Media komunikasi PKP2AI LAN edisi kedelapan semester ke-II 2014

CakraWala

PKP2AI LAN

www.bandung.lan.go.id

Salam Redaksi

edisi 2014

8

konten

Jatos 01
Putri Wulandari

Mengelola **Kendaraan Dinas** Dengan Amanah 02
Budi Permana

Tempat **Pengasuhan Anak** Di PKP2A I LAN 04
Kezia Larasati & Rosita Novi. A

Tips **Meraih Kebahagiaan** 07
Redaksi

Diklatpim & Diklat Pra-Jabatan Pola Baru 08
Ir. Bambang Subagio, M.Si

Mandor & **Pekerja** 11
Redaksi

Etika Di Tempat Kerja 12
Sukarna

Harapan Pegawai PKP2A I LAN Di Tahun 2015 14

Merubah **Paradigma Pendidikan** 16
Emma Komalaningsih

Tips **Presentasi** Tim 20
M. Fahrurozi Nasution, S.Psi

Hikmah **Potensi** Manusia 22
Ade Suhendar

Malaikat Kecilku 24
Redaksi

Let's **Hijrah** 26
Budi Permana & Indra Risni

Gerakan PENGHIJAUAN di **PKP2A I LAN** 28
Indra Risni

Asslamu alaikum wwb

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas izinNYA Majalah Cakrawala edisi VIII Semester II Tahun 2014 kembali hadir di tengah-tengah kita. Cakrawala yang tampil dengan artikel-artikel segar dan informasi seputar kegiatan beserta photo-photo terkait, keberadaannya selalu diharapkan sebagai media informasi dan komunikasi di lingkungan PKP2A I LAN.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak / Ibu yang telah berpartisipasi sehingga Majalah Cakrawala bisa tampil dengan optimal, bagi yang belum berkesempatan berpartisipasi kami persilahkan untuk menghubungi tim humas dan kawan-kawan sebagai redaksi dari majalah ini. Sebagai upaya untuk perbaikan di masa mendatang, kami selalu terbuka dengan kritik dan saran membangun. Semoga bermanfaat ...

Cakrawala

Tim Redaksi

Pembina
Dr. H. **Joni Dawud**, DEA

Penanggung Jawab
Hari Nugraha, SE., MPM
M. **Fahrurozi** Nasution, S.Psi

Pimpinan Redaksi
Budi Permana

Redaksi Pelaksana
Sukarna, S.Sos
Indra Risni Utami, S.Ap
Hi**day**at

Redaksi:
Jl. Kiara Payung Km. 4,7
Bumi Perkemahan
Sumedang - Jawa Barat

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

JATOS

JATINANGOR TOWN SQUARE

Oleh : Putri Wulandari

Adakah pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara (PKP2A I LAN) yang belum sempat menginjakkan kakinya di Jatinangor Town Square ?Pusat perbelanjaan yang lebih akrab disebut Jatos ini merupakan salah satu fasilitas publik yang terdapat di Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, dan Jatos juga merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang letaknya paling dekat dengan kantor PKP2A I LAN.

Walaupun pembangunannya mengundang banyak pro dan kontra dari berbagai pihak (misalnya, menjadi salah satu sumber kemacetan, banjir, dan lainnya di Kecamatan Jatinangor), Jatos telah memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kab. Sumedang.

Sebagai mall pertama di Kawasan Jatinangor, Jatos termasuk pusat perbelanjaan yang ukurannya cukup besar. Dengan luas lahan sebesar 30.000 m^2 dan luas bangunan mencapai 24.000 m^2, Jatos terdiri dari empat lantai, yaitu Lower Ground Floor (LGF), Ground Floor (GF), First Floor (FF) dan Second Floor (SF).

Sebagai salah satu anggota dari PT. Bandung Inti Graha Grup, pusat perbelanjaan yang mulai beroperasi pada tahun 2006 ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas hiburan dan rekreasi seperti game center, biliard center, bioskop (cinema), food-court, cafetaria, toko alat olah raga, toko perlengkapan elektronik serta berbagai pilihan pusat kecantikan dan kebugaran tubuh, relaksasi dan refleksi. Selain itu, terdapat pula fasilitas yang diperuntukkan bagi kenyamanan dan kemudahan pe-ngunjung Jatos seperti safety parking, hot spot, nursery room, lift dan eskalator, toilet, mushola dan fasilitas umum lainnya.

Dengan berbagai fasilitas yang ada , Jatos memiliki sekitar 300 tenant (ruangan/kios), yang terdiri atas 50% sektor fashion, 30% food, dan 20% sisanya entertainment dan lainnya. Dari sejumlah tenant tersebut, terdapat beberapa tenant besar yaitu Kentucky Fried Chicken (KFC), Superindo, Tisera, Electronic City, Pool Time, Pojok Busana, Cineme 21, Gokana, serta He &She. Pemilik tenant yang

Dengan berbagai fasilitas yang ada, Jatos memiliki sekitar 300 tenant (ruangan/kios), yang terdiri atas 50% sector fashion, 30% food, dan 20% sisanya entertainment dan lainnya. Dari sejumlah tenant tersebut, terdapat beberapa tenant besar yaitu Kentucky Fried Chicken (KFC), Superindo, Tisera, Electronic City, Pool Time, Pojok Busana, Cineme 21, Gokana, serta He &She. Pemilik tenant yang bergabung di Jatos beranggapan bahwa Jatos memiliki potensi yang cukup besar untuk menarik minat para pengunjungnya.

Public Relatiion (PR) Jatos, Yanti Rosma-yanti menyatakan bahwa hingga tahun 2013, jumlah pengunjung Jatos pada hari biasa berkisar antara 8.000 – 9000 orang, sedangkan pada hari libur atau akhir pekan mencapai 12.000 orang. Bahkan target tahun 2014, jumlah pengunjung pada hari biasa mencapai 10 ribu orang dan pada akhir pekan mencapai 16 ribu orang. Di penghujung 2014 ini, apakah pengunjung Jatos sudah mencapai target ? Jika belum, adakah diantara pegawai PKP2A I LAN yang akan menggenapkannya ? putri wulandari//untuk cakrawala

Sumber:

www.sumedangonline.com

Mengelola KENDARAAN DINAS Dengan AMANAH

Oleh : Budi Permana

Dilihat dari namanya saja kendaraan dinas berarti kendaraan yang dimiliki oleh suatu dinas dan hanya dipergunakan untuk keperluan dinas. Seperti halnya kendaraan milik pribadi, kendaraan dinas membutuhkan perawatan sebagaimana mestinya. Mulai dari perawatan rutin seperti mencuci, membersihkan, mengganti oli, service mesin, tune up dan seterusnya hingga mengganti spare part yang dianggap sudah tidak layak dan sudah rusak.

Sering kita melihat bagaimana kendaraan dinas tidak layak jalan masih beroperasi di jalan. Bahkan banyak kendaraan dinas yang menunda pem-bayaran pajaknya. Dan yang paling menyedot perhatian publik adalah penggunaan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi. Untuk kendaraan dinas yang tidak layak jalan, bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti SDM yang mengurus dan mngelola kendaaraan dinas ,yang kurang peduli. Penanganan perawatan kendaraan bukan oleh ahlinya hingga anggaran yang terbatas.

Sedangkan untuk kendaraan yang masih menunda pembayaran pajaknya, menurut kabar dari liputan 6.com, ada sejumlah 7.550 kendaraan di Provinsi tertentu pada tahun 2014 menunggak pembayaran pajaknya. Luar biasa, aparatur yang semestinya memberikan teladan kepada masyarakat termasuk dalam hal membayar pajak, malah menunda pembayaran hingga miliaran rupiah.

Jika menilik UU 31/1999 tentang Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan UU 20/2001, penggunaan kendaraan dinas di luar keperluan dinas dapat dimasukkan dalam tindak pidana korupsi.

Penggunaan kendaraan dinas di luar keperluan dinas merupakan pelanggaran terhadap peraturan, penyalahgunaan wewenang, mengakibatkan pemborosan keuangan negara karena ada inefisiensi penggunaan anggaran yang digunakan tidak sesuai peruntukannya sehingga terdapat kerugian negara, dan menguntungkan atau memperkaya pribadi penyelenggara negara atau keluarganya.

Keempat unsur tindak pidana korupsi menurut UU 20/2001 telah terpenuhi semua. Sayangnya, karena dilakukan secara masif dan berlangsung dalam kurun waktu yang lama, masyarakat seolah-olah abai terhadap tindak pidana ini. (Kompasiana.com, 25 Januari 2013)

Nah, hati-hati dengan penggunaan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi. Bagaimana pun perilaku tersebut adalah korupsi yang nyata. Masyarakat semakin kritis bahkan masyarakat sering mengambil langkah anarkhis jika aparatur tidak peka.

Kendaraan dinas digunakan untuk kepentingan pribadi seperti mengajar, berlibur bersama keluarga, dan kepentingan pribadi lainnya sedangkan bahan bakar dan perawatan menggunakan uang Negara.

Saat ini tidak sedikit kendaraan dinas yang dirazia karena penyalahgunaannya.

Bagaimana dengan kendaraan dinas PKP2A I LAN ?

Jajaran pimpinan di PKP2A I LAN khususnya di Bagian Administrasi setiap tahunnya selalu melakukan upaya perbaikan dalam mengelola kendaraan dinas. Hal ini dibuktikan dengan hampir tidak ada kendaraan dinas yang tidak layak jalan atau tidak dapat dioperasionalkan saat diperlukan. Secara umum kendaraan roda empat atau lebih siap dinas menjelajah hingga ke luar kota, terlebih kendaraan dinas keluaran terbaru seperti Suzuki Ertiga dan mobil jenis van Suzuki APV. PKP2A I LAN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seringkali harus berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara di Jakarta atau stakeholders di daerah yang memungkinkan terjangkau oleh kendaraan dinas roda empat atau lebih.

Ya, mengelola kendaraan dinas haruslah lebih baik. Kendaraan dinas adalah amanah, hingga mengurusnya pun haruslah amanah. Ada uang Negara yang nota bone uang rakyat disana, kendaraan dinas bukan untuk dimanfaatkan oleh kepentingan individu atau segelintir orang. Kendaraan dinas bukan untuk gaya-gayaan. Semestinya kita lebih berhati-hati dalam menggunakan dan merawatnya. Bagaimana pun setiap gerak dan langkah kita ada yang mengawasi, utamanya pengawasan Allah SWT yang Maha Detail.

Ayo gunakan kendaraan dan kelola kendaraan dinas dengan amanah, rawatlah sebagaimana kita merawat kendaraan milik pribadi. Gunakanlah untuk memperlancar pekerjaan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, tentang Tindak Pidana Korupsi

Sudah saatnya memberikan teladan kepada teman, staf, keluarga dan masyarakat. Kapan lagi kalau tidak dimulai dari sekarang ? apalagi kendaraan dinas menyangkut keselamatan nyawa penumpangnya, jika saja tidak dilakukan perawatan dengan amanah, akan berat tanggungjawabnya. Maju terus PKP2A I LAN, maju terus Bagian Administrasi, *keep* semangat untuk Subag. Umum dan SDM yang secara khusus mengelola kendaraan dinas.

Referensi:

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001, tentang Tindak Pidana Korupsi

http://news.liputan6.com/read/834965/7650-kendaraan-dinas-di-banten-nunggak-pajak-bernilai-miliaran

Urgensi

TEMPAT PENGASUHAN ANAK (TPA) DI PKP2A I LAN

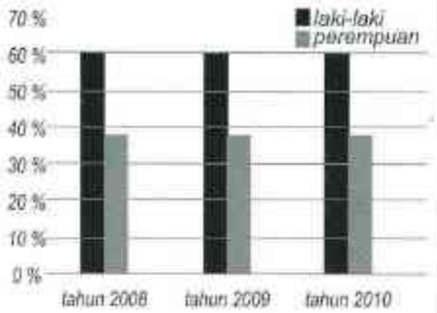
Oleh: Rosita Novi Andari dan Kezia Larasati

TEMPAT PENGASUHAN ANAK (TPA) : SOLUSI PENGASUHAN DI TEMPAT KERJA

Anak adalah buah hati dan amanah yang dianugerahkan Allah kepada setiap keluarga. Setiap orang tua pasti akan selalu berupaya memberikan kasih sayang dan perhatian secara optimal kepada anak-anak mereka. Namun, ketika orang tua bekerja maka kasih sayang dan perhatian kepada anak-anak mereka tidak dapat seoptimal ketika mereka sedang tidak bekerja. Hal tersebut tentu saja menjadi dilema tersendiri bagi setiap orang tua terutama seorang perempuan (ibu) yang bekerja.

Berdasarkan data Sakernas, jumlah penduduk yang bekerja selama tiga tahun (2008-2010) cenderung terus meningkat yakni dari 102,01 juta orang pada tahun 2008 menjadi 104,49 juta orang pada tahun 2009 dan 107,41 juta orang pada tahun 2010. Jika dilihat menurut jenis kelamin dalam kurun waktu yang sama, komposisi penduduk yang bekerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar daripada perempuan, yang masing-masing pada tahun 2008 sebesar 62,1 % dan 37,9 %, pada tahun 2009 sebesar 61,77 % dan 38,23 %, dan pada tahun 2010 sebesar 61,42 % dan 38,58 %.

Grafik Proporsi Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin 2008-2010 (%)



Sumber: Sakernas, BPS

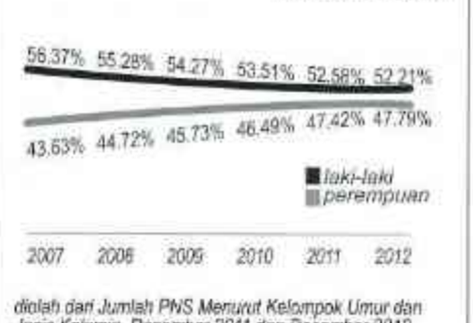
Namun demikian, dari data tersebut juga dapat terlihat bahwa persentase perempuan yang bekerja terus meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan bekerja untuk perempuan terus meningkat, sehingga laki-laki dan perempuan semakin memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pekerjaan.

Selain itu, semakin banyak pula perempuan yang bukan angkatan kerja (sekolah dan rumah tangga) masuk ke dalam kelompok angkatan kerja untuk bekerja. Melihat kecenderungan yang seperti ini, diprediksikan jumlah persen-tase perempuan yang bekerja akan mengalami peningkatan pada masa-masa mendatang. Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di sektor pemerintahan sebagai PNS juga mengalami peningkatan dari 43,63% pada tahun 2007 menjadi 47,79 % pada tahun 2012.

Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja tentu membawa konsekuensi tersendiri bagi mereka terutama yang memiliki anak-anak dimana mereka harus bisa mengatur waktu sedemikian rupa sehingga mereka dapat tetap memenuhi kewajiban mereka sebagai seorang ibu untuk memberikan perhatian dan kasih sayang.

Namun yang kemudian menjadi persoalan adalah ketika waktu yang dimiliki ibu di tempat kerja lebih banyak dari pada waktu yang dimiliki ibu di rumah untuk mengasuh anak-anaknya. Salah satu alternatif yang seringkali dijadikan pilihan oleh ibu pekerja adalah menitipkan anaknya di Tempat Pengasuhan Anak (TPA) dengan harapan anak

Grafik Pertumbuhan Jumlah PNS Menurut Jenis Kelamin



diolah dari Jumlah PNS Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, Desember 2011 dan Desember 2012 (http://www.bps.go.id/)

mereka mendapat pengasuhan yang lebih baik. Namun demikian, tidak banyak TPA yang mudah diakses oleh ibu pekerja karena jarak antara tempat kerja dan TPA yang jauh.

Dalam perkembangannya, kebutuhan akan keberadaan TPA di tempat kerja bagi ibu yang bekerja saat ini cukup penting. Menurut Menteri Kesehatan (Nila F.Moeloek) meningkatnya ibu bekerja menimbulkan risiko terabaikan periode emas perkembangan anak. Untuk itu pentingnya TPA dibuka ditempat kerja adalah agar saat istirahat kerja ibu bisa ke TPA untuk menyusui dan bermain dengan anaknya, sehingga meskipun ibu bekerja ikatan dengan anak tetap terjaga. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa TPA dalam paradigma baru harus menjadi sarana tumbuh kembang anak, bukan sekedar menitipkan anak karena ibunya harus bekerja. Untuk itu, TPA harus identik dengan pola pengasuhan yang mengandung filosofi mencakup tugas dan tanggung jawab orangtua terhadap pemenuhan hak anak. Salah satu hak anak terutama bayi adalah mendapatkan ASI Eksklusif selama 6 bulan dan meneruskan pemberian ASI sampai anak berumur 2 tahun. Secara legal formal, pengaturan mengenai pemenuhan ASI eksklusif ini diatur melalui Peraturan Menteri No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif. Pengaturan ini bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak bayi mendapatkan ASI Eksklusif, memberikan perlindungan kepada ibu dalam pemberian ASI eksklusif kepada bayinya dan meningkatkan peran dan dukungan keluarga, masyarakat, pemerintah daerah dan pemerintah dalam pemberian ASI Eksklusif. Menurut peraturan tersebut pengurus tempat kerja (pimpinan instansi) wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja dan membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif.

BAGAIMANA DENGAN KEBUTUHAN TPA DI KANTOR PKP2A I LAN

Menurut Peraturan Menteri No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif, pengurus tempat kerja (pimpinan instansi) wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja dan membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif.

Salah satu fasilitas khusus yang dapat dijadikan alternatif adalah keberdaan Tempat Pengasuhan Anak (TPA) di kantor. Untuk mengetahui tingkat kebutuhan pegawai terhadap keberadaan TPA di kantor PKP2A I LAN maka dilakukan survey terhadap pegawai dengan jumlah sampel 30 orang pegawai di PKP2A I LAN dengan komposisi laki-laki sebanyak 18 orang dan perempuan sebanyak 12 orang.

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui penyebaran kuesioner dapat diketahui mengenai enam hal yaitu:

Pilihan Menjaga Anak Bagi Perempuan Yang Bekerja. Ketika penulis menanyakan mengenai pilihan menjaga anak bagi pegawai perempuan yang memiliki anak berusia 3 bulan-6 tahun, maka sebanyak 47% responden memilih keluarga dan TPA sebagai pilihan untuk menjaga anak mereka, sementara 13% memilih baby sister dan 7% memilih pembantu (*responden boleh memilih lebih dari satu jawaban*).

Perlunya TPA di Kantor PKP2A I LAN. Ketika penulis menanyakan mengenai perlu tidaknya TPA sebagai fasilitas khusus di kantor PKP2A I LAN, maka sebanyak 93 % responden menyatakan setuju dan 7 % menyatakan tidak setuju.

Alasan Perlunya TPA di Kantor PKP2A I LAN. Alasan perlunya TPA di kantor PKP2A I LAN secara berurutan menurut responden adalah (1) lebih aman, (2) dapat membantu orang tua dalam mengawasi anak, (3) bisa mendukung pemberian ASI eksklusif, (4) lokasi lebih dekat dan (5) bisa memberikan gizi lebih baik (*responden boleh memilih lebih dari satu jawaban*).

Waktu Layanan TPA di Kantor PKP2A I LAN. Ketika penulis menanyakan jika di Kantor PKP2A I LAN terdapat TPA, maka waktu layanan yang diharapkan responden secara umum (80%) adalah full day yaitu (07.30-16.30) sesuai dengan jam kerja pegawai.

Waktu layanan TPA

Fasilitas yang harus ada di TPA. Menurut responden fasilitas tersebut secara berurutan adalah (1) area bermain, (2) ruang tidur, (3) ruang belajar, (4) poliklinik perawatan/kesehatan, (5) ruang makan, dan (6) lain-lain seperti pojok laktasi dan ruang mandi anak dengan bath tup (*responden boleh memilih lebih dari satu jawaban*).

Fasilitas yang harus ada di TPA

Pilihan menjaga anak bagi perempuan yang bekerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa kebutuhan TPA di kantor PKP2A I LAN dinilai sangat penting dan diperlukan oleh pegawai terutama bagi pegawai perempuan yang bekerja sebagaimana harapan para responden. Keberdaan TPA di kantor PKP2A I LAN diharapkan dapat segera direalisasikan sehingga dapat dimanfaatkan bagi para pegawai pada umumnya dan secara khusus bagi para peserta diklat yang tidak jarang ada yang membawa anak balita. Keberadaan TPA di kantor PKP2A I LAN ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam melakukan pengasuhan anak secara maksimal sehingga mereka pun dapat lebih fokus dalam bekerja dan kinerja mereka pun semakin meningkat.

www.bandung.lan.go.id

"TIPS MERAIH KEBAHAGIAAN"

Tim Redaksi

Pada suatu acara seminar yang dihadiri oleh sekitar 50 peserta. Tiba-tiba sang Motivator berhenti berkata-kata dan mulai memberikan balon kepada masing-masing peserta. dan kepada mereka diminta untuk menulis namanya dibalon tersebut dengan menggunakan spidol.

Kemudian semua balon dikumpulkan dan dimasukkan ke dalam ruangan lain dan semua peserta disuruh masuk ke ruangan itu dan diminta untuk menemukan balon yang tertulis nama mereka masing-masing dan diberi waktu hanya 5 menit.

Semua peserta panik mencari nama mereka, bertab-rakan satu sama lain, mendo-rong dan berebutan dengan orang yang ada disekitarnya, sampai terjadi kekacauan. Waktu 5 menit sudah usai dan tidak ada seorang pun yang bisa menemukan balonnya sendiri.

Berikutnya Sang Motivator meminta kepada Peserta untuk secara acak mengambil sembarang balon dan memberikannya kepada orang yang namanya tertulis diatasnya.

Dalam beberapa menit semua orang punya balon dengan nama mereka sendiri. Akhirnya sang Motivator berkata: "Kejadian yang barusan ini mirip dan sering terjadi dalam kehidupan kita sehari-hari, Semua orang sibuk mencari kebahagiaan untuk diri sendiri, mirip dengan mencari balon mereka sendiri dan banyak yang gagal.

Mereka baru berhasil mendapatkannya ketika mereka memberikan kebahagiaan kepada orang lain, mirip dengan memberikan balon tadi kepada pemiliknya."

Kebahagiaan kita terletak pada kebahagiaan orang lain. Berikanlah kebahagiaan kepada orang lain, maka anda akan mendapatkan kebahagiaan anda sendiri. Dari Abu Hurairah Ra, Nabi Muhammad Saw bersabda "Barang siapa melepaskan seorang mukmin dari kesusahan hidup di dunia, niscaya Allah akan melepaskan darinya kesusahan di hari kiamat, Barang siapa memudahkan urusan (mukmin) yang sulit niscaya Allah akan memudahkan urusannya di dunia dan akhirat. (HR.Muslim)

PENINGKATAN KUALITAS PENYELENGGARAAN DIKLATPIM DAN DIKLAT PRAJABATAN POLA BARU SUATU TANTANGAN

Oleh : Ir. Bambang Subagio, M.Si.
Widyaiswara Madya PKP2 A I LAN RI

Dengan Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka semakin jelas dan tegas bahwa sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan istilah baru Aparatur Sipil Negara (ASN), mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara akuntabel, sebagai upaya meningkatkan peran dan fungsi ASN sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan pemerintahan, kemasyarakatan, pembangunan, dan pelayanan publik.

Di dalam UU ASN ditegaskan tentang kewajiban setiap ASN untuk selalu mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya, dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), baik Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis Fungsional sehubungan dengan hal tersebut di atas. Khususnya yang diselenggarakan oleh Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Bandung – Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (PKP2A I – LAN RI) yang berlokasi di Jl. Kiara Payung Km. 4,7 Sumedang, berperan bersama dengan kementerian/lembaga dan badan diklat aparatur lainnya, baik di pusat maupun di daerah untuk mewujudkan tujuan Undang-Undang tentang ASN.

PKP2A I, selain berfungsi menyelenggarakan kepanjangan dari tugas pokok dan fungsi LAN RI, juga sebagai lembaga yang selalu melakukan perubahan atau reformasi birokrasi dalam berbagai bidang administrasi, kajian, diklat aparatur, dan penyelenggaraan *assessment centre*, secara terpadu (*integrated*), menyeluruh (*comprehensive*), keterbukaan (*transparance*), partisipatif, berkelanjutan (*continue*), dan berwawasan lingkungan. Hal ini, sesuai visi, misi, sasaran kebijakan yang ingin dicapai, dengan senantiasa memperhatikan Nilai-nilai (Integritas, Profesional, Inovatif, dan Peduli), Integritas: Berkarya untuk Bangsa; Bertanggung Jawab (akuntabilitas); Selaras Kata dan Perbuatan; Jujur, Ikhlas dan Komitmen; Konsisten; Bekerja Sepenuh Jiwa Raga; dan Totalitas. Profesional: Kemandirian; Bekerja Tinggi; Kompeten Terhadap Profesinya; Orientasi Pada Kualitas; *Contiuous Learning*; Passion; Dapat Dipercaya; dan Tepat Waktu. Inovatif: *Continuous Improvement*; Kreatif; *Think Out of The Box*; Adaptif; Menghasilkan Nilai Tambah dan Manfaat (*Value Added*); Berani Mengambil Resiko; dan Problem Solving. Dan Peduli: Kebersamaan, Gotong Royong dan Setia Kawan; Cepat Tanggap; *Share and Fair*; Perhatian, Senyum, Salam, Sapa; Empati dan Simpati; serta Melindungi dan Menguatkan.

Berdasarkan beberapa hal di atas, maka PKP2A I mempunyai tugas mulia sekaligus merupakan tantangan yang berat untuk melaksanakannya, termasuk penyelenggaraan Diklatpim dan Diklat Prajab Pola Baru, sesuai Peraturan Kepala LAN RI tentang Penyelenggaraan Diklatpim Tingkat II, III, dan IV, serta tentang Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I & II, serta Golongan III, sesuai Perka LAN No.38 dan No.39, tentang Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I & II serta Golongan III. Menurut Andi Taufik (Jakarta, *TOF Master Trainner*:2014), CPNS sebanyak 250.000 setiap tahun, membutuhkan 8.334 jumlah kelas, dengan biaya Rp. 1,3 Trilyun Rupiah, membutuhkan 83.340 widyaiswara.

Untuk penyelenggaraan Diklatpim Pola Baru sudah dilaksanakan secara serempak, baik di pusat (kementerian dan lembaga) maupun di setiap provinsi dan kabupaten/kota (Badiklat). Diklatpim merupakan upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan Diklat Aparatur sejalan dengan peningkatan kinerja lembaga Diklat Aparatur.

Untuk penyelenggaraan Diklat Prajabatan, sejak pertengahan Oktober 2014 sampai dengan akhir Januari 2015, masih dilakukan *Trainning of Facilitator* (TOF) Diklat Prajab Golongan I, II, dan III, dengan pola minimal *on* dan *off* kampus, yaitu: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi, dan Aktualisasi, diakronimkan dengan ANEKA, sedangkan pelaksanaan penyelenggaraan Diklat Prajabatan diperkirakan dimulai Pebruari 2015.

Penyelenggaraan Diklatpim pola baru sudah dilaksanakan sejak awal 2014. Penyelenggaraannya berbeda dengan pola lama, dengan perbedaan yang sangat *significant*, diantarnya yaitu: 1) pola lama pembelajaran hanya di dalam kelas sedangkan pola baru ada 2 pola (*on* dan *off* kampus); 2) pola lama, ada istilah masuk - pembelajaran - pasti lulus sedangkan pola baru masuk - pembelajaran dalam kelas (*on campus*) - seminar rancangan proyek perubahan - aplikasi/praktek di lapangan/ laboratorium kepemimpinan (*off campus*) - seminar

pelaksanaan proyek (*on campus*), dilengkapi berbagai bukti dokumen administrasi (*evident*) - belum tentu lulus (tidak lulus/tidak kompeten hanya mendapat surat keterangan telah mengikuti diklatpim, atau ditunda kelulusan dengan melengkapi dokumen administrasi yang diperlukan, dan atau lulus/kompeten dengan mendapat sertifikat kompeten); 3) pola lama berorientasi kepada kemampuan individu peserta tanpa diimplementasikan, sedangkan pola baru tidak hanya kepentingan individu peserta, juga harus diimplementasikan dengan melibatkan berbagai pihak, seperti atasan langsung peserta sebagai mentor, bawahan/ staf sebagai tim efektif, dan *stakeholders/ multi-stakeholders* (internal dan eksternal) sebagai pendukung/penghambat pelaksanaan proyek perubahan setiap individu peserta dalam melaksanakan kepemimpinannya (*leadership exercise*). Selama proses perumusan rancangan proyek perubahan sampai dengan pelaksanaan proyek perubahan setiap peserta dibimbing oleh seorang *coach* (widyaiswara), untuk meningkatkan kualitas produk akhir (*learning product*).

Dalam Diklatpim pola baru, lebih baik dari pola lama karena lebih bermanfaat dan lebih menantang para peserta diklatpim diarahkan untuk menjadi pemimpin perubahan (visioner, profesional, jujur, amanah, fathonah, dan transformasional) sehingga terbiasa untuk selalu melakukan perubahan/reformasi birokrasi dan administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, kemasyarakatan, pembangunan, dan pelayanan publik (*good governance* dan *clean governance*), bermitra dengan mentor (atasan peserta), pejabat dan staf untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu, komprehensif, efektif, efisien, transparan, akuntabel, partisipatif, dan berkelanjutan.

Selayaknya perlu dilakukan evaluasi reformasi penyelenggaraan Diklat Aparatur secara komprehensif, menurut Baseng (Evaluasi Penyelenggaraan Diklatpim Tingkat III dan IV, Bogor: 2014), meliputi beberapa hal, diantaranya yaitu:

1. Evaluasi *Input* (masukan), meliputi: objek yang diproses (Sistem/Pola Reqruitmen Peserta, Kualifikasi Widyaiswara, Peran Coach, Peran Mentor, Peran Penyelenggara, dan Kebijakan Penyelenggaraan Diklatpim, Optimalisasi Penggunaan Waktu Pembelajaran, dlsb.).

2. Evaluasi *Process* (Proses), meliputi: kebutuhan sumber ,daya; (a). Pembelajaran (Manajemen Keuangan/Pembiayaan, Para Pemangku Kepentingan/*Stakeholders*, Kelengkapan Bahan/Materi Diklat, Ketersediaan Jumlah dan Kualitas Widyaiswara, Ketersediaan Peralatan Pendukung Pembelajaran, dlsb.), (b). Sistem Evaluasi Penyelenggaraan, (c). Sistem Administrasi, dan (d). Pemanfaatan SIMDA Diklat, dlsb,.
3. Evaluasi *Out Put* (keluaran), meliputi: Jumlah dan Kualitas Para Pemimpin yang dihasilkan dari alumni Diklatpim yang dapat melakukan Perubahan di lingkungan kerjanya.
4. Evaluasi *Out Come* (manfaat), meliputi: Jumlah dan Kualitas Inovasi di Unit Kerja alumni Diklatpim, (cek alumni peserta diklatpim, apakah berlanjut dalam melakukan perubahan? atau berhenti untuk melakukan perubahan?, sesuai tujuan diklatpim. Jika tidak baik, tidak perlu dievaluasi, namun perlu *task force* (tugas khusus), untuk mengevaluasi/cek per mata diklat pada 5 agenda pembelajaran Diklatpim? Sejauhmana cara penyajiannya apakah sudah efektif atau belum?

Dengan demikian untuk melakukan evaluasi kualitas penyelenggaraan diklatpim, diperlukan survey atau pendataan secara komprehensif dan detail, dengan waktu yang cukup lama, termasuk pembiayaan yang cukup besar, dan personil yang handal/professional untuk melakukan evaluasi (*input, process, output* dan *outcome*).

Selanjutnya, dari hasil pengamatan dan beberapa pendapat/hasil diskusi/lokakarya/FGD dengan sebagian *stakeholder* (peserta, penyelenggara, widyaiswara, mentor, dan nara sumber/penguji), terhadap beberapa kegiatan evaluasi penyelenggaraan Diklatpim Tingkat II, III, dan IV, hasil Diklatpim pola lama jauh lebih baik jika dibandingkan dengan Diklatpim pola lama, dalam berbagai aspek penyelenggaraan pembelajaran diklatpim.

Dengan pola baru, peserta diklatpim lebih memahami kompetensi yang ingin dibangun dari setiap tahapan diklatpim, mulai dari materi pengarahan penyelenggaraan diklatpim, dinamika kelompok, *self mastery* (nasionalisme), *diagnostic reading* (diagnosa organisasi), membangun tim efektif, inovatif, merancang dan melaksanakan proyek perubahan, melakukan *benchmarking* ke *best practice*. Hasil akhir, peserta diklatpim dari setiap angkatan ada yang lulus/kompeten, ada yang ditunda kelulusannya sampai melengkapi kekurangannya, dan ada juga yang tidak lulus/tidak kompeten.

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan Diklatpim Tingkat II, di PKP2A I tahun 2015 diren-canakan adanya tambahan kegiatan *assessment* bagi para peserta, untuk mengetahui kompetensi-nya lebih akurat (akademis dan teknis) sehingga dapat diketahui klasifikasi peserta sebelum dan sesudah mengikuti Diklatpim Tingkat II, secara lebih baik lagi.

Dari beberapa kegiatan diklatpim di atas, maka kualitas atau keberhasilan maupun ketidak berhasilan penyelenggaraan diklatpim sangat ditentukan oleh semua pihak, mulai dari proses rekruitmen calon peserta diklatpim, manajemen keuangan/ penganggaran, komitmen para pejabat dan staf penyelenggara diklatpim, para widyaiswara, para mentor, ketersedian materi pembelajaran, sarana/ fasilitas dan prasarana pembelajaran, akomodasi, lokasi *best practice*, peran kehumasan/publikasi komunikasi yang efektif, penceramah yang handal (akademis, kepemimpinan, dan keagamaan), evaluasi penyelenggaraan diklat secara komprehensif, evaluasi para widyaiswara dan nara sumber/penguji, serta penceramah dari para ahli.

Berdasar pengamatan dan penjelasa di atas, maka dalam rangka meningkatan kualitas penyelenggaraan diklatpim, ada beberapa saran atau rekomendasi yang sebaiknya dilakukan oleh semua pihak/*stakeholders*, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas seleksi rekruitmen calon peserta diklatpim.
2. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kediklatan, komunikasi, koordinasi, integritas, sinkronisasi, simplipikasi, dan komitmen antar stakeholders penyelenggaraan dikaltpim (peserta, coach, mentor, penguji/narasumber, dan para pejabat/staf penyelenggara diklatpim).
3. Meningkatkan kualitas pembinaan/pemberdayaan para widyaiswara untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya.
4. Meningkatkan kualitas manajemen keuangan/ penganggaran dan administrasi penyelenggaraan diklatpim.
5. Meningkatkan jumlah dan kualitas penyediaan materi bahan pembelajaran diklatpim.
6. Meningkatkan ketersedian sarana/fasilitas dan prasarana penunjang penyelenggaraan diklat.
7. Meningkatkan kualitas akomodasi dan ketersedian makanan dan minuman yang sehat dengan menu variatif.
8. Meningkatkan peran dan fungsi kehumasan sebagai media komunikasi yang efektif.
9. Meningkatkan kualitas evaluasi penyelenggaran diklatpim secara komprehensif.
10. Meningkatkan peran dan fungsi SIMDA Kediklatan sebagai sarana komunikasi efektif antara peserta, penyelenggara, *coach* (pembimbing), dan mentor.

Demikian beberapa catatan hasil pengamatan dan pembahasan, yang dapat disajikan secara umum (*general/global*) mengenai penyelenggaraan diklatpim dan tantangan ke depan, semoga bermanfaat dan menjadi masukan penyempurnaan peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat aparatur (diklatpim) yang lebih baik lagi, sebagai upaya peningkatan kinerja lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam penyelenggaraan diklat aparatur yang handal, profesional, akuntabel, transparan, partisipatif, terpadu, menyeluruh, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dan anti KKN, insyallah dapat terwujud, amin ya rabbal alamin.

Mandor & Pekerja

oleh : tim redaksi

Seorang mandor bangunan yang berada di lantai 5 ingin memanggil pekerjanya yang sedang bekerja di bawah. Setelah sang mandor berkali-kali berteriak memanggil, si pekerja tidak dapat mendengar karena fokus pada pekerjaannya dan bisingnya alat bangunan. Sang mandor terus berusaha agar si pekerja mau menoleh ke atas, dilemparnya Rp. 1.000- yg jatuh tepat di sebelah si pekerja. Si pekerja hanya memungut Rp 1.000 tersebut dan melanjutkan pekerjaannya. Sang mandor akhirnya melemparkan Rp 100.000 dan berharap si pekerja mau menengadah "sebentar saja" ke atas. Akan tetapi si pekerja hanya lompat kegirangan karena menemukan Rp 100.000 dan kembali asyik bekerja.

Pada akhirnya sang mandor melemparkan batu kecil yang tepat mengenai kepala si pekerja. Merasa kesakitan akhirnya si pekerja baru mau menoleh ke atas dan dapat berkomunikasi dengan sang mandor. Cerita tersebut di atas serupa dengan kehidupan kita, الله selalu ingin menyapa kita, akan tetapi kita selalu sibuk mengurusi "dunia" kita.

Kita diberi rejeki sedikit maupun banyak, sering kali kita lupa untuk menengadah bersyukur kepadaNYA. Bahkan lebih sering kita tidak mau tahu dari mana rejeki itu datang.

Bahkan kita selalu bilang, kita lagi "HOKI!" Yang lebih buruk lagi kita menjadi takabur dengan rejeki milik الله, Jadi jangan sampai kita mendapatkan lemparan "batu kecil" yang kita sebut musibah..! agar kita mau menoleh kepada-NYA..

Sungguh الله sangat mencintai kita, marilah kita selalu ingat untuk menoleh kepada NYA.

Sehingga tak perlu lagi lemparkan batu kecil lagi saat DIA rindu dan ingin berkomunikasi dgn kita.

Semoga bermanfaat

etiKa
Di Tempat Kerja

Untuk memperlancar kinerja sehari-hari, setiap karyawan haruslah mentaati etika yang berlaku di kantor. Seperti apa etika yang dimaksud? Berikut ulasan.

oleh : Sukarna

Pahami aturan tak tertulis di tempat kerja // Selain peraturan yang sudah baku, ada sejumlah aturan tak tertulis atau etika yang juga membantu interaksi sehari-hari di tempat kerja berjalan mulus. Meski tak tertulis, etika ini merupakan faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja Anda. Bukankah kalau merasa nyaman dengan rekan-rekan kerja, merasa betah hingga menganggap kantor sebagai rumah kedua, tanpa disadari kita akan senantiasa terpacu untuk menunjukkan kinerja terbaik? Dengan memahami dan mengaplikasikan etika, kita juga pasti akan lebih diterima di lingkungan.

Tepat waktu // Selalu mengupayakan segalanya tepat waktu sangatlah penting. Kebiasaan baik ini menunjukkan bahwa kita menghargai waktu para kolega dan pada gilirannya mereka pun akan menghargai kita. Pepatah yang tepat untuk diingat, "waktu tidak akan pernah menunggu siapa pun." Jadi, jangan pernah sekalipun terlambat datang ataupun menyelesaikan tenggat kerja.

Kenakan busana kerja yang pantas // Kebanyakan perusahaan umumnya sudah menetapkan kode berbusana yang wajib dipatuhi. Ada beberapa jenis pekerjaan yang membebaskankaryawannyadalam berpakaian.Tapi tetaplah berbusana yang pantas. Ingat, kantor bukanlah ajang pesta tempat orang memamerkan koleksi mahal. Sesuaikan juga dengan acara dan situasi.Jika ada janji bertemu klien, pilih busana formal agar citra perusahaan tetapterjaga.

Menjauh dari gosip // Kebiasaan bergosip dikantor bisa mengusik kerja, bahkan mengancam perjalanan karier. Dengan menghindari gosip, pikiran kita tidak akan terganggu oleh hal-hal remeh yang biasanya tidak penting. Lagipula, kita tak ingin orang lain bergosip tentang diri kita sendiri bukan? Jika ingin berkomentar, sebaiknya berilah yang mengandung muatan positif.

Selalu mintalah ijin saat meminjam

Sedekat atau seakrab apa pun relasi dengan rekan kerja, tetaplah meminta ijin saat ingin meminjam sesuatu. Perilaku ini menyiratkan kita orang yang menghargai orang lain.

Bertutur sopan dan selalu ucapkan terima kasih // Tutur yang santun dan kata-kata manis pasti akan mengakrabkan suasana kerja sekaligus menjaga semangat kerja. Tumbuhkan kebiasaan baik ini dan mulailah dari diri sendiri. Misalnya, saat berpapasan dengan rekan di lobi, usahakan memberi senyum dan mengangguk sopan meskipun yang bersangkutan bukanlah teman akrab.

Kesantunan mewakili sikap Anda yang menghargai keberadaan mereka. Bahasa yang digunakan saat berinteraksi dengan orang lain juga berpengaruh terhadap relasi pribadi. Kata-kata kasar dan tak senonoh jelas akan melukai. Hindari pula beragam sindiran maupun lelucon yang tidak pada tempatnya.

Jangan menyela pembicaraan // Melakukan kebiasaan ini hanya akan menunjukkan keegoisan Anda untuk menunjukkan pada dunia bahwa waktu dan pendapat Anda lebih penting ketimbang orang lain. Catat, tak ada rekan kerja yang bisa menerima sikap egois. Kalau rekan kerja atau bawahan sedang menerima telepon atau tengah berbincang dengan orang lain, sementara Anda ingin bertanya mengenai sesuatu, semendesak apa pun, jangan pernah menginterupsi pembicaraannya. Tunggulah sejenak sampai usai bicara. Atau berilah kode memintanya segera menemui Anda begitu pembicaraannya selesai.

Pelankan suara // Di kantor yang mayoritas ruang karyawannya tak berpintu, hal yang paling sering dikeluhkan adalah kebisingan orang-orang di ingkungan kerjanya. Jadi, menjaga ketenangan haruslah menjadi prioritas karyawan.

Saat bicara dengan rekan kerja ataupun di telepon, tak perlu berteriak atau bersuara keras. Terutama bila Anda melakukan pembicaran pribadi. Begitu juga saat melakukan penilaian kinerja yang memang membutuhkan waktu bicara agak lama. Menunjukkan sikap tak patut atau berkata dengan nada tinggi cenderung membuat orang terpancing marah. Jangan salahkan bila orang yang bukan menjadi lawan bicara pun akan menyimpan perasaan tidak suka dan tidak nyaman berdekatan dengan Anda.

Kontrol Telepon Selular // Pastikan suara ponsel tak mengganggu orang lain. Sebaiknya selama jam kerja matikan nada dering, cukup gunakan fitur getar saja. Seyogianya hindari pula bolak-balik menelepon terkait urusan pribadi selama jam kerja, apalagi bila ada tugas penting yang harus diselesaikan. Lagi pula, buat apa membiarkan semua rekan kerja tahu kehidupan pribadi. Misalnya saat tengah bertengkar dengan suami. Saat menerima telepon di HP, alangkah baiknya bila segera menuju koridor atau mencari ruang tersendiri yang memiliki pintu hingga Anda bisa melanjutkan pembicaraan secara lebih pribadi tanpa mengusik ketenangan kerja orang lain.

Jangan berisik saat dengarkan musik // Kalau mau mendengarkan alunan musik selagi bekerja, kecilkan nadanya atau kenakan *headphone*. Ingat, ini menyangkut selera. Jenis musik yang menurut Anda enak dinikmati bisa jadi terdengar aneh dan tak mengenakkan di telinga rekan kerja. Sayangnya, tak sedikit rekan kerja yang tidak enak hati untuk langsung menegur. Nah, bila tetangga sebelah jadi ikut-ikutan menggunakan *headphone* bisa jadi ia sebenarnya terusik dengan suara musik Anda.

Hargai privasi orang lain // Meskipun kesempatan ada di depan mata, jangan pernah membaca fax, e-mail, surat ataupun layar komputer siapa saja. Ingatlah juga saat hendak mengirim e-mail, pastikan Anda tidak menulis sesuatu yang kira-kira akan meledak jadi masalah besar jika di-*forward* ke sana kemari. Jangan salah, dalam dunia maya, siapa pun dapat mem-*forward e-mail* yang diterimanya. Kita harus mewaspadai hal ini. Jika seorang rekan kerja menutup pintu ruang kerjanya, janganlah mengganggu sekalipun dia kelihatannya tidak sedang sibuk. Sebaliknya, kalau Anda perlu mendiskusikan sesuatu yang sifatnya sensitif dan rahasia, carilah ruang khusus. Tutup dan kuncilah agar tak ada orang lain yang ikut mendengar percakapan Anda. Hal-hal yang bersifat pribadi dan laporan kinerja karyawan bukanlah konsumsi bagi setiap telinga di tempat kerja, selain khusus untuk yang bersangkutan.

Jangan jadi sumber bau Menyantap makanan tertentu yang beraroma menyengat di meja kerja Anda, melepas alas kaki, mengenakan parfum menyengat atau menyemprotkan penyegar udara saat jam kerja bisa mengganggu rekan keja yang tergolong sensitif. Tak ada seorang pun yang sudi mencium bau tak sedap kendati bagi Anda mungkin sama sekali tak masalah. Ingat, aroma bersifat sangat personal. Jadi, jangan pernah berasumsi semua orang akan menyukainya sama seperti kita.

Jaga kerapian area kerja Tak sedikit yang mengatakan kalau meja kerja yang bersih mencerminkan pikiran yang bersih dan cara kerja yang sistematis. Jadi kalau tak ingin dianggap sebagai sosok urakan atau pekerja ceroboh, jaga kerapian meja kerja. Kalau Anda ingin menambahkan sentuhan pribadi, letakkan foto diri ataukeluarga maupun pernak-pernik perhiasan kecil seperlunya. Jangan habiskan semua tempat untuk memajang seluruh koleksi pernak pernik pribadi. Selain itu, kalau jenis pekerjaan membuat kita sering dipindah-tugaskan, minimalkan keberadaan benda-benda dekoratif agar tak harus kelewat repot setiap kali ditempatkan di pos baru.

Candra
Semoga selalu lebih dari sebelumnya. Selalu semangat.

Organisasi PKP2A I LAN yang amanah, jujur, akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai terjamin dengan halal

Rahmawati

Mohon **memperhatikan yang dibawah**

Marnan -Penc

Semoga tahun 2015 **Meningkat Kesejahteraan**

Hisni

Semoga diberi kesehatan dimudahkan dalam segala hal, Bahagia di Dunia dan Akhirat Amiin...

Priswanti

Bismillaahirrohmananirrohim
-Semoga **rejeki** yang didapat semakin berkah
-Diberi **Kesehatan** selalu
-Dilancarkan dan dikabulkan segala **keinginanmu**
Sukses Dunia & Akhirat

Sulis

Satwiko Darmesto
PKP2A I tidak ketinggalan dari Badan-badan Diklat Binaannya.

Semoga PKP2A I dinaungi kebaikan dari Allah SWT, Manajemen & Rakyat Amanah, Bersih, Berkah dan Rukun Damai, Amiin. Esty

Ser
ser
mer
mer
Pec

Sangat ingin **menjadi LEBIH IKLAS**

Budi

Semoga organisasi PKP2A I LAN ini kedepannya tidak memfokuskan hanya pada dan kegiatan saja namun juga membina, meng dan memperhatikan kebutuhan dari

Indra

Enni : **PKP2A I yang MAMPU menjadi Lembaga rujukan di Daerah, untuk itu PKP2A I harus segera melakukan perubahan-perubahan yang signifikan!!! No Pain No Gain !!!!**

Guruh Muamar Khadafi : **Masuk Surga Membawa Indonesia Sejahtera, Adil, Makmur yang diridhoi Allah SWT pada tahun 2015**

Depdi : **Organisasi menjadi tempat kita bisa percaya dipercaya, saling terbuka, bantu membantu dan memiliki itikad baik. Karena itulah organisasi yang menjunjung nilai sebuah keluarga. Salam buat PKP2A I LAN Tercinta.**

Dikdik : **PKP2A I LAN menjadi rujukan bagi instansi-instansi lain dalam advokasi & konsultasi Administrasi penyelanggaraan Pemerintahan**

-Harapan saya Per
-Kesejahteraan di
-Transparan.
Jujur

Baban
Memberi manfaat sebanyak-banyaknya kepada orang lain.

Denar
Semoga kode lebih maju la

Didi
Harapan Organisasi : PKP2A I LAN semakin berwibawa

Harapan Pegawai PKP2A I LAN tahun 2015

Terus jaga
RASA KEKELUARGAAN
dan **KEKOMPAKAN**
sesama pegawai
PKP2A I LAN
Rian

taan nilai Organisasi
-Pegawai Bahagia
-Pegawai Sejahtera
Pupung

LAN maju
dengan sejahtera merata
& kompeten
di bidangnya
Tanti

PKP2A I:
Lembaga yang menginspirasi
lembaga lain dalam
Reformasi Birokrasi
Joni Dawud

PKP2A I LAN menjadi **INSTANSI** :
- Rujukan dalam Kediklatan dan Kajian
- Yang Amanah
Berguna bagi Bangsa & Negara
Anita Ilyas

PKP2A I LAN
makin SOLID
Euis Nurmalia

ga
a pegawai PKP2A I
di pegawai yang
iki **integritas, Propesional,**
i dan **Inovatif.**

SEHAT
JASMANI & ROHANI
Hari Nugraha

Semoga
PKP2A I LAN
makin bermanfaat
bagi perbaikan Aparatur RI
Pratiwi

PKP2A I LAN
Profesional
Dedi A. Barnadie

Semoga dalam kehidupan karier, keluarga & dengan sesama
semakin bermanfaat selalu dalam perlindungan Allah SWT,
selalu diberikan kesehatan semakin dekat dengan Allah &
mendapatkan kelancaran
dalam seluruh segi kehidupan, Amiin....
Kezia

kerjaan
bangkan
M nya.

-Berguna untuk orang disekitar
-Membahagiakan orang-orang disekitar
-Berkarya membangun PKP2A I LAN
menjadi lebih baik dari hari ke hari
Rita

Shatiera
1.Menjadi insan yang lebih baik ibadahnya,
tidak meninggalkan Sholat, Sholat tepat waktu, rajin mengaji dan banyak sedekah,
2.Menjadi istri yang baik, patuh dan taat pada suami.
3.Menjadi insan yang bisa mengembangkan antara pekerjaan dan keluarga.

anan Dinas harus merata,
gkatkan

inya PKP2A I LAN
dan handal Aamiin...

lam bertindak

MERUBAH PARADIGMA PENDIDIKAN
SEBAGAI UPAYA MENCIPTAKAN SDM YANG BERKUALITAS

Oleh : Emma Komalaningsih

Sejak bergulirnya era reformasi pada tahun 1998, diakui atau tidak telah melahirkan kebebasan dan keterbukaan dalam beberapa aspek. Pendidikan termasuk diantaranya, pendidikan yang selama ini luput dari perhatian pemerintah, karena pemerintah sibuk mengejar pertumbuhan ekonomi dan daya saing bangsa. Pendidikan yang tidak diarahkan untuk memanusiakan manusia secara utuh, tetapi lebih diorientasikan pada hal-hal yang bersifat materialistis, ekonomis dan teknokratis.

Pendidikan yang kering dari sentuhan nilai-nilai moral, kemanusiaan dan budi pekerti. Pendidikan yang lebih mementingkan kecerdasan intelektual, akal dan penalaran tanpa diimbangi dengan pengembangan kecerdasan hati, emosi dan spiritual, yang berdampak pada vandalisme, bar-bar dan cenderung egoistik.

Urusan pendidikan yang semula berada dalam genggaman pemerintah pusat (Top-Down) , sekarang mulai dikonsentrasikan ke daerah-daerah melalui kebijakan otonomi daerah yang dianggap lebih aspiratif dan akomodatif terhadap keragaman dan tuntutan daerah, tetapi era reformasi tidak akan memberikan imbas positif terhadap mutu pendidikan apabila tidak diikuti dengan perubahan paradigma, sikap mental, dan kultur para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan .

Sebelum membahas tentang merubah paradigma pendidikan di Indonesia, ada baiknya kita menoleh kebelakang sebentar untuk melihat paradigma pendidikan Indonesia dimasa orde baru. Kala itu kebijakan pemerintah cenderung sentralistik dan otoriter, sehingga memberangus dan mengebiri fungsi sekolah sebagai pusat pendidikan.

Segala macam bentuk pendidikan telah dipola dan diseragamkan dari pusat, sehingga sekolah tidak memiliki peluang untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusianya.

Peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran di sekolah nyaris tidak pernah bersentuhan dengan nilai-nilai yang berorientasi pada pembentukan watak dan kepribadian, tidak ada ruang yang cukup untuk bereksperimen, mengembangkan kreativitas, mereka diperlakukan bagai tong sampah ilmu pengetahuan yang harus menerima apa saja yang dijejalkan dan disuapkan para pendidik.

Tidak ada upaya yang dapat dianggap sebagai upaya membangun jiwa bangsa. Yang lebih memprihatinkan, pendidikan saat itu hanya dinilai sebagai alat untuk melanggengkan kekuasaan melalui berbagai polarisasi, indoktrinasi, dan regulasi yang tidak berfihak kepada rakyat, tetapi telah dipola dan dibentuk untuk mengabdi pada kepentingan kekuasaan, sehingga tidak bisa disalahkan apabila sumber daya manusianya mempunyai karakter oportunis, hipokrit, hedonis, dan besar kepala tanpa memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang memadai.

Padahal sekolah diharapkan sebagai pusat pendidikan nilai religi, sosial, Budaya, ilmu pengetahuan, moral, kemanusiaan dan semacamnya. Dari tahun ke tahun atmosfir pembelajaran di sekolah tak lebih hanya memenjarakan peserta didik untuk bersikap patuh, pendiam, miskin kreativitas dan miskin inisiatif. Pola pendidikan yang memberikan ruang kesadaran bagi peserta didik untuk mengembangkan jati dirinya secara utuh, melalui sebuah proses dialogis, interaktif, efektif, dinamis, dan menyenangkan, nyaris tak pernah bergaung dalam dunia pendidikan kita, sebaliknya yang terjadi adalah pola pendidikan yang monoton, kaku dan membosankan sehingga gagal melahirkan generasi penerus yang cerdas, trampil, dan bermoral seperti yang didambakan oleh masyarakat.

Pendidikan bukanlah sebuah spesialisasi melainkan bagian yang tak terpisahkan dari sistem kemasyarakatan. Sebagai konsekuensinya semua masyarakat adalah guru, dan pendidikan bukan hanya disekolah. Tanggung jawab pendidikan bukan hanya ditangan Departemen Pendidikan atau guru, tetapi ditangan kita semua terlebih orang tua.

Fungsi masyarakat sebagai pendidik akan melahirkan sebuah pemikiran baru yaitu pendidikan berbasis komunitas. Hal ini adalah kesimpulan logis, karena komunitaslah yang tahu apa yang terbaik bagi diri mereka. Pendidikan ini harus memanfaatkan sebesarnya potensi internal dan eksternal masyarakat dan juga memberikan sumbangan yang berarti bagi komunitasnya/ negaranya. Permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pendidikan (teknik pembelajaran, kualitas pendidik) yang belum memenuhi syarat.
2. Rendahnya kesejahteraan pendidik
3. Rendahnya prestasi siswa
4. Rendahnya sarana fisik

Dalam upaya mengimplementasikan paradigma pendidikan masa depan, peran pendidik/guru sebagai pilar utama peningkatan mutu pendidikan jelas tidak boleh dipandang sebelah mata. Sudah saatnya pendidik/guru diberi kebebasan dan keleluasaan untuk mengelola proses pembelajaran secara kreatif, inovatif, dinamis dan mencerdaskan, sehingga pembelajaran berlangsung efektif, menarik dan menyenangkan.

Sudah bukan saatnya lagi pendidik/guru dipajang dirumah kaca yang selalu diawasi gerak geriknya sehingga pendidik/guru yang dianggap 'tampil beda' dalam proses pembelajaran, kena semprit dan dihambat kariernya. Dalam Undang-Undang nomor 20/2003 pasal 40 ayat 2 tentang Sisdiknas, dinyatakan bahwa pendidikan dan tenaga pendidik/guru berkewajiban :

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, kreatif, dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan, menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, artinya pendidik/guru tidak lagi berperan sebagai piranti negara yang semata-mata mengabdi untuk kepentingan penguasa, tetapi sebagai hamba kemanusiaan yang mengabdikan diri untuk memanusiakan generasi penerus bangsa sesuai dengan tuntutan zaman. Guru harus benar-benar menjadi agen perubahan (agent of change) dan sosok profesional yang senantiasa bersikap responsif dan kritis terhadap berbagai perkembangan dan dinamika perubahan yang berlangsung di sekitarnya.

Pendidik/guru bersama stakeholders pendidikan yang lain, harus selalu menjadikan sekolah bagaikan magnet yang mengundang daya pikat anak-anak bangsa untuk berinteraksi, berdialog dan bercurah pikir dalam suasana lingkungan pembelajaran yang dinamis dan menyenangkan.

Sekolah yang menciptakan institusi pembelajaran yang murah meriah terjangkau ditengah-tengah gaya hidup yang hedonistik, konsumtif, materialistik dan kapitalistik. Sekolah yang beserta para penghuninya mampu menghadapi perubahan paradigma pendidikan , yang bermetamorphosis menjadi sebuah institusi yang responsif yang harus selalu siap mengantisipasi segala macam hal yang selalu berubah dengan cepat.

Delors dalam bukunya berjudul Education: the necessary Utopia, bercita-cita merumuskan seperti apa bentuk pendidikan abad ke -21, untuk mewujudkan cita-citanya tersebut, ia membentuk kelompok yang terdiri dari 14 orang dan kelompok ini melahirkan 4 pilar pendidikan secara umum, yaitu (1) Learning to Know (2) Learning to do (3) Learning to be (4) Learning to live together.

Untuk menerapkan Learning to know, hubungan guru dan murid harus dirubah menjadi hubungan fasilitator dan pembelajar. Guru juga dituntut untuk dapat berperan sebagai kawan dialog bagi siswa dalam rangka mengembangkan penguasaan pengetahuan siswa. Istilah untuk siswa disebut pembelajar, dengan asumsi mereka belajar untuk dirinya sendiri dan membelajarkan dirinya.

Learning to do, belajar untuk melakukan sesuatu, hanya terjadi jika sekolah mampu mengaktualisasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta bakat dan minat siswanya dalam situasi yang konkrit. Anak adalah produk lingkungannya terutama lingkungan dimana ia mengembangkan pengetahuannya dan keterampilannya.

Learning to be, belajar untuk menjadi seseorang, hal ini erat berkaitan dengan pemenuhan ketertarikan anak pada sesuatu. Tidak semua anak tertarik menjadi insinyur atau dokter, masing-masing mempunyai cita-cita sendiri.

Learning to live together, belajar untuk bersosialisasi, dimana anak akan berinteraksi dengan berbagai macam karakter dan berkompetisi yang sehat untuk belajar toleransi dalam rangka menumbuh kembangkan kematangan emosionalnya.

Adapun menurut sejarahnya sesuai dengan yang dikatakan oleh Kementerian Pendidikan (http//jardiknas.kemdiknas.go.id/2010) di Indonesia, bahwa pendidikan nasional telah mengalami 5 kali perubahan paradigma, yaitu:

Pertama, pergeseran paradigma dari wajib belajar 9 tahun menjadi hak belajar 9 tahun, konsekuensinya adalah perlunya pemerintah menyediakan sarana dan prasarana dan pendanaan pendidikan.

Kedua, berkaitan dengan kesetaraan dalam pelayanan pendidikan , maknanya setiap warga negara tidak memandang ras, agama, suku dan

jender, keterbatasan fisik dan mental berhak mendapatkan layanan dan perlindungan dari diskriminasi.

Ketiga, perlunya pendidikan yang komprehensif atau seimbang artinya ada keseimbangan antara pendidikan dan budi pekerti atau karakter bangsa.

Keempat, paradigma sekolah negeri atau sekolah publik sehingga dapat digunakan sebagai sarana prasarana pendidikan lain, sedikitnya dengan tujuan yang sama dan dapat melayani kebutuhan publik atau ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Kelima, perlunya efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan wajib belajar dengan konsep penyatuan satu atap SD dan SMP, penggunaan Nomor induk siswa nasional dari SD sampai Perguruan Tinggi dalam upaya memudahkan sistem administrasi.

Untuk bisa membuat sebuah pembaharuan pendidikan yang benar dan bermakna bagi kemanusiaan, kita tidak bisa melakukannya hanya dengan sekedar mengganti kurikulum, apalagi dengan sekedar mengganti buku pelajaran, tetapi kita harus melakukannya dengan mengganti paradigma, karena tanpa perubahan paradigma, kita hanyalah melakukan tambal sulam, yang tidak bermakna apa-apa.

Sungguh tidak mudah untuk merubah sebuah paradigma yang sudah melekat dalam kehidupan sehari-hari kita, tetapi disisi lain, kita harus berani untuk mencoba melakukan sesuatu, karena dengan mencoba dan melakukan sesuatu, satu langkah telah dimulai. untuk merubah paradigma pendidikan yang saat ini sedang berlangsung, harus dimulai dari usia dini, karena pola pendidikan yang bagus, akan menjadi dasar bagi anak didik untuk berprestasi dan bisa meraih cita-cita masa depannya.

Paradigma yang bisa diterapkan, yaitu Paradigma pertama adalah kesadaran akan sejarah, paradigma ini akan membawa kita pada dimensi ruang dan waktu. kesadaran ini memberikan identitas awal dan pijakan awal bagi kita. Kesadaran ini akan dapat menjawab pertanyaan tentang siapa aku dan di mana aku berada. Dan yang terpenting adalah menumbuhkan sebuah pertanyaan dihati, kemanakah aku akan melangkah?

Paradigma kedua adalah buku apa yang dipakai, karena buku merupakan catatan dari sejarah perkembangan peradaban manusia. Buku apa yang akan dipakai akan memberikan perspektif yang berbeda tentang dunia dan sejarahnya.

Charlotte Masson seorang penganjur pendidikan klasik menyarankan untuk menggunakan buku teks asli ketimbang teks book. Buku asli adalah buku yang ditulis untuk menjelaskan sebuah ide, tidak seperti teks book yang dirancang untuk suatu tingkatan dalam pendidikan. Buku asli akan membuat kita berpikir, dan dapat merasakan jiwa penulisnya dalam buku yang ditulisnya, sebagai contoh misal, belajar ekonomi klasik langsung dari bukunya Adam Smith *"wealth of nation"*, belajar teori relativitas dari *"principles of realitivity"*nya Albert Enstein. Dst.

Paradigma ketiga adalah peranan guru. Guru bukanlah seorang yang mencangkokkan sebuah pikiran kepada anak didik, guru adalah seperti tukang kebun yang membersihkan , menyiangi, menyirami, bila perlu memberi pupuk untuk tunas-tunas muda dikebunnya. Guru yang baik haruslah menyediakan iklim yang baik bagi setiap anak didiknya supaya mereka dapat bertumbuh dengan baik. Guru adalah seorang pembimbing yang menuntun anak didiknya untuk menajdi dirinya sendiri. Hal ini adalah kesulitan dan tantangan karena setiap anak didik tidak dapat diperlakukan sama seperti halnya didalam pendidikan massal sekarang ini.

Paradigma keempat adalah pelajarannya itu sendiri, dalam pendidikan klasik tidak terbagi secara kaku kedalam mata pelajaran-mata pelajaran. Ketika sedang belajar sejarah misalnya, bisa saja sekaligus mempelajari kosa kata yang sulit, atau membuat bilangan bilangan matematik, pelajaran tidak harus dibagi secara ketat kedalam mata pelajaran melainkan kedalam topik-topik yang disusun sedemikian rupa sehingga membentuk sebuah sistem yang mengintegrasikan semua bahan yang akan dipelajari.

Paradigma yang kelima adalah cara penilaian. Sistem penilaian saat ini adalah terlalu menekankan pada kompetsi, dengan harapan menumbuhkan kreatifitas. Efek lain dari kompetisi yaitu mematikan potensi anak yang kalah bersaing tidak terlalu diperhatikan. Penilaian dapat dilakukan melalui portfolio, sebagai catatan akan apa yang dilakukan oleh anak didik selama masa tertentu. Isinya bisa berupa karangan, riset kecil-kecilan atau apa saja yang ingin dibuat olehnya. Jurnal pribadi juga dapat dimasukkan sebagai port folio, jurnal pribadi adalah hasil pemikiran setiap orang, setelah mereka membaca buku yang tentunya berbeda bagi setiap orang.

Bambang Sudibyo, Mendiknas "Apabila sebelumnya menggunakan paradigma pengajaran dimana guru sebagai subyek dan murid sebagai obyek, maka paradigma yang baru adalah guru dan murid punya posisi yang sama, keduanya adalah sama-sama sebagai subyek."

Cendekiawan Nurcholois Majid, mengakui bahwa di negara Amerika, Jepang dan negara maju di asia dan eropa perkembangan pendidikan hampir merata, sebab anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan besar dan berjalan lancar, sebagai contoh 65% penduduk indonesia tidak tamat SD, tak heran bila indonesia menduduki peringkat ke 102 dari 107 negara yang di dunia.

Namun rendahnya kualitas ini tidak semata mata karena sistem pendidikannya, tetapi juga siswa atau mahasiswanya kurang memiliki upaya dan daya juang. Begitu pula dengan kurangnya akses masyarakat pada pendidikan itu sendiri. Bisa dibayangkan di negeri ini ada 80 juta manusia usia 6-24 tahun yang menuntut kesempatan untuk mendapatkan pendidikan, namun sayang jumlah tersebut belum semua bisa tertampung.

Untuk mencari jawaban dari permasalah tersebut, di bawah adalah dua solusi, yaitu:

Pertama, solusi sistemik yaitu solusi dengan mengubah sistem sosial yang berkaitan dengan sistem pendidikan, seperti diketahui sistem pendidikan di indonesia berkaitan dengan sistem ekonomi yang diterapkan yang berprinsip antara lain meminimalisir peran dan tanggung jawab negara dalam urusan publik, termasuk pendanaan pendidikan.

Kedua,yakni solusi yang menyangkut hal-hal teknis yang berkaitan langsung dengan pendidikan, misalnya untuk menyelesaikan masalah kualitas guru dan prestasi siswa, rendahnya kualitas guru misalnya disamping diberi peningkatan kesejahteraan juga diberi biaya untuk meneruskan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, juga memberi berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitasnya. Rendahnya kualitas siswa dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas materi pelajaran, alat peraga dan sarana pendidikan.

Dari beberapa solusi para pakar tersebut diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa yang menjadi kunci dari keberhasilan pendidikan adalah faktor holistik (pendidik, siswa didik, pola didik, dan dana yang disediakan), faktor integralistik (mempersatukan pendidik, siswa didik, pemerintah) dan komitmen para stakeholders.

Dari alternatif solusi diatas, bisa dipilih satu paradigma paling baik untuk diterapkan di Indonesia, tentu pilihan tersebut harus melalui survei yang memerlukan kerjasama bukan saja antara pemerintah dan pendidik tetapi juga sektor swasta.

Dengan kerjasama tersebut, diharapkan kesempatan menikmati pendidikan bagi masyarakat usia sekolah akan terpenuhi, yang hasil akhirnya sesuai dengan kebutuhan pasar, pendistribusian kelulusan sesuai yang diharapkan pasar, efek sosial yang tinggi, mengurangi pengangguran terutama pengangguran terdidik, karena saat ini penganggur di Indonesia salah satunya adalah penganggur terdidik.

Dengan mengubah paradigma untuk mengembalikan pendidikan ke fungsi asalnya, nampaknya masih punya harapan, meskipun demikian dibutuhkan kerja keras dan komitmen untuk membuat perubahan yang berani, pendidikan adalah sebuah investasi jangka panjang, oleh karena itu mengubah paradigma pendidikan bukanlah pekerjaan setahun dua tahun tetapi pekerjaan yang dihitung dengan generasi, apalagi modernitas telah tertanam dalam diri kita, berkat majunya teknologi informasi dan komunikasi yang bergaung setiap jam.

Ada baiknya apabila kita menyimak ketika Bung Karno berkata " Berikan aku sepuluh pemuda yang bersemangat akan aku ubah bangsa ini". Ya kita butuh sekelompok orang walaupun kecil, yang mau menumpahkan keringat demi membangun kembali bangsa ini dari keterpurukan. Dan itu akan kita mulai dari landasan yang paling dasar yaitu pembangunan manusianya. (Emma Komalaningsih)

Wawan. Rakor Pegawai PKP2A I LAN tahun 2014

5 Tips Melakukan Presentasi Tim dengan Sukses

Oleh : M. Fahrurozi Nasution, S.Psi.

Sekarang lebih dari sebelumnya, para profesional diminta untuk memberikan presentasi dengan tim. Semua orang di tim Anda harus mengasah keterampilan presentasi mereka dan keterampilan untuk mempersiapkan jenis presentasi tim agar menjadi efektif. Presentasi tim profesional melibatkan perencanaan menyeluruh, transisi yang lancar, urutan materi yang logis, dan kemampuan untuk membuat pesan profesional yang koheren. Berikut adalah 5 langkah yang tim Anda harus ikuti untuk memiliki presentasi yang sukses.

1 Powerful OPENING

Buka dengan mantap. Anda ingin segera melibatkan pendengar Anda dan mengatur nada presentasi. Pastikan untuk merencanakan pernyataan Anda dengan hati-hati dan memberikan pernyataan mengejutkan (statistik atau fakta) bahwa Anda dapat kembali ke rumah dengan penghargaan yang tulus.

2 INTRODUCTION

Setelah pembukaan, Anda harus selalu membuat ikhtisar agenda Anda untuk presentasi secara singkat dan memperkenalkan semua anggota tim.

Ada dua cara berbeda yang dapat digunakan mengenai perkenalan Anda.

Pemimpin tim dapat memperkenalkan masing-masing anggota tim secara singkat dan peran masing-masing dalam proyek, atau setiap orang secara singkat dapat menyebutkan nama mereka sendiri dan apa peran mereka di proyek.

3 HANDOFFS

Bagian dari persiapan Anda untuk presentasi harus menjadi perencanaan handoffs (menyeberangkan ide) anda.

Sebuah handoff yang lemah dapat memperlambat aliran presentasi Anda dan membingungkan audiens. Untuk membantu mempermudah transisi, Anda harus mematuhi kerangka waktu dengan ketat untuk setiap pembicara dan menggunakan isyarat verbal untuk menunjukkan bahwa pembicara berikutnya akan maju untuk presentasi: "Dalam satu menit, Bob akan memberitahu kita bagaimana timeline akan bekerja." Sebagai presenter, pastikan Anda mendengarkan rekan Anda sehingga Anda mendengar isyarat Anda.

4 Team Question & ANSWER

Sebuah pertanyaan yang difasilitasi secara efektif dan sesi tanya jawab akan meninggalkan kesan yang lama dan positif kepada pendengar Anda. Hal ini penting dalam presentasi tim untuk merencanakan dan mempersiapkan sesi ini.

Luangkan waktu untuk menentukan dari awal pertanyaan / subyek pertanyaan mana yang akan dijawab oleh anggota tim. Juga, tentukan isyarat yang akan memberitahu anggota tim Anda untuk menambahkannya ke poin presentasi Anda.

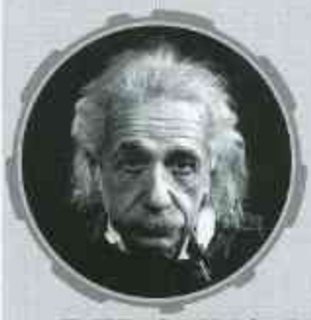
5 CLOSE with an Impact

Sangatlah penting bahwa Anda mengakhiri presentasi Anda dengan *high note* (penekanan).

Penutupan presentasi Anda akan memperkuat pesan yang Anda ingin para audiens peroleh.

Anda tentu menginginkan satu orang, khususnya si pemimpin, menutup presentasi tim Anda.

Pada akhir penutupan, pastikan bahwa Anda secara efisien mengumpulkan bahan-bahan dan peralatan yang telah Anda gunakan.



BEDANYA JENIUS DAN CERDIK

Einstein dan Abunawas duduk berdampingan dalam sebuah penerbangan. Einstein mengajak memainkan sebuah permainan tebak-tebakan.

Einstein: "Aku akan mengajukan satu pertanyaan, jika Anda tidak tahu jawabannya, maka Anda membayar saya hanya 5 dollar, dan jika saya tidak tahu jawaban pertanyaan anda, saya akan membayar Anda 500 dollar".

Einstein mengajukan pertanyaan pertama: Einstein: "Berapa jarak dari Bumi ke Bulan?" Abunawas tidak mengucapkan sepatah katapun, merogoh saku, mengeluarkan 5 dollar.

Sekarang, giliran Abunawas, dia bertanya kepada Einstein: "Apakah yang naik ke atas bukit dengan 3 kaki lalu akan turun dengan 4 kaki?" Einstein melakukan pencarian internet dan meminta bantuan semua teman-temannya yang cerdas.

Setelah satu jam mencari jawaban, akhirnya ia memberikan Abunawas 500 dollar. Einstein sambil penasaran bertanya: "Nah, jadi apa yang naik ke atas bukit dengan tiga kaki dan turun dengan empat kaki?" Abunawas tidak bersuara, dia merogoh saku, dan memberikan Einstein 5 dollar.

hehe... jadi siapa yg bloon yah?

Hikmah

Potensi MANUSIA

Oleh : Ade Suhendar

Manusia Penimpin

Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (6:165)

Allah swt ciptakan kita dengan bekal mental berambisi untuk berkuasa ..Sudahkah kita kuasai diri kita sehingga kita bisa memimpinnya dengan benar ? Atau Kita biarkan hidup kita dipimpin oleh apa yang kita dengar, lihat dan kita rasa tanpa kita pimpin ? Semua yang terdengar, terlihat dan terasa adalah ujian.... agar kita bersyukur dan bisa lebih baik dari yang lainnya.

Pimpinlah diri kita dengan benar agar Allah ridloi hidup kita, jangan biarkan dunia ini mengendalikan hidup kita... Kita Mampu mengendalikan dunia ini atau kita dikendalikan oleh dunia ini?

Cara yang terbaik untuk bisa mengendalikan diri adalah dengan mencari ilmu serta mengamalkannya, ilmu Alloh sangat luas sehingga bisa didapat dimanapun dan dengan cara bagaimanapun...tinggal kemauan kita.

Manusia banyak tahu

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: *"Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar!" (Al baqarah :31)*

hanya kepada manusia Allah swt memberitahu nama-nama dan kegunaan semua benda di semesta ini. Sehingga hanya manusia yang memiliki kemampuan menikmati isi semesta ini dan memiliki peluang untuk menyalah gunakan semua isi alam ini.

Naaaaah.... hati hati... berindunglah kepada Allah dari kejahatan ciptaan Allah (yang hanya terjadi saat disalah gunakan) Semua akan selimbang harmonis kalau dimanfaatkan tepat guna. Tepat guna mengandung pemahaman bersyukur, karena memanfaatkan dengan baik sesuai dengan fungsinya merupakan impelementasi dari rasa syukur... ***MANFAATKAN PENGETAHUAN KITA UNTUK BERSYUKUR***

Semua di ciptakan untuk kita

Allah ah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan seizin-Nya, dan supaya kamu dapat mencari sebagian karunia-Nya dan mudah-mudahan kamu bersyukur. Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. *Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir. (Al jatsiyah : 12-13)*

Allah tundukkan semua bagi kehidupan kita manusia, Allah ciptakan manusia untuk ibadah, Allah tundukkan semua agar ibadah kita sempurna.

Betapa pentingnya beribadah ini, sampai sampai Allah tundukan semesta ini untuk kita, tinggal bagaimana kita maksimal, memikirkan semua anugerah ini agar kita bisa mensyukurinya (memanfaatkannya untuk ibadah) ***TERLALU YA KALAU KITA TDK IBADAH... PADAHAL FASILITAS HIDUP INI SEMUA UNTUK KITA IBADAH...***

sudah lengkap Allah siapkan, masih pantaskah kita mengeluh, marah, kesal, merasa tdk disayang Allah, malas, sombong, iri, sakit hati...? ***PIKIRKAN dan SYUKURI***

Kita punya pendengaran, pengelihatan dan peraaaan.

Katakanlah: *"Dia-lah Yang menciptakan kamu dan menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati". (Tetapi) amat sedikit kamu bersyukur. (Al mulk : 23)*

Kalau kita optimal memanfaatkan pendengaran untuk ilmu dan hikmah, maka kita akan terdorong untuk memanfaatkan pengelihatan melakukan penelitian Sampai perasaan kita tercetak obyektif. Kita akan mampu memimpin perasaan dan perasaan tidak akan memimpin hidup kita.

Sukseskan hidup kita dengan sukses mendekatkan diri kepada Allah swt, dengan maksimal memanfaatkan pendengaran, pengelihatan dan perasaan kita.

Dengar yang membuat kita mengagumi Allah, Lihat yang membuat kita mencintai Allah, rasakan sesuatu yang membuat kita mendukan Allah swt.

semangat lillaahita alaa ... @des

RAKER PKP2A I LAN

Tanggal 28 - 29 Nopember 2014

Malaikat Kecilku...

tim redaksi

Setiap selesai sholat jum'at tiap pekannya, seorang imam (masjid) dan anaknya (yang berumur 11 tahun) mempunyai jadwal membagikan buku-buku islam, diantaranya buku At-Thoriq ilal Jannah (Jalan menuju Syurga). Mereka membagikannya di daerah mereka di pinggiran Kota Amsterdam.

Namun tibalah suatu hari, ketika kota tersebut diguyuri hujan yang sangat lebat dengan suhu yang sangat dingin.

Sang anak pun mempersiapkan dirinya dengan memakai beberapa lapis pakaian demi mengurangi rasa dingin. Setelah selesai mempersiapkan diri, ia berkata kepada ayahnya: "Wahai ayahku, aku telah siap" ayahnya menjawab : "Siap untuk apa?" , ia berkata: "Untuk membagikan buku (seperti biasanya)", sang ayahpun berucap: "Suhu sangat dingin diluar sana, belum lagi hujan lebat yang menguyur", sang anak menimpali dengan jawaban yang menakjubkan: "akan tetapi, sungguh banyak orang yang berjalan menuju neraka diluar sana dibawah guyuran hujan".

Sang ayah terhenyak dengan jawaban anaknya seraya berkata: "Namun ayah tidak akan keluar dengan cuaca seperti ini", akhirnya anak tersebut meminta izin untuk keluar sendiri. Sang ayah berpikir sejenak dan akhirnya memberikan izin. Ia pun mengambil beberapa buku dari ayahnya untuk dibagikan, dan berkata: "terima kasih wahai ayahku".

Dibawah guyuran hujan yang cukup deras, ditemani rasa dingin yang menggigit, anak itu membawa buku-buku itu yang telah dibungkusnya oleh sekantong plastik ukuran sedang agar tidak basah terkena air hujan, lalu ia membagikan buku kepada setiap orang yang ditemui. Tidak hanya itu, beberapa rumahpun ia hampiri demi tersebarnya buku tersebut.

Dua jam berlalu, tersisalah 1 buku ditangannya. Namun sudah tidak ada orang yang lewat di lorong tersebut. Akhirnya ia memilih untuk menghampiri sebuah rumah di seberang jalan untuk menyerahkan buku terakhir tersebut.

Sesampainya di depan rumah, ia pun memencet bel, tapi tidak ada respon. Ia ulangi beberapa kali, hasilnya tetap sama. Ketika hendak beranjak seperti ada yang menahan langkahnya, dan ia coba sekali lagi ditambah ketukan tangan kecilnya. Sebenarnya ia juga tidak mengerti kenapa ia begitu penasaran dengan rumah tersebut.

Pintu pun terbuka perlahan, disertai munculnya sesosok nenek yang tampak sangat sedih. Nenek berkata: "ada yang bisa saya bantu nak ? "Si anak berkata (dengan mata yg berkilau dan senyuman yang menerangi dunia): "Saya minta ma'af jika mengganggu, akan tetapi saya ingin menyampaikan bahwa Allah sangat mencintai dan memperhatikan nyonya.

Kemudian saya ingin menghadiahkan buku ini kepada nyonya, di dalamnya dijelaskan tentang Allah Ta'ala, kewajiban seorang hamba, dan beberapa cara agar dapat memperoleh keridhoannya."

Satu pekan berlalu, seperti biasa sang imam memberikan ceramah di masjid. Seusai ceramah ia mempersilahkan jama'ah untuk berkonsultasi. Terdengar sayup – sayup dari shaf perempuan seorang perempuan tua berkata: "Tidak ada seorangpun yang mengenal saya disini, dan belum ada yang mengunjungiku sebelumnya. Satu pekan yang lalu saya bukanlah seorang muslim, bahkan tidak pernah terbetik dalam pikiranku hal tersebut sedikitpun. Suamiku telah wafat dan dia meninggalkanku sebatang kara di bumi ini". Dan ia pun memulai ceritanya bertemu anak itu.

"Ketika itu cuaca sangat dingin disertai hujan lebat, aku memutuskan untuk mengakhiri hidupku. Kesedihanku sangat mendalam, dan tidak ada seorangpun yang peduli padaku. Maka tidak ada alasan bagiku untuk hidup. Akupun naik ke atas kursi dan mengalungkan leherku dengan seutas tali yang sudah kutambatkan sebelumnya. Ketika hendak melompat, terdengar olehku suara bel. Aku terdiam sejenak dan berpikir :"paling sebentar lagi juga pergi".

Namun suara bel dan ketukan pintu semakin kuat. Aku berkata dalam hati: "siapa gerangan yang sudi mengunjungiku, tidak akan ada yang mengetuk pintu rumahku".

Kulepaskan tali yang sudah siap membantuku mengakhiri nyawaku, dan bergegas ke pintu. ketika pintu kubuka, aku melihat sesosok anak kecil dengan pandangan dan senyuman yang belum pernah kulihat sebelumnya. Aku tidak mampu menggambarkan sosoknya kepada kalian. Perkataan lembutnya telah mengetuk hatiku yang mati hingga bangkit kembali.

Ia berkata: *"Nyonya, saya datang untuk menyampaikan bahwa Allah Ta'ala sangat menyayangi dan memperhatikan nyonya"*, lalu dia memberikan buku ini (buku jalan menuju surga) kepadaku.

Malaikat kecil itu datang kepadaku secara tiba-tiba, dan menghilang dibalik guyuran hujan hari itu juga secara tiba-tiba. Setelah menutup pintu aku langsung membaca buku dari malaikat kecilku itu sampai selesai. Seketika kusingkirkan tali dan kursi yang telah menungguku, karena aku tidak akan membutuhkannya lagi.

Sekarang lihatlah aku, diriku sangat bahagia karena aku telah mengenal Tuhanku yang sesungguhnya. Akupun sengaja mendatangi kalian berdasarkan alamat yang tertera di buku tersebut untuk berterimakasih kepada kalian yang telah mengirimkan malaikat kecilku pada waktu yang tepat. Hingga aku terbebas dari kekalnya api neraka."

Air mata semua orang mengalir tanpa terbendung, masjid bergemuruh dengan isak tangis dan pekikan takbir, Allaahu akbar...

Sang imam (ayah dari anak itu) beranjak menuju tempat dimana malaikat kecil itu duduk dan memeluknya erat, dan tangispun pecah tak terbendung dihadapan para jama'ah.

Sungguh mengharukan, mungkin tidak ada seorang ayah pun yang tidak bangga terhadap anaknya seperti yang dirasakan imam tersebut.

RAPAT 31 Desember 2014

ROTASI

Let's Hijrah ..

oleh : Budi Permana & Indra Risni Utami

Di penghujung tahun 2014, bahkan penghujung sekali tahun tersebut tepatnya Tanggal 31 Desember 2014, PKP2A I LAN merotasi beberapa pegawainya. Ada yang semula dari Unit Diklat berpindah ke Bagian Administrasi demikian sebaliknya dan ada juga dari Bidang Diklat yang berpindah ke Bidang PKKSA. Ada juga yang semula di Bagian Administrasi berpindah ke Bidang PKKA namun tidak terjadi sebaliknya. Yang menarik adalah Bidang KKIAN, tidak terjadi perpindahan pegawai dari maupun ke bidang KKIAN.

Demikianlah dinamika organisasi, perpindahan pegawai atau yang lebih dikenal dengan rotasi merupakan sesuatu yang mutlak terjadi. Tidak akan selamanya seorang pegawai menduduki suatu jabatan, baik jabatan struktural, fungsional maupun jabatan umum.

Seperti halnya sebuah rotasi, ada yang merasa puas dengan kepindahannya atau sebaliknya. Demikian juga ada yang merasa puas dengan tidak dipindah juga sebaliknya.

Sangatlah wajar jika ada pegawai yang sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya, sangat wajar juga jika ada pegawai ingin pindah ke unit lain untuk merasakan suasana baru, khususnya sebagai pembelajaran.

Dalam hal ini diperlukan kecermatan jajaran pimpinan dalam memindahkan pegawainya. Perpindahan pegawai yang baik adalah berdasarkan kebutuhan organisasi bukan didasarkan hal-hal lain khususnya subyektifitas.

Melalui tulisan sederhana ini tim redaksi ingin belajar banyak dari sebuah makna perpindahan pegawai. Perubahan ke arah lebih baik adalah sebuah tuntutan. Bukan hanya pegawai yang dipindahkan dituntut untuk berkinerja lebih baik, pegawai yang berada tetap diposisinya diharapkan melakukan perubahan juga.

Setiap individu di PKP2A I LAN dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar melakukan pelayanan terbaik, hal terbaik dan selalu lebih baik. Sehingga perubahan-perubahan yang dilakukan oleh setiap individu tersebut akan berdampak pada perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Yang puas bukan saja stakeholders eksternal, stakeholders internal pun merasa senang atas kinerja sesama rekannya yang berkinerja penuh kesungguhan.

Karena terkadang pelayanan dilakukan secara maksimal hanya untuk pihak luar organisasi saja demi sebuah image, namun pelayanan antar sesama rekan kerja diabaikan.

Allah SWT berfirman dalam sebuah ayat yang sangat popular, yaitu surat Ar Radu ayat 21 yang artinya: "Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sebelum kaum itu sendiri merubahnya".

Sungguh luar biasa, perubahan meski sekecil apapun tidak akan Allah izinkan jika umatnya tidak ada keinginan untuk berubah. Semua tidak ada yang sim salabim atau kebetulan. Manusia yang ingin hidup bahagia harus berubah, manusia yang ingin pintar harus berubah, manusia yang ingin hatinya tenang harus berubah, manusia yang ingin bermanfaat harus berubah, maka jika ingin masuk syurga pun haruslah berubah.

Pegawai yang tidak cepat melakukan perubahan jelaslah mengalami kerugian, seperti kata Nabi Muhammad SAW, "Barangsiapa hari ini lebih baik dari kemarin maka ia beruntung, barangsiapa yang hari ini sama dengan kemarin maka ia merugi dan barang siapa hari ini lebih buruk dari kemarin maka ia celaka." Jelaslah berdiam diri bukan merupakan solusi untuk meraih kebahagiaan. Mari bertanya kepada diri sendiri apakah tahun ini lebih baik dari tahun kemarin ? apakah hari ini lebih baik dari hari kemarin ? apakah lebih bahagia dari kemarin ? apakah lebih ikhlas dari kemarin ?

Pegawai yang cepat beradaptasi di tempat baru tidak akan mengalami kesulitan. Di tempat baru tentu harus lebih banyak belajar, karena terdapat hal-hal baru yang sebelumnya tidak diketahui.

Pegawai dengan keinginan belajar yang kuat akan lebih cepat melaksanakan tugas-tugasnya yang baru.

Bahkan pegawai dengan semangat kreatifitas dan inovasi yang tinggi akan selalu terdepan dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya. Sudah bukan saatnya lagi untuk lama-lama menunggu. Bukan zamannya lagi menantikan instruksi pimpinan. Belajarlah dengan cepat dan senantiasa peka terhadap situasi lingkungan yang tengah dihadapi. Sangatlah mungkin kreativitas dan inovasi tersebut tidak dilakukan oleh pegawai yang sudah lama di suatu unit, sehingga kehadiran rekan yang baru akan menambah semangat kerjasama tim. Demikian halnya para pegawai yang sudah berada lama di suatu unit, bimbingan dan mentoring anda sangatlah diperlukan sehingga semua menjadi sebuah sinergitas tanpa ada kemacetan dari salah satu pihak.

Selamat berada di unit yang baru, tunjukan kesungguhan, kreativitas dan inovasi anda...

KUNJUNGAN NAPA VIETNAM KE PKP2A I LAN

Pada Tanggal 30 Desember 2014

Krismiyati Tasrin tengah menyampaikan informasi mengenai sarana dan prasarana Assessment Centre di PKP2A I LAN

Gerakan PENGHIJAUAN
di PKP2A I LAN

Oleh : Indra Risni Utami

Memiliki kantor di area pegunungan adalah sebuah anugerah. Udara yang sejuk dan keindahan alam yang memanjakan mata sungguh suatu rezeki yang luar biasa. Dengan berkantor di PKP2A I LAN, pegawainya dapat sejenak meluputkan kepenatan dan kebisingan lalu lintas. Tamu yang berkunjung menjadi betah, khususnya tamu yang berasal dari perkotaan. Berada di PKP2A I LAN seperti berada di hotel atau villa di area pegunungan.

Semakin dikenal masyarakat secara luas, semakin banyak yang berkunjung ke PKP2A I LAN. Tamu yang berkunjung bukan saja untuk keperluan dinas, melainkan keperluan pribadi bersama keluarganya yang hanya sekedar berlibur menikmati fasilitas bintang lima dengan harga murah. Dengan disediakannya kamar-kamar yang dibuka untuk umum, semakin sering saja keluarga-keluarga yang berlibur memanfaatkan PKP2A I LAN sebagai salah satu tempat untuk istirahat atau refreshing.

Bukan hanya sarana dan prasarana yang menjadikan daya tarik PKP2A I LAN, sebagian tamu atau peserta diklat yang pernah tiba disini mengatakan orang-orang di PKP2A I LAN ramah-ramah katanya. Ya, barangkali PKP2A I LAN menjadi salah satu bagian dari keramahannya warga Bandung dan Jawa Barat secara keseluruhan. Selain gedung-gedung dan fasilitas kantor yang memanjakan, lingkungan alam pun menjadi salah satu keunggulan berkantor di area pegunungan. Beragam pohon yang tumbuh secara sengaja ditanam atau tumbuh liar, merupakan daya tarik tersendiri bagi siapa saja yang melihatnya. Mulai dari pohon-pohon kecil hingga pohon-pohon yang tinggi menjulang seperti pohon pinus yang mengitari Gunung Manglayang.

Alam yang memanjakan, tidak lantas membuat PKP2A I LAN berdiam diri saja. Alam yang indah dan menyejukkan tidak membuat pegawainya hanya "berselimut" alias bermalas-malasan. Gerakan penghijauan untuk keindahan dan keseimbangan alam semakin gencar dilakukan PKP2A I LAN. Dimotori oleh Subag. Umum dan SDM gerakan penghijauan benar-benar secara all out dibuatnya. Penghijauan tidak hanya dilakukan di luar gedung, namun ditata sedemikian rupa penuh keindahan hingga di dalam ruang kerja. Hasilnya sangat menakjubkan, ruang-ruang kerja terlihat menjadi semakin berseri dan tentu saja menyehatkan karena pepohonan memproduksi oksigen murni di siang hari yang dibutuhkan oleh mahluk-mahluk di sekitarnya terutama manusia.

Untuk melakukan perubahan, tentu saja diperlukan keseriusan dan kerja keras. Termasuk merubah PKP2A I LAN menjadi semakin hijau. Hal yang sering terjadi adalah gebrakan di awal saja. Penghijauan menjadi semangat pada awalnya saja.

Setelah berjalan, kemudian lupa untuk memeliharanya. "Semua ada ilmunya", demikian ungkap Kasubag Kepegawaian dan Umum, M. Fahrurozi Nasution, S. Psi, saat ditanya tentang bagaimana dengan perawatan dari gerakan penghijauan yang sedang dilakukan, "agar tumbuh subur berkembang, tanaman harus diberi pupuk, tidak cukup hanya disiram saja", tambahnya.

Hamper di setiap sudut gedung PKP2A I LAN kini dilakukan penataan tanaman sangat luar biasa. Mulai dari tanaman yang berfungsi untuk perlindungan hingga untuk sekedar memanjakan mata. Hal-hal lain yang mendukung penataan tanaman pun dibenahi. Kolam-kolam misalnya, perpaduan kolam dengan tanaman merupakan kelebihan tersendiri. Siapa yang tidak senang melihat kolam dengan ikan-ikannya yang cantik ? sehingga kolam pun menjadi target untuk penataan penghijauan yang dilakukan di PKP2A I LAN.

Yang menjadi daya tarik tersendiri adalah dibuatnya nursery yang terletak di samping lapangan futsal. Semua jenis tanaman hias tersedia disana. Selain sedap dipandang mata, nursery tersebut sanagat bermanfaat dalam menghias gedung atau ruangan jika PKP2A I LAN menyelenggarakan sebuah kegiatan yang memerlukan tanaman hias. Jika dulu tanaman hias tersebut harus menyewanya, kini tanaman hias sudah tersedia sangat memuaskan, sipapaun bias menggunakannya. Bagaimana jika ingin membawanya ke rumah ? atau lebih baik mencobanya di rumah agar rumah anda terlihat makin hijau dan cantik .. ***Salut untuk gerakan penghijauannya, semoga istiqomah.***

JJ

SANGAT KAMI MENGHARAPKAN LEBIH BAIK DARIPADA SEKARANG

CakraWala

PKP2A I LAN

HUMAS PKP2A I LAN