secara bertahap namun pasti (Cambridge Leadership Associates, 2014).

Berdasarkan kondisi memprihatinkan di atas, LAN sebagai Instansi Pembina Diklatpim Aparatur di Indonesia (Perpres 57/2013), mengambil inisiatif untuk memperbarui Program-program Diklatpim I, II, III, dan IV, yang secara berturut-turut tertuang dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 10, 11, 12, dan 13 Tahun 2013. Pembaharuan Diklatpim perlu dilakukan karena Program-program terdahulu dianggap belum efektif dalam pembentukan karakter dan integritas pimpinan (Basseng, 2013).

Ketidak-efektifan ini terindikasi, menurut Basseng (2013), terutama terlihat dari (1) kurikulum dan metode pembelajaran yang masih belum mampu mendorong terbentuknya pemimpin perubahan, (2) mata Diklatpim yang terlalu banyak jumlahnya sehingga tidak fokus pada penguatan kapabilitas kepemimpinan, (3) metode pembelajaran yang tidak berbasis pada pengalaman peserta Diklatpim, dan (4) penjaminan kualitas lembaga Diklatpim yang belum optimal. Diklatpim pola baru ini, yang terbagi atas Diklatpim Tingkat I, II, III, dan IV sesuai tingkat Eselon yang sedang atau akan dijabat peserta, diharapkan dapat menciptakan para pemimpin adaptif yang mampu merubah wajah suram birokrasi Indonesia dan sekaligus sigap menangani setiap tantangan yang menghadang organisasinya di masa-masa mendatang.

Bandung, 3 Juni 2014

Dari Kupu-Kupu Malam

Hingga Kereta Malam

Oleh : Esty Widyaningsih

*Ada yang benoi dirinya...**ada yang butak dirinya...**ada yang berlutut memintanya...**ada pula yang tega menyiksa dirinya...*

Itulah sebit syair tembang kupu-kupu malam... yang rasanya tepat mewakili cuaca saat ini hehe... dimana penerapan diklat pola baru menuntut semuanya menjadi "SERBA BARU". Dengan membawa misi mencetak pemimpin perubahan yang siap menghadapi, mengantisipasi, beradaptasi dan berdamai dengan perubahan...

Ciyuss?? Hehehe...

UANG... Bagai 2 sisi mata uang, diklat pola baru serasa membawa angin surga perubahan dalam semangat arus reformasi birokrasi serta menyongsong penerapan ASN yang sedang menunggu "para" PP turun ke bumi untuk beramal (semoga-amin). Sementara di sisi lain, sudah siapkah kita beradaptasi dengan sistem diklat baru yang diterapkan bersamaan dengan sistem remunerasi (dimana kita semua sedang menanti kedatangan "abang remon" dan perantaraan... hehe...) serta berbagai kebijakan lain yang menghinggap kita dengan segala konsekuensinya?

BELAKANG... Menengok sejenak ke belakang, pada pola diklat lama, sudah menjadi rahasia umum akan adanya anggapan "...kambing dipakein dasi ikut diklat, pasti lulus neng..." Sekarang... Maukah kita sebagai pembina dan penyelenggara diklat mengubah anggapan tersebut menjadi "...kambing pun harus mengubah mindset biar lulus diklat, walaupun udah pake dasi neng..." hehe...

BARU... Kembali ke pola baru, siapkah kita sebagai prajurit di lapangan untuk tidak hanya siap bercengkrama tentang perubahan diklat, perubahan jadwal, perubahan sikap pelayanan, perubahan pola pikir, termasuk perubahan perhonoran, namun juga melaksanakan dengan sepenuh hati apa yang menjadi kewajiban kita masing-masing? Tentunya sesuai dengan porsi, peran dan kapasitas masing-masing dengan semangat saling menghargai.

Hal ini dikarenakan pemerintah merupakan representasi masyarakat yang bertanggung-jawab mengeluarkan kebijakan untuk kesejahteraan masyarakat. Dalam merumuskan berbagai kebijakan tersebut, pemerintah memerlukan data yang memadai, valid dan akurat agar kebijakan yang disusun benar, tepat sasaran, tidak tumpang tindih dengan kebijakan lain, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dan banyaknya bidang yang harus diurus oleh pemerintah, salah satunya adalah bidang aparatur. Secara umum aparatur merupakan alat kelengkapan negara yang terdiri dari aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur. Aparaturlah yang menjadi penggerak berjalannya pemerintahan.

Oleh karenanya, kebijakan pembangunan dan perbaikan aparatur juga merupakan prioritas untuk mendukung upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Tidak dapat dipungkiri perumusan kebijakan pembangunan sumber daya aparatur juga memerlukan data yang memadai, valid dan akurat. Namun kenyataannya, belum tersedia data sumber daya aparatur yang memadai, terintegrasi, valid dan akurat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh stakeholder dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pembangunan dan pengelolaan sumber daya aparatur. Walaupun sudah tersedia, data yang ada tidak lengkap atau tidak terbaru (update).

Selain itu, data yang ada saat ini pun masih tersebar di berbagai instansi yang memiliki kewenangan di bidang aparatur. Kondisi ini cukup menyulitkan para pemangku kebijakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam perumusan kebijakan bidang aparatur.

Melihat kondisi tersebut, pengelolaan data aparatur dalam bentuk database (basis data) menjadi hal mendasak untuk dilakukan. Menurut Edhy Sutanta dalam Diana Rahmawati dan Mahendra Adi Nugraha (2010) basis data (database) adalah kumpulan dari data yang saling terhubung, disimpan secara bersama-sama secara independen pada suatu media, dan dengan cara-cara tertentu dapat mudah untuk digunakan/ditampilkan kembali. Dengan demikian, hasil (output) dari pengelolaan data ini adalah suatu kumpulan data aparatur yang siap digunakan oleh berbagai pihak untuk beragam keperluan. Kumpulan data aparatur ini secara khusus akan digunakan untuk mendukung terciptanya evidence-based policy dalam setiap kebijakan aparatur yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam upaya tersebut, penggunaan teknologi informasi mutlak diperlukan. Teknologi informasi yang berkembang pesat dewasa ini membantu pengumpulan dan pengolahan data menjadi lebih cepat dan akurat. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pengelolaan data aparatur dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, diantaranya adalah : mengidentifikasi jenis data; Membangun warehouse data / basis data; dan menampilkan data.



Konsep Berpikir KAIZEN

Hasil terjemahan dari:
<http://www.succesamethods.org/kaizen.html>

Jika kita belajar terus menerus dan berlatih secara konsisten maka kesuksesan akan menghampiri kita. Selanjutnya bila kita sukses maka hampir dijamin bahwa kita akan mendapatkan kesejahteraan. Ungkapan ini tentu ada kaitannya dengan satu kata bahasa Jepang yang dijadikan konsep berpikir yaitu "Kaizen". Kaizen apabila diterjemahkan dalam bahasa Inggris mengandung pengertian "**Continuous Improvement**". Kaizen merupakan suatu konsep perbaikan terus menerus yang telah ada dalam budaya Jepang selama ribuan tahun.

Selanjutnya ketika Dr. W. Edwards Deming diberi tugas untuk merevitalisasi perekonomian Jepang segera setelah Perang Dunia ke II, konsep "Kaizen" disintesis ke dalam filosofi Total Quality Management (TQM). Oleh karena itu maka jika kita lihat ekonomi Jepang saat ini, kita dapat melihat efektivitas filosofi ini, yang mana mereka saat ini menjadi sebuah kelompok besar.

Lalu bagaimana apabila filosofi kaizen diterapkan di lingkungan kita? Jawabannya adalah "mudah". Ambil kata-kata "Continuous Improvement" dan selipkan satu kata "self" diantara kata-kata tersebut, sehingga menjadi "Continuous self Improvement". Jika kita berharap untuk menjadi sukses, maka "Continuous Self Improvement" adalah satu konsep yang paling penting untuk diterapkan di kehidupan kita. Polos dan sederhana.

Northrop Frye, kritikus sastra Kanada, mengatakan bahwa: "The mind best fitted for survival in any world is the mind that has discovered how knowledge can be joyful, leading to a friendship with wisdom that is pure delight. That mind is ready to tackle any kind of knowledge with intensity of will," yang artinya adalah: "Pemikiran paling sesuai untuk bertahan hidup di dunia manapun adalah pemikiran yang telah menemukan bagaimana pengetahuan dapat menyenangkan, yang mengarah ke persahabatan dengan kebijaksanaan yang murni berkesinambungan.

Pikiran itu siap untuk menangani segala macam pengetahuan dengan kemauan yang terus menerus.

Mr. Frye membedakan antara pikiran yang berlatih dan pikiran yang didedikasikan untuk belajar.

Dia menyarankan bahwa pikiran dilatih teknik yang telah diperoleh dalam dunia kita, mungkin akan ketinggalan zaman dalam sepuluh atau lima belas tahun. Pelatihan bukanlah hal yang terpenting, yang terpenting adalah kesiapan untuk mengambil pelatihan.

Alam kita ingin meningkatkan dunia pribadi kita. Kita semua hidup di dunia lebih singkat dari yang kita inginkan. Setiap manusia memiliki visi untuk dapat masuk surga. Suatu tempat terbaik yang mana setiap orang akan berusaha untuk mencapainya, baik untuk diri kita sendiri maupun keluarga kita.

Cara terbaik untuk mencapai dunia yang lebih baik adalah menjadi orang yang lebih efektif. Dan itu hanya dapat dicapai salah satunya adalah melalui kaizen. Sesekali memperbaiki diri adalah wajar dan mudah dicapai. Perbaikan diri terus menerus hampir tak akan tercapai, tapi berjuang untuk itu merupakan satu-satunya cara paling efektif untuk mendekati surga pribadi kita.

Bagaimana kita bisa memperbaiki diri kita? Pertama, menulis di belakang tiga dari lima kartu, dalam huruf-huruf besar: **PERBAIKI SEKARANG**. Tempelkan kartu tersebut di sudut muka cermin yang biasa anda gunakan ketika menyisir rambut. Anda di pagi hari dan sikat gigi di malam hari.

Lihatlah setiap hari (termasuk akhir pekan). Sebelum Anda pergi di pagi hari, pikirkan tentang apa yang akan Anda lakukan hari itu untuk memperbaiki diri sendiri. Sebelum anda pergi tidur di malam hari, pikirkan beberapa cara Anda memperbaiki diri sendiri selama hari itu.

Ada ribuan cara bagi Anda untuk memperbaiki diri sendiri. Kategori umum adalah melakukan sesuatu yang baru, yang lebih baik, dan untuk meningkatkan kesadaran kita. Contohnya termasuk: Memperpanjang waktu latihan Anda,



Oleh : Anlita II

dengan demikian dapat meningkatkan kebugaran Anda, seperti:

- Membaca buku nonfiksi
- Memperbaiki manajemen waktu Anda
- Belajar bagaimana membuat sesuatu dengan menggunakan alat, atau bagaimana melukis, atau memasak
- Mengkilapkan sepatu Anda
- Mulai menyortir dan mendaur ulang sampah Anda
- Mengubah diet Anda dengan mulai memakan makanan yang sehat
- Berpartisipasi dalam proyek pelayanan masyarakat
- Menawarkan untuk memberikan atau mendengarkan nasihat
- Belajar bahasa asing
- Merawat seseorang
- Merevisi jadwal Anda untuk membuatnya lebih produktif dan sekerenya.

Hal-hal yang sangat berguna untuk belajar (jika Anda belum melakukannya) adalah bagaimana meningkatkan memori, kecepatan membaca, mengetik, dan keterampilan komputer. Ini akan membantu Anda sehingga membuat Anda lebih baik dalam menggunakan waktu. Karena **Anda aset yang paling berharga**

Memilih cara untuk memperbaiki diri sendiri adalah bagian yang mudah. Yang sulit adalah mempertahankan antusiasme di sisa hidup Anda dan memiliki disiplin untuk melakukan kaizen sebagai bagian dari jadwal harian Anda. Mereka bekerja dengan terus menerus melakukan peningkatan dalam kualitas produk mereka, efisiensi pelayanan mereka, dan kebiasaan hidup sehari-hari mereka.

... Rahasia mempertahankan kaizen ...

Aspek yang paling penting dalam mempertahankan kesuksesan selama Anda terus mengejar peningkatan adalah dengan menjaga sikap perilaku Anda. Aku tahu. Dalam sebuah keluarga di mana salah seorang anaknya yang kelas enam pulang dengan nilai Raport rata-rata D and C. Ayahnya bertanya mengapa. Dan jawabannya adalah: "Aku tak pernah bisa mengingat apa pun".

Jika Anda bertanya pada anak tersebut tentang pertandingan bisbol, ia dapat memberi penjelasan kepada Anda tentang perkembangan dan catatan menang-kalah dari setiap tim, serta yang memukul rata-rata masing-masing pemain. Memori jelas tidak masalah, yang jadi masalah adalah kurangnya minat pada mata pelajaran. Saya tahu bahwa Sebagian besar dari orang yang efektif, sangat perhatian pada masalah perbaikan diri. Mereka yang sudah baik ingin menjadi lebih baik.

Mereka mengakui bahwa ketika Anda mengasah keterampilan Anda di satu bidang itu memiliki dampak positif di bidang lain mereka semua saling terkait.

Kesehatan fisik anda mempengaruhi kesehatan mental, kekuatan rohani Anda mempengaruhi kekuatan sosial dan emosional; kekuatan emosional anda mempengaruhi hubungan Anda ... itu berlangsung terus menerus, kesemuanya itu saling terkait.

Ketika Anda meningkatkan kemampuan dalam satu bidang, Anda juga meningkatkan kemampuan Anda di bidang lain. Ketika Anda lebih terlibat dalam pendidikan lanjutan, maka Anda meningkatkan basis pengetahuan Anda dan Anda meningkatkan pilihan Anda.

Bagaimana kaizen mempengaruhi keamanan ekonomi Anda?

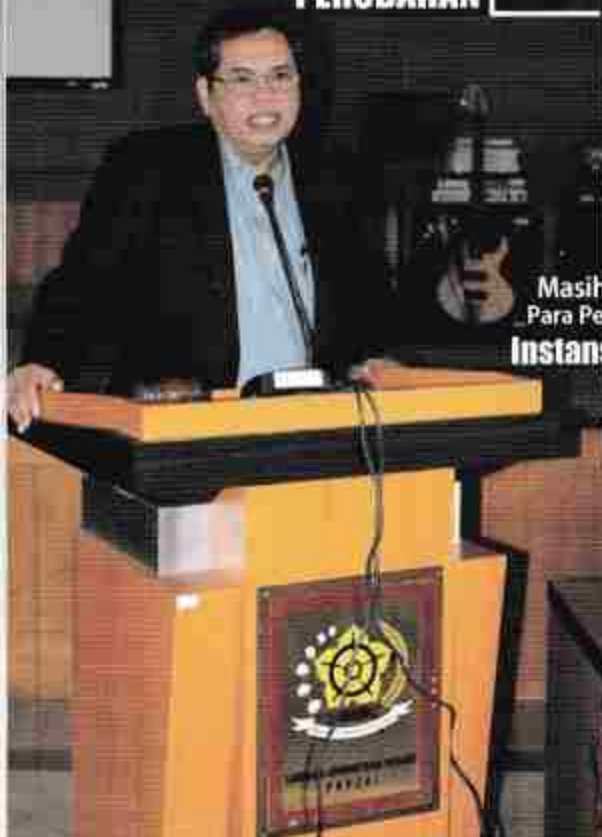
Meskipun apa yang mungkin Anda pikirkan, keamanan ekonomi tidak terletak pada pekerjaan Anda, melainkan terletak pada kekuatan Anda sendiri untuk menghasilkan, untuk berpikir, untuk belajar, untuk menciptakan, untuk beradaptasi. Benar, itu adalah kebebasan finansial. Tidak memiliki kekayaan, tapi memiliki kekuatan untuk menghasilkan kekayaan. Semua itu itu hanya Ada di dalam diri Anda.

Terlepas dari semua hal yang baik yang datang dari perbaikan diri, adalah sangat sulit untuk mencapai hasil pada setiap hari. Itulah yang dinamakan bekerja. Walau sulit tapi juga menyeronongkan dan asan memberikan kepuasan yang luar biasa dan adanya perasaan pencapaian prestasi apabila berhasil. Bagaimanapun di setiap hari Anda harus mengingat ajaran ini.

Menemukan cara-cara untuk mengingatkan diri sendiri bahwa hasil dari perbaikan diri banyak manfaatnya. Terus mengingatkan diri Anda apa manfaat mereka dan bagaimana mereka akan meningkatkan kehidupan Anda. *If you succeed in keeping this awareness high, you'll maintain your enthusiasm and you'll be more likely to sustain the positive spiral that comes from continuous self-improvement.* Jika Anda berhasil dalam menjaga kesadaran yang tinggi, Anda akan mempertahankan antusiasme Anda dan Anda akan lebih dapat mempertahankan spiral positif yang berasal dari perbaikan diri terus menerus. Dan ingat, tak peduli menjadi seberapa baik Anda, akan selalu ada ruang untuk perbaikan.

<http://www.successmethods.org/kaizen.html>

Lokakarya Kediklatan Yang Penuh Semangat Juang **PERUBAHAN**



PKP2A I LAN

Masih Menjadi Favorit Untuk Dikunjungi
Para Pembelajar Mulai Dari Pelajar SMA Hingga
Instansi Pemerintah Maupun Swasta



MENGABAIKAN hal-hal kecil
Dalam PEKERJAAN Berarti
telah menanggung KEGAGALAN BESAR
Dalam Mencapai Tujuan



Pelaksanaan Penyembelihan Hewan Qurban Di PKP2A I LAN

Semakin Baik Dengan Komitmen Bersama



Peningkatan Kapasitas & Kompetensi

Untuk Pelayanan Publik Yang Lebih Baik



PENAJAMAN KAJIAN

Penyusunan Statistik Aparatur



Untuk Kualitas Diklat Yang Lebih Baik
Inovasi Bukan Semata Kehadiran Peserta
Namun Juga Penyelenggara dan Widyaiswara



Pengembangan SDM: Merekrut, memperbaharui, dan *Retaining* Pemimpin Sektor Publik Di Singapura

Oleh: Guruh Muamar Khadafi, S.IP

Pelayanan Publik di Singapura diselenggarakan oleh kementerian dan *statutory board* (ada 15 kementerian dan 63 *statutory board*). *Statutory board* merupakan lembaga pemerintah yang diberi otonomi untuk melaksanakan fungsi operasional dan bersifat *self funding*. Misi utama dari pelayanan publik negara Singapura adalah membangun masa depan dan mewujudkan visi warga Singapura, yaitu memberikan pelayanan publik kelas dunia (*developing first class public service*). Dalam pengembangan SDM sudah dapat diakui bahwa Singapura hari ini memiliki SDM Public Service yang Baik, atau bisa dikatakan *first class public service*. Ada 4 tokoh yang berkontribusi dalam pengembangan kaderisasi pemimpin di sektor publik yaitu:

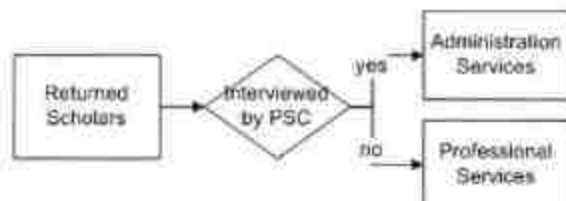
- Lee Kuan Yew: menempatkan orang terbaik untuk tugas yang paling penting.
- Goh Keng Swee: sistem meritokrasi dan kinerja sektor publik berdasarkan perekrutan bakat, retensi dan promosi.
- Lim Siong Guan dan Philip Yeo (generasi ke-2 dari pemimpin sektor publik) memiliki tiga

prinsip yaitu 1. mendapatkan orang-orang terbaik ke sektor publik, 2. memberi mereka pekerjaan yang menantang, dan 3. membayar mereka dengan baik. Dalam melakukan pengembangan SDM aparatur ada beberapa fase yang dilakukan oleh Singapura, adapun tahap yang dilakukan adalah sebagai berikut:

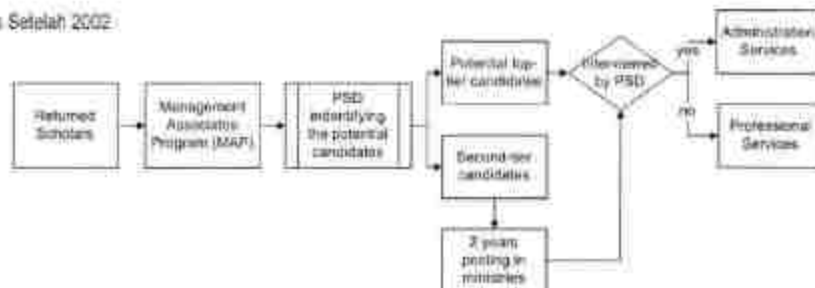
Tahap 1: Menciptakan Lumbung Pemimpin Potensial Melalui Beasiswa

Pada tahun 2006, 10,6% yang memegang gelar dalam kementerian adalah pemegang beasiswa, dan 16% di dewan perundang-undangan. *Public Service Commission* (PSC) difokuskan pada beasiswa top-tier, dan melimpahkan beasiswa second-tier ke kementerian. Prasyarat beasiswa PSC untuk Layanan Administrasi: hasil ujian level "A", penilaian potensi kepemimpinan, unggul secara akademis pada usia 18, NO QUOTA, proyeksi yang dibuat berdasarkan analisis masa posisi Deputy dan Permanent Secretary yang harus diisi pada masa yang akan datang. Para sarjana yang terkait dengan skema tertentu dari layanan akan dikerahkan untuk kementerian induknya masing-masing ketika mereka lulus.

Skema Sebelum 2002



Skema Setelah 2002



Tahap 2: Memilih Potensi Pemimpin Sektor Publik

Menurut Lee Kuan Yew: "Academic results is only one-third of the helicopter quality. But most of all is his character and motivation, because the smarter a man is, the more harm he will do to society"

Sistem perekrutan beasiswa bekerja dengan baik pada tahun-tahun awal tetapi saat telah terjadi tekanan yang meningkat, hal tersebut terjadi karena peningkatan kesempatan ekonomi dan penggeseran budaya dari generasi muda.

Sebelumnya ada pandangan bahwa jalan hidup yang baik yaitu dengan menjadi PNS karena akan mendapat beberapa keuntungan seperti memperoleh beasiswa, prestise tinggi, keamanan kerja, ketenagakerjaan yang baik, manfaat kesehatan gratis dan sistem pensiun yang baik.

Namun telah terjadi pergeseran pandangan saat ini, generasi muda lebih menghargai kebebasan untuk memilih karir mereka telah menjadi pilihan yang jauh lebih menarik dibandingkan dengan mengambil beasiswa dengan ikatan dinas.

Goh Keng Swee memainkan peran penting dalam membina generasi kedua pemimpin sektor publik. Dia merekrut orang dari daftar penerima beasiswa pemerintah, memberi mereka tugas yang menantang dan otonomi untuk bertindak, dipromosikan dengan cepat, dan mencapai peringkat tertinggi dari sektor publik. Lim Siong Guan dan Philip Yeo adalah beberapa muridnya.

Lim Siong Guan

Dia adalah *Permanent Secretary* di kementerian-kementerian penting selama 25 tahun dalam karir 37 tahunnya sebagai PNS, memiliki julukan "think tank one-man". Di antara banyak kontribusi yang dilakukan adalah: membangun sistem manajemen personalia, "*limited-term tenure*" untuk pemimpin sektor publik, memberikan setiap PNS komitmen pelatihan 100 jam setahun, mengangkat inisiatif e-gov untuk lebih strategis dan integrasi Platform filosofi Lim dengan bekerja dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dari waktu ke waktu, (a) Membuat masyarakat terlibat, (b) Fokus pada tujuan organisasi, (c) proses dan sistem yang baik diperlukan untuk hasil baik yang berkelanjutan.

Philip Yeo

Ia bergabung dengan Layanan Administrasi pada bulan Juni 1970 dan menjadi *Permanent Secretary* Pertahanan pada bulan September 1979, Yeo adalah seorang visioner di balik komputerisasi sektor publik Singapura, yang pada gilirannya membantu mendorong revolusi komunikasi informasi ke seluruh Singapura.

Sebagaimana ia membuat industri petrokimia, Yeo adalah pendorong utama untuk mendorong Singapura dalam meningkatkan Ilmu Pengetahuan Biomedikal. Dia merekrut peneliti internasional yang berbakat dan top, kemudian ditugaskan untuk membimbing bakat lokal, mempraktikkan beasiswa dan sosialisasi program. Fokus pada orang dan mengembangkan kemampuan lokal adalah ciri khasnya. Di samping merekrut bakat peneliti internasional kelas dunia, mengembangkan bakat peneliti lokal adalah prioritasnya.

Tahap 3: Cara Menilai Potensi

Pada tahun 1960-an hingga 1970-an di Singapura pemilihan kepemimpinan dan pengembangan pegawai negeri adalah dengan cara ad-hoc, tergantung pada apakah kinerja mereka diperhatikan oleh orang yang tepat.

Pada tahun 1983 mulai dikenalkan *Potential Appraisal System* (PAS), sistem penilaian formal yang diadaptasi dari *Shell Petroleum Company* yang disebut sistem HAIR.

Potensi karyawan dikelompokkan menjadi 4 kualitas dasar: pertama **H (kualitas Helicopter)** kemampuan untuk melihat sesuatu dari sudut pandang yang lebih tinggi sekaligus mampu melihat pada hal-hal yang kritis lebih rinci, kedua **A (Analisa kualitas)**: kemampuan untuk secara rasional dan ketat menganalisa isu-isu, ketiga **I (kualitas Imajinasi)**: kemampuan kreatif untuk mengembangkan pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah, untuk melihat ke depan dan merintis jalan baru yang harus hidup berdampingan dengan realitas yang ada, dan keempat **R (Reality)**: kemampuan untuk mengintegrasikan visi dan imajinasi dengan realitas di lapangan dan kemampuan untuk mengeksekusi dengan baik.

Pelugas dievaluasi dan dipromosikan berdasarkan kinerja dan potensi mereka. Penilaian kinerja dilihat dari dua bagian: *Review Kerja* (berdasarkan komentar *supervisor* atasan mereka) dan *Assessment Pengembangan* (*assessment* tertutup oleh penilai berdasarkan kriteria HAIR dan kualitas kepemimpinan).

Bagian yang paling penting adalah bagian di mana penilai harus membuat penilaian karyawan tentang **Currently Estimated Potential (CEP)**. (CEP) digunakan untuk menunjukkan potensi level pekerjaan tertinggi dan grade gaji. Selain itu, dalam *Administrative Service*, penilai harus menilai kemungkinan *appraisee* yang dapat menjadi *Permanent Secretary*.

Seorang *Administrative Officers* yang mendapatkan penilaian CEP berada di bawah *Deputy Secretary standards* pada saat ia berusia pertengahan 30-an akan diberi konseling untuk meninggalkan layanan.

Tahap 4 Pengembangan Bakat:

Pada tahun 1990, infrastruktur untuk pelatihan formal dan pengembangan pemimpin sektor publik yang dikembangkan. Pelatihan dan pengembangan untuk *Administrative Officers* terutama melalui rotasi pekerjaan dan penempatan di posisi yang berbeda untuk mengembangkan sel yang berbeda dari keterampilan dan kompetensi.

Di tahun 1993, pembentukan *Civil Service College (CSC)* untuk menjalankan kursus dalam kebijakan dan perencanaan strategis, manajemen dan keterampilan kepemimpinan untuk pegawai negeri sipil senior. Hal ini juga bertujuan untuk membangun semangat korps memahami pelayanan publik.

Ketika tahun 1995, setiap petugas berhak untuk 100 jam pelatihan per tahun untuk mengambil kursus formal dan lokakarya.

Pelatihan Staf dan Investasi dalam Program Milestone

1) *The Foundation Course*, Kursus Induksi 10 minggu untuk *Administrative Officers* dan *Administrative Officers* yang memiliki potensi dengan materi konsep dasar pemerintahan dan administrasi publik, serta keterampilan yang diperlukan dan pengetahuan untuk bekerja di sektor publik. *The Foundation Course* menyertakan keterlibatan komponen masyarakat di mana *Administrative Officers* dikirimkan ke berbagai jenis organisasi akar rumput, dan ditempatkan juga pada organisasi yang terkait dengan pemerintah seperti PBB, dan juga pada perusahaan swasta. Mulai dari tahun 2002, program pengembangan terstruktur yang terdiri dari seminar, program pertukaran, forum kebijakan, perjalanan ke luar negeri dan seminar studi. dalam masa percobaan, sebelum mereka ditugaskan, para sarjana juga diberi pilihan untuk memulai 6 bulan hingga satu tahun magang di organisasi sektor publik atau swasta untuk memungkinkan mereka mendapatkan pengalaman pertama dari operasional bisnis.

2) *Senior Management Program (SMP)* Sebuah kursus enam minggu ditujukan pada pejabat di manajemen tingkat menengah yang akan memasuki kelas superscale, termasuk di dewan perundang-undangan untuk memperluas dan memperdalam pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip pemerintahan dan kebijakan Singapura

pemerintahan dan kebijakan Singapura

3) *Leadership in Administration Program (LAP)* Sebuah program lima-minggu untuk mempersiapkan para pemimpin sektor publik senior di tingkat Sekretaris Deputy untuk posisi teratas, dan untuk menantang pemahaman mereka mengenai pendekatan tata pemerintahan yang dilakukan pemerintahan Singapura.

Tahap 5: Mengembangkan Pemimpin Melalui Job Posting dan Rotasi Pekerjaan

Jasa profesional yang ditempatkan langsung di bawah masing-masing kementerian atau *statutory board*. Setelah itu melakukan rotasi dan *job posting* Pelayanan Administrasi di lembaga yang berbeda. Setiap *job posting* dilakukan sekitar 2 tahun. Untuk posisi di level senior Direktur, *job posting* dilakukan selama 3 sampai 5 tahun.

Sebelum tahun 2000, *Administrative Officers* tidak punya pilihan untuk melakukan *job posting*, sistem penempatan yang terarah ini kurang populer bagi generasi muda. Barulah pada tahun 2000, *Open Posting System* didirikan, hal tersebut menghasilkan *talent management* yang lebih baik dan pekerjaan yang lebih cocok. *Open Posting System* telah efektif dalam mengidentifikasi pejabat yang berkualitas baik dalam pelayanan. Beberapa tahun terakhir, tim proyek lintas-kementerian dikembangkan. Pembentukan tim proyek yang melintasi lembaga dibentuk untuk meninjau isu lintas sektoral dan rekomendasi-rekomendasi untuk tindakan/aksi yang dapat dilakukan.

Tahap 6 Talent Retensi: Sistem Kompensasi Sektor Publik

Pendekatan yang cukup berbeda dalam sektor publik diantara Singapura dan negara-negara lainnya ialah prinsip dalam membayar gaji pegawai negeri yang kompetitif. Kompensasi sektor publik bertumpu pada 5 prinsip inti, yaitu:

a) *Paying competitive rates commensurate*

with abilities and performance, gaji pegawai negeri sebanding dengan setara dengan job market atau dengan kualifikasi. Kenaikan gaji per tahun mengikuti pertumbuhan ekonomi yang kuat.

b) *Paying flexible wage packages*, 1) paket gaji

dibagi menjadi komponen tetap dan variabel, dengan sektor 40% dan kompensasi tahunan untuk membedakan non-performing atau under performing staf, 2) asuransi kesehatan dan cakupan pada pembayaran tambahan 1 % kedalam rekening staf *Medisave* setiap bulan, 3) bonus untuk tren ekonomi yang naik, pada tahun

2005 petugas mendapat bonus 2,15 bulan dan 2,7 bulan di tahun 2006.

c) **Performance driven-pay**, sistem ini membedakan antara staf yang bekerja luar biasa, rata-rata, dan di bawah performa.

d) **Recognizing potential**, 1) petugas lulusan terbaik yang memenuhi syarat untuk peningkatan prestasi, 2) berkinerja tinggi, petugas yang berpotensi tinggi dapat menerima kenaikan yang jauh lebih tinggi dan membantu mereka untuk naik ke jenjang karier yang lebih tinggi dengan lebih cepat.

e) **Paying clean wages**, paket gaji sektor publik dapat menerjemahkan banyak imbalan kerja yang mungkin menjadi uang tunai. Ini mengurangi jumlah fasilitas tersembunyi dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Tahap 7 *Retaining* Pemimpin Sektor Publik: *Benchmarking* Gaji

Administrative Service mendapatkan gaji dengan proporsi yang tinggi dan sangat layak bagi bagi pegawai di negeri ini, selain itu pada sektor swasta pun bersedia untuk membayar gaji premium.

Berdasarkan hal tersebut di Singapura sebenarnya lebih menguntungkan total paket kompensasi yang diberikan untuk sektor publik dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan di sektor swasta, hal tersebut membuat kualitas birokrasi semakin baik.

Prinsip-prinsip untuk membangun *civil service* yang terkemuka, ialah; (a) Rekrutmen dan promosi harus sangat kompetitif dan berbasis prestasi; (b) Jumlah kompensasi, termasuk gaji, tunjangan dan prestise, harus bersaing dengan sektor swasta; (c) Mereka yang berhasil mencapai puncak harus cukup dihargai.

Tahap 8 *Balancing Retention and Renewal: Managing Leadership Tenure*

Dalam kebiasaan yang lama, individu yang mencapai posisi kepemimpinan sektor publik bisa berharap untuk tetap tinggal di pekerjaan mereka sampai mereka pensiun, faktanya saat ini kecepatan perubahan membuat sektor publik untuk tetap segar, dengan terus mengalimnya ide-ide dan perspektif baru untuk mengatasi masalah yang semakin kompleks. Untuk menjaga semangat organisasi, *Public Sector Leadership (PSL)* skema, di mana *Administrative Officers* yang berhasil sampai ke tingkat *Public Sector Leadership* ditunjuk untuk jangka sepuluh tahun. Pada akhir masa jabatan, pegawai tersebut harus mencari pekerjaan non *Public Sector Leadership* jika tersedia atau meninggalkan layanan.

Lesson Learn

Pemerintahan yang dinamis (*Dynamic Governance*) membutuhkan orang yang memiliki pandangan strategis, kepemimpinan, dan pendekatan holistik untuk perkembangan mereka. Dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang, sistem manajemen SDM harus didasarkan pada kinerja dan potensi. Isu SDM merupakan isu yang paling kompleks dan rumit, membutuhkan inovasi terus-menerus tidak hanya *one-time clean solutions*. Kepemimpinan harus dipilih atas dasar nilai-nilai, kinerja dan potensi dengan kebebasan dalam keragaman proses pengembangan kepribadian kepemimpinan dan ekspresi pegawai.

Sumber:

Nes, Song Boon and Geraldin Chen, 2007 *Dynamic Governance: Embedding Culture, Capabilities and Change in Singapore*, Chapter 7, London: World Scientific.



Setiap individu pengabdian yang hadir dan tinggal di rumah yang besar ini adalah KELUARGA BESAR PENGABDI yang senantiasa akan selalu memperkokoh rumah ini sebagai tempat lahirnya PENGABDI MASYARAKAT yang berdedikasi tinggi terhadap masyarakat dan NKRI

Selamat Datang
Keluarga Baru PKP2A LAN



Indahnya KEBERSAMAAN

Oleh : Sukarna, S.Sos

Organisasi merupakan sarana untuk sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan dan sasaran tertentu di bidang yang sesuai dengan kompetensi para anggotanya. Hal ini merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan sesamanya. Dengan berorganisasi, setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka sehingga proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi ini sangat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi.

Kata kuncinya adalah kebersamaan. "Kebersamaan" begitu terasa familiar di telinga kita, khususnya bagi mereka yang tergabung dalam sebuah komunitas atau organisasi. Tapi terkadang individu dalam kelompok tersebut, tidak tahu atau bahkan melalaikan arti makna dari kebersamaan. Mengapa rasa kebersamaan begitu penting dalam sebuah organisasi, ikatan, group atau komunitas? kata "kebersamaan" lebih dari sekedar bekerja sama atau hubungan profesional biasa.

Kebersamaan selalu menjadi hal penting untuk diterapkan, terlebih dalam organisasi. Beberapa perkumpulan atau organisasi menjadikan kebersamaan sebagai sebuah moto untuk saling mendekatkan para anggotanya pada setiap kegiatan. Kebersamaan memiliki 4 unsur yang harus diciptakan dan dijaga oleh setiap individu yang tergabung didalamnya:

Satu pemahaman (satu visi)

Dalam sebuah organisasi akan terdapat banyak orang yang memiliki pendapat berbeda. Satu kepala satu ide, seribu kepala seribu ide. Namun jika ingin membuat kelompok kita kuat dan solid, maka sebaiknya kepentingan bersama lebih diutamakan dari kepentingan pribadi atau golongan.

Tinggalkan perbedaan dan galang persamaan, akan mengantarkan organisasi kita dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan apa yang kita harapkan bersama. Islam mengajarkan hidup yang sesungguhnya. Hidup yang tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan eksistensi diri.

Tapi lebih dari itu, Islam meng-ajarkan kita meraih kehidupan yang bermakna, bermanfaat, bertanggung jawab, dan berorientasi ke masa depan. Esensi kebersamaan dalam hidup adalah adanya tolong menolong dalam perbuatan kebajikan dan taqwa, saling memasehati dalam kebenaran, kesabaran dan kasih sayang, dan saling mengingatkan dalam keimanan. Dalam konteks kehidupan berbangsa, pengalaman empiris bangsa ini telah membuktikan dengan kemerdekaan. Begitu pula dengan Negara Jepang, misalnya, mereka bangkit dan kini menjadi salah satu Negara maju dengan bermodalkan kebersamaan dan tekad yang kuat.

Tidak Mementingkan diri sendiri

Sudah bukan rahasia lagi jika manusia itu adalah "Mahluk Egois". Apapun yang tidak memiliki nilai tambah buat dirinya, kebanyakan tidak akan ada partisipasi yang dikeluarkan, bahkan dianggap tidak penting. Jika sifat ini ada dalam sebuah organisasi, bisa dipastikan organisasi tersebut hanya punya program tapi tidak ada kegiatan. Tidak ada yang mempelepori, karena semua menganggap apa yang mereka lakukan tidak ada imbal baliknya. Jika ingin organisasi yang solid, maka kita mulai untuk belajar menurunkan tensi ego kita demi kepentingan bersama.

Tidak ada yang mempelopori, karena semua menganggap apa yang mereka lakukan tidak ada imbal baliknya. Jika ingin organisasi yang solid, maka kita mulai untuk belajar menurunkan tensi ego kita demi kepentingan bersama imbal baliknya. Jika ingin organisasi yang solid, maka kita mulai untuk belajar menurunkan tensi ego kita demi kepentingan bersama.

Kerendahan Hati dan Kebersihan hati

Kerendahan hati dan Kebersihan hati dari niatan nya, ikhlas semata kepada Allah dalam segala perbuatan adalah kunci datangnya pertolongan Allah. Bila berbuat baik kepada orang lain, selalu hanya mengharapkan pahalanya Allah dan rindahnya, tidak peduli apakah orang itu mau mengucapkan terima kasih atau tidak. Bila membantu si lemah, tidak ada dihatinya keinginan agar dibalang dermawan. Bila tampil di majlis ilmu tidak ada keinginan agar dibalang paling saheh dan paling alim. Allah tidak akan menolong mereka yang hatinya dipenuhi niatan nya, sebab yang demikian berarti pemenuhan terhadap manusia, karena lebih mengutamakan pujian manusia dari pada pujian Allah.

Rela Berkorban

Setiap individu dalam sebuah organisasi akan memiliki sumbangsih yang bisa berbeda-beda. Ada yang menyumbangkan dana, pikiran, fasilitas, tenaga atau waktu.

Yang punya financial lebih menyumbangkan dana untuk transportasi dan konsumsi, sementara yang memiliki waktu menyumbangkan tenaga dan waktunya untuk melaksanakan tugas. Perbedaan sumbangsih jangan sampai membuat gesekan negative yang bisa berdampak pada perpecahan. Jika ingin bekerja bersama-sama, maka siapkan kerelaan untuk mau berkorban dan jangan pernah litung-litungan.

Kebersamaan adalah salah satu kata yang mempunyai makna serta arti yang sangat indah, siapapun orangnya bila mendengar kata " kebersamaan " pasti tersentuh hatinya, pasti ingin merasakan arti sebuah " kebersamaan ". Kenapa kebersamaan itu begitu bermakna, karena dengan kebersamaan apapun yang kita dambakan jelas akan terwujud.

Sebuah Keluarga yang berjalan diatas kebersamaan insya Allah akan mencapai apa yang di cita-citakan, Negara yang didirikan dan dibangun atas dasar kebersamaan pasti akan tercapai apa yang menjadi tujuannya, jelas dengan adanya sebuah kebersamaan semua yang didambakan oleh manusia akan tercapai, yakinfah tidak ada satupun manusia didunia akan berhasil mencapai tujuannya tanpa adanya kebersamaan.



Sebuah Ruang Bernama Ruang AKTUALISASI

Oleh : Krismiati Tasrin

Sore itu saya duduk di sofa sambil selanjoran. Beberapa malam begadang dari penerbangan lebih dari 15 jam dari Jakarta – Amsterdam membuat gurat lelah di wajah saya. Meskipun terlihat lelah, namun sebenarnya, ada pancar bahagia saya di sana.

Saat itu hari masih terang. Matahari belum terbenam. Padahal jam sudah menunjukkan pukul 19.30. Minggu ketiga Bulan Mei seperti sekarang ini memang akhir dari musim semi dan menjelang musim panas. Pada musim ini, matahari biasanya tenggelam sekitar jam 21.30.

Mata saya memandang keluar jendela kamar. Dari lantai 14 Hotel NH Den Haag, saya bisa menikmati pemandangan Kota Den Haag senja itu.

Sebenarnya ini adalah kali ketiga saya mengunjungi Negeri empat Bung Hatta menimba ilmu dulu. Bedanya, kali ini saya datang karena diundang oleh NWO, sebuah lembaga riset milik pemerintah Belanda, untuk menghadiri sebuah konferensi bertajuk *"International Responsible Innovation Conference 2014"*.

Riset yang saya lakukan berdua dengan Evi Maya Savira, teman baik saya, dinyatakan lolos untuk dipresentasikan, kami bahkan dinyatakan sebagai penerima *travel grant* atau pendanaan penuh untuk menghadiri konferensi tersebut.

Konferensi yang lebih banyak dihadiri oleh orang Eropa ini memang meninggalkan banyak kesan di hati saya. Bertemu dengan para profesor dan peneliti membuat saya banyak belajar. Kaum akademis dan pemerintah Belanda memang sedang gencar-gencarnya mengembangkan riset-riset di bidang *responsible innovation*.

NWO bahkan memberikan cukup banyak dana hibah penelitian (*research grant*) untuk kelompok-kelompok penelitian di bidang ini. Itu juga mungkin sebabnya paper kami bisa diterima.

Paper kami yang berjudul *"Involving Local Wisdom as Values and Instruments to Internalize Public Service Innovation: Case of Denpasar City, Bali Province, Indonesia"* berhasil menyajikan hasil penelitian mengenai salah satu *best practices* dari sebuah inovasi yang *sustainable, inclusive*, dan *authentic*.

Mungkin itulah sebabnya, setelah presentasi beberapa orang menghampiri saya dan menawarkan kerjasama penelitian di bidang tersebut.

Saya bahkan ditawari mengambil PhD di TU Delft bila memang berminat untuk mengembangkan penelitian terkait dengan bidang *responsible innovation*. Tidak ada ungkapan yang lebih baik dalam menggambarkan perasaan saya hari itu selain: *"how grateful I am"*.



Secara *de jure*, saya memang bukan pemegang jabatan peneliti, tapi dimanapun saya ditempatkan saat ini, riset telah menjadi bagian dari *passion* saya. *A researcher by heart*, begitu saya menyebutnya. Itulah kenapa setiap tahun saya selalu berusaha untuk melakukan penelitian dan mengikuti paling tidak satu kali konferensi internasional.

Bukan untuk sebuah kesombongan, tapi karena saya ingin belajar dan merasa harus terus belajar. Saya masih muda, saya ingin meninggalkan jejak dan prestasi dalam setiap langkah hidup saya. Saya tidak ingin hidup saya terbelenggu oleh rutinitas semata. Menurut saya, hidup harus diisi dengan gairah atau *passion* karena itulah yang menjadikan kita berbeda.

Sayangnya, kebanyakan orang melihat dari sisi kesenangan atau *fun*-nya saja, misalnya kesenangan karena bisa jalan-jalan keliling dunia. Tidak banyak yang tau bahwa jalan menuju kesana tidak selalu mudah: bukan jalan tol yang mulus, tapi sebuah jalan berkerikil dan berbatu. Tidak banyak yang tau bahwa ada malam-malam panjang di sana. Ada tumpukan dari puluhan bahkan ratusan buku dan jurnal yang harus dibaca. Ada puluhan cangkir kopi harus disedu demi membuat mata terjaga. Ada orang-orang yang harus didekati untuk dijadikan teman diskusi.

Ada uang yang dikeluarkan untuk membiayai penelitian mandiri. Tapi itulah harga yang harus dibayar untuk begitu banyak kesempatan atau *opportunity*. Itulah *trade off* atau pengorbanan yang harus diberikan untuk mendapatkan tingkat kepuasan pribadi.

Tulisan ini sekedar untuk berbagi. Tanpa maksud untuk menggurui, saya ingin bilang ke teman-teman muda, bahwa dimanapun kita ditempatkan, saat ini, kita harus mempunyai ruang untuk beraktualisasi.

Di dalam lingkungan tempat kita bekerja, entah di Unit Diklat, Litbang, Assessment atau Administrasi, ambillah waktu untuk mengeksplorasi *passion* diri. Adalah benar bahwa mengerjakan tugas rutin yang menjadi tupoksi adalah sebuah kewajiban dan tanggungjawab yang harus kita penuhi.

Menurut saya, lakukanlah tugas rutin itu dengan sepenuh hati, kalo perlu buatlah sebanyak mungkin inovasi. Karena bagaimanapun hal tersebut adalah ukuran kinerja atau *performance* pribadi. Bila tugas harian yang menjadi tupoksimu adalah bagian dari *passion*-mu, bersyukurlah, karena kamu tidak perlu mencari waktu khusus untuk mengaktualisasikan dirimu. Kamu tinggal menambah intensitas belajar dan kemudian mengukur prestasi, misalnya dengan menghasilkan berbagai inovasi. Namun bila tidak demikian kondisinya, kamu harus mengambil waktu dan menciptakan ruang aktualisasi itu sendiri. Entah mengajar, menulis, melakukan penelitian, dan lain sebagainya. Jangan lupa perbanyak membaca buku dan bergaul dengan orang-orang yang berpikiran maju.

Dan yang terpenting diantara hal-hal itu, jangan gentar hal bila di tengah perjalanan nanti hanya segelintir orang mengangkat topi, sementara sebagian besar lainnya mencibir. Tetaplah fokus dan jangan menggubris hal-hal sepele macam begini, karena lebih baik waktumu kamu gunakan untuk melakukan hal-hal yang benar-benar berarti.

"Youth is not a time of life; it is a state of mind; it is not a matter of rosy cheeks, red lips and supple knees; it is a matter of the will, a quality of the imagination, a vigor of the emotions; it is the freshness of the deep springs of life. When the aërials are down, and your spirit is covered with snows of cynicism and the ice of pessimism, then you are grown old, even at 20, but as long as your aërials are up, to catch waves of optimism, there is hope you may die young at 80." – Samuel Ullman

Gambar diambil di Kinderdijk:
KT, Den Haag, 21 May 2014



Mengenal lebih dekat sosok “Nurtati”

Siapa yang tak kenal Teh Lilis? beliau adalah salah seorang pegawai PKP2A I LAN senior yang sangat kompeten di Sub Bagian Keuangan. Teh Lilis paham betul pengelolaan keuangan khususnya yang berkaitan dengan pengaliran konsumsi sebuah kegiatan. Kiprahnya di Lembaga Administrasi Negara khususnya di PKP2A I tidak dapat diragukan lagi. Tim redaksi mencoba meminta Teh Lilis menjadi berita “sosok pegawai” di Cakrawala, dengan harapan apa yang telah menjadi kiprahnya menjadi inspirasi bagi pegawai lainnya. Berikut hasil wawancara tim redaksi dengan Teh Lilis



Humas : Assalamu alaikum wwb, Teh lilis apa kabar ? punten mengganggu Teh, bolehkah kami mewawancarai TeteH untuk kami muat di Cakrawala?

Teh Lilis : untuk apa ? kenapa saya?

Humas : begini, Teh. TeteH kan, termasuk salah satu pegawai senior disini. Kami ingin teteH berbagi pengalaman tentang perjalanan hidup dan karier TeteH. Pastinya sangat bermanfaat bagi kami atau teman-teman sebagai inspirasi dan pembelajaran.

Teh Lilis : sok atuh, mau nanya naon ? (salahkan mau Tanya apa-red)

Humas : bagaimana kalau kita ngobrolnya di ruang Humas Teh, supaya lebih leluasa.

Teh Lilis : hayu atuh.

Humas : boleh dong Teh, cerita waktu kecil.

Teh Lilis : waktu kecil mah, nama saya Nurtati, namun karena nama Nurtati itu dianggap terlalu berat dan kalau gak salah sok ogoan (suka manja-red) katanya dan suka rungsing juga. Apa ya rungsing itu?

Humas : rungsing itu semacam Kepo, kayak The Indra

Teh Lilis : kemudian berganti menjadi Lilis Multati, hehehe

Humas : berat apanya Teh, bukankah nama Nurtati lebih singkat dari Lilis Multati, jadi yang berat apanya? hehe ... lanjut.

Teh Lilis : iya, kemudian nama saya diganti menjadi Lilis Multati. Lilis itu artinya “Geulis” (cantik-red)

Humas : kalo Multati artinya apa?

Teh Lilis : apa ya ?? mangga eta mah terserah cep budi artinya apa?

Humas : ohh Multati itu artinya “pisan”, jadi kalau disambungkan, “cantik pisan” hehehe, ngarang. Lanjut The ...

Teh Lilis : saya anak pertama dari 5 bersaudara, adik saya laki-laki 2 orang dan perempuan 2 orang. Ayah saya pensiunan Polisi Militer, dulu dinasnya di Jl. Jawa. Kalau Ibu saya, Ibu rumah tangga saja, Ibu sudah meninggal tahun 1987 yang lalu. Almarhumah Ibu sangat aktif di organisasi masyarakat seperti PKK dan pengajian.

Alhamdulillah, ayah saya masih sehat. O ya, teman-teman pastinya belum tahu ya, kalau ayah saya bukan Orang Sunda.

Humas : Oh ya ???

Teh Lilis : ya... ayah dari Makassar

Humas : ohhh, pantasane TeteH kayak orang Makasar

Teh Lilis : naon nana anu (apanya yang – red) kayak orang Makassar? Saya jadi teringat dulu, almarhumah Ibu sering sekali sepak bola.

Humas : sepak bola ???

Teh Lilis : ya, dulu Ibu bergabung dengan tim sepak bola wanita di RW. Almarhumah sebagai penyerang sedangkan kakaknya menjadi penjaga gawang.

Humas : aduh meni warara’as (gimana gitu – red)

Teh Lilis : Ayah saya bernama Abdul Ghani Ali, pensiunan dari Polisi Militer, pangkatnya entah Sersan, lupa lagi Bud, karena sejak kecil saya tinggal dengan Uwak. Saat ini beliau tinggal di Bandung, di Cikondang. Dulu saya sekolah SD di SDN Cikutra, melanjutkan di SMP Muslimin 4 Bandung. Nah, kalau SMA saya pindah-pindah.

Humas : maksudnya pindah-pindah, bagaimana The?

Teh Lilis : ya, saya tiga kali pindah, pertama di SMA Nasional di Bandung, kemudian pindah ke SMA 17 khusus karyawan, di Jalan Langkong Besar, karena untuk karyawan maka jam sekolahnya malam. Lalu pindah lagi ke SMA MINPERSDAM di Jl. Tongkeng Bandung, sama khusus karyawan juga.

Humas : cita-cita Teh lilis sejak kecil.

Teh Lilis : o ya, bicara cita-cita, dulu saya pernah disuruh menjadi instruktur SKJ (Senam Kesegaran Jasmani) saat di SD Cikutra. Saat itu saya sudah duduk di kelas 6. Saya hobi pisan olah raga, senam, volley apalagi bulu tangkis. Saya pernah menjadi juara antar bulutangkis antar RT. Makanya cita-cita saya ingin menjadi KOWAD (komando wanita)

Humas : euhhh, seremrrrr

Teh Lilis : serem nisan nana ?? (serem apanya – red) lanjut The ...

Teh Lilis : waktu itu orang tua saya menginginkan saya menjadi guru. Tapi saya khawatir kalau menjadi guru saya terkena TBC.

Humas : maksudnya ??

Teh Lilis : ya, kalau jadi guru kan harus sebar! apalagi menghadapi murid-murid. Kalau tidak kuat, kita bisa TBC.

Humas : oohhh, TBC ... itu mah atuh, "Teu Bisa Cakola", hehe ... lanjut.

Teh Lilis : Sejak SMA saya sudah kerja di LAN dan sudah PNS. Setelah selesai SMP, inginnya lanjut ke SPG tapi testngnya tidak lulus. Lalu saya melamar kerja di LAN, saya mendapat kesempatan magang, bantu-bantu di senat STIA LAN Bandung. Lagi saya ngantor, siangnya saya sekolah di SMA Nasional, lalu pulang jam 5 sore, ngantor lagi sampai jam 9 malam.

Humas : iih, meni luar biasa Teh ...

Teh Lilis : saya pindah lagi ke SMA 17, karena SMA 17 Lengkong sekolahnya malam, jadi saya bisa bekerja dulu dengan full, lalu pulang kerja saya melanjutkan sekolah di MINPERSDAM.

Humas : Pengalaman mengesankan saat SMA?

Teh Lilis : naon nya?? (apa ya- red) SMA mah cape da, kitu-kitu keneh. O ya, saya diberikan kesempatan melanjutkan kuliah di STIA LAN Bandung Tahun 1994 jurusan MPP (Manajemen Program Pembangunan). Teman kuliah saat itu Teh Ade Juaniah, satu jurusan dengan saya. Ada juga teman seangkatan Kang Sukarna, tapi tidak satu jurusan. Setelah di senat, saya pindah ke sekretariat STIA. Saya mendapat tugas meng-entry nilai-nilai mahasiswa. Saat itu pimpinan saya adalah Ibu Enin, jabatannya Kabag. Sekretariat, sedangkan pimpinan LAN saat itu adalah Pak Tatang Subrata. Pernah juga stat di BPMA, bersama Ibu Jatjat. Pindah lagi ke Diklat, kurang lebih selama tujuh tahun saya bekerja di unit diklat sebagai contact person widyaiswara. Lalu pindah lagi ke STIA, di Bagian Alumni di bawah pimpinan Ibu Endang. Saya ingat waktu itu sambil kuliah tidak boleh kerja di STIA LAN untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Maka saya pindah ke unit keuangan LAN. Sempat juga di bertugas di Subag. Kepegawaian selama 1 tahun. Kuliah saya tidak berjalan begitu mulus, saya tidak lulus-lulus hampir 10 tahun dan nyaris saja Drop Out. Saya merasa susah sekali menemui pembimbing saat itu.

Humas : memangnya, pembimbing Teh di mana ?

Teh Lilis : pembimbing saya Ibu Endang dan Ibu Jatjat.

Humas : naha ? (kenapa – red) Bu Endang dan Bu Jatjat susah ditemui, kan orang LAN ?

Teh Lilis : ya, tapi saat itu mereka sedang kuliah juga S3, jadi lagi sibuk juga. Saya disuruh cepat menyelesaikan, namun mengajukan judul selalu ditolak dan ditolak alias harus ganti judul. Namun pada akhirnya ada kesempatan mengambil judul mengenai Diklat PJKA.

Humas : tahun berapa lulus kuliah ?

Teh Lilis : saya lulus tahun 2004, saat itu yang menemani wisuda adalah Uwak saya.

Humas : sejak kapan ditempatkan di Subag. keuangan ?

Teh Lilis : saya ditempatkan di Subag. Keuangan mulai 2005. Sudah lama juga ya, Saya di keuangan meni udah jenuh, dan kayaknya gak pinter-pinter Cep.

Humas : Pesan teheh kepada pimpinan langsung ?

Teh Lilis : harapan saya ingin adanya pembagian tugas lebih merata dan yang kondusif.

Humas : Maksudnya merata apa The ?

Teh Lilis : kumargi upami garinjul mah teu racos (karena kalau tidak rata tidak enak-red)

Humas : harapan Teh kepada pimpinan PKP2A LAN ?

Teh Lilis : saya menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan untuk pegawai, adanya pemerataan kesejahteraan, tapi tentunya dengan cara-cara yang lebih baik dan dari sumber-sumber yang lebih baik juga, bisa kan ??

Humas : punten, bisa cerita sedikit tentang keluarga ?

Teh Lilis : hehehehe ...

Humas : kenapa teheh kelawa ? o ya teh, apa definisi tentang cinta menurut Teh ?

Teh Lilis : Teuing ahhh ieur (gak tahu ah, pusing – red) ... pokoknya cinta mah buta. Udah ahh jangan nanya itu, yang penting sehat. bekerja dengan suasana kondusif adalah harapan saya. Pada saat ini sampai menjelang pensiun saya tidak tertarik dengan jabatan struktural, meski pernah suatu waktu saya diajak diskusi oleh seorang pimpinan tentang hal tersebut. Intinya bagi saya saat ini, apa yang ada di depan kita, kita kerjakan sebaik mungkin.

Humas : Teh tidak minat menjadi fungsional ?

Teh Lilis : Sempat sih, tertarik dengan fungsional kearsipan. Tapi sayang, usia saya sudah melebihi batas, hehe. Ya, sekarang nikmati saja yang ada, jadikan semuanya adalah ibadah. Karena ibadah adalah bekal untuk keselamatan dan kebahagiaan kita di alam sana.

Humas : adduh, Mamah Dedeh dong ... lanjut.

bersambung ke hal. 31



MANAJEMEN ASI (Air Susu Ibu Perahan) Bagi Ibu Bekerja

Oleh: Indra Risni Utami

ASI adalah makanan terbaik bagi bayi, karena ASI tidak ada bandingannya. Semua nutrisi dalam ASI pasti sempurna, berbeda dengan nutrisi makanan lain seperti susu formula. WHO pun menganjurkan agar orang tua memberikan kebutuhan nutrisi bayinya melalui asi sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun. Menjadi seorang ibu yang bekerja tidak menutup kemungkinan untuk masih dapat memberikan ASI pada bayinya. ASI dapat diperah dan disimpan untuk dapat diberikan pada bayi selama ditinggalkan ibu nya bekerja. Berikut adalah informasi terkait manajemen ASI.

PRINSIP DASAR ASI

1. Semakin dingin maka semakin lama juga ASI dapat disimpan
2. Hindari peningkatan/penurunan suhu secara drastis
3. ASI beku yang sudah mencair tidak boleh dibekukan lagi, ASI yang sudah dihangatkan tidak boleh dihangatkan lagi
4. Masukkan ke Freezer HANYA JIKA akan digunakan lebih dari 8 hari

PENYIMPANAN ASI (Daya Tahan)

MEDIA APA YANG PALING TERAT UNTUK MENYIMPAN ASI?

Beberapa pilihan yang baik untuk menyimpan ASI adalah:

1. Botol Kaca (sisa ASI hendaknya tidak menempel pada botol kaca)
2. Jika menggunakan botol plastik, pastikan yang BPA Free (bebas Bisphenol A)
3. Sudah dicuci bersih (pakai air, sabun, dibilas, direbus dan dikeringkan) sebelum dipakai
4. Jangan isi botol sampai penuh, sebaiknya sampai batas leher botol, karena ASI akan memuai
5. Plastik ASI dengan mutu baik
6. Takaran ASI dibotol sebaiknya antara 60 – 120ml (sesuai dengan kebiasaan banyaknya bayi minum, hal ini agar botol yang digunakan habis dalam sekali minum dan tidak ada sisa).

MENCAIRKAN DAN MENGHANGATKAN ASI

ASI beku sebaiknya dicairkan terlebih dahulu di dalam kulkas selama 12 jam, letakkan wadah di kulkas (chiller/refrigerator) pada malam sebelum ASI dibutuhkan. Hindari membiarkan wadah pada suhu kamar untuk mencairkan ASI.

ASI	Suhu Ruangan	Lemari es/Kulkas	Freezer
ASI yang baru saja diperah (ASI segar)	Kolostrum – hari ke-5 (12-24 jam dalam suhu <25°C) ASI matang 24 jam dalam suhu 15°C 10 jam dalam suhu 19-22°C 4-6 jam dalam suhu 25°C	3-8 hari dengan suhu 0-4°C. Jangan simpan di bagian pintu, tetapi simpan di bagian paling belakang lemari es/kulkas – paling dingin dan tidak terlalu terpengaruh perubahan suhu	2 minggu dalam freezer yang terdapat di dalam lemari es/kulkas (1 pintu). 3-4 bulan dalam freezer yang terpisah dari lemari es/kulkas (2 pintu). 6-12 bulan dalam freezer khusus yang sangat dingin (<18°C)
ASI beku— dicairkan dalam lemari es/kulkas tapi belum dihangatkan	Tidak lebih dari 4 jam (yaitu jadwal minum ASI berikutnya)	Simpan di dalam lemari es/kulkas sampai dengan 24 jam	JANGAN masukkan kembali dalam freezer
ASI yang sudah dicairkan dengan air hangat	Untuk diminum sekaligus	Dapat disimpan selama 4 jam atau sampai jadwal minum ASI berikutnya	JANGAN masukkan kembali dalam freezer
ASI yang sudah mulai diminum oleh bayi dari botol yang sama	Sisa yang tidak dihabiskan harus dituang	Dibuang	Dibuang

Jika diperlukan cara pencairan yang lebih cepat, ASIP dapat dicairkan dengan cara dialiri atau direndam dengan air. Pegang wadah ASIP di bawah aliran air dengan suhu ruang dan tingkatkan temperatur air secara bertahap hingga ASIP mencair. Atau letakkan wadah ASIP di dalam mangkuk berisi air pada suhu ruang lalu ganti air rendaman beberapa kali dengan air yang lebih hangat hingga ASIP mencair. Perubahan suhu yang bertahap berguna untuk menjaga kandungan ASIP. ASIP yang sudah dicairkan tidak dapat dibekukan kembali namun dapat disimpan di dalam kulkas selama 24 jam.

Sebenarnya tidak ada aturan untuk menghangatkan ASIP. Selain karena kebiasaan saja untuk menyajikan secara hangat, mungkin juga karena ASI dan payudara memang selalu hangat pada suhu 37 derajat celsius. Bisa disajikan dingin jika memang bayi menyukainya. Penelitian juga menunjukkan bahwa temperatur ASIP yang diberikan tidak mempengaruhi pengosongan ASIP. Cara penghangatan yang lebih cepat dapat dilakukan dengan menggunakan bottle warmer. Jika menggunakan alat ini perhatikan cara kerjanya, pastikan perubahan suhu terjadi secara bertahap dan alat benar-benar telah diuji kepada ASIP. Setelah ASIP hangat, segera keluarkan dari warmer dan jangan dibiarkan untuk dihangatkan terus menerus.



Bisa gunakan Bottle Warmer, naikkan suhu secara bertahap namun tidak boleh lebih dari 40 derajat celsius, komposisi ASI bisa rusak pada suhu 40 derajat celsius. ASI tidak boleh dipanaskan dengan microwave atau dipanaskan di atas kompor (direbus). Kedua cara pemanasan ini selain mengubah kandungan ASI juga dapat menimbulkan bintik panas di dalam ASI yang dapat menimbulkan luka bakar pada mulut dan kerongkongan bayi.

MENGGABUNGKAN ASI

Berikut cara menambahkan/menggabungkan ASIP segar yang baru diperah dengan ASIP dingin di kulkas. ASIP yang lebih baru perlu didinginkan terlebih dahulu di kulkas (bukan freezer), dalam wadah terpisah dengan ASIP yang pertama. Setelah suhu ASIP pada kedua wadah sama dingin, maka ASIP dari jadwal perah yang berbeda tersebut dapat digabungkan. Jarak perah tidak lebih dari 24 jam serta daya simpan ASIP yang berlaku berdasarkan tanggal dan waktu perah ASIP yang pertama. Jangan menggabungkan ASIP yang sudah beku dengan ASIP cair ataupun hangat.

Sumber:

<http://www.ayuhadi.org/2012/02/manajemen-asip-air-susuibu-perahan.html>

<http://aini-asi.org/2011/09/ulasan-polling-agenda-2011-mencairkan-asip>

<http://manajemen-asi-asi.org/2010/11/manajemen-laktasi-untuk-ibu-bekerja>

...sambungan dari hal 28

Mengenal Lebih Dekat...

TehLilis : yang pasti perjalanan ini banyak suka-dukannya, khususnya masalah keluarga. Tapi Alhamdulillah, Allah SWT memberikan kekuatan dan kesabaran yang luar biasa kepada saya. Sehingga badai itu sudah berlalu, hahaha...

Humas : Teh terima kasih banyak atas waktunya, sebenarnya masih banyak yang ingin saya tanyakan, namun pastinya akan sangat banyak juga ketikannya, hehehe... selamat melanjutkan pekerjaan Teh, semoga tetap sehat dan makin sukses.

Ruang KONSULTASI

PSIKOLOGI Kepegawaian

Asuhan : Nurhusha Frinovia

Pertanyaan :

Mba Novi, mengingat loading pekerjaan khususnya di akhir tahun sangat lah padat, bagaimana cara membagi waktu yang baik, sehingga porsi waktu untuk pekerjaan kantor, untuk keluarga bahkan untuk olah raga agar kesehatan diri kita tetap terpelihara?

Wah berat juga ya..mungkin jawaban yang paling simple yg sering kita dengar, sih 'wah, kamu harus bisa bagi waktu dengan baik tuh', tp pada kenyataannya tetap saja sulit...hehehe..

Tp mari sama2 kita coba untuk membagi waktu kita..Klo dr sudut pandang sy sih, pertama sy pasti fokus pd keluarga (mungkin krn sy perempuan), krn yg namanya pekerjaan sering kali tidak ada habisnya..lagi pula kita bekerja pun sebagian besar untuk keluarga..jd jk bs usahakan pekerjaan itu hanya dikerjakan di kantor, ketika memang urgent sekali baru kerjaan itu di bawa ke rumah (usahakan itu juga pada waktu weekdays bukan weekend, weekend buat keluarga:-D)..

Jadi ketika sampai rumah yg menjadi perhatian utama ya keluarga Dan ketika bekerja,kerjakan sebaik mungkin dan selesai sesuai target jika perlu sebelum tenggat waktu yang ditetapkan tugas sudah selesai, hehehe hebat banget ya..selain itu ketika pekerjaan kita rasa berat, sy rasa jangan terlalu takut atau sungkan kepada atasan atau rekan kerja bahwa beban kerja kita sudah dirasa berat, apa lagi jk sampai keteteran..sy rasa atasan ataupun rekan kerja pasti mau untuk membantu dan memikirkan solusi atas penyelesaian tugas yg ada, karena sy pandang rasa kekeluargaan di PKP2A 1 ini tergolong tinggi..

Sehingga tidak akan membiarkan salah satu anggota keluarganya menjadi kesusahan..(wah koq menjadi melebar ya..maaf hehe). Kita harus bs mengukur kemampuan diri, jangan sampai kita ambruk atau kesehatan terganggu hanya krn sibuk bekerja atau beban kerja yang luar biasa, ketika hal tersebut terjadi imbasnya bukan hanya diri kita sendiri tapi juga keluarga dan mungkin juga organisasi.

Rubik ini hanya merupakan tempat untuk berbagi/sharing berbagai macam hal terkait dengan pekerjaan.

Jadi yang saya tuangkan disini hanya opini dari sudut pandang saya saja, yang belum tentu benar.

Selain itu tidak menutup kemungkinan juga untuk orang lain memberikan pendapatnya dalam rubik ini. Semoga rubik ini bermanfaat bagi kita semua.

Kesehatan itu merupakan hal yang penting (ya kan teh kezia;-)). O..iya jangan lupa untuk selalu minum vitamin atau apa pun untuk kesehatan diri terutama ketika beban kerja sedang tinggi dan ketika cuaca sedang tidak bersahabat..

Tips terakhir memanfaatkan waktu libur sebaik mungkin, misalnya hari sabtu atau minggu buatlah menjadi hari yang merupakan 'quality time for family', cari aktivitas bersama keluarga dari hanya sekedar main atau kumpul bersama ataupun aktivitas lainnya, terlebih lagi jk bs sambil menjaga kesehatan seperti jalan2 pagi atau sore bersama2..(jalan kaki loh jk mau sehat...hehe). Atau bisa juga sebagai hari istirahat keluarga..

Begitu sih pendapat saya.. karena saya pun bukanlah merupakan orang yang ahli dalam manajemen waktu dan masih terus belajar,tapi yang terpenting harus berpegang kepada apa yg menjadi prioritas kita dalam hidup jangan terlalu ngoyo untuk melakukan semuanya...he he..

Pertanyaan :

Bu Navi yang baik, mohon tips mengatasi kejenuhan dalam bekerja. Apalagi pekerjaan cenderung rutinitas yang sangat monoton ?

Wah sy jawab dari yang mungkin kurang menarik dulu ya..klo dari segi organisasi cara mengatasi kejenuhan untuk pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, antara lain yang pertama dengan rotasi, yang kedua dengan membuka peluang untuk para pegawai untuk berkembang (tidak hanya dengan diklat saja tp dengan berbagai macam cara). Dan sy rasa organisasi kita sudah melakukan hal tersebut.

Sedangkan jika dr perspektif individu, ini lebih menarik, kita dimanapun ditempatkan pasti akan merasa jenuh suatu saat. Jd tinggal gimana kita menyikapinya dan mengatasinya. Yg pertama kita bisa melihat atau mencari sisi positif atau menyenangkan dari pekerjaan tersebut, sehingga siapa tahu bs mengurangi kejenuhan yang ada. yang ke2 cari aktivitas atau sesuatu yang menyenangkan bagi diri sendiri. Sekali lg upayakan bekerja hanya pd waktu kerja, sehingga ketika waktu weekend atau diluar jam kerja bs melakukan refreshing dg melakukan kegiatan yang kita sukai. Menurut teman sy luangkan lah setidaknya 1 – 2 jam per minggu untuk 'me time' waktu dimana kita melakukan sesuatu yg benar2 kita sukai untuk diri kita sendiri (apapun itu, dr yg baca buku atau sampai naik gunung). Sehingga kita bisa fresh utk menghadapi 1 minggu kedepan, hehe

Sedangkan poin terakhir, ketika kita sedang bekerja dan merasa sangat jenuh, dan masih dikantor/ jam kerja, tinggalkan dlu sebentar pekerjaan kita jangan terlalu dipaksa untuk terus bekerja, refreshing sebentar dg hal yg berbeda untuk mengalihkan perhatian, misal seperti mendengarkan musik, membaca, jalan keluar ruangan dsb, tp jangan lupa untuk kembali mengerjakan tugas kita, jd refreshingnya sebentar saja ya..jangan kebablasan..karena masih jam kerja dan banyak tugas yg menunggu..kecuali jika tidak ada kerjaan hehehe..

Maaf jika pendapat saya kurang membantu atau tidak mendalam..karena sy bukan merupakan orang yang ahli, sy hanya berharap dapat ikut berkembang dan terus belajar bersama dengan rubik ini, dan juga dari masukan teman2 atau siapa pun, terima kasih atas kesempatannya

STOPPRESS

Sukseskan...

Raker PKP2A I LAN

28-29 Nopember 2014



Kanker SERVIKS

setiap 1 jam
diperkirakan 1 orang perempuan
meninggal dunia
karena kanker serviks

Oleh : Kezia Larasati

Setiap perempuan mempunyai kemungkinan menderita kanker serviks (kanker leher rahim). Kanker serviks adalah kanker yang paling banyak diderita oleh perempuan di Indonesia dan merupakan salah satu penyebab tertinggi kematian. Menurut WHO, 490.000 perempuan di dunia setiap tahun didiagnose terkena kanker serviks dan 80 % berada di Negara Berkembang termasuk Indonesia. Di Indonesia diperkirakan setiap hari muncul 40-45 kasus baru, 20-25 orang meninggal, berarti setiap 1 jam diperkirakan 1 orang perempuan meninggal dunia karena kanker serviks (Press Release TOT, 1-5 Oktober 2013, Yayasan Kanker Indonesia).

Kanker serviks adalah penyakit yang disebabkan oleh pertumbuhan sel-sel abnormal yang terletak di daerah mulut rahim (serviks) sehingga menyebabkan kerusakan jaringan di sekitarnya. Perkembangan menjadi kanker serviks memakan waktu yang cukup lama dengan perjalanan penyakit antara 10-20 tahun. Penyebab utama dari penyakit ini adalah infeksi dari virus HPV tipe resiko tinggi yaitu 16,18,31,33,35,39,45,51,52,56,58,59 dan 68.

Faktor risiko terjadinya kanker mulut rahim antara lain hubungan seksual di usia muda (kurang dari 20 tahun), berganti-ganti pasangan seksual, sering menderita infeksi di daerah kelamin, melahirkan banyak anak, riwayat penyakit kanker keluarga, personal genital hygiene yang buruk dan perokok aktif/pasif.

Infeksi virus HPV yang menyerang sel-sel rahim jarang menimbulkan gejala dan tanda yang spesifik, walaupun menimbulkan gejala biasanya sudah memasuki stadium lanjut dan sudah terlambat untuk di tangani. Deteksi dini untuk ca cervik dapat dilakukan dengan cara :

1. Pap Smear, tindakan ini dilakukan untuk mengetahui bentuk dari sel rahim apakah bentuknya normal atau abnormal.
2. IVA (Inspeksi visual dengan asam asetat) merupakan cara sederhana untuk mendeteksi kanker leher rahim sedini mungkin.

Adapun waktu yang tepat untuk memulai skrining Servik adalah pada wanita yang sudah aktif melakukan hubungan seksual dan atau dengan kondisi:

1. Usia kurang dari 21 tahun, skring papsemeear dilakukan setiap 3 tahun sekali setelah melakukan hubungan seksual pertama, apabila hasilnya normal selanjutnya di ulang setahun sekali.
2. Usia 21-30 tahun, Skring dilakukan setiap tahun atau sesuai saran dokter.
3. Usia > 30 tahun, Skring dilakukan secara berkala.
4. Wanita diatas 30 tahun dan aktif dalam hubungan seksual beresiko mengalami infeksi HPV yang menetap yang erat dengan kejadian kanker servik. Ideal dan optimal pemeriksaan dilakukan setiap 3 tahun pada wanita usia 25-60 tahun.

Karena kanker servik yang paling utama disebabkan oleh infeksi virus HPV deteksi dini dilanjutkan dengan suntikan vaksin serviks ditujukan untuk memaksimalkan pencegahan kanker yang paling umum penyebab kanker serviks yang disebabkan papillomavirus manusia dan lesi prakanker.

kezia diambil dari beberapa sumber.//
Layanan Kesehatan PKP2A I LAN



Upaya Penghijauan terus dilakukan oleh PKP2A ILAN
yang dimotori oleh Subag Umum dan SDM

Hijau dan Indah

Itulah PKP2A ILAN

Ya Allah engkaulah yang maha berkehendak itu,
seolah tak boleh berhenti...
pembangunan mesjid dengan dana swadaya
terus berjalan hingga saat ini masih terus

Ikhlas

adalah kata kunci
berdirinya mesjid PKP2A ILAN
dengan kekuatan swadaya

www.bandungilan.go.id

ca rawala 35



KEUNGGULAN KAMI

...adalah semangat
yang tak boleh padam



Sentuhan Kreativitas

demi berbagi ilmu, melalui forum sederhana



PERCAYA DIRI

Adalah Kunci Kesuksesan Kami...

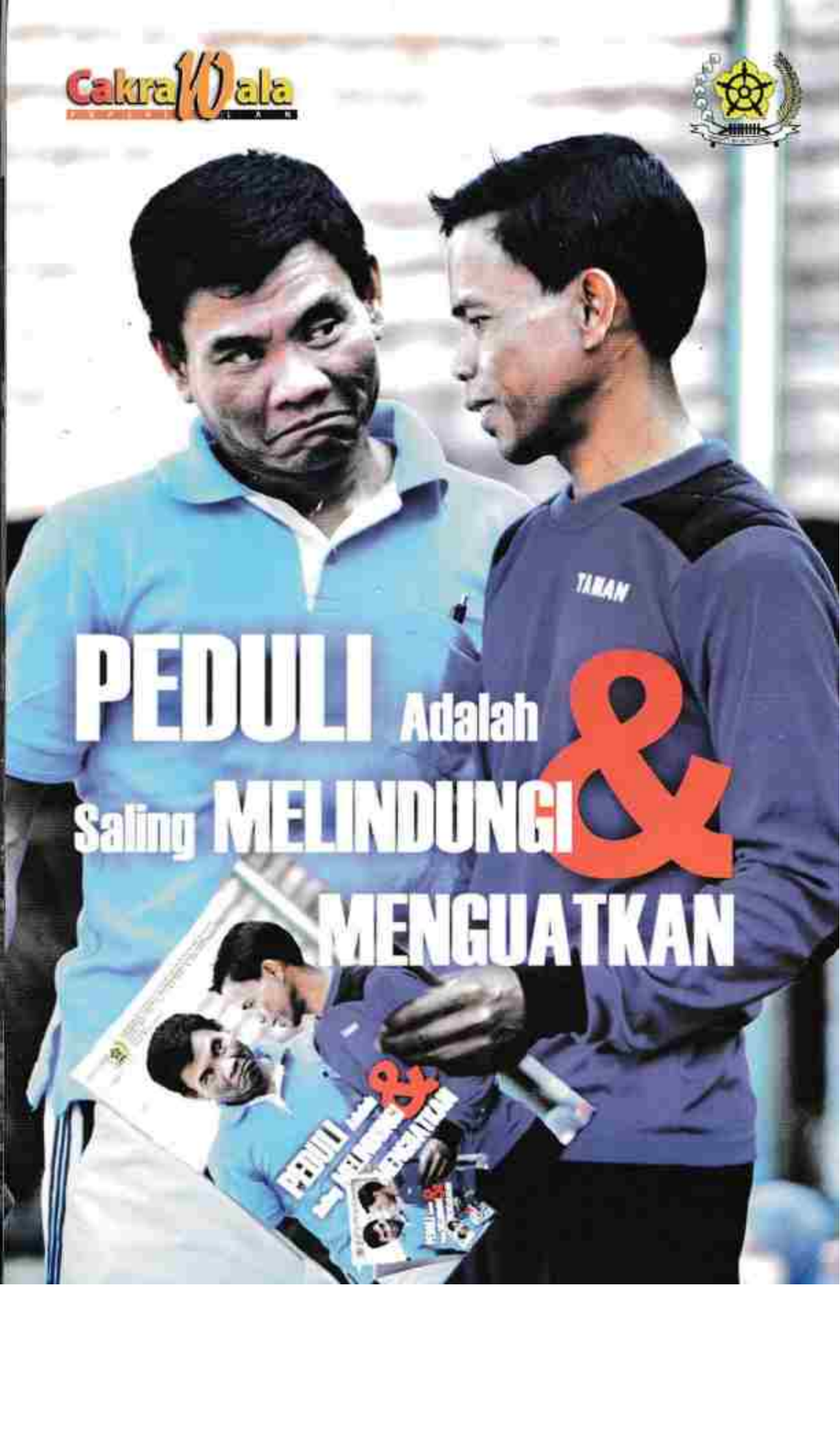


Selamat Tahun Baru Hijriyah

1 Muharam 1436 H

**Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I
Lembaga Administrasi Negara
Tahun 2014**





PEDULI Adalah
Saling **MELINDUNGI** &
MENGUATKAN

