

si

Media Komunikasi PKP2A I-LAN Edisi Kedelapan

Semester Ke-I Tahun 2015

CakraWala

P K P 2 A I L A N



Assalaamu alaikum
Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, Alhamdulillah Cakrawala Edisi IX Semester I Tahun 2015 masih mendapat izinNYA untuk hadir sebagai media informasi dan komunikasi di PKP2A I L A N.

Tim redaksi mengucapkan terima kasih atas partisipasi para penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan warna, sehingga Cakrawala masih mendapat tempat di hati para pembacanya.

Melalui dukungan, saran dan kritikan yang konstruktif, semoga Cakrawala selalu hadir dengan kualitas yang lebih baik. Selamat menunaikan ibadah Shaum Ramadhan, Selamat menyambut Hari Raya Iedul Fitri 1436 H, mohon ma'af lahir dan bathin.

LAN-ku Mengawal Reformasi	01
ADIL atau N'ggak	03
REVOLUSI MENTAL dan Hijrah	04
Donor Darah dan Kesehatan	07
Pergeseran Paradigma Dalam MSDM	08
Curahan Haiku	09
Talent Pool	10
Ternyata KAYA dan MISKIN Itu...	14
Jadikan Sejarah Sebagai Cermin	17
Asyiknya Memotret	18
Obrolan Kasepuhan HUMAS	18
Sukses Dunia Akhirat	20
Keluarga Baru Kita	22
Demam Batu Akik	23



Tim Redaksi

Pembina : Dr. H. Juri Dwid, DEA
Penanggung jawab : Nur Hafidza, Ss. MPM
 M. Fathima Nuzulati, S.Pd

Penyunting Redaksi : Nur Fathima
Redaktur Pelaksana : Nur Hafidza
 Indra Rizki Utami, S.A.P
 (Hafidza)



MENGAWAL REFORMASI

MELALUI PENYELENGGARAAN DIKLAT YANG LEBIH BAIK

(Ringkasan wawancara Bappenas dengan Kepala PKP2A I LAN, Dr. H. Joni Dawud, DEA)

Oleh : Budi Permana

Sejauh mana Lembaga Administrasi Negara mengawal Reformasi birokrasi dalam bidang kediklatan, Kepala PKP2A I LAN menggaris bawahi, berawal dari idealisme fungsi diklat untuk mengembangkan potensi seseorang. Ketika seseorang masuk untuk menduduki jabatan tertentu, kemampuan atau kompetensi yang bersangkutan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk menutup *gap* tersebut, salah satunya dengan menempuh pendidikan dan pelatihan. Cara lain, bisa berupa magang, *autodidak* dan sebagainya.

Intinya adalah, untuk menyesuaikan kompetensi dengan jabatan yang diembannya. Sebagai contoh, untuk jabatan perencana. Tentunya jabatan fungsional ini mengalami perkembangan setiap tahunnya. Kebutuhan diklat untuk jabatan fungsional perencana pada tahun 1990 lalu, pastinya mengalami perubahan dengan kondisi sekarang. Maka seiring perkembangan zaman, para pejabat fungsional perencana diharuskan mengikuti diklat.

Untuk menduduki suatu jabatan tertentu ada syarat-syaratnya. Bisa duduk dulu lalu didik, atau sebaliknya. Namun dalam jabatan fungsional tertentu ada yang diwajibkan untuk dididik terlebih dahulu, contohnya adalah jabatan fungsional widyaiswara, jabatan fungsional asesor dan sebagainya. Meski kondisi riil di lapangan, ada saja orang yang mengikuti diklat hanya untuk mengejar sertifikat. Namun tidak sedikit yang benar-benar ingin mengembangkan kompetensinya. Seseorang yang bisa melaksanakan tugas dengan baik dari kompetensi yang dimiliki, tentu saja pimpinan yang bersangkutan akan memberikan penilaian positif.

Penyakit lembaga diklat saat ini sering terkena dengan otoritas yang dimiliki. Karena diklat menjadi syarat formal dan monopoli sebuah lembaga. Bappenas misalnya, tanpa Bappenas susah-susah membuat promosi, para peserta pasti akan datang ke Bappenas mengikuti diklat perencana dan sebagainya. Hal tersebut yang sering membuat lembaga diklat terlena. Tidak ada aspek kompetitif disana, yang menjadikan tantangan untuk menyelenggarakan diklat secara lebih baik. Demikian halnya, dari perspektif peserta. Mereka hanya mengejar formalitas saja dengan mengikuti diklat perencana. Mereka berfikir ikut diklat atau tidak ikut diklat, sama saja.

Demikian halnya di Lembaga Administrasi Negara. Idealisme mengembangkan cita-cita diklat perlu upaya yang besar. Lembaga Administrasi Negara berupaya terus melakukan perubahan.

Kemudian saat ditanyakan apakah sebaiknya duduk dulu baru didik atau sebaliknya? Pria yang menyelesaikan pendidikan masternya di Prancis ini mengatakan bahwa dahulu *trend*-nya menduduki jabatan terlebih dahulu, barulah ia mendapatkan pendidikan. Persoalan yang muncul adalah, setelah di-didik ternyata ia tidak banyak mengalami perubahan. Persoalan lain, banyak yang sudah dididik namun belum mendapatkan jabatan. Awalnya, pembina kepegawaian diberikan keleluasaan sesuai peraturan dari BKN.

Seseorang boleh duduk dulu, baru kemudian setelah 1 tahun harus mengikuti diklat. Kenyataannya sampai saat ini lepas begitu saja, tidak ada kejelasan mengenai aturan tersebut.

Manakah yang lebih baik? sepanjang ia memiliki kompetensi, ia memiliki hak untuk menduduki suatu jabatan. Namun, selama diklat bisa memberikan jaminan kepada yang bersangkutan, tidak masalah untuk mengikuti diklat terlebih dahulu. Pada intinya haruslah ada *instrument* yang jelas untuk mengukur kompetensi manakala diklat harus didahulukan sebelum seseorang menduduki suatu jabatan.

Saat tim dari Bappenas menanyakan semestinya ada alat ukur, Joni Dawud dengan tegas menyatakan bahwa standar kompetensi kita belum *established*. Sistem *Open bidding* pun masih banyak yang mempertanyakan dikarenakan hasilnya masih jauh dari harapan. Standar kompetensi masih belum jelas, alat ukurnya belum *established*.

Tim dari Bappenas mencoba menambahkan bahwa meskipun masih belum ada alat ukur yang jelas, namun apakah standar kompetensi yang ada bisa dimaksimalkan? Kepala PKP2A I LAN yang dilantik awal tahun 2014 tersebut mengatakan, secara konsep mestinya ada koreksi positif. Seharusnya menyandingkan antara kompetensi dengan kinerja karena tidak sedikit orang dengan kompetensi hebat namun kinerjanya rendah.

Sistem diklat yang saat ini sedang di kembangkan Lembaga Administrasi Negara sudah mengarah pada kebutuhan organisasi. Hal tersebut diimplementasikan dengan proyek perubahan pada diklat pola baru. Proyek perubahan dianggap bermanfaat bukan saja untuk individu tetapi bagi organisasi. Diklat pola lama hanya merancang perubahan dengan KKP (Kertas Kerja Perseorangan) saja. Sayangnya, setelah KKP selesai, maka selesai pula urusan, dan hanya menjadi pajangan saja. Tidak menjadi perhatian baik bagi individu apalagi organisasi.

Pada penyelenggaraan diklat pola baru Lembaga Administrasi Negara menggunakan dua cara yaitu *klasikal* dan *noni klasikal*.

Dr. H. Joni Dawud,

Klasikal merancang proyek perubahan, sedangkan non klasikal mempraktekan proyek perubahan di *permanent system*. Ini harus diuji cobakan / dengan upaya tersebut, proyek perubahan sudah mulai mengarah kepada kinerja organisasi. Dengan diklat pola baru, bukan saja peserta yang mengikuti diklat namun partisipasi aktif pimpinan langsung sebagai mentor. Bahkan dalam proyek perubahan ini, para staf ditempat kerja peserta terlibat langsung dalam melakukan proyek perubahan. Dapat dikatakan, satu unit kerja mengikuti diklat.

Beberapa kepala daerah dari instansi pengirim sudah memberikan apresiasinya berkaitan dengan proyek perubahan pada diklat pola baru ini, karena dirasa ada manfaat yang nyata. Secara umum, manfaatnya mulai tampak. Bukan saja organisasi yang merasakan manfaatnya, namun masyarakat turut merasakan manfaatnya. Salah satu contoh di Kabupaten Kuningan, saat itu salah seorang peserta diklat mengembangkan inovasi pembibitan ikan. Banyak kolam ikan milik masyarakat disana, yang dulunya pasif menjadi berdayaguna dan berhasil guna melalui proyek perubahan yang dilakukan oleh peserta tersebut.

Inovasi-inovasi seperti ini mutlak perlu dilakukan teman-teman di daerah. Fenomena yang terjadi adalah, banyak daerah berkembang karena pengaruh pimpinannya. Namun ketika pimpinan berganti, daerah kembali seperti pada kondisi semula, karena tidak ada upaya inovasi dari bawah (*Bottom up*). Salah satu contoh, Walikota Bandung Ridwan Kamil, yang sekarang "nge-top" luar biasa. Nge-top-nya mengalahkan kepala daerah nge-top lainnya seperti Risma di Surabaya, bahkan Kepala Bappenas, kalah nge-top oleh Ridwan Kamil.

Negara-negara lain kondisinya sudah berbeda, kepala daerah atau pimpinan boleh ganti, namun birokrasi tetap berprestasi. Dengan pola baru yang menggeser pola individu menjadi *team work*, bukannya tidak ada hasil positif ya Pak. Namun sepertinya ini adalah perubahan yang baik. Hipotesis kita, "diklat pola baru telah menjamin perubahan birokrasi".

Menjawab seberapa besar perubahan peningkatan dari diklat pola lama ke pola yang baru. Joni dawud mengatakan bahwa dirinya bukan perancang kebijakan, beliau ada pada posisi *implementator*. Apa yang sudah digagas oleh teman-teman di LAN Jakarta, sudah sangat positif. Selama ini birokrasi cenderung *business as usually*, tuntutan perubahan sudah demikian dahsyat namun teman-teman di birokrasi masih sangat statis. Untuk itu, peran pimpinan sebagai mentor dalam diklat harus menjadi nil di lapangan. Konsep diklat diharapkan dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan mantap Kepala PKP2A I LAN menyatakan keyakinannya akan ada perubahan yang signifikan. Saat ini tidak sedikit yang berganti *chasing* saja, hanya ganti pakaian saja. Tidak berubah hingga ke dalam-dalamnya, masih saja seperti yang dulu, tidak ada perubahan.

Mengomentari apakah perubahan sudah didasari oleh hati peserta diklat? Kepala PKP2A I LAN yang menyelesaikan studi S3-nya di Universitas Padjajaran itu mengatakan bahwa secara kuantitatif tidak bisa menjawab, namun secara kualitatif bisa. Selama ini penyakit birokrasi terlalu kronis, menahun. Perlu waktu dan perjuangan besar untuk merubah *mind set*. Sistem yang telah dirancang Lembaga Administrasi Negara mudah-mudahan berdampak besar. Para pegawai yang sudah merubah *mind set* di level bawah, nantinya akan bergerak ke jenjang lebih tinggi, ia semakin menjadi lebih baik saat berada di atas.

Sebaiknya menggunakan prinsip "bisa karena biasa, dan biasa karena dipaksa". Joni Dawud mencontohkan, manakala seseorang sulit untuk bangun pukul 04 pagi, kemudian dibiasakan bangun jam 04:00, maka kita akan terbiasa. Bagaimana agar terbiasa bangun jam 04:00? tentu pada awalnya harus dipaksa bangun jam 04:00 pagi, maka akhirnya bisa.

Saat ini PKP2A I LAN sedang "memaksa" Pemerintah Daerah berinovasi. Inovasi dalam bidang Administrasi Negara menjadi tugas Lembaga Administrasi Negara. Sebagai contoh, PKP2A I LAN mendorong Pemerintah Kabupaten Ciamis, agar setiap SKPD-nya melakukan proyek perubahan. Di akhir kegiatan akan dikonteskan, SKPD mana yang unggul dalam proyek perubahan tersebut.

Menanggapi apakah pola baru merupakan bagian dari strategi diklat mendorong ASN? Joni Dawud, mengisyaratkan bisa dikatakan seperti itu. Tugas LAN merubah birokrasi. LAN harus menggunakan seluruh jurus yang ada, bila perlu dari segala arah penjuruan mata angin. Karena LAN memiliki Bidang Kajian dan Inovasi, maka jurus advokasi digunakan untuk mendorong perubahan tersebut. Sistem sekarang yang sedang dibangun, seperti pola promosi dan rotasi harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Joni Dawud melihat kebijakan Presiden saat ini, memberikan peluang untuk non-PNS menduduki jabatan karir PNS. Namun menurutnya, aturan harus dibuat terlebih dahulu dengan jelas, karena jabatan karir adalah jabatan PNS. Ada *plus-minus* dengan era keterbukaan ini. Plusnya adalah "kompetisi", para PNS mutlak harus kompeten. Hanya orang-orang yang memiliki kompetensi yang bisa maju. Bahkan PNS yang kompeten bisa "laku" di luar. Pengalaman saat ini adalah kepala daerah memasang "orang-orangnya" atau "tim sukses" menempati jabatan-jabatan tertentu.

Hal positif lain dari era keterbukaan ini adalah, jika yang masuk dalam sebuah sistem adalah orang baru yang memiliki kredibilitas, maka ia akan lebih obyektif untuk melihat kondisi yang ada. Sulit untuk ditekan oleh kepentingan atau *pressure* apapun. Sisi "minus" dari era keterbukaan adalah, orang luar yang masuk hanya mengetahui permukaannya saja. Dengan tidak mengetahui secara detail persoalannya, maka mesti ada proses adaptasi dan *smart learning*. Karena biasanya resistensi dari bawah sangat tinggi, dan ini akan menjadi kendala bagi pimpinan yang baru.

Jika ingin merubah pihak eksternal, dalam hal ini Pemerintah Daerah, harus menggunakan dukungan lain misalnya media. Menurutny jika Kepala PKP2A I LAN langsung bicara secara pribadi, orang atau kepala daerah akan mengerutkan dahi, siapa sih "Joni Dawud"? Makanya dalam hal ini PKP2A I LAN memanfaatkan media sebagai salah satu pendukung upaya LAN menyedot perhatian Pemerintah Daerah sekaligus masyarakat.

PKP2A I LAN sudah berupaya menyampaikan kepada Gubernur Jawa Barat dan Bupati Sumedang, namun sampai saat ini belum ada respon. Jika dianalogkan seseorang berbuat lupa, kemudian hanya diingatkan oleh teman atau keluarganya saja, ia akan mengabaikan. Namun jika diingatkan oleh sub-sistem lain, mungkin ia mau mendengarnya.

Untuk membantu Pemerintah Daerah PKP2A I LAN menggunakan media sebagai rekan kerja. Menurutny PKP2A I LAN tidak punya uang, tapi memiliki gagasan-gagasan atau ide. Yang dilakukan adalah harus memperkuat nilai jual, ide dan gagasan. Selama ini orang mengikuti LAN karena otoritas yang dimiliki. Kedepannya, pendekatan kapasitas yang harus dimiliki. (botumasko2a1.2015)





ADIL atau NGGAK

Oleh : Sulistyaningsih

Kemanusiaan yang adil dan beradab, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2 (dua) kalimat diatas sama-sama membahas/menyebut kata "adil". Tentu kita sudah mengetahui dan hafal 2 kalimat itu sejak kita sekolah dasar, bahkan masih diingat sampai sekarang. Tapi betulkah kita sudah memberi, menerima, merasakan dan selalu menerapkan adil yang sebenar-benarnya.

Memberi dan Menerima

Sapa yang bertanggungjawab memberi rasa adil? Ya, kita (termasuk saya) tentu harus bisa memberi rasa adil. Pada siapa? Di rumah, bagi yang sudah mempunyai keluarga, khususnya mempunyai 2 orang anak atau lebih, perlakukan mereka dengan adil. Jika anak pertama diberi baju baru, maka anak yang lainnya pun harus diberi baju baru, walaupun dengan waktu atau cara yang berbeda.

Dalam lingkup organisasi, pimpinan harus memberi rasa adil kepada bawahan. Dengan cara pemberian tugas yang merata, pemberian reward bagi yang berprestasi, kesempatan karir yang sama, dan lain-lain.

Dalam kehidupan bernegara, kepala negara/presiden harus memberi rasa adil kepada rakyatnya, artinya seluruh masyarakat harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memilih pemimpinnya, memiliki hak yang sama dalam memperoleh perlakuan hukum, dan lain sebagainya.

Perfektian adil yang diambil dalam Wikipedia bahasa Indonesia: adil berasal dari bahasa Arab yang berarti berada di tengah-tengah, jujur, lurus, dan tulus. Secara terminologis adil bermakna suatu sikap yang bebas dari diskriminasi, ketidakjujuran.

Dengan demikian orang yang adil adalah orang yang sesuai dengan standar hukum baik hukum agama, hukum positif (hukum negara), maupun hukum sosial (hukum adat) yang berlaku.

Dengan demikian, orang yang adil selalu bersikap imparial, suatu sikap yang tidak memihak kecuali kepada kebenaran. Bukan berpihak karena pertemanan, persamaan suku, bangsa maupun agama.

Keberpihakan karena faktor-faktor terakhir bukan berdasarkan pada kebenaran dalam Al Quran disebut sebagai keberpihakan yang mengkhilaf. hawa natsu dan itu dilarang keras (QS An Nisa' 4:135). Dengan sangat jelas Allah menegaskan bahwa kebencian terhadap suatu golongan, atau individu, janganlah menjadi pendorong untuk bertindak tidak adil (QS Al Maidah 5:8).

Mengapa Islam menganggap sikap adil itu penting?

Salah satu tujuan utama Islam adalah membentuk masyarakat yang menyelamatkan, yang membawa rahmat pada seluruh alam -rahmatan lil'alamin, dan hal itu mengandung sejumlah konsekuensi bagi seorang muslim:

Pertama, seorang muslim harus bersikap adil dan jujur pada diri sendiri, kerabat dekat, kaya dan miskin. Hal ini terutama terkait dengan masalah hukum.

Penilaian, kesaksian dan keputusan hukum hendaknya berdasar pada kebenaran walaupun kepada diri sendiri, saat di mana berperilaku adil terasa berat dan sulit.

Kedua, keadilan adalah milik seluruh umat manusia tanpa memandang suku, agama, status jabatan ataupun strata sosial. Oleh karena itu, seorang muslim wajib menegakkan keadilan hukum dalam posisi apapun dia berada; baik sebagai hakim, jaksa, polisi maupun saksi.

Ketiga, di bidang yang selain persoalan hukum, keadilan bermakna bahwa seorang muslim harus dapat membuat penilaian obyektif dan kritis kepada siapapun.

Perilaku adil, sebagaimana disinggung di muka, merupakan salah satu tiket untuk mendapat kepercayaan orang; untuk mendapatkan reputasi yang baik. Karena dengan reputasi yang baik itulah kita akan memiliki otoritas untuk berbagi dan menyampaikan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran dengan orang lain.

Tanpa itu, kebaikan apapun yang kita bagi dan sampaikan hanya akan masuk ke telinga kiri dan keluar melalui telinga kanan. Karena, perilaku adil itu identik dengan konsistensi antara perilaku dan perkataan.

Adil memang bukan berarti harus sama, tapi setiap orang berhak memperolehnya walau dengan kualitas atau kuantitas yang berbeda.



Mengakui adanya kebenaran, kebaikan dan hal-hal positif yang dimiliki kalangan lain yang berbeda agama, suku dan bangsa dan dengan lapang dada membuka diri untuk belajar serta dengan bijaksana memandang kelemahan dan sisi-sisi negatif mereka. Pada saat yang sama, seorang muslim dengan tanpa ragu mengkritisi tradisi atau perilaku negatif yang dilakukan umat Islam.

Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa seorang individu muslim yang berperilaku adil akan memiliki citra dan reputasi yang baik serta integritas yang tinggi di hadapan manusia dan Tuhan-nya. Karena, sifat dan perilaku adil merupakan salah satu perintah Allah dan secara eksplisit mendapat pujian.

Sungguh susah memang memberi rasa adil. Terkadang kita sudah berusaha adil, tapi orang lain masih menganggap diperlakukan tidak adil. Tentu saja kita semua harus tahu, karena memang jika diperlakukan tidak adil itu, sakitnya disini... :D

REVOLUSI MENTAL DAN HIJRAH

DALAM KONTEKS BIROKRASI

Oleh : Prof. Dr. H. Achmad Djuanni K. SE. MEd

Perlu Revolusi Mental

Menurut Jokowi (Kompas, Sabtu, 10 Mei 2014) dalam pembangunan bangsa, saat ini kita cenderung menerapkan prinsip-prinsip paham liberalisme yang jelas tidak sesuai dan kontradiktif dengan nilai, budaya, dan karakter bangsa Indonesia. Sudah saatnya Indonesia melakukan tindakan korektif, tidak dengan menghentikan proses reformasi yang sudah berjalan, tetapi dengan mencanangkan revolusi mental menciptakan paradigma, budaya politik, dan pendekatan nation building baru yang lebih manusiawi, sesuai dengan budaya Nusantara, bersahaja, dan berkesinambungan.

Dalam melaksanakan revolusi mental, kita dapat menggunakan konsep Trisakti yang pernah diutarakan Bung Karno dalam pidatonya tahun 1963 dengan tiga pilarnya, "Indonesia yang berdaulat secara politik", "Indonesia yang mandiri secara ekonomi", dan "Indonesia yang berkeadilan secara sosial-budaya". Terus terang kita banyak mendapat masukan dari diskusi dengan berbagai tokoh nasional tentang relevansi dan kontekstualisasi konsep Trisakti Bung Karno ini.

Dari Mana Kita Mulai

Kalau bisa disepakati bahwa Indonesia perlu melakukan revolusi mental, pertanyaan berikutnya adalah dari mana kita harus memulainya. Jawabannya dari masing-masing kita sendiri, dimulai dengan lingkungan keluarga dan lingkungan tempat tinggal serta lingkungan kerja dan kemudian meluas menjadi lingkungan kota dan lingkungan negara.

Revolusi mental harus menjadi sebuah gerakan nasional. Usaha kita bersama untuk mengubah nasib Indonesia menjadi bangsa yang benar-benar merdeka, adil, dan makmur. Kita harus berani mengendalikan masa depan bangsa kita sendiri dengan restu Allah SWT. Sebab, sesungguhnya Allah tidak mengubah nasib suatu bangsa kecuali bangsa itu mengubah apa yang ada pada diri mereka.

Menurut mantan Presiden RI ke-6, Susilo Bambang Yudoyono dalam pidato dan diskusi publik yang diselenggarakan oleh Universitas Nasional (Unas), di Pasar Minggu, Jakarta Selatan, Sabtu (25/4/2015).

Pidato yang berjudul 'Jalan Menjadi Negara Maju', SBY mengomentari revolusi mental yang kerap diusung oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi). Pak Jokowi ingin mengubah karakter building masyarakat Indonesia tanpa pertumpahan darah, dan itu saya setuju," jelasnya.

SBY menambahkan, revolusi mental dapat mewujudkan sebuah perubahan fundamental. Menurutnya jika penerapan revolusi mental mampu diaplikasikan dengan baik maka bukan tidak mungkin negara akan maju.

"Jadi definisinya (revolusi mental) sangat berkaitan dengan mind, yaitu kesadaran persepsi dan pikiran itu adalah mind. Perubahan fundamental dan total atas alam pikiran seseorang atau rakyat Indonesia agar kita bisa jadi negara yang maju dan sukses," lanjutnya.

"Revolusi mental mengharuskan transformasi kebudayaan yang progresif terhadap pengetahuan teknologi dan ekonomi, (dan juga harus) ekspresif terhadap kesenian dan kebudayaan yang kita miliki," imbuhnya.

SBY menjelaskan, penerapan revolusi mental harus mengedepankan harmonisasi antara progresif dan ekspresif tersebut. "Maka jadilah orang cerdas dan berpengetahuan untuk kemajuan bangsa dan negara," ujarnya.

Revolusi Mental Dalam Konteks Birokrasi

Menurut MENPANRB Revolusi mental dalam instansi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang profesional, selaras dengan kepemimpinan Presiden Joko Widodo, akan dapat terwujud jika didukung sikap yang baik dari pimpinan Polri dalam berbagai level kesatuan. Selain itu, Polri harus menutup kesempatan bagi aparatur untuk menerima suap, uang pelicin atau bentuk lainnya dalam berbagai kesempatan.

Damikian dikatakan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Yuddy Chrisnandi saat menjadi Keynote Speaker dalam Seminar bertajuk Polri Penggerak Revolusi Mental Menuju Pelayanan Prima Kepolisian, di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), Jakarta, Kamis (5/02). "Oleh karena itu, basis dari revolusi mental di tubuh Polri harus dimulai dengan menciptakan personil yang mempunyai kemampuan intelegensi dan tangguh di lapangan serta mampu memberikan pelayanan kepolisian yang diperlukan oleh masyarakat," kata Yuddy.

Dikatakan, hal ini dapat tercapai dengan meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polri agar dapat berjalan lebih cepat dan menyentuh segala aspek dan elemen yang terdapat dalam tubuh Polri, dari tingkat terbawah yang langsung berhubungan dengan masyarakat.

Yuddy menjelaskan, revolusi mental merupakan kesadaran dan komitmen yang dalam dari seorang pemimpin, dilandasi kesadaran bahwa Indonesia sedang dalam krisis multi dimensi. "Krisis yang paling utama adalah krisis akhlak yang berindikasi



pada keadilan masyarakat karena minimnya nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab dan nuntutnya kebersamaan," imbuhnya.

Dalam konteks birokrasi, lanjut Yuddy, ada penekanan khusus pada revolusi mental aparatur yaitu terobosan untuk memberantas setuntuntasnya segala praktik-praktik buruk dalam birokrasi pemerintah.

"Hilangkan ego sektoral, fokuskan pada pertumbuhan dan kesejahteraan masyarakat, lakukan sharing kekuasaan dan kekuatan, dengan meletakkan kepentingan orang lain sebagai prioritas pertama dan keinginan membantu orang untuk mengembangkan diri berkinerja setinggi mungkin," tutur Yuddy.

Hijrah dari Makkah ke Madinah

Menurut penulis revolusi mental dalam Islam adalah hijrah dari mental buruk (masyarakat Makkah) ke mental baik (masyarakat Madinah/Madani). Apakah hijrah itu?

What ? (Apakah Hijrah ?)



Why ? (Mengapa Hijrah ? atau Alasan Hijrah ?)

- Al Baqarah, Ayat 216
- An Nisaa', Ayat 89, 97, 100
- Al Anfaal, Ayat 30
- Baraa-Ah, Ayat 40
- Al Ankabut, Ayat 56, 57

Tujuan Hijrah Untuk Meningkatkan :

1. Rahmat
2. Pengabdian
3. Pahala
4. Keselamatan
5. Rizki
6. Ketenangan Hati

MAKKAH	HIJRAH	MADINAH
1. Terpinggirkan 2. Kehidupan ekonomi yang minim 3. Terpencar-pencar 4. Terlindas 5. Sebagian miskin 6. Tidak memiliki kekuasaan 7. Pelebaran dasar-dasar akhlak mulia		1. Memimpin peradaban 2. Kehidupan dan ekonomi yang lebih baik 3. Bersatu 4. Merdeka 5. Kesejahteraan meningkat merata 6. Memiliki sistem politik dan pemerintahan 7. Pengembangan akhlak mulia

How ? (Bagaimanakah Hijrah ?)

Ikhtisar Piagam Madinah

1. Umat Islam adalah umat yang satu
2. Warga umat ini terdiri atas beberapa komunitas kabilah yang saling tolong-menolong
3. Semua warga sederajat dalam hak dan kewajiban. Hubungan mereka didasarkan pada persamaan dan keadilan
4. Setiap komunitas berkewajiban menegakkan keamanan internal
5. Setiap komunitas diikat dalam kesamaan iman
6. Stabilitas umat adalah satu
7. Semua warga harus menegakkan akhlak yang mulia
8. Orang bersalah harus dihukum
9. Semua kesalahan ditanggung sendiri

Hijrah Dalam Konteks Birokrasi

Menurut penulis hijrah dalam konteks birokrasi yaitu untuk mewujudkan *good governance* atau pemerintahan yang baik atau mewujudkan masyarakat madani.

Terwujudnya *good governance* atau masyarakat madani apabila dalam pemerintahan terdapat unsur-unsur : adanya penegakan hukum, transparansi, responsif, konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan visi strategis.

What Makes Good Governance

1. Rule Of Law Legal Frameworks That Are Both Fair And Fairly Enforces
2. Transparency. A Free Flow Of Information So That The Members Of The Public Can Understand And Monitor The Institutions And Processes Affecting Their Lives
3. Responsiveness. Serving The Interest Of All Stakeholders
4. Consensus. Mediating Different Aspirations To Reach Broad Agreement In The Best Interest Of The Community
5. Equity. Opportunity For All Men And Women To Improve Their Well Being
6. Effectiveness And Efficiency. Meeting Needs Through The Best Use Of Resources
7. Accountability. Decision Makers (In Government, Private Sector And Citizens Groups) Must Answer To The Public As Well As To Their Own Organisation
8. Strategic Vision. A Long Term Perspective On What Is Needed For Society To Grow

Sumber :

- Kompas, Sabtu, 10 Mei 2014 (<https://id-id.facebook.com/vnotes/revolusi-mental/revolusi-mental/1445296325747563>)
- <http://news.okezone.com/read/2015/04/25/337/1139898/oby-revolusi-mental-jokowi-san-mari-berbeda>
- <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/3028-revolusi-mental-polit-tutup-peluang-terjadinya-suap>

BREAKING NEWS - BREAKING NEWS - BREAKING NEWS - BREAKING NEWS

SILATURAHMI & HALAL BI HALAL IDUL FITRI 1436 H

Kamis, 30 Juli 2015
GEDUNG SERBA GUNA PKP2A I LAN

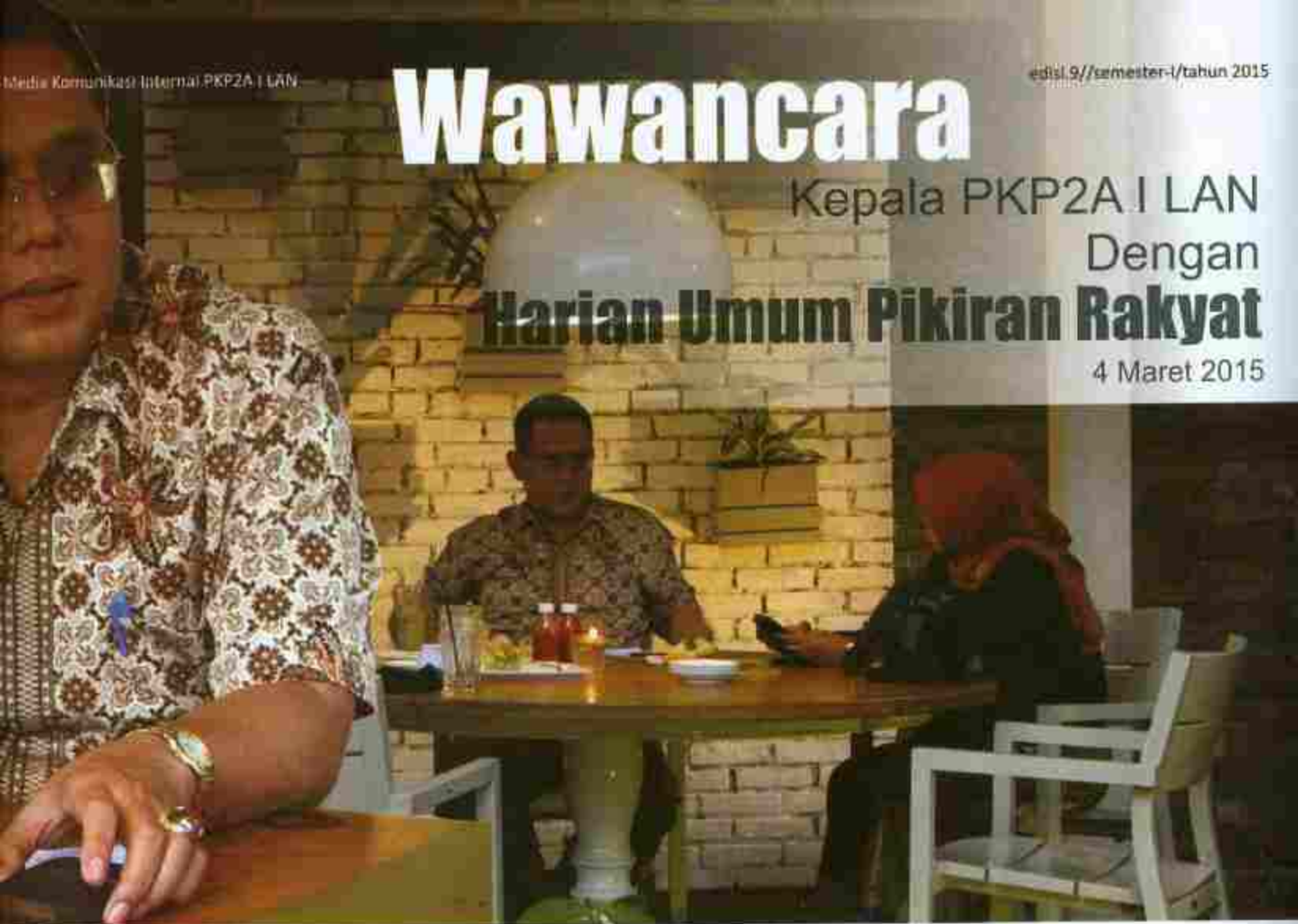
Wawancara

Kepala PKP2A I LAN

Dengan

Harian Umum Pikiran Rakyat

4 Maret 2015



BENCHMARK

DIKLATPIM TINGKAT II ANGKATAN XLI KE THAILAND



Oleh : Kezia Larasati

DONOR DARAH & KESEHATAN

Tanggal 14 Juni diperingati sebagai Hari Donor Darah Sedunia (World Blood Donor Day). Hari Donor Darah Sedunia diadakan untuk meningkatkan kesadaran mendonorkan darah bagi kemanusiaan. Donor darah adalah proses pengambilan darah dari seseorang secara sukarela untuk disimpan di bank darah untuk kemudian digunakan pada transfusi darah. Kebiasaan mendonorkan darah ternyata memiliki segudang manfaat tidak hanya orang yang membutuhkan donor darah saja, tetapi bagi orang yang mendonorkan darahnya, terutama jika kita mendonorkan darah secara rutin dan berkala (3 bulan sekali). Berikut beberapa manfaat menyumbangkan darah yang akan membuat hidup kita lebih berarti:

1. Donor darah baik untuk kesehatan jantung

Kelebihan kadar zat besi dalam darah akan meningkatkan radikal bebas di dalam tubuh dan dapat mengoksidasi kolesterol yang nantinya akan menumpuk pada bagian arteri dan pembuluh darah. Oksidasi kolesterol yang mengendap di pembuluh darah akan menimbulkan plak (atherosclerosis) yang merupakan penyebab timbulnya penyakit jantung koroner.

Dengan melakukan donor darah secara rutin, regenerasi darah akan berlangsung lebih cepat, oksidasi kolesterol menjadi lebih lambat. Selain itu, aliran darah juga menjadi lebih lancar dan mampu mencegah penimbunan lemak dan hasil oksidasi kolesterol pada dinding pembuluh darah jantung yang tentunya dapat mengurangi risiko timbulnya penyakit jantung koroner.

2. Merangsang pembentukan sel darah baru

Setelah mendonorkan darah, tubuh akan bekerja untuk mengisi kembali kehilangan darah. Hal ini justru baik, karena akan merangsang produksi sel-sel darah baru dan pada gilirannya membantu dalam menjaga kesehatan yang baik dan menyegarkan tubuh. Artinya darah Anda akan segera tergantikan oleh darah baru yang tentunya lebih baik dan sehat.

3. Transfusi darah Bisa Membakar kalori

Donor darah juga berguna bagi yang sedang menjalani program diet untuk menurunkan berat badan. Karena bisa memicu pembakaran kalori tubuh. Donor darah 450 milliliter sama saja anda membakar kalori sebanyak 650 kkal, karena alasan inilah salah satu syarat seseorang pendonor harus mempunyai berat badan minimal 45 Kg.

4. Mengetahui kondisi kesehatannya & Mendeteksi penyakit serius

Setiap kali kita ingin mendonorkan darah, prosedur standarnya adalah darah kita akan diperiksa tes golongan darah, tekanan darah, pemeriksaan kadar Hemoglobin untuk me-

nyeimbangkan kadar zat besi dalam tubuh dan tes dari berbagai macam penyakit seperti HIV, hepatitis B, hepatitis C, sifilis, dan malaria. Bagi yang menerima donor darah, ini adalah informasi penting untuk mengantisipasi penularan penyakit melalui transfusi darah. Sedangkan untuk kita, ini adalah "rambu peringatan" yang baik agar kita lebih perhatian terhadap kondisi kesehatan kita sendiri.

5. Meningkatkan kesehatan secara psikologis

Menyumbangkan hal yang tidak ternilai harganya dengan penuh keikhlasan kepada yang membutuhkan serta dapat menyelamatkan nyawa orang lain akan menimbulkan perasaan puas, secara psikologis menjadi merasa lebih bahagia dan damai. Bahagia karena dapat menolong sesama dan damai dengan tubuh sendiri.

6. Menjadi lansia yang sehat

Sebuah penelitian menemukan, orang usia lanjut yang rutin menjadi pendonor darah tubuhnya akan merasa tetap berenergi dan bugar. Banyak orang tua yang memiliki kesehatan cukup baik dan prima di usianya yang telah lanjut tersebut. Ini disebabkan karena mereka senantiasa menyumbangkan darahnya sejak muda sampai mereka tua.

Menjadi pendonor darah tentunya akan membuat kita mendapatkan segudang manfaatnya tapi alangkah baiknya jika darah yang kita sumbangkan adalah

darah terbaik dan kilapun sedang berada dalam kondisi kesehatan yang prima pula agar orang lain yang membutuhkan darah benar-benar terolong dengan darah yang diterimanya. Kondisi seperti apa yang di syaratkan untuk kita dapat mendonorkan darah, syarat-syarat ini diberlakukan untuk kepentingan kesehatan pendonor darah dan manfaat darah untuk diberikan kepada orang lain. Berikut adalah ketentuan untuk kita bisa mendonorkan darah :

APA SYARAT SYARAT UNTUK MENJADI DONOR DARAH ?

- Sehat jasmani dan rohani
- Usia 17 sampai dengan 65 tahun
- Berat badan minimal 45 kg
- Tekanan darah :
 - sistole 100 - 170
 - diastole 70 - 100
- Kadar haemoglobin 12,5g% s/d 17,0g%
- Interval donor minimal 12 minggu atau 3 bulan sejak donor darah sebelumnya (maksimal 5 kali dalam 2 tahun)

JANGAN MENYUMBANGKAN DARAH JIKA :

- Mempunyai penyakit jantung dan paru paru
- Menderita kanker
- Menderita tekanan dara tinggi (hipertensi)
- Menderita kencing manis (diabetes mellitus)
- Memiliki kecenderungan perdarahan abnormal atau kelainan darah lainnya.
- Menderita epilepsi dan sering kejang
- Menderita atau pernah menderita Hepatitis B atau C.
- Mengidap sifilis
- Ketergantungan Narkoba
- Kecanduan Minuman Beralkohol
- Mengidap atau beresiko tinggi terhadap HIV/AIDS
- Dokter menyarankan untuk tidak menyumbangkan darah karena alasan kesehatan

Donor darah adalah prosedur pemberian atau pendonasian darah secara sukarela untuk maksud dan tujuan tranfusi darah kepada seseorang yang membutuhkan.

Semua orang diperbolehkan melakukan donor darah, jika telah memenuhi persyaratan. Ayo jadikan kegiatan donor darah menjadi bagian dari gaya hidup kita dengan istilah "Simbiosis mutualisme" kita sebagai pendonor darah dan penerima darah akan merasakan semua manfaat dari kegiatan kemanusiaan ini..... Saya senang membantu sesama dengan donor darah

Ditulis dan berbagai sumber oleh :
Kezia Larasati (Perawat Publikasi PKPZA ILAN)





PERGESERAN PARADIGMA dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh: Puji Wulandari

Sejalan dengan perkembangan jaman, manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan paradigma. Hingga kini, manajemen Sumber Daya Manusia telah mengalami tiga periode perubahan, diawali dengan Departemen Personalia, *Human Resource Strategik*, hingga *Talent Management*. Gambar 1 berikut ini, menunjukkan pergeseran paradigma tersebut.



Gambar 1 : Pergeseran Paradigma dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Departemen Personalia

Pada tahun 1970-an dan 1980-an fungsi bisnis yang bertanggung jawab dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sering disebut dengan istilah departemen personalia. Peran departemen ini adalah untuk merekrut dan mempekerjakan pegawai, menggaji, dan memastikan bahwa setiap pegawai memiliki manfaat yang diperlukan. Fokus utama dari fungsi departemen ini adalah mengelola sistem penggajian, sehingga fungsi bisnis dari departemen ini lebih mudah dipahami dengan baik.

Human Resource Strategik

Pada periode selanjutnya, yakni diantara 1980-an hingga 1990-an organisasi semakin menyadari bahwa fungsi Sumber Daya Manusia semakin penting, sehingga munculah konsep *Human Resource Strategik*. Dalam periode ini organisasi menyadari bahwa posisi *Vice President Human Resource* memiliki peran yang jauh lebih besar, terutama dalam hal merekrut orang yang tepat, melatih mereka, menyusun desain dan struktur organisasi, mengembangkan paket kompensasi menyeluruh dan terpadu, termasuk menghitung pembagian saham dan bonus, serta melaksanakan fungsi komunikasi dan pelayanan untuk kesehatan dan kesejahteraan bagi para pekerja.

Fungsi kepala personalia kemudian bergeser menjadi *Vice President Human Resource* yang memiliki peran yang lebih luas dan penting dalam menjalankan strategi bisnis dan eksekusi. Sistem yang dibangun untuk mendukung peran baru ini mencakup rekrutmen dan menetapkan persyaratan kerja, mengembangkan sistem kompensasi menyeluruh dan terpadu, serta mengembangkan sistem manajemen pelatihan dan pengembangan karir para pekerja. Dalam menjalankan fungsi dan peran manajemen ini, departemen Sumber Daya Manusia kini lebih berfungsi menjadi mitra bisnis organisasi.

Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Periode baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah dengan munculnya Manajemen Talenta (*talent management*). Latar belakang lahirnya manajemen ini diawali dengan berbagai macam isu dan fenomena yang berkembang, yakni:

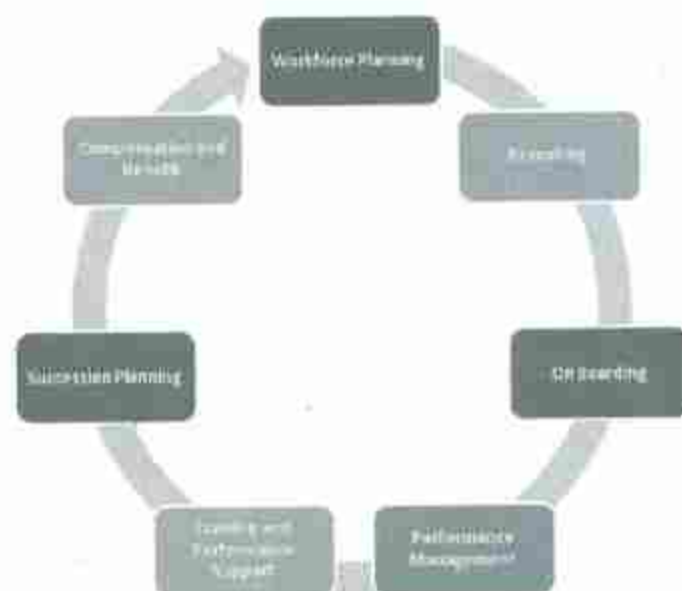
1. Bagaimana merekrut Sumber Daya Manusia secara lebih efektif dan efisien yang berbasis kompetensi
2. Bagaimana cara mengembangkan pemimpin untuk memperkuat budaya, menanamkan nilai-nilai, dan menciptakan suksesi kepemimpinan berkelanjutan

3. Bagaimana kesenjangan kompetensi dapat diidentifikasi dengan cepat sehingga organisasi dapat memberikan pelatihan, *e-learning*, atau mengembangkan program untuk mengisi kesenjangan tersebut
4. Bagaimana kita dapat mempekerjakan orang-orang yang tepat
5. Bagaimana cara mengelola para pekerja dengan konsisten dan terukur sehingga setiap pekerja dipertakukan adil, bertanggung jawab, digaji dan dihargai secara sepadan
6. Bagaimana cara mengidentifikasi pekerja berkinerja tinggi sebagai kader penerus untuk menduduki posisi kunci di seluruh organisasi, dan untuk memastikan bahwa organisasi bersikap fleksibel dan responsif dalam menanggapi kebutuhan para pekerja
7. Bagaimana organisasi dapat memberikan pembelajaran yang lebih relevan, fleksibel, nyaman, dan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang berkembang itulah, *talent management* diharapkan mampu menjawab tantangan tersebut. *Talent Management* sendiri merupakan serangkaian proses yang terintegrasi untuk merekrut (*recruitment*), mengembangkan (*develop*), dan mempertahankan (*retention*) orang-orang yang memiliki bakat (*talent*) yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi.

Dalam hal ini, orang-orang yang dianggap memiliki *talent* merupakan orang-orang yang (1) mempunyai keterampilan, pengetahuan, kemampuan kognitif; (2) memiliki kinerja dan kemampuan tinggi; (3) memiliki potensi kepemimpinan; (4) memberikan kontribusi positif bagi kinerja organisasi.

Terdapat berbagai macam model *talent management* yang telah diaplikasikan oleh organisasi, baik swasta ataupun publik (instansi pemerintah) di negara lain. Salah satu model *talent management* yang dikembangkan adalah model dengan tujuh dimensi, yaitu seperti yang ditunjukkan pada Gambar berikut ini.



Gambar 2 : Dimensi-dimensi Pada *Talent Management*

Puisi

Untuk Ibu

Selamat jalan Ibu...
Usai sudah tugasmu
menemani ayah, adik, kakak dan aku
Tinggalah...
kerinduan menemani
Teringat...
Canda tawa dan kelembutanmu
Terkenang...
Perjuangan dan pengorbananmu

Tiada kemesraan...
Selain mesranya belaianmu
Tiada keindahan...
Selain indahny senyumanmu
Kan kujaga selalu nasehatmu
keteruskan selalu jejak langkahmu

Meski engkau tidak lagi bersamaku
do'a-do'aku selalu bersamamu
meski tak kudengar lagi
Lembutnya sapamu
kerinduanku ini...
Selalu menyapamu

Ku mencintaimu Ibu
akan selalu mencintaimu
terpatri kokoh dalam hati
tak akan pernah terganti

Ku harap selalu...
MuhaiminNYA menjagamu
ku berdo'a selalu...
SalamNYA melindungimu
Ku mohonkan selalu...
RahmanNYA membahagiakanmu
Ku mintakan selalu...
RahimNYA menyalurkanmu

PERGESERAN...

sambungan dari halaman 08

1. Perencanaan Pegawai (*Workforce Planning*)

Pada dimensi yang pertama ini, organisasi seharusnya telah memiliki *job analysis* yang memuat informasi mengenai *job description*, *person specification* dan *job advertisement*. Kemudian dilakukan *talent scouting*, yakni proses untuk menemukan atau mencari orang-orang yang memiliki talenta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Perekrutan (*Recruitment*)

Pada dimensi yang kedua, orang-orang yang mengikuti proses perekrutan adalah orang-orang yang berada dalam radar organisasi (yang telah ditemukan melalui *talent scouting*). Sehingga tidak semua orang dapat mengikuti proses *recruitment*.

3. Program Pematangan/Pemagangan (*On boarding*)

Pada dimensi yang ketiga, dilakukan dengan maksud memberikan bekal/pengalaman kepada pegawai (calon pemangku jabatan) agar setelah proses penempatan tidak akan merasa bingung dengan tugasnya.

4. Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Pada dimensi ini, dilakukan dengan dua cara, *performance conversation* (percakapan kinerja antara seorang pegawai dengan pimpinannya) dan *self assessment* (penilaian yang dilakukan oleh pegawai terhadap dirinya sendiri). Penilaian akhir yang diberikan pimpinan merupakan 'hasil kesepakatan' tidak langsung selama periode tertentu. Dengan demikian *performance management* ini adalah upaya mengkombinasikan penilaian yang dilakukan oleh individu pegawai dengan penilaian yang diberikan pimpinan berdasarkan hasil *performance conversation*.

5. Pelatihan dan Dukungan Kinerja (*Training and Performance Support*)

Pada dimensi ini, diharapkan pegawai-pegawai yang bertalenta dapat meningkatkan kemajuan dan keunggulan organisasi.

6. Perencanaan Suksesi (*Succession Planning*)

Pada dimensi ini, dimulai dengan mengidentifikasi keterampilan/kompetensi yang dibangun (*skill set*), keterampilan yang dibutuhkan (*skill need*), dan kebutuhan pengembangan (*development need*). Penggantian seorang pejabat, pertukaran posisi, ataupun mutasi dan promosi, haruslah berbasis perencanaan suksesi yang jelas, terukur, dan berorientasi pada kinerja yang semakin baik. *Rolling jabatan* bukan sekedar masalah penyegaran organisasi atau pemerataan kesempatan, melainkan sebuah kebutuhan mendasar dalam organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan suksesi harus direncanakan dengan matang.

7. Kompensasi dan Manfaat (*Compensation and benefit*)

Pada dimensi ini, digunakan prinsip *different increase (payment) for different people*. Setiap pegawai diberikan hak untuk membuat *Individual Incentive Plan*, yakni usulan peningkatan insentif atau kompensasi dengan disertai rencana perbaikan kinerja individu, misalnya akan lebih fokus dalam meningkatkan kepuasan pelanggan. Pada periode tertentu, 'janji' pegawai yang tertuang dalam usulan peningkatan kompensasi itu harus dibuktikan. Dengan sistem ini, maka iklim kompetisi akan tumbuh dengan sehat di kalangan pegawai sekaligus dapat menjaga agar bakat-bakat besar tidak pergi/hilang dari organisasi.

Dengan lahirnya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, pengelolaan Pegawai Negeri Sipil boleh jadi didasarkan pada *talent management*. Bahkan Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A I) Lembaga Administrasi Negara yang baru saja mendapatkan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dapat melakukan *talent management* untuk pengelolaan CPNS di lingkungannya (PW-berbagai sumber).

TALENT POOL

Oleh : Wawan Dharma Setiawan, Peneliti Madya PKP2A I LAN RI.

Sebuah tulisan dari rangkuman tulisan :

1. *The Growing Importance Of Talent Management*. Jim Stewart, Victoria Harte.
2. *The Implications of Talent Manajemen for Diversily Training an Explatory Study*. Jim Stewart & Victoria Harte.

Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi proporsi bahwa ada kebutuhan untuk penelitian untuk mengatasi hubungan antara manajemen talenta (MT) dan keanekaragaman manajemen sebagai suatu contoh mencapai mencapai integrasi lebih baik dan untuk lebih memahami tantangan dan pentingnya solusi manajemen talenta dalam hal mempertahankan karyawan bertalenta.

Untuk menemukan ruang perbaikan dan untuk memperluas manajemen talenta, penelitian pada artikel ini merupakan study eksplorasi dari suatu organisasi yang baru menerapkan Manajemen Talenta (MT) dengan menggunakan suatu analisis documenter, wawancara dengan Sumber Daya Manusia dalam organisasi perusahaan. Perusahaan yang jadi Obyek adalah Perusahaan yang terkenal dalam menerapkan Talent Management.

Talenta Management adalah hal yang baru diterapkan secara efektif tahun 1990 dan terus menerus dipergunakan karena disadari pentingnya mencari orang yang memiliki Talenta. Bahwa keberhasilan bisnis suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawannya.

Saat ini permasalahan pada perusahaan perusahaan adalah bahwa organisasi organisasi mereka berusaha dengan sekuat tenaga untuk menarik karyawan ke perusahaan mereka, namun hanya meluangkan sedikit waktu dalam menggunakan dan mengembangkan talenta mereka. Sistem Talent Management dapat digunakan dalam strategi bisnis dan dalam proses sehari-hari dalam perusahaan.

Sistem ini tidak hanya bisa dipergunakan oleh departemen personalia untuk menarik dan mempertahankan karyawan, namun dapat diterapkan oleh seluruh lapisan tingkat organisasi.

Perusahaan perusahaan yang fokus pada pengembangan talenta dengan mengintegrasikan rencana dan proses untuk melacak dan mengelola talenta karyawan, termasuk: (1). Mencari, (2). Menarik, (3). Merekrut, (4). Menempatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi dan kompetitif, (5). Mengelola dan menentukan gaji yang kompetitif, (6). Pelatihan dan peluang pengembangan, (7). Proses Manajemen Prestasi, (8). Program Retensi, (9). Promosi dan Transisi.

Talent Management yang dikenal dengan nama "HRIS (Human Resources Information System), atau HRMS (Human Resources Management System), dan Human Resources Modues. Perusahaan perusahaan yang menggunakan Talent Management yang strategis, berhati-hati dalam mencari, menarik, memilih, melatih, mengembangkan, mempertahankan, mempromosikan dan memindahkan karyawan dalam organisasi.

Penelitian telah dilakukan terhadap nilai system tersebut yang diterapkan dalam organisasi secara konsisten mengungkap manfaatnya dalam bidang ekonomi yang penting, yaitu: (1). Pendapatan Bisnis, (2). Kepuasan Pelanggan, (3). Kualitas, (4). Produktivitas, (5). Biaya, (6). Waktu Siklus, dan (7). Kapitalisasi Pasar.

Jika Perusahaan telah memiliki Future Talent Need, maka yang perlu selanjutnya perlu dilakukan penilaian (assessment). Melalui penilaian ini, maka akan diketahui seberapa lengkap yang telah dimiliki perusahaan dibandingkan dengan kebutuhannya, sehingga bias dilakukan berbagai usaha untuk menutupi kesenjangan yang ada.

Beberapa tahun kemerosotan ekonomi dengan tingkat pengangguran tertinggi mungkin mengatakan bahwa persaingan dalam manajemen "tidak akan efektif", namun pada kenyataannya banyak permintaan tenaga kerja dengan kategori tenaga kerja "bertalenta". Dalam dunia yang tidak konsisten, kesuksesan perusahaan dibatasi oleh seberapa cepat mereka dapat mengakses dan menggunakan pengetahuan yang diperlukan dengan biaya yang diterima. Mengelola biaya retensi merupakan langkah fundamental terhadap praktek manajemen talenta dan memberikan hadiah penting untuk organisasi.

Ini memperkuat argument untuk "menempatkan perencanaan" tenaga kerja dan manajemen dari strategi bisnis dan manajemen "Senior" mendapatkan bagian lebih besar dalam anggaran.

Integrasi system manajemen talenta dan keselarasan dengan strategi bisnis sangat penting, namun masih domain Sumber Daya Manusia dan Manajemen, padahal sebenarnya harus menjadi bagian dari strategi perusahaan yang dikelola oleh manajemen puncak itu sendiri.

Organisasi saat ini dipaksa untuk mengatasi masalah talenta untuk mengejar posisi pasar, menjadi penting untuk mengembangkan dan mahir dalam praktek manajemen untuk dunia kerja yang berubah dengan cepat.



MANAJEMEN TALENTA

1. Pengertian Talenta.

Banyak peneliti memberikan berbagai definisi dari "Talenta" dalam berbagai perspektif. Buckingham dan Clifton (2001) dalam Bathnagar (2008) menunjukan talenta yang mengacu pada alam berulang pola pikiran, perasaan atau perilaku yang dapat diterapkan secara produktif. Talenta secara alami ada di dalam orang, sedangkan "Keterampilan" dan "Pengetahuan" harus diperoleh. Mereka lebih memilih kekuatan pajang, yang terdiri dari kombinasi, pengetahuan, keterampilan dan talenta. Talenta adalah bawaan, sedangkan keterampilan dan pengetahuan dapat diperoleh melalui pembelajaran dan praktek.

Ketika talenta ditambah dengan pengetahuan dan keterampilan. Hasil menjadi "Kekuatan Individu". Rath dan Conchie (2008) menyatakan bahwa talenta akan stabil sepanjang waktu dan merupakan kunci untuk efektivitas dan merupakan kunci untuk efektivitas. Buckingham dan Clifton (2001) menekankan bahwa tidak pernah mungkin untuk memiliki kekuatan tanpa talenta yang diperlukan.

MORTON (2004) dalam Bathnagar (2008) mendefinisikan talenta sebagai seorang individu yang memiliki kemampuan untuk membuat perbedaan yang signifikan dengan kinerja saat ini dan masa depan perusahaan.

GOFFEE dan JONES (2007) menyatakan talenta adalah beberapa ide ide karyawan, pengetahuan dan keterampilan yang memberikan mereka potensi untuk menghasilkan nilai yang "Tidak Proporsional" dari sumber daya yang tidak mereka miliki.

TANSLEY, HARRIS, STEWART dan TUNER (2006) menyatakan bahwa Talenta dapat dianggap sebagai "Kombinasi Kompleks" keterampilan karyawan, pengetahuan kemampuan, kognitif dan potensial. Nilai nilai karyawan dan preferensi pekerjaan adalah juga sangat penting.

2. Manajemen Talenta.

Menurut MIHELIC dan PLANKAR (2010) istilah "talent manajemen" mengandung arti yang berbeda dalam organisasi yang berbeda. Pada beberapa organisasi diartikan sebagai "manajemen individu" bernilai tinggi atau lebih "bertalenta" di banding yang lainnya yaitu bagaimana talenta "Dikelola" secara umum, misalnya sebagai asumsi bahwa semua orang memiliki talenta yang harus diketahui dan dimunculkan.

Dari sudut pandang "Talent Management", penilaian karyawan memperhatikan penilaian pada dua idang utama, yaitu: 1). Kinerja dan 2). Potensi.

Kinerja karyawan saat ini dalam pekerjaan tertentu selalu menjadi alat ukur penilaian standar profitabilitas karyawan. Namun Talent Management juga berusaha untuk fokus pada potensi karyawan, dalam arti kinerja karyawan dimasa yang akan datang akan lebih baik jika dengan pengembangan kemampuan yang tepat dan peningkatan tanggung jawab.

Talent Management merupakan inti dari konsep "Human Capital". Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh talent management strategy yang digunakan.

Menurut PPM Management (2010), ketika berbicara mengenai "talent management strategy" maka yang pertama kali harus dimiliki oleh perusahaan adalah gambaran-gambaran talenta yang diperlukan. Pada umumnya perusahaan sudah menyadari kebutuhan Talenta berdasarkan "VISSI dan MISSI", Strategy, dan nilai perusahaan.

Namun ternyata perkiraan kebutuhan talent berdasarkan tantangan industry di masa yang akan datang sering dilupakan. Padahal jika tantangan industry tidak dipertimbangkan, dapat dipastikan perusahaan akan kekurangan talenta pada saat dibutuhkan kedepannya.

3. Talenta Management Karir.

Salah satu tujuan dari Talent Management (TM) adalah untuk membangun blok bangunan sehingga Manajer dan SDM dapat menentukan Talenta individu dan menempatkan mereka dimana bisnis dan individu akan lebih bermanfaat (ALSTOM-2009).

Management Karir berusaha untuk membuat perbandingan terbaik antara aspirasi pribadi dan tujuan karyawan dan kebutuhan bisnis dan kelompok. Karyawan, Manajer dan Profesional HR di dorong untuk bekerja sama untuk mengidentifikasi karir bergerak baik "Keatas" maupun "Lateral" dengan keterampilan mengevaluasi, kebutuhan pribadi dan profesional, serta kebutuhan bisnis.

Filosofi dialik kebutuhan Management Pengembangan Karir adalah (ALSTOM dalam MIHELIC dan PLANKAR, 2010):

- 1). Alur kinerja individu untuk Departemen/Unit Usaha/Wilayah/Fungsi Tujuan agar setiap individu memahami dengan jelas sumbangan khusus yang dibuat bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.
- 2). Pastikan bahwa Individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan talenta dan kemajuan dalam karir mereka untuk yang terbaik dari kemampuan mereka sesuai dengan Aspirasi mereka.
- 3). Pastikan penghargaan mengenali kinerja individu dan tingkat kontribusi.

People Review adalah proses SDM kunci karena membantu untuk mengidentifikasi talenta, penggantian dan kebutuhan suksesi, membantu individu untuk mendeteksi dan memilih peluang karir dan tujuan pembangunan, mendukung penghargaan dan strategy retensi dan mendukung mobilitas internal.

Sistem ini telah dirancang untuk memastikan bahwa itu adaah proses yang berkelanjutan secara sistematis mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan talenta dan untuk memastikan kompetensi teknis yang efektif dan kemampuan kepemimpinan operasional untuk semua posisi kunci dan kelompok (ALSTOM,2009). Perusahaan yang jadi Obyek adalah Perusahaan yang terkenal dan menerapkan Talent Management.

Filosofi dialik kebutuhan Management Pengembangan Karir adalah (ALSTOM dalam MIHELIC dan PLANKAR, 2010):

- 1). Alur kinerja individu untuk Departemen/Unit Usaha/Wilayah/Fungsi Tujuan agar setiap individu memahami dengan jelas sumbangan khusus yang dibuat bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.
- 2). Pastikan bahwa Individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan talenta dan kemajuan dalam karir mereka untuk yang terbaik dari kemampuan mereka sesuai dengan Aspirasi mereka.
- 3). Pastikan penghargaan mengenali kinerja individu dan tingkat kontribusi.

People Review adalah proses SDM kunci karena membantu untuk mengidentifikasi talenta, penggantian dan kebutuhan suksesi, membantu individu untuk mendeteksi dan memilih peluang karir dan tujuan pembangunan, mendukung penghargaan dan strategy retensi dan mendukung mobilitas internal.

Sistem ini telah dirancang untuk memastikan bahwa itu adaah proses yang berkelanjutan secara sistematis mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan talenta dan untuk memastikan kompetensi teknis yang efektif dan kemampuan kepemimpinan operasional untuk semua posisi kunci dan kelompok (ALSTOM,2009).

4. Pentingnya menumbuhkan Management Talenta.

Istilah Talent Management ini biasanya diasosiasikan dengan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi. Kepuluan Talent Management seringkali dipengaruhi oleh sejumlah kompetensi inti organisasi, seperti kompetensi posisi tertentu.

Satu paket kompetensi dapat terdiri dari keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan sifat pribadi (ditunjukkan melalui perilaku tertentu). Model kompetensi yang lebih lama mungkin juga berisi atribut yang jarang memprediksi keberhasilan (misalnya, pendidikan, Kepemilikan dan factor beragam untuk pertimbangan dalam kaitannya dengan prestasi kerja di banyak Negara, dan tidak elis dalam organisasi).

Sebuah pasar talenta adalah pelatihan karyawan dan strategy pengembangan karyawan yang di atur di suatu tempat dalam organisasi. Hal ini ditemukan menjadi hal yang paling menguntungkan bagi perusahaan dimana karyawan yang paling produktif dapat mengambil dan memilih proyek dan kesempatan yang paling ideal bagi karyawan tertentu.

Satu pengaturan yang ideal dimana produktivitas berpusat pada karyawan dan tugas tugas digambarkan sebagai "Pekerjaan berbasis penilaian".

"Kekurangan keahlian mungkin sulit untuk memvisualisasikan, namun apa yang diketahui tentang siklus ekonomi dan Trend Demografi memaksa kita untuk menghadapi masa depan yang mencakup deficit tenaga kerja/permintaan (FRANK & Taylor, 2004, hal 40".

"Ini adalah tujuan strategis yang paling penting dari organisasi, bahwa dalam jangka panjang membawa kesuksesan, konsistensi dan efisiensi. Hal ini terlihat sebagai strategi kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan kesempatan yang baik untuk menciptakan nilai.

Talenta adalah raja saat ini dan di masa depan dan sumber terakhir dari keunggulan kompetitif (PHILIPS & EDWARD, 2009, Hal.24).

Talenta juga memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi untuk alasan berikut: (1). Talenta menambah nilai jual, (2). Melaksanakan ide ide, (3). Sumber terakhir dari keunggulan kompetitif.





KEGIATAN BENCHMARK DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III ANGK. I TAHUN 2015 KE KOTA MEDAN DAN KAB. DELI SERDANG



SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMKAB. INDRAMAYU 22 APRIL 2015



SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMKAB. INDRAMAYU 22 APRIL 2015



DISKUSI TALENT MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN KARIR PNS, 28-29 MEI 2015



DIKLAT KEPEMIMPINAN TK. IV ANGK. I TAHUN 2015 PKPZA I LAN



KUNJUNGAN UNILA KE PKPZA I LAN TANGGAL 9 JUNI 2015



TERNYATA KAYA DAN MISKIN ITU....

Oleh : Esty (dirangkul dari buku) *Buku 9 Pertanyaan Fundamental: Strategi Membangun Kekayaan Tanpa Riba* (Happy Trenggono: 2012, Pengusaha yang pernah jatuh dalam lilitan utang sebesar 62 miliar rupiah dan kembali bangkit dalam kurun waktu tiga tahun)

Sebagai karyawan, Pak Herman bisa menghidupi keluarganya. Dengan niat menambah penghasilan, dia mulai menipiskan brownies kring buatan istrinya di berbagai warung yang dilewatinya setiap ke kantor.

Ternyata dagangannya laris manis. Pelanggan mulai percaya, rutin memesan berbagai jenis kue. Dalam waktu singkat Pak Herman mulai merasakan asyiknya punya usaha sendiri dan berniat mengembangkannya dengan serius. Pekerjaan sebagai karyawan dan terjun bebas menekuti bisnis kuliner. Karena tidak lagi terikat jam kantor, jangkauan pemasaran produknya kian luas dan pelanggan besar mulai muncul. Penghasilan yang datang melebihi perkiraan. Setahun berikutnya, Pak Herman sudah menjadi pemasok kue kering di berbagai pusat oleh-oleh.

Uang di tangan dan penghasilan lebih tinggi, membuat pengusaha kue ini mulai berubah. Dia merasa perlu mengubah gaya hidupnya. Mobil tua yang biasa ditemaninya memasak kue digantikan oleh mobil baru. "Kan cicilannya bisa dibayar dari keuntungan", pikirnya. Belanja konsumsi keluarganya ikut meningkat tajam. Rencana mengecat rumah berubah jadi renovasi. Dengan penampilan barunya, dia merasa lebih terhormat dan percaya diri.

Sayangnya, gaya hidupnya itu menuntut ongkos yang tidak sedikit. Kas usaha kulinerinya mulai diganggu oleh kebutuhan konsumsinya. Aset yang seharusnya berkembang jadi terkikis menjadi HP baru. Liburan tiap akhir pekan, atau ongkos cuci mobil. Modal yang seharusnya cukup jadi kurang. Disaat yang sama, sulit untuk kembali hidup seadanya setelah tampil gaya.

Dalam kondisi seperti itu, Pak Herman merasa perlu mencari tambahan modal untuk usahanya. Bank dengan jeli menawarkan berbagai macam kredit yang segera disambutnya dengan sukacita. Jumlah kredit yang besar membuat keinginannya memiliki pabrik kue yang bergensi terwujud. Anda bisa tebak, gaya hidup mewah juga kian menjadi. Bagai damir, limit kartu kreditnya terus naik tanpa dia ajukan.

Sesekali Pak Herman merasakan bahaya yang mengancamnya. Dia merasa hidupnya jadi rumit karena harus memisahkan neraca rugi laba agar tetap dipercaya bank. Sementara itu, gaya hidup dan pabrik kuenya terus menyedot dana besar, tapi tidak langsung mendatangkan laba yang signifikan. Biaya operasional meleset dari hitungan. Di tapi juga melanggar kaidah agama saat yang sama, tagihan tetap datang. Dan untuk menutupinya, dia tidak tau harus berbuat apa selain mengajukan lagi kredit demi kredit.

Pak Herman yang sebelumnya selalu menahan diri dengan prinsip hidup bersih yang diyakininya, kini terbelit masalah kredit bunga berbunga yang bukan hanya salah secara manajerial, tapi juga melanggar kaidah agama.

Semua jenis kredit terus dibayarnya. Semua aset yang bisa digunkan dia agunkan. Kian lama dia kian berani tanpa perhitungan. Lalu bergulirlah sebuah bola salju yang kian lama kian besar, dan tidak bisa dihentikan kecuali hancur menghantam sesuatu.

Jadi, utang modal yang untuk usaha yang baru tumbuh, ditangan orang yang bermental miskin adalah utang bunik. Utang tanpa disertai ketrampilan manajerial yang

matang adalah malapetaka. Bagai mirum air laut, hasilnya adalah kehancuran demi kehancuran.

Tragedi utang buruk sudah terjadi sejak jaman purba. Perbudakan manusia terhadap manusia memang telah dinyatakan lenyap dan muka bumi. Namun perbudakan yang disebabkan oleh utang masih bercokol hingga kini dan selalu menanti mangsa. Utang buruk menjadikan manusia terbelenggu, jauh dari karakter mereka dan kaya...

SEBERAPA MURAH BIAYA HIDUP ANDA?

Pak Badi bukanlah pengusaha kecil-kecilan. Tidak kurang dari tambang emas, perkebunan dan aneka perusahaan lain dimilikinya. Penghasilannya mencapai puluhan milyar per bulan. Kebayanya dia sampai bingung uangnya itu akan dipakai untuk apa. Sejumlah rumah megah dia miliki, cincin seharga 500 juta rupiah lebih menghiasi jarinya. Hobinya mengoleksi berbagai benda antik seperti lukisan seharga 35 milyar rupiah hingga gading gajah kuno Afrika. Semua terbeli, seperti kerupuk.

Itu dulu. Ketika berjumpa dengan saya, yang ada tinggal keluh kesah. Yang dia sebut-sebut hanya utang dan utang. 26 Milyar harus lunas dalam tempo 6 bulan tanpa dia tau mau dibayar dari mana. Usaha tambang emasnya tidak lagi bersinar, bahkan mulai berkarat. Lini perusahaan yang lain ikut surut. Utang tunai tidak lagi di tangan, habis untuk membayar tagihan. Koleksi benda antiknya tidak bisa jadi solusi, Macet total.

Bayangkan, seorang pengusaha dengan penghasilan puluhan milyar per bulan, kini berada di titik nol. Tabungan nol, penghasilan nol. Tahukah Anda, mengapa bisa terjadi? Gaya Hidup. Itu biang keladnya. Kemewahan dan gaya hidup mahal membuatnya tak lagi menghargai uangnya dengan cara yang benar. Dia lupa menabung secara rutin, melakukan investasi yang sehat. Hidup mewah membuatnya terbuai dalam kenyamanan tingkat tinggi. Padahal di saat yang sama, penghasilannya kian keropos dan sumbu bom waktu mulai menyala. Berikutnya mudah di tebak. Tanpa Bisa dicegah, kini dia dan keluarganya hidup dalam kemiskinan.

Guru-guru di kampung saya, Desa Bawang, Batang, mempunyai penghasilan sekitar 1,3 juta rupiah sebulan. Dengan jumlah itu mereka bisa memenuhi kebutuhan keluarga. Ketika pemerintah berjanji hendak menaikkan gaji guru hingga 2 juta rupiah perbulan. Faktanya, begitu gaji guru betul-betul naik, ternyata menabung tetap barang langka. Gaji mereka naik nyaris 100%, tapi para guru itu tetap merasa kurang dengan penghasilannya.

Kisah-kisah nyata tersebut mengundang pertanyaan besar, mengapa? Mengapa orang yang bertahun-tahun kerja keras, bahkan dengan penghasilan luar biasa sekalipun, tidak bisa jadi orang kaya? Sebaliknya mengapa orang dengan penghasilan biasa saja justru bisa kaya dan hidupnya lebih nyaman tanpa dikejar-kejar hutang?

BEBERAPA KESALAHAN BERPIKIR YANG LAZIM DALAM MASYARAKAT KITA:

- Jika penghasilan naik, kesejahteraan akan meningkat, berarti semakin kaya
- Jika penghasilan semakin tinggi, hidup jadi semakin mudah
- Jika penghasilan semakin tinggi, tabungan semakin banyak

Kenyataannya, yang lebih sering terjadi tidak seperti itu. Banyak orang yang jatuh miskin justru setelah penghasilannya meningkat. Kehidupannya juga semakin rumit, utangnya bertambah banyak. Penghasilan yang semakin besar jadi memudahkan mereka mengubah gaya hidup. Merasa mampu membayar, mereka berani hidup dengan standar yang lebih mahal. Lama-lama, semakin terlena dan semakin berani.

Peningkatan pendapatan yang mereka peroleh lebih banyak digunakan untuk membiayai lifestyle mereka yang baru. Ujungnya, gaya hidup itu menuntut ongkos yang jauh lebih tinggi dari kenaikan income nya. Sayangnya, orang yang sudah terlanjur menikmati nyamannya peningkatan gaya hidup akan sangat sulit meninggalkannya. Akibatnya dia akan melakukan apapun untuk mempertahankannya. Tidak sanggup rasanya untuk kembali ke gaya hidup lama sebelum penghasilannya meningkat. Sudah duduk lupa berdiri.

3 JENIS MENTALITAS MANUSIA TERHADAP UANG

- 1. MENTALITAS MISKIN.** golongan pertama adalah orang dengan mentalitas miskin. Begitu memperoleh penghasilan, prioritas pertama dan utamanya adalah segera menghabiskan Ajalnya dia bahkan lalai menghabiskan penghasilan yang belum ada di tangan. Orang bermental miskin selalu ingin merasakan pengalaman memiliki sesuatu. Dalam kurun waktu yang lama, dia harus membatin, harap, andai aku beli itu... Begitu ada lebih, mereka bergegas memuaskan keinginannya itu. Orang dengan mentalitas miskin tidak pernah peduli dengan jumlah yang harus dibayar. Dia hanya menghitung, apakah penghasilannya cukup untuk membayar cicilannya atau tidak. Di Jawa Timur, saya menemukan *Bank Thilhil*, di Jawa Tengah ada istilah *Bank Thengel* atau *Bank Plecit*. Nasabah setia mereka adalah orang-orang miskin dengan mentalitas miskin.

Perhitungannya sebagai berikut : Dari utang yang diajukan 100 ribu rupiah, "nasabah" menerima tunai 90 ribu rupiah. Biaya administrasi 10 ribu langsung dipotong oleh "Bank". Cicilan yang harus dibayar adalah empat ribu rupiah setiap hari selama 30 hari. Berapa totalnya? Peminjam harus membayar 120 ribu rupiah dari utang yang sebenarnya hanya 90 ribu rupiah. Anda bisa hitung berapa bunganya? Sebesar 30% perbulan!

Ironisnya, orang kaya tidak akan membayar bunga sebesar itu, tetapi orang miskin mampu! Tidak ada tanda bahwa "bank-bank" yang terang-terangan memakai sistem riba itu bakal hilang dari masyarakat.

Kehadiran mereka selalu dihindarkan, walau disertai dengan rangkaian keluhan. Hubungan riba dengan pemakainya persis seperti pedagang narkoba. Dibenci, tapi selalu dicari.

Di Semarang, ada tukang tambal ban yang ingin membuat syukuran kecil-kecilan untuk pernikahan putrinya yang akhirnya berkembang jadi rencana pesta. Dengan harapan akan memperoleh uang adu hadiah pernikahan, dia nekat mengajukan utang ke bank rentenir sebesar 10 juta rupiah. Perjanjian di tandatangan, dia menerima saja ketentuan cicilan harian sebesar 25 ribu rupiah sekian ratus kali. Entah karena menganggap jumlah itu kecil atau tidak punya pilihan lain, dia menyetujuinya.

Hanya beberapa hari setelah pesta meriah itu, setoran harian mulai berjalan. Dia harus menyerahkan sebagian besar penghasilannya yang hanya 30 sampai 40 ribu rupiah itu setiap hari. Sampai kapan? Dia sendiri tidak tau. Seluruh hidupnya telah dia gadai demi gengsinya, menggelar pesta pernikahan. Bukan hanya itu, dia bahkan melukai ikatan suci pernikahan anaknya dengan riba yang nyata-nyata diharamkan agama.

LANTAS, APAKAH ORANG MISKIN SAJA YANG PUNYA MENTALITAS MISKIN? TERNYATA TIDAK! Banyak orang yang berpenghasilan besar menjadi miskin karena memiliki mentalitas miskin. Mereka jadi miskin karena tidak mau berhitung dengan biaya yang harus ditanggung untuk setiap keputusannya. Mereka berani bermain di wilayah berbahaya dan akhirnya menggadaikan hidupnya kepada riba.

SPENDING adalah fokus utama orang bermoral miskin. Dia selalu ingin membeli sesuatu, memiliki sesuatu, atau melakukan sesuatu. Sayangnya dia melakukannya tanpa pernah menghitung apakah dia memiliki uangnya atau tidak. *Tah setiap kali saya keluarkan uang, saya masih bisa ngutang, begitu polapikinya.*

Kalaupun hidupnya dan hidup keluarganya harus tergadaikan demi keputusannya, itu urusan belakangan. Dia bukan tidak tau. Sepanjang sejarah, terlalu banyak contoh kasat mata berlalu dihadapannya. Banyak orang yang dikenalnya terjatuh riba dan sengsara. Namun dia terlalu yakin bahwa kekonyolan itu tidak pernah menimpanya.

Orang dengan mentalitas miskin tidak pernah terlepas dari utang. Bahkan sebelum utangnya yang satu selesai, dia selalu berhasrat untuk berutang lagi. Utang itu sama sekali bukan untuk investasi, tapi untuk membiayai hidupnya. Orang dengan mentalitas ini tidak akan pernah menjadi orang kaya dan akan tetap miskin hingga akhir hayatnya.

Keadaannya tidak akan berubah walau sebanyak apapun uang di tangannya, misalnya suatu saat dia memperoleh warisan atau menang lotere. Rekeningnya mendadak gemuk oleh rupiah. Anda bisa tebak, apa yang pertama kali dilakukan? **SPENDING!**

Dalam satu atau dua tahun, dia akan kembali pada kehidupannya semula, tetap miskin. Bahkan lebih miskin. Intinya berapapun uang yang ada di tangannya, yang dia lakukan adalah menghabiskannya. Rencana masa depan tidak pernah ada dalam kamus hidupnya. Yang dia tau adalah *right here, right now.*

berpenghasilan tinggi dan terlihat kaya. Saya uang, terlihat kaya. Orang-orang dari kelas ini cenderung fokus untuk terlihat kaya. Bukan menjadi kaya yang sesungguhnya. Artinya mereka tidak tau, perbedaan antara kaya dan terlihat kaya. Sukses dengan terlihat sukses.

Semua aset dan energi mereka curahkan untuk mempermak penampilan agar dipandang "wah" oleh orang lain. Adapun saat yang sama, mereka lupa membangun kesuksesan yang sesungguhnya.

Coba Anda perhatikan. Ketika melihat teman SMA setelah belasan tahun berpisah. Dia sedang ngopi di sebuah kafe mahal. Di dekat cangkir kopinya tergeletak *smartphone* terbaru dan kunci mobil mewah. Apa yang pertama kali Anda pikirkan? Kemungkinan besar Anda akan menduga bahwa dia sudah jadi orang sukses. Apalagi jika Anda mengingatnya sebagai murid yang pandai di kelas atau anak orang kaya. Semoga dugaan Anda benar. Jika ternyata tidak, teman Anda itu ada di golongan *middle class*.

Yang menjadi fokus orang-orang di kelas menengah ini adalah **LIFE STYLE**. Yang mereka perjuangkan adalah gaya hidup. Bahkan gaya hidupnya adalah cara hidupnya, ideologinya. Yang selalu membuatnya risau adalah penilaian orang lain.

Apapun akan di lakukannya untuk terlihat sukses dimata orang lain. Akibatnya, dia akan menghabiskan sebagian besar penghasilannya bahkan berutang demi membiayai gaya hidupnya.

Sebagian dari mereka adalah orang yang pernah memiliki penghasilan tinggi atau punya uang banyak. Ketika kemampuannya mengelola uang tidak bisa jadi sandaran, sebanyak apapun uangnya, dia akan menuju kemiskinan.

Masalahnya, mereka terlanjur yakin bahwa gaya hidup mahal adalah andalannya untuk tampil percaya diri. Dia harus berjuang untuk mempertahankannya. Akhirnya biaya hidupnya yang mahal mengalahkan segala prioritas, termasuk menabung dan berinvestasi.

Ironisnya, orang-orang *middle class* juga menjadikan investasi sebagai gaya hidup. Dia sangat ingin disebut orang kaya dan punya banyak investasi. Dengan lujuan itu, dia serahkan uangnya untuk dikelola orang lain dengan harapan memperoleh keuntungan berlipat. Kenyataannya, orang-orang dari kelas menengah ini banyak yang kehilangan uang saat investasi ataupun saat mengelola bisnis sendiri.

Dia tidak pernah peduli pada investasi yang dipilihnya atau pun bisnis yang dijalankan. Dia pikir uangnya akan bekerja sendiri dan menyebarkan keuntungan baginya. Lebih dari itu, uang yang semestinya difokuskan dalam investasi atau bisnis seringkali dia preteli untuk membayar gaya hidup mewahnya tadi.

Seorang direktur di sebuah perkebunan skala nasional yang sangat ahli dalam bidangnya dan menjadi komisaris di mana-mana, tinggal di kawasan perumahan Pondok Indah Jakarta.

Rumah itu sama sekali bukan miliknya. Dia menyewa dan harus membayar 800 juta rupiah.

"Mas, Anda tidak tertarik untuk membeli rumah?" tanya seorang kawan.

"Suntuk saat saya pasti akan membeli rumah," jawabnya sambil tersenyum.

"Mengapa suatu saat? Anda sebenarnya sudah bisa membeli rumah sejak tahun kemarin".

Percakapan itu tidak perlu berlanjut. Kawannya langsung paham bahwa sang direktur sangat peduli dengan gaya hidupnya. Kawasan Pondok Indah memang identik dengan hunian orang-orang kaya. Demi merasa kaya dan dianggap kaya, dia rela tinggal disana dengan menyewa rumah 800 juta rupiah pertahun.

Pada hal dengan uang sebesar itu dia sudah bisa membeli rumah yang layak. Teman saya mempunyai adik yang berprofesi sebagai artis. Adiknya itu hobi mengendarai motor besar. Tunggangan sangar itu dia beli dengan harga tidak kurang dari 400 juta rupiah, dan dia terlihat sangat menikmati hidupnya. Tidak ada yang menyangka, kalau untuk hidup sehari-hari, dia mengandalkan kartu kredit, utang kesana kemari, termasuk ke kakaknya. Mins sekali. Kalangan menengah sangat risau jika merasa gaya hidupnya turun. *It's all about life style!*

Middle class membelanjakan uangnya untuk menciptakan kewajiban baru, yakni utang baru. *Midole class* sangat suka terlihat kaya. Padahal ongkos untuk terlihat kaya itu jauh lebih mahal daripada menjadi kaya!

Bagaimana akhir kisah orang-orang *middle class* ini? Dengan penghasilan yang tidak pernah cukup sebanyak apapun digitnya mereka tidak punya anggaran untuk investasi atau membangun bisnis yang sehat. Semua habis demi kendaraan mewah, hobi mahal, gadget canggih dan penampilan menenterang.

Walaupun tau bahwa mereka hanya mengulur waktu, tapi menghentikan gaya hidupnya bukan hal yang mudah. Cepat atau lambat, secara teknis orang-orang ini akan berakhir bangkrut dan hidup dalam kemiskinan. Sedih sekali. Mereka menghadapi resiko demi terlihat kaya, tetapi berakhir menjadi orang miskin yang sesungguhnya.



2. MENTALITAS MIDDLE CLASS

Golongan kedua adalah orang dengan mentalitas *middle class* atau kelas menengah. Mereka

TERNYATA KAYA...

sambungan dari halaman 14 dan 15

3. MENTALITAS KAYA

Orang dengan mentalitas orang kaya mengubah income menjadi aset. Dengan perhitungan yang cermat, aset itu dikelola dan berkembang sehingga kembali menghasilkan income. Dari income itu, proyeksi utamanya adalah untuk dijadikan aset lagi. Begitu seterusnya. Uang akan terus berkembang dari berbagai arah. Tidak heran jika kemudian muncul istilah "yang kaya makin kaya".

Orang kaya fokus dalam investasi. Lantas, apakah ini berarti orang kaya tidak peduli pada gaya hidup high class? Banyak orang kaya yang menggunakan kendaraan mahal, tinggal di rumah besar, dan menikmati hobi yang mahal. Sah-sah saja.

Toh gaya hidup mereka tidak melebihi kemampuan dan yang kini dia nikmati adalah buah dari ketekunan yang panjang. Lebih dari itu, mereka memang mampu membayarnya. Gaya hidupnya tidak akan pernah mengganggu arus kasnya. Semua sudah dialokasikan dengan cermat.

Namun demikian, sejauh pengamatan saya, orang kaya (yang benar-benar kaya) lebih cenderung bersahaja. Mereka menghargai uangnya dan tidak ingin menghamburkannya hanya demi kesenangan sesaat. Lihatlah orang-orang terkaya di dunia. Mereka hidup sepiantarnya.

Sebaliknya, sebagian besar uang mereka dialokasikan untuk membantu orang lain. Sahabat saya, Randall Book adalah pengusaha yang tinggal di Detroit, Michigan, Amerika Serikat. Dia pemilik Westin Detroit Hotel, beberapa perusahaan yang bergerak di bidang properti, dan sebuah tambang minyak di Amerika Serikat. Suatu ketika saya mengundangnya ke Jakarta. Saya tertegun ketika mendapatinya menggunakan tiket pesawat kelas ekonomi. Dengan enteng dia berkata, "Wah sayang, selisihnya banyak. Kan bisa disumbangkan untuk orang yang membutuhkan".

Saya kagum. Seorang Randall Book yang penghasilannya sangat tinggi, tidak segan menggunakan tiket penerbangan kelas ekonomi. Sebagian besar hidupnya diabdikan untuk kepentingan sosial. Yayasannya kanker yang dia pimpin telah menolong ratusan ribu orang di Amerika.

Kini kita ke Karawang. Saya mengenal seorang dokter yang sukses. Ternyata orang tuanya adalah petani biasa. Hidup mereka bersahaja, layaknya petani pada umumnya. Pasangan petani ini dikenal memiliki sawah yang sangat luas di daerah Karawang.

Saat kami bertemu, sang dokter menceritakan bagaimana perjuangan ayah ibunya sejak dia masih kecil. Kesederhanaan dan kedisiplinan selalu mewarnai hidup mereka. Dulu, sawah orang tuanya tak seberapa luas. Setiap kali panen, orang tuanya selalu menyisihkan sebagian hasilnya untuk ditabung. Ketika tabungan telah cukup, mereka membeli sawah lagi. Begitulah hingga hari ini.

Kini, setiap panen, petani sederhana itu mampu membeli dua hingga tiga hektar sawah baru. Dari gaya hidupnya yang sederhana dan disiplin itulah, kedua anaknya berhasil menjadi dokter. Bahkan, berkat bantuan orang tuanya, sang dokter bisa membangun sebuah rumah sakit yang cukup besar di Karawang.

Orang bermental kaya, cerdas dalam berinvestasi. Mereka tidak selalu orang yang berpenghasilan besar atau keturunan orang kaya. Dengan telus, se sedikit apapun jumlahnya, mereka menginvestasikan waktu dan uangnya.

Setiap memperoleh penghasilan, selalu ada uang yang disisihkan untuk ditabung. Adapun ketika ada peluang investasi, tabungannya sudah siap digunakan. Yang juga perlu ditiru, orang bermental kaya lebih memilih melakukan investasi sendiri karena investasi merupakan bagian dari kehidupannya. Dia tidak tergiur oleh bujukan makelar investasi yang menjanjikan untung besar dalam sekejap. Dia konsisten menginvestasikan uangnya di bidang yang mereka kuasai, yang menjadi kompetensinya. Petani yang bermental kaya tadi sangat cerdas memilih sawah sebagai cara investasinya.

Orang kaya sangat cermat membedakan antar aset (harta) dan liability (kewajiban). Sesuatu yang bisa menghasilkan uang adalah aset dan sesuatu yang menghabiskan uang adalah liability. Sesederhana itu. Kendaraan tidak akan dianggapnya aset jika hanya bisa menghabiskan uangnya. Dia baru menyebutnya aset jika kendaraan itu menghasilkan uang.

DI LEVEL MANAKAH KITA BERMAIN?

Level 1, REZEKI MAHLUK

Ini adalah rezeki level terbawah. Rezeki ini dicurahkan oleh Allah SWT bagi semua makhluknya, tanpa kecuali. Orang yang lahir di kota, dikampung, di tengah hutan dijamin rezekinya. Bahkan orang yang tinggal di tempat yang terpencil seperti di kutub utara pun tidak luput dari jaminan Allah SWT.

Nah rezeki di tingkat ini tidak perlu di khawatirkan karena Dia tidak memilih apakah seseorang itu rajin atau malas. Orang yang sedang terbaring sakit dan tidak bisa keluar dari rumah pun memiliki rezeki di tingkat ini. Bukan hanya manusia yang dijamin, tetapi semua makhluk, termasuk tumbuh-tumbuhan dan bina-tang-binatang.

Level 2, REZEKI ORANG YANG BERUSAHA

Orang yang berada di level ini akan memperoleh rezeki sesuai dengan yang diusahakannya. Jika dia bekerja 8 jam sehari, penghasilan yang diterimanya akan lebih besar daripada orang yang bekerja tiga jam sehari. Seorang sarjana lazimnya punya rezeki lebih besar daripada lulusan sekolah dasar. Orang yang giat akan memperoleh hasil yang lebih banyak.

Level 3, REZEKI ORANG YANG BERSYUKUR

Orang yang berada di level ini memperoleh hasil lebih jauh lebih tinggi dari yang dikerjakannya. Mereka adalah orang-orang yang meyakini bahwa di dalam harta yang mereka miliki terdapat hak orang lain.

Mereka adalah orang-orang yang hidup hatinya dan selalu membantu orang lain dalam keadaan lapang dan sempit. Mereka berkeyakinan kuat bahwa jika saya hanya memikirkan diri sendiri, persoalan yang saya hadapi tidak akan pernah selesai. Namun jika saya mau memikirkan dan menolong orang lain, persoalan saya akan Allah selesaikan.

Level 4, REZEKI ORANG BERTAKWA

Level rezeki ini diberikan kepada orang-orang yang dalam hidupnya tidak pernah ada rasa takut dan khawatir. Kedekatannya dengan Allah SWT membuat banyak masalah yang seharusnya dia hadapi jadi diambil alih.

Rezeki orang yang berada di level ini berasal dari arah yang tidak disangka-sangka. Pertanyaannya, apakah mudah memperoleh rezeki ini? Saya tidak hendak menjawabnya. Hanya saja orang di level ini memiliki hati, pikiran, ucapan dan tindakan yang sangat terjaga. Kehidupannya sebagai hamba dia dedikasikan untuk berjuang dengan harta dan jiwa.

Rezekinya sudah tidak terukur, tidak terbatas. Dia sangat paham dan menjalani 3 level rezeki sebelumnya. Malah-lahnya banyak orang merasa berada di level 4, padahal sebenarnya dia adalah pemalas di level 1, yang hanya berdoa tapi meninggalkan ikhtiar, kemudian mengharapkan uluran tangan orang lain.

Selain itu, orang di level 4 juga bukan orang kikir. Orang yang masih kikir berada di level 2 karena dia merasakan beratnya bekerja demi memperoleh penghasilan. Akibatnya, dia merasa sayang jika harus membagi hasil jerih payahnya itu dengan orang lain. Orang-orang yang memiliki rezeki di level 4 ini adalah pekerja keras dan selalu mengukir prestasi.

Mereka bermain di level 4. Salah satu disiplin yang harus mereka genggam erat untuk memperoleh rezeki level ini adalah laot pada ketentuan agama. Tidakan yang paling nyata adalah meninggalkan semua transaksi dan bisnis yang melibatkan uang riba.

Mengapa? Karena kita tidak akan pernah kaya dengan riba. Bisnis yang mengandalkan riba hanya akan menghasilkan keuntungan dan kesuksesan semu. Perjalanan hidup pelakunya-pemberi, pengguna, dan perantaranya akan berakhir dengan masalah besar.

Dalam sebuah wawancara, seorang konglomerat negeri ini ditanya oleh wartawan, "Om, usia Om sudah sangat lanjut. Kok masih mau bekerja mengurus bisnis?" Konglomerat itu menjawab, "Iya. Soalnya utang saya masih banyak."

Riba dengan berbagai wajahnya-kartu kredit, bank abai-abai, kredit tanpa agunan hingga yang terang-terangan menyebut diri rentenir-memang memikat banyak orang. Dalam kondisi terdesak, dengan mentalitas dan karakter miskin yang melekat, maka sesuatu yang jelas-jelas dilarang pun akan ditabrak.

Selanjutnya, begitu menyentuh riba, maka yang tertanam dalam diri adalah semangat bahwa saya harus kaya, saya harus untung, tidak peduli jika saya harus menindas orang lain. Tuntutan pengembalian dengan bunga yang sangat tinggi membuat kita dipacu untuk menghasilkan angka yang jauh lebih besar. Tidak peduli sekalipun harus mengkorupsi uang kantor atau berdalih dengan segala macam rekayasa agar terlihat normal dan wajar. Jadi riba adalah sebuah manifestasi dari keserakahan. Riba alat untuk menindas dan menjajah orang lain.

Lain halnya dengan bisnis yang dikelola berdasarkan nilai-nilai agama yang mulia. Dengan berpegang teguh pada agama, maka urusan yang dilakukan akan membawa semangat keadilan, kejujuran, ketabukan dan saling tolong menolong.

Nah, masihkah kita perlu ini melihat orang lain yang TERLIHAT KAYA? Dan apakah kita sudah bertaubat dari orang miskin menjadi orang kaya? Hanya kita sendiri yang bisa menjawabnya.

Sumber: Buku # Penterjemahan Fundamental, Strategi Membangun Kekayaan Tanpa Riba (Happy Trenggana: 2012; Pengusaha yang pernah jatuh dalam utang sebesar 52 miliar rupiah dan berhasil bangkit dalam waktu tiga tahun)



Dalam setiap diri manusia, terdapat amanah ke pemimpin yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Rasulullah bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan hartanya, dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut."

Ketahuilah, semakin besar kapasitas kepemimpinan seseorang, maka semakin besar pula kadar pertanggungjawabannya di hadapan Allah.

Mampukah kita bercermin atau berguru pada sejarah untuk berakhlak sehari-hari selama masih diberi kepercayaan hidup oleh Sang Pencipta sebelum napas berhenti? Saya kira ini tak perlu dijawab tapi sebagai manusia makhluk yang sempurna sebagai ciptaan Nya harus introspeksi dan sering berfikir mengingat apa yang selama ini kita perbuat. Apakah perbuatan kita ini bermamfaat bagi yang lain atau sebaliknya tidak berguna sama sekali.

Jengankan untuk orang lain bahkan tidak berguna, sama sekali buat diri sendiri. *Audubillahimindalik*, mudah-mudahan ini tidak terjadi terhadap diri kita semua, yang kita harapkan tentu sekecil apapun yang kita perbuat ada mamfaatnya bagi diri sendiri, keluarga dan orang-orang disekitarnya. Manlah kiat niatkan hidup ini harus berani bercermin pada sejarah karena dilahirkan ke dunia ini sebagai pemimpin yang pasti akan dipertanggungjawabkan kelak nanti di hadapan Allah SWT.

Bagi kita yang mengenal sejarah Islam pastinya telah memiliki pandangan positif tentang betapa sempurnanya ajaran agama ini hingga sanggup membentuk karakter para pendahulunya menjadi pejuang, bahkan pemimpin yang hebat. Diantara para sahabat *Assabiqunal Awwalun* yang begitu dekat dalam ingatan kita, yaitu sosok sahabat seperti *Abu Bakar ash-Shiddiq*, *Umar bin al-Khattab*, *Utsman bin Affan*, dan *Ali bin Abu Thalib* ditambah lagi dengan para *tabi'in* yang pernah menjadi pemimpin di kalangan umat Islam.

Bila mengenang kembali aksi-aksi fenomenal mereka di zaman Rasulullah dan di masa-masa kekhalifahan, maka sangat terasa kehangatan sejarah itu menumbuhkan sebuah kerinduan akan hadirnya kembali karakter-karakter kepemimpinan seperti mereka. Hampir tidak kita temukan yang menjadi bukti kegagahan mereka. Yang ada justru adalah kisah-kisah sukses tentang kepemimpinan mereka. Mari kita simak salah satu kisah kepemimpinan di antara mereka.

Abu Bakar ash-Shiddiq, Sang Pemimpin Wira. Dalam sebuah pidatonya, *Abu Bakar ash-Shiddiq* mengatakan, "Orang yang kalian nilai kuat, sebenarnya kuangap lemah. Adapun yang kalian pandang lemah adalah orang yang kuat dalam pandanganku."

Jadikan Sejarah sebagai Cermin

Oleh : Maman Suparman

Inilah kalimat yang menggambarkan keberanian dan keadilan beliau sebagai pemimpin. Tidak membuka peluang terhadap kekuatan-kekuatan besar. Akan tetapi, lebih memilih untuk menjadi penguat bagi mereka yang lemah, tidak seperti yang terjadi saat ini.

Kekuasaan justru hanya menguntungkan orang-orang dekat, pengusaha-pengusaha kakap, pejabat teras dan kalangan elit lainnya. Sedangkan rakyat kecil dikesampingkan, pedagang kecil digusur, orang bodoh dibodoh-bodohi dan dibohongi, pegawai rendah dibantak-bentak, dan bila tak berduit jangan mimpi memperoleh pelayanan lebih.

Bahkan beliau pun tak segan mengangkat pedang untuk memerangi mereka yang telah murtad, yang enggan menjalankan perintah Allah dengan menyebarkan kesesatan, dan yang tidak mau mengeluarkan zakat. Penyimpangan iman pasca wafatnya Rasulullah ini telah menggerakkan *Abu Bakar* untuk membentuk 11 unit pasukan perang untuk memberantas para pelekunya. Begitulah sosok *Khalifah Abu Bakar ash-Shiddiq*.

Apa yang pernah dikatakan dan dilakukan *Abu Bakar* sebagai pemimpin adalah sebuah komitmen iman yang antara Allah, dirinya dan umat yang dipimpinnya ketika sudah diangkat sebagai *khalifah*. Inilah yang melahirkan kagigihan dalam mewujudkan ucapan janji itu.

Tapi apa yang terjadi pada pemimpin kita saat ini bukan hanya disumpah menyebut nama Allah saat dilantik. Bahkan sebelum terpilih telah mengumbar janji-janji manis dan kemudian mengkhianati sumpah dan mengingkari janji-janji. Mereka menjanjikan jalan ke 'surga' tapi yang ada adalah jalan ke 'neraka'.

Mereka menjanjikan cahaya terang tapi yang ada adalah gelap gulita. Mereka sesumbar tak akan mengambil gaji sepeserpun. Tapi, yang dia kumpulkan adalah tunjangan, komisi, dan hadiah-hadiah jatah proyek. Mereka berkomitmen untuk mengemban tugas dalam 5 tahun, tapi belan sampai masa baktiperiode kepemimpinan kembali tergoa untuk meraih jabatan yang lebih tinggi.

Ingatlah firman Allah Subhanahu wa Ta'ala, "Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya." (Qs. al-Isra': 34)

Umar bin al-Khattab, *Khalifah Pemberani* yang gemar Turun ke Lapangan, efek keberaniannya menyebabkan setan-setan menjauh dari jalan yang akan dilalui olehnya. Namun, sang *khalifah* begitu mudah meneteskan air mata jika ada rakyatnya yang kelaparan.

Dia tak akan nyenyak tidur sampai memastikan perut rakyatnya telah terisi makanan. Suatu ketika, *Khalifah Umar* menemukan seorang ibu yang memasak batu hanya untuk menghibur anak-anaknya yang menangis kelaparan karena tak lagi memiliki makanan. Pada saat itu juga, *Umar* sendiri yang memiliki sekarung gandum yang diambil dari gudang Negara.

Bila *Umar* tak ingin diketahui oleh orang saat melakukan blusukan dan dilakukan di saat larut malam, maka pemimpin yang saat ini melakukannya di tengah gegap gempita liputan media. Dia tak akan turun dari mobil jika kamera wartawan belum siap menyorotnya. Kegiatan itu dilakukan semata-mata untuk melambungkan popularitas sang pemimpin. Inilah model pemimpin yang gemar membohongi rakyatnya dengan tampilan luar belaka. Keasliannya ternyata tak seperti apa yang nampak. Kebohongan menjadi bahasa yang anteng diucapkannya.

Masih begitu banyak pemimpin di kalangan Islam yang memiliki rekam jejak dengan segala aksi fenomenal mereka yang patut di jadikan cermin bagi pemimpin di era sekarang, yang tak mungkin dicontoh disini.

Apa yang terjadi sekarang demi sebuah kekuasaan para pemimpin saling sikut dan saling menjatuhkan. Keserakahan menjadi kasat mata nampak di hadapan kita. Nomor urut 1 menjadi rebutan para *Caleg*. Kekuasaan telah menjadi sebuah gaya hidup. Pentapora kemenangan dirayakan sebagai simbol kebanggaan, padahal beban amanah yang begitu berat terkandung di leher-leher mereka.

Malu rasanya untuk membandingkan beliau dengan para pemimpin saat ini. Para pemimpin muslim terjebak pada aiasan klasik konsep negara-bangsa yang membatasi persaudaraan hanya sampai pada batas-batas negara.

Allah menghadirkan begitu banyak kisah-kisah kepemimpinan baik yang buruk maupun yang diwarnai kesesatan tidak lain adalah untuk menjadi peta bagi arah berperilaku bagi pemimpin di era kini dan di masa mendatang. Allah ceritakan kisah *Fir'aun* dan *Namrudz* di dalam al-Quran tidak untuk diikuti, tapi untuk diambil pelajarannya. Sejarah menghadirkan kisah kepemimpinan para suksesor agama Allah agar para pemimpin memiliki banyak pilihan sebagai perilaku kepemimpinan mereka.

Para pemimpin sukses di zaman dahulu itu lahir ketika belum terdapat media sebagai alat propaganda dan ketika belum berkembangnya sistem politik. Saat ini, peran-peran politik rakyat dilibatkan secara langsung dalam suksesi kepemimpinan sebagai imbas diterapkannya sistem demokrasi modern.

Umat Islam yang menjadi komponen terbesar di negara yang besar ini harus dapat memanfaatkan potensi besar itu untuk kepentingan bangsa dan Negara yang berkeadilan (adil bagi semua anak bangsa) dan berdaulat secara ekonomi dan politik (tanpa adanya tekanan-tekanan dan kendali dari pihak asing).

Untuk para calon pemimpin dan para pemimpin di level manapun, hendaknya menyempatkan diri menyedumi kembali sejarah para pemimpin Islam sebagai sumber inspirasi dan sebagai bentuk ikhtidar positif dalam memberi arah dan warna bagi karakter kepemimpinannya.

Para pemimpin muslim selayaknya dapat memberi ruang bagi terciptanya aksi-aksi populis tanpa rekayasa. Kisah-kisah kepemimpinan di masa kejayaan Islam telah menguak begitu banyak narasi yang kaya akan hikmah kepemimpinan yang sesungguhnya hingga menjadi layak untuk diteladani.

Para pemimpin seharusnya sadar dengan sepenuhnya bahwa kepemimpinan itu ada untuk melayani, bukan untuk selalu dilayani. Kepemimpinan hadir sebagai bentuk pengorbanan, bukan malah mengorbankan orang lain.

Kepemimpinan eksis bukan untuk mengejutkan mata, tetapi untuk menebar lebih banyak mamfaat. Kepemimpinan bukan untuk menambah tinggi kebanggaan tempa sebagai peluang untuk menguji ketawadhu'an. Kepemimpinan juga seharusnya menjadi sarana efektif menerapkan konsep *Rahmatan Lil 'Alamin*, bukan malah menjadi *Musibah Lil 'Alamin*.

ASYIKNYA MOTRET

Oleh : Hidayat

Setiap yang terjadi di muka bumi ini pasti ada hikmahnya. Peristiwa besar ada hikmahnya, peristiwa biasa-biasa saja ada hikmahnya, peristiwa kecil pun ada hikmahnya.

Rotasi di PKP2A I LAN Tahun 2014 lalu, yang mengantarkan saya bergabung dengan tim humas, tak luput dengan berbagai hikmah yang menemaninya. Salah satu hikmah yang paling nikmat saya rasakan adalah asyiknya memotret.

Memotret menjadi salah satu kegiatan utama saya di kehormatan. Apapun kegiatannya tidak boleh luput dari jepretan kamera, mulai dari kegiatan formal hingga kegiatan yang tidak formal.

Setiap hari memotret, setiap saat memotret setiap ada moment memotret. Tanpa terasa computer saya penuh dengan dokumen potret.

Ada potret Pak Joni sedang menyampaikan sambutan, ada potret Bu Euis sedang berpidato laporan, ada potret Pak Sukarna membawakan acara, ada potret-potret narsis yang seru dan ada potret-potret teman yang sedang bersedih serta menangis. Potret menangis biasanya potret pada acara perpisahan atau sedang berdo'a bersama.

Ratusan bahkan ribuan moment sudah menjadi hasil jepretan saya. Lalu bagaimana saya memotret potret-potret ini? apa yang akan saya perbuat dengan potret-potret ini? sempat terbersit ternyata pekerjaan memotret tidaklah mudah. Selain harus pandai menggunakan kamera, mampu merawat kamera juga harus pandai "menemui" moment pada setiap kegiatan.

Mari memaknai kegiatan potret memotret ini. Pertama saya maknai. Memotret adalah tugas yang harus saya kerjakan dengan baik. Teringat apa yang disampaikan saat Ustadz Dedi memberikan tausiyah, jika kita meleak-sanakan tugas dengan baik bahkan lebih baik dari target seharusnya, maka berbagai kebaikan akan menaungi semua ikhtiar.

Makna kedua dari memotret bagi saya adalah menyenangkan orang lain yang menjadi objek langsung atau pun tidak langsung. Yang dimaksud objek langsung disini adalah orang-orang yang berada pada hasil jepretan. Obyek tidak langsung adalah orang-orang yang berkepentingan pada hasil jepretan tersebut.

Sejenak saja kita cermati, jika sebagian besar orang tersenyum dan senang saat saya potret, maka saya sudah membuat orang tersebut bahagia.

Jika saya membuat orang tersebut dan mereka bahagia, maka mudah-mudahan saya akan mendapatkan pahala dari Allah yang satu ini, amin.

Memaknai potret-memotret yang ketiga bagi saya adalah, manfaat dari potret itu sendiri. Semakin tersadarkan bahwa nyamuk saja ada manfaatnya, apalagi potret. Di era reformasi ini, bukti-bukti kegiatan berupa dokumen photo, notulensi, daftar hadir dan yang lainnya sangat dibutuhkan sebagai bahan pendukung bahwa kegiatan tersebut benar-benar sudah dilaksanakan.

Tidak sedikit para peserta diklat, assessment dan tamu lainnya yang hadir di PKP2A I LAN meminta hasil jepretan pada saya sebagai data dukung kegiatan. Artinya potret sangat dibutuhkan untuk dokumentasi kegiatan.

Sempat saya memaknai potret adalah sebagai kenang-kenangan dari sebuah momentum yang terjadi secara sengaja atau tidak sengaja. Makna potret yang kelima adalah, mengembangkan kreativitas. Memotret sebagai sebuah aktivitas dan seni dapat mengembangkan kreativitas.

Hasil jepretan bisa menjadi bahan kreativitas lainnya seperti video slide, poster, kartikatur atau kreasi photo kolase yang menarik. Kemudian juga, hasil jepretan yang kurang baik, mendorong sang photographer berfikir keras bagaimana seharusnya menjadi lebih baik.

Setiap kamera dilengkapi menu untuk menghasilkan hasil sempurna dalam berbagai kondisi. Jika menginginkan hasil yang lebih baik maka settingan pada kamera haruslah disesuaikan.

Makna terakhir yang saya ambil dari pe-motretan "saya memotret maka saya ada". Hal ini berkaitan erat dengan eksistensi kehumasan di PKP2A I LAN. Semakin eksis humas maka semakin terasa kemanfaatannya.

Kualitas humas pada sebuah organisasi ditentukan oleh humas itu sendiri. Jika ia se-lalu meningkatkan kualitas kehumasannya, maka organisasi tempat ia bernaung semakin dikenal stakeholdersnya. Semakin meningkat-kan kinerjanya, maka humas akan mendapat penilaian tersendiri baik secara internal maupun eksternal organisasi. Insya Allah...



Teu Nyambung (tidak nyambung...red)

- Pak Hafid : Saya koq tiba-tiba saja kangen dengan Kang Enceng. Telpn ahh ...
- Pak Enceng : Siapa nih yang nelpn, HP di celana saya berbunyi. Hallooooo ???
- Pak Hafid : Hallooo ... Assalaamu alaikuummm. Damang Kang .. ??
- Pak Enceng : Hallooo ... Wa alaikum salam !! punten sareng saha ieu ?? Hallo, Hallo ...
- Pak Hafid : Assalaamu alaikuummm. Hallo, Abdi, Hafid Kang ...
- Pak Enceng : Hallo .. sareng saha ieu ... naha euweuh sorana (kenapa tidak ada suaranya-red)
- Pak Hafid : Hallooo ???
- Pak Enceng : Hallo, sareng saha ieu ... naha cicing wae (kenapa diam saja-red)
- Pak Hafid : Aduhhh ... kang Enceng, halo ??
- Pak Enceng : Saha atuh ieu teh .. ongkolina nelepon tapi cicing wae (siapa ini ? mau nelepon tapi koq diam saja-red)
- Ibu Enceng : Saha anu nelpn Pak, hula halo - hula halo tapi teu ngobrol-ngobrol
- Pak Enceng : Nu matak ieu teh aya anu nelepon tapi teu ngomong-ngomong
- Ibu Enceng : Eta sugan waktu tadi nelepon ngaran anu munculna saha
- Pak Enceng : Nyae, anu munculna nomor wungkul, uweuh ngaraina
- Tuuuuuu ... tiba-tiba telepon terputus
- Pak Hafid : Ahh ... pareman weh, meni hese ngadon cape jorowokan
- Pak Enceng : Ehbb ... ngadon dipareman, dasar borokkok
- Ibu Enceng : Mending oge dipareuman atuh Pak, daripada jorowokan kitu
- Pak Enceng : Ahh daripada ngabandungan mi teu jelas, mendingan nelpn Kang Hafid ?
- Pak Hafid : Tulih gening ... nelepon balik. Hallo assalaamu alaikuum ?? damang Kang ??
- Pak Enceng : Wa alaikum salam wwb, damang juragan. Kumaha sawalerna ??
- Pak Hafid : Sae Kang ... naha tadi meni hese pisan nelpn ka Akang
- Pak Enceng : Hampura Kang, Eta guru bleu teh. Aya anu nelepon tapi ngan ngajentul wae ...
- Pak Hafid : ???



ASSESSMENT PEJABAT STRUKTURAL ESELON IV Pemerintah Propinsi Banten

04 Mei 2015



14 April 2015

Assessment Kompetensi Kepemimpinan

PEJABAT STRUKTURAL

Pemerintah Kota Tangerang Selatan





SUKSES DUNIA AKHIRAT

Oleh : Baban Sobandi

Rosulullah Muhammad SAW merupakan suri teladan bagi kita dalam seluruh aspek kehidupan. Dalam berkeluarga, bekerja, bermasyarakat, berpolitik, beribadah kepada Sang Khalik dan dalam aspek kehidupan lainnya. "Skenario" Allah SWT dalam mencetak Rasulullah Muhammad SAW menjadi sosok sukses, sungguh luar biasa.

Beliau dilahirkan dalam keadaan yatim, kemudian beliau dirawat oleh ibunya yang dalam usia beliau masih kanak-kanak juga sudah meninggalkan beliau. Lalu dirawat oleh kakeknya yang juga dalam usia belum baligh, kakeknya wafat. Selanjutnya dirawat oleh pamarnya Abu Thalib.

Dalam perjalanan menempuh kehidupannya begitu pelik dan penuh tantangan, sehingga terbentuklah sosok muhammad yang begitu mulia, dan Allah SWT mengangkannya sebagai Rasulullah.

Lalu, siapa yang tidak mengenal Imam Syafi'i, Rohimaulloh. Beliau imam besar yang mazhab pemikiran fikihnya banyak diikuti umat Islam di Dunia. Bahkan di Indonesia, Malaysia, Brunei Darussalam, pengikut Mazhab Syafi'i merupakan yang terbesar. Imam Syafi'i yang mempunyai nama lengkap Muhammad bin Idris bin Al-Abbas bin Utsman bin Syafi'i (Asy-Syafi'i) adalah seorang ulama besar yang lahir 150 tahun kemudian setelah Rasulullah hijrah dari Makkah ke Madinah.

Dalam Usia 7 (tujuh) tahun beliau sudah hafal seluruh Al-Qur'an. Hingga saat ini pemikirannya masih tetap menjadi rujukan dan dikagumi oleh ulama-ulama di Dunia. Kesungguhan Imam Syafi'i dalam menimba ilmu dari banyak ulama di berbagai tempat menjadi bukti betapa kesuksesannya harus ditempuh dengan kerja keras dan kesungguhan.

Imam Syafi'i merupakan contoh sosok sukses yang patut kita teladani.

Di Indonesia tidak ada yang tidak mengenal Haji Abdul Malik Karim Amrullah (HAMKA). Rohimaulloh, seorang ulama besar kelahiran Sumatera Barat pada tahun 1908 M, yang sangat berpengaruh dalam kehidupan dan perjuangan Ummat Islam dan Bangsa Indonesia. Beliau yang menulis tafsir Al-Azhar yang karyanya tersebut masih tetap bisa kita nikmati hingga saat ini. HAMKA merupakan sosok lain kisah kesungguhan, keteguhan dan kesuksesan yang dapat kita tiru.

Di kantor kita pun, di LAN banyak kisah sukses yang bisa kita jadikan teladan. Almarhum Pak Idup Subadi - semoga Allah SWT merahmatinya dan mengampuni segala dosa dan kesalahannya... merupakan pegawai yang dapat dibilang sukses. Berdasarkan informasi yang saya terima, beliau merangkak dari bawah dengan penuh semangat dan kerja keras, akhirnya sukses mencapai salah satu pimpinan tinggi di LAN (sebagai deputy). Beliau pun dapat kita jadikan penyemangat untuk terus berjuang, belajar dan memberikan yang terbaik bagi negara dan organisasi kita ini.

Kita pun kenal Thomas Alfa Edison penemu lampu listrik, Albert Einstein penemu teori relativitas, BJ Habibie dengan keahliannya di bidang Pesawat Terbang, KH. Ahmad Dahlan pendiri Muhammadiyah, KH. Hasyim Asy'ari Pendiri Nahdlatul Ulama, KH. A. Hassan pendiri Persis, Ir. Soekarno dan Muhammad Hatta Proklamator Kemerdekaan Indonesia, serta ilmuwan dan tokoh lainnya yang jejak-jejak perjuangannya dan karya-karyanya memberikan manfaat yang luar biasa bagi kehidupan ummat manusia. Itu semua kisah perjuangan menuju kesuksesan.

Tokoh-tokoh yang saya kemukakan hanyalah sekedar contoh untuk memantapkan kembali dalam pemikiran kita tentang betapa pentingnya keinginan dan kesungguhan sebagai penentu kesuksesan. Kesuksesan yang saya maksudkan terutama dilihat dari nilai manfaat bagi umat manusia.

Memang, kesuksesan merupakan cita-cita semua orang yang hidup di dunia ini. Bahkan, sebagai makhluk beragama, kesuksesan bukan hanya ingin diraih di dunia tetapi juga nanti di Alam Baqa. Oleh karenanya, sangat ironi jika kita yang mempunyai visi sukses dunia akhirat, tetapi tidak tahu strategi untuk mencapainya.

Sukses sebenarnya merupakan resultan dari perkalian antara kompetensi dengan motivasi (sukses = kompetensi x motivasi). Semakin tinggi motivasi dan kompetensi maka semakin tinggi peluang seseorang untuk sukses. Sebaliknya jika motivasi dan kompetensi rendah. Bahkan, kalau pun motivasi tinggi, tetap kompetisi "nol" maka kesuksesan tidak akan terwujud (sukses = 0 x motivasi = 0). Demikian juga, meskipun kompetensinya tinggi, jika tidak mempunyai motivasi alias motivasinya "nol", maka kesuksesan tidak akan dapat diraih (sukses = kompetensi x 0 = 0).

Nampak bahwa, orang yang mempunyai kompetensi tapi tidak beramal sama hasilnya dengan orang yang tidak mempunyai kompetensi. Bahkan dalam pandangan Allah SWT bisa jadi malah dimurkai, "Amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kau kerjakan" (QS. As-Shoff: 3).

Contohnya, orang yang bisa masak Soto Bandung tetapi dia tidak memasaknya, sama hasilnya dengan orang yang tidak bisa masak Soto Bandung, yaitu "nol", tidak ada soto bandung yang bisa dinikmati.

Orang yang tahu ilmu tentang sholat berjamaah, tetapi tidak melakukannya maka dia tidak akan mendapatkan pahala berjamaah seperti halnya orang yang tidak tahu ilmu sholat berjamaah.

Kompetensi dapat dibangun dengan ilmu. Dan ilmu akan diperoleh melalui belajar yang tidak pernah henti. Belajar formal dan informal. Disekolah ataupun di luar sekolah. Mendengar ataupun membaca. Dan yang paling utama belajar pada Universitas Kehidupan yang tiada henti.

Pantas kalau Allah SWT menjelaskan dalam QS. Al-Mujadillah ayat yang ke 11 "Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat".

Dan dalam berbagai sabdanya Rasulullah menjelaskan: Mencari ilmu adalah kewajiban setiap muslim dan muslimat; carilah ilmu dari mulai buaian sampai liang lahat; carilah ilmu walau sampai ke negeri China". Secara hadits lainnya yang menjelaskan betapa pentingnya ilmu dan mencari ilmu.

Jadi, untuk mendapatkan kesuksesan dunia carilah ilmunya. Untuk mendapatkan kesuksesan akhirat cari juga ilmunya, dan untuk mendapatkan kesuksesan dunia akhirat, maka carilah ilmu keduanya. beramallah untuk keduanya, ikhlasilah karena Allah yang menciptakan dunia akhirat, dan yakiniilah bahwa upaya tersebut akan mendapatkan balasan kebahagiaan dari Sang Maha Pemberi Kebahagiaan, Allah SWT.

Dalam salah satu hadits disebutkan "barang siapa menginginkan dunia maka harus dengan ilmu, barang siapa menginginkan akhirat, maka harus dengan ilmu, dan barang siapa menginginkan keduanya maka harus dengan ilmu".

Sementara motivasi dibangun dengan keyakinan akan tujuan yang hendak dicapai. Dan tujuan yang hakiki adalah keyakinan bahwa apapun dan sekecil apapun yang kita lakukan akan dibalas oleh Sang Kholik. Faman ya'mal mitsqoola dzarrotin khoiron yarohu, waman ya'mal mitsqoola dzarrotin syarron yarohu. Makin banyak melakukan kebaikan maka kita akan mendapatkan balasan yang makin banyak pula. Demikian juga sebaliknya, jika kebaikan yang kita lakukan hanya sedikit.

Motivasi akan tercermin dari kesungguhan dalam menjalankan usaha untuk mencapai kesuksesan tersebut. Abdul Qadir Audah dalam bukunya "Tarbiyyah Ruhiah" menyampaikan 5 (lima) tahapan untuk mencapai sukses (taqwa). Salah satu langkahnya adalah Mujahaddah atau kesungguhan.

Dalam Al-Qur'an pun Allah SWT berfirman: "Dan orang yang bersungguhsungguh di jalan kami, maka pasti kami akan menunjukan kepada mereka jalan-jalan kami".

Jadi kalau kita ingin sukses dunia akhirat, maka belajarlailah, bersungguhsungguh, diiringi dengan do'a dan tawakkal kepada Sang Maha Pencipta. Wallahu a'lam.



Semoga PKP2A I LAN
Yang Kita Cintai ini Menjadi
JEMBATAN KESUKSESAN Hidup Kita
Mari Kita Bangun
Motivasi dan Kompetensi
Di Lembaga Ini...

KELUARGA BARU

Nama Ulifah
Alamat Kost Jl. Natasari VI H70 RT 01 / 02 Nata Endah,
 Kel. Margahayu Tengah, Kec. Margahayu. Bandung
Suami Prio Pratomo Sutrisno
Anak Satrio Putra Pratomo Sutrisno
Kuliah di Politeknik Negeri Bandung
Jurusan Akuntansi
Pengalaman kerja PT. Trisula Garmino MFG, bagian Accounting
Kesan di PKP2A I LAN Saya senang menjadi bagian dari keluarga besar PKP2A I LAN
Cita-cita di PKP2A I LAN Menjadi bagian keuangan yang memiliki kompetensi yang baik
Hobby Nonton TV
Makanan Fav Nasi Goreng
Tokoh idola Ridwan Kamil
Olahraga fav Jogging



Nama Elfira Pusparani
Alamat Kost Jl. Kawali 1 No. 14 Antapani Bandung
Anak ke 2 dari 2 bersaudara
Status Available, insya Allah sudah ada tapi masih rahasia,
 cenah saur Allah teh (katanya Allah-red)
Kuliah di Universitas Widyatama Bandung
Jurusan Sistem Informasi
Pengalaman kerja Cardinal, Follow Up Produksi
Kesan di PKP2A I LAN Alhamdulillah betah, ngumpul sama yang serumpun lebih enak,
 sangat welcome, apalagi dapat ruangan di BMN, rame-rame orangnya.
Cita-cita di PKP2A I LAN Bisa bermanfaat aja untuk orang sekitar dan juga unit instansi
Hobby Internetan
Makanan Fav Pasta
Tokoh idola Siti Khadijah RA,
Paling dekat Ibunda tercinta
Olahraga fav Badminton



Nama Dewanggi Agsha Putri
Alamat Kost Jl. Terusan Cisokan No. 63
Anak ke 2 dari 2 bersaudara
Status Belum menikah
Kuliah di STMIK AMIKOM Yogyakarta
Jurusan S1 Sistem Informasi
Pengalaman kerja Belum pernah bekerja
Kesan di PKP2A I LAN Lingkungan di PKP2A I LAN layak keluarga, meskipun begitu
 tetap bekerja secara profesional.
Cita-cita di PKP2A I LAN Bersama teman-teman Lembaga Administrasi Negara lainnya mengubah
 birokrasi Indonesia menjadi lebih baik dan bersih
Hobby Menulis, Nonton film, baca buku
Makanan Fav Mie ayam, nasi goreng dan tongseng
Tokoh idola Presiden Soekarno, Presiden Soeharto dan Zombie (Pahlawan Islam dari Brasil)
Olahraga fav Badminton dan Volley





Demam BATU AKIK

Oleh : Indra Rismi Utami



Hadddeeeuuuh ... disini batu akik disana batu akik, semua pakai batu akik. Para pria dewasa sekarang asal berkumpul, yang dibicarakan tidak jauh-jauh dari batu akik. Teman-teman di kantor yang sebelumnya tidak pakai batu akik, sekarang jari tangannya berkilau batu akik. Para pimpinan di kantor ini yang sebelumnya tidak menggunakan batu akik, kini mengoleksi batu akik, bahkan warna batu akik yang dihiaskan di jari-jemari harus menyesuaikan dengan warna pakaian yang dikenakan. Ada teman yang mengenakan satu saja batu akik, ada teman yang mengenakan dua batu akik, ada juga sahabat yang langsung mengenakan tiga hingga empat batu akik di jemarinya. Tidak cukup pada jari-jemari saja, ada juga kawan yang menggunakan batu akik sebagai hiasan kalungya.

Di luar sana, hampir semua pria, rasanya menggunakan batu akik. Mulai dari tukang ojek, pengemudi angkutan, pebisnis, mahasiswa, pegawai, pejabat tinggi hingga anak sekolah yang masih duduk di bangku SD semua terjangkit demam batu akik. Mau nonton televisi, ada berita batu akik. Mau baca koran, ada artikel batu akik. Mau buka internet, up load terhangat adalah batu akik. Sungguh, Batu akik kini menjadi sangat luar biasa. Mewabahnya demam batu akik bagaikan virus hebat tengah menyerang. Bahkan kecepatan mewabahnya, melebihi virus flu burung.

Pojok batu akik menyebar dimana-mana. Mulai di gang sempit, jalan raya, hingga mall-mall terkenal. Ada pameran batu akik, ada penelitian batu akik, bahkan ada seminar khusus temanya mengenai batu akik. Subhanallaah !!! Tidak berlebihan rasanya, jika demam batu akik ini dikatakan Kejadian Luar Biasa (KLB). Hingga ada gurauan, kalau pria tidak menggunakan batu akik, patut dipertanyakan kejantannya. Terakhir saya mendengar gurauan tersebut di kantor kami, bahwa pria yang tidak menggunakan batu akik, shalatnya bareng saja dengan wanita, hahaha.... ada-ada saja.

Meradangnya virus batu akik tentu harus disikapi positif oleh semua kalangan. boleh saja memakai batu akik, asal tidak berlebihan sehingga tidak menimbulkan kesan norak, sombong hingga salting atau "salah tingkah". Karena agama melarang sesuatu yang berlebih-lebihan. Berlebih-lebihan adalah perbuatan syetan. Seorang muslim tidak perlu melakukannya. Jika digunakan secara wajar dan biasa-biasa saja, maka menggunakan batu akik menjadi hiasan menarik bagi si empunya. Sebagai salah satu dari jutaan hasil kekayaan alam Indonesia, memproduksi batu akik menjadikan roda perekonomian makin berputar.

Memperkenalkan batu akik berarti memperkenalkan kekayaan alam Indonesia. Mengolah batu akik berarti mengasah kreativitas.

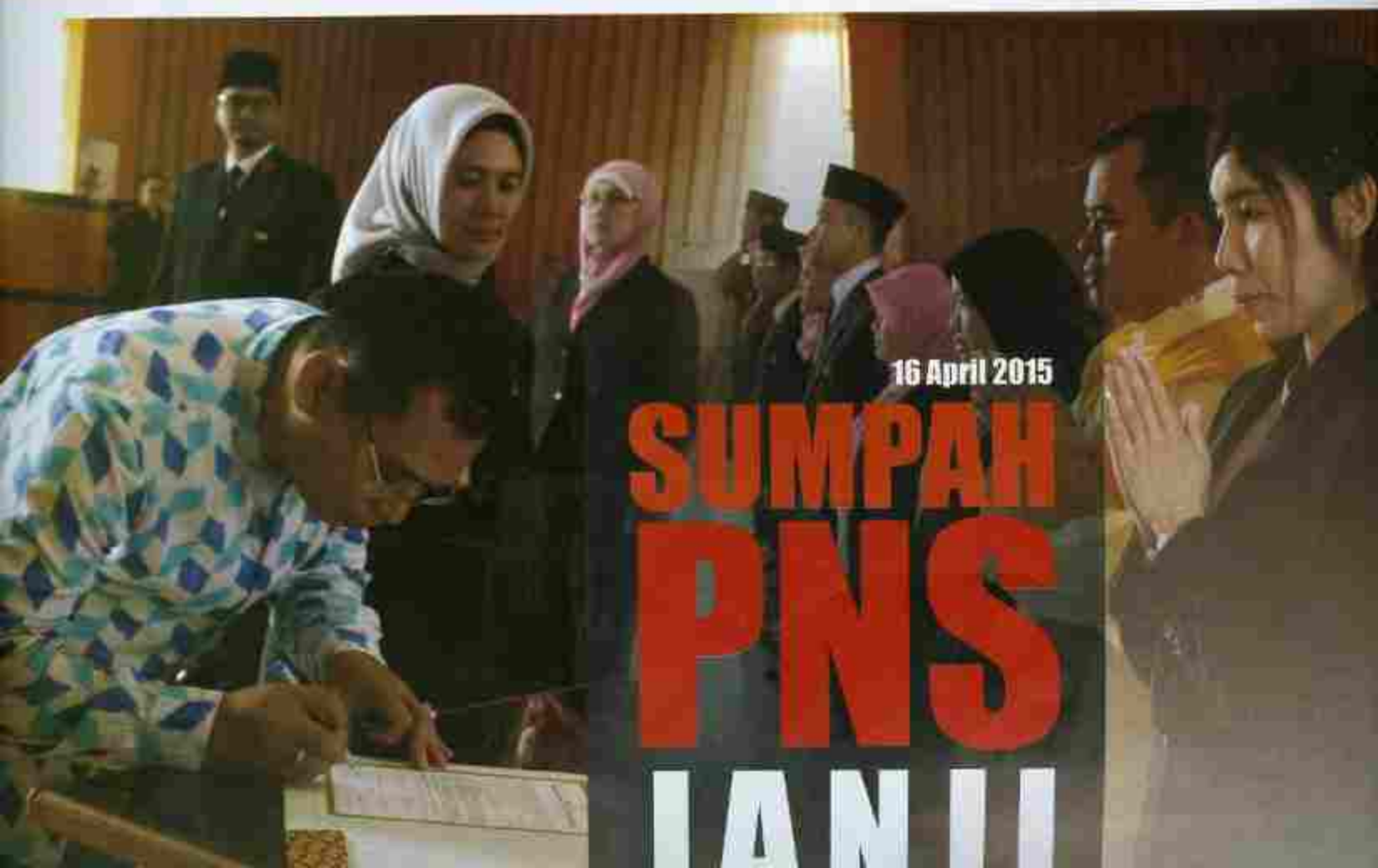
Menggunakan batu akik berarti menjaga penampilan. Tidak ada yang salah sepanjang semua dilakukan dengan niatan positif. Yang dilarang keras adalah menjadikan batu akik sebagai dzat yang memiliki kekuatan tertentu. Ingat, syetan selalu mengikuti setiap pergerakan kita. Syetan akan memanfaatkan setiap celah kelengahan kita. Bertaubatlah jika sempat atau masih berpendapat bahwa batu akik mengandung kekuatan tertentu. Allah SWT saja yang Maha Memiliki Kekuatan, dan Allah SWT tidak akan pernah mengampuni dosa syirik. So, waspadalah...



13 Februari 2015

DISKUSI

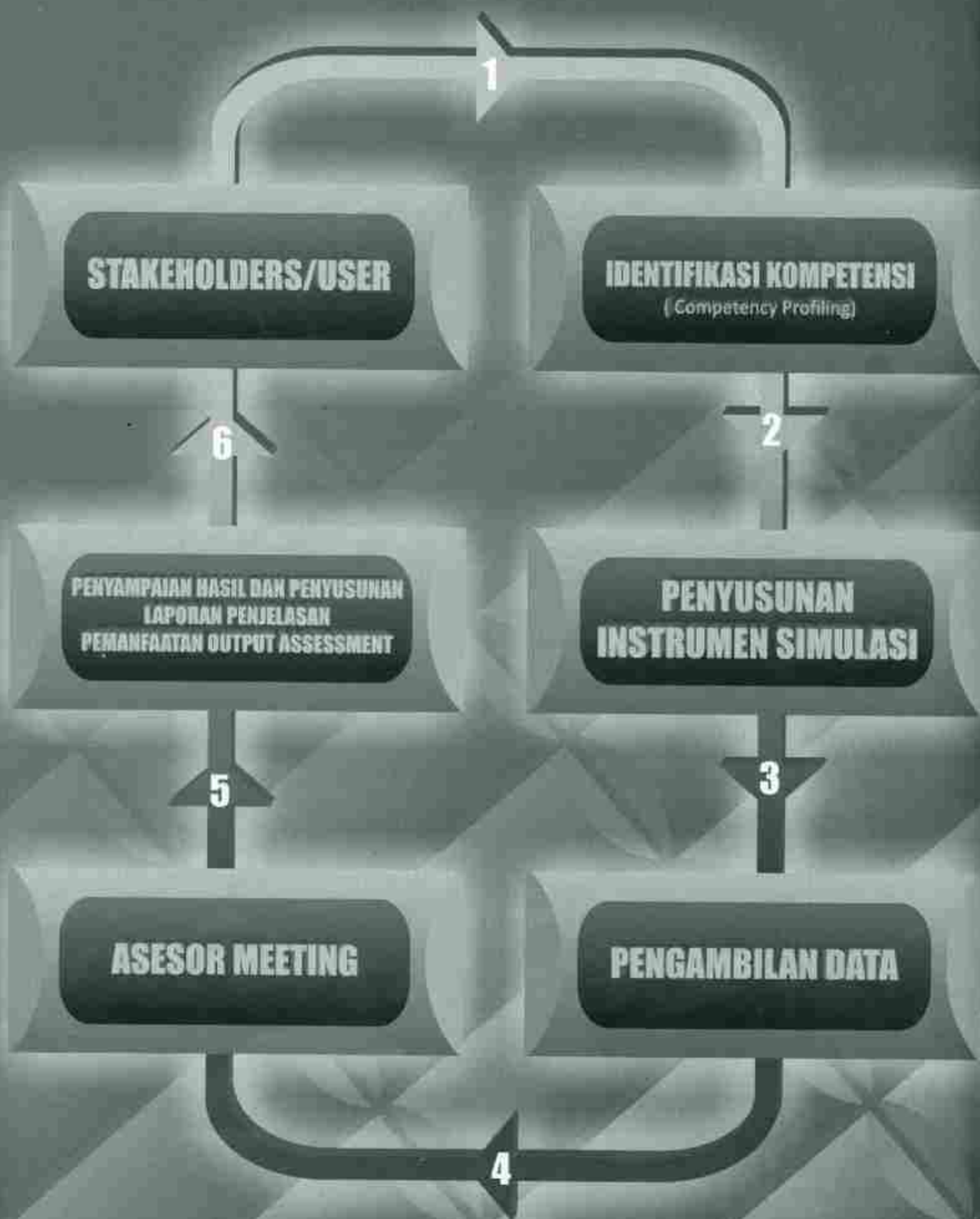
**TALENT
MANAGEMENT
DALAM
PENGEMBANGAN
KARIR PNS**

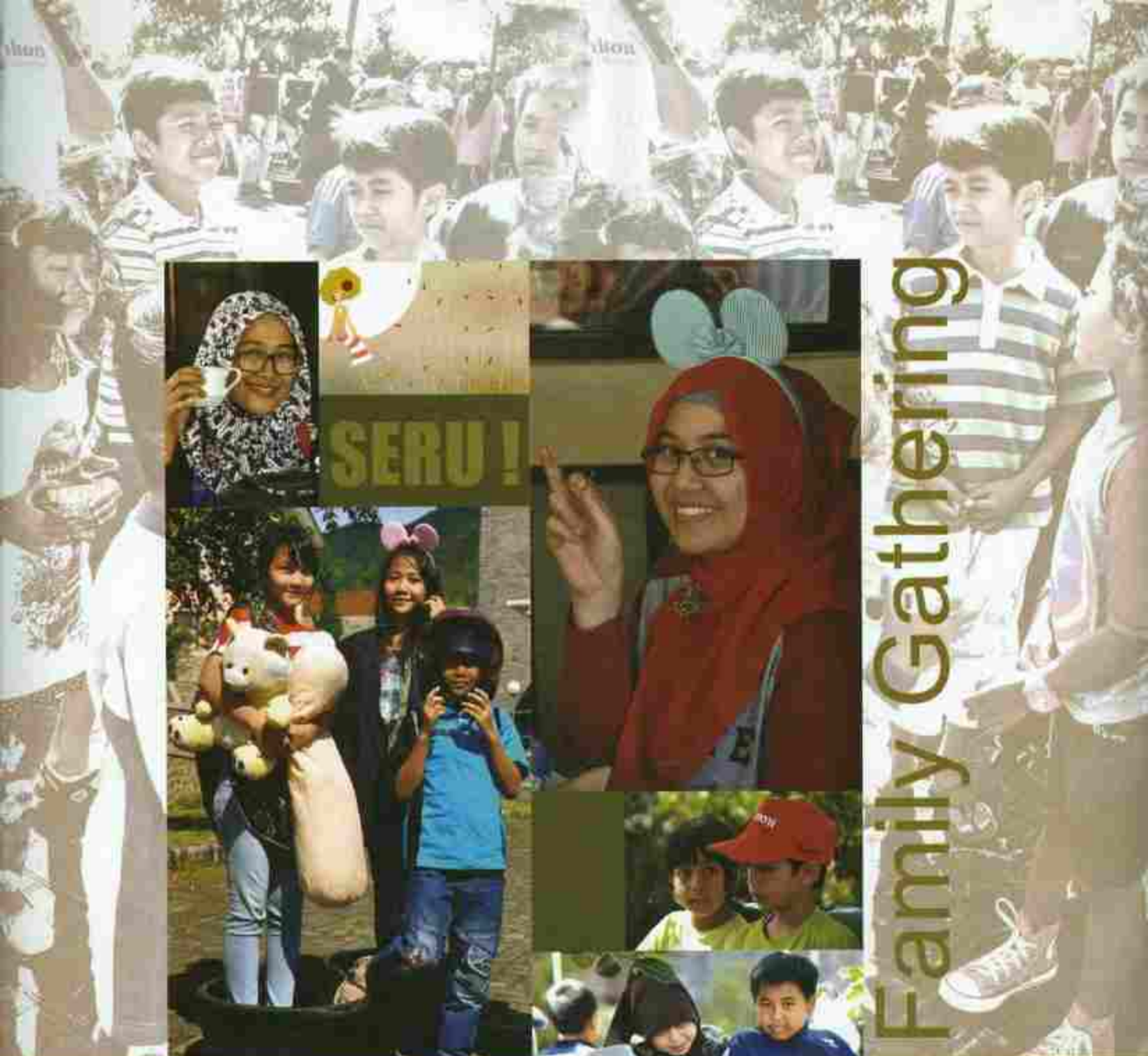


16 April 2015

**SUMPAH
PNS
LAN II**

PROSES ASSESSMENT





Family Gathering



SERU!



family GATHERING **2015**



fun

pastinya mau lagi....?



PKP2A I LAN

Cakra10 Wala

HUMAS
PKP2A I LAN