

edisi akhir tahun

media komunikasi PKP2A I LAN edisi kesepuluh

semester II tahun 2015

# 10

# CakraWala

P K P 2 A I L A N

**DISKUSI INOVASI  
UJI TAMBAL JALAN KOTA BANDUNG  
TESTIMONI USER PERPUSTAKAAN PKP2A I LAN  
MAKSIMALKAN PENGGUNAAN SIKTKP**



hal 1

memaksimalkan penggunaan SIKTKP

hal 2

BERBEDA dari diklat di belanda

hal 3 uji tambal jalan

**KOTA BANDUNG**

hal 6

**zebra cross**

bagian akhir

hal 3

**BERBEDA**

aplikasi siap sedia

hal 7

**KEBERSAMAAN & KEKOMPAKAN**

dalam tim kerja

hal 8

**humasklopedia**

hal 11

harapan pegawai di tahun

**2016**

hal 12

untuk ibu

hal 14

cara mudah

membersihkan

virus shortcut

**HATI-HATI ALIRAN SESAT**

hal 16

testimoni user perpustakaan PKP2A I LAN

hal 18

waspada formalin

hal 23

obrolan

hal 22

kasepuhan

humas

Waktu demi waktu, tak terasa berlalu.

Semoga kebersamaan dalam rumah PKP2A I LAN semakin hangat dan semakin "SAHATE".

Semoga keberadaan PKP2A I LAN makin dirasakannya manfaatnya bukan saja oleh keluarga PKP2A I LAN, tetapi juga dapat dirasakan oleh seluruh stakeholder.

Cakrawala senantiasa hadir untuk menemani kebersamaan itu, dan Cakrawala akan selalu hadir mendukung kebermanfaatan PKP2A I LAN



## Tim Redaksi

### Pembina

Dr. H. Juri Dewid, DEA

### Perangung jawab

Yani Nugraha SE, MM  
M. Fahrudin Nasution, S.Pd

### Penyusun Redaksi

Budi Permana

### Redaktur Pelaksana

Sukemi, S.Sos  
Indra Pertiwi, S.Pd  
Indahyati





cover STORY

# diskusi inovasi

TIM PKP2A I LAN BERSAMA WALIKOTA BANDUNG

Walikota yang akrab disapa Kang Emil juga mengatakan bahwa untuk membangun Bandung sebagai *sustainable city* diperlukan peran serta berbagai pihak, tidak hanya pemerintah, namun masyarakat, pelaku usaha, dan media juga memegang peran penting. Aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan harus dapat dipandang sebagai tiga hal yang saling terkait, dan dalam pembangunannya haruslah didukung oleh adanya regulasi yang jelas, desentralisasi, inovasi, dan kolaborasi dari berbagai pihak.

Ridwan Kamil juga menyampaikan apresiasinya atas adanya penelitian yang tengah dilakukan oleh PKP2A I LAN, yang pada tahun 2015 ini mengangkat tema tentang inovasi di Kota Bandung.

Beliau berharap agar hal ini dapat terus berlangsung, dan kajian-kajian ilmiah yang dilakukan nantinya dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi Pemerintah Kota Bandung. (Harda Indraswari)

Diherapkan nantinya dari penelitian tersebut dapat menghasilkan rekomendasi dan masukan bagi pemerintah kota Bandung dan lesson learned bagi pemerintah daerah lainnya.

Dalam pertemuan yang berlangsung sekitar 1,5 jam tersebut, Bapak Ridwan Kamil menyampaikan berbagai informasi dan masukan terkait penelitian yang tengah dilakukan oleh PKP2A I LAN.

Dalam pertemuan tersebut Ridwan Kamil menegaskan bahwa konsep inovasi di Kota Bandung adalah dengan melakukan desentralisasi kegiatan-kegiatan rutin ke level pemerintahan yang lebih rendah.

Beliau mencontohkan bagaimana kegiatan-kegiatan rutin pemerintahan saat ini telah di limpahkan kewenangannya ke tingkat Kecamatan. Menurut Ridwan Kamil, seorang walikota hendaknya jangan lagi disibukan dengan menanggapi kegiatan-kegiatan rutin, melainkan harus fokus untuk merumuskan strategi-strategi dan konsep inovasi yang mampu menyelesaikan permasalahan.

Sesuai

dengan tema

penelitian yang di

lakukan oleh PKP2A I LAN

pada tahun 2015 yaitu "Inovasi

Pelayanan Publik di Kota Bandung",

terdapat lima judul penelitian yang dibahas dalam forum diskusi dengan Walikota Bandung kemarin (Rabu, 2 Desember 2015), yaitu (1) Difusi Inovasi dalam sektor Publik: studi pada kegiatan pembangunan Ruang terbuka Publik di Bantaran Sungai Cikapundung Kota Bandung; (2) Kajian inovasi Pelayanan Publik Kota Bandung: Pengembangan Bandung Command Center dalam mengatasi masalah kemacetan lalu lintas; (3) Efektivitas Unit Reaksi Cepat Tambal Jalan di Kota Bandung; (4) Sistem Pengolahan Sampah di Kota Bandung; dan (5) Studi Pengaruh Perilaku Warga Kecamatan Coblong, Kota Bandung dalam menyikapi Sampah Rumah Tangga terhadap Akumulasi Sampah Rumah Tangga.

Walikota Bandung menerima kedatangan Tim Peneliti dari PKP2A I LAN pada hari Rabu, 2 Desember 2015 dalam diskusi tentang inovasi-inovasi yang dilakukan di Kota Bandung. Pertemuan dilaksanakan di ruang Bandung Command Centre yang ada di kompleks balai kota Bandung. Kunjungan tim peneliti yang dipimpin oleh Kepala Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I LAN, DR. Joni Dawud, DEA, ini dilaksanakan dalam rangka meminta informasi kepada Walikota Bandung dan sekaligus melakukan validasi hasil pengumpulan data penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh PKP2A I LAN.





# Memaksimalkan PENGGUNAAN SIKTKP

Oleh: Muhammad Afif Muttaqin

SUDAH hampir 2 (dua) tahun SIKTKP di operasikan di lingkungan PKP2A I LAN. Banyak manfaat yang diperoleh dari penggunaan aplikasi tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis sebagai admin, aplikasi ini sudah sering diakses oleh pegawai PKP2A I LAN. Hal ini ditandai dengan adanya data kinerja harian yang diinput secara rutin oleh para pegawai.

Namun demikian, walaupun sudah cukup lama digunakan, masih terdapat pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari pegawai kepada unit kepegawaian selaku operator aplikasi tersebut. Pertanyaan-pertanyaan tersebut biasanya seputar hal-hal teknis pengoperasian aplikasi tersebut. Oleh karena itu, tak salah rasanya bila penulis menginformasikan kembali mengenai fitur-fitur yang ada didalam SIKTKP sehingga dapat menjawab beberapa pertanyaan yang selama ini datang ke unit kepegawaian.

SIKTKP merupakan kependekan dari Sistem Informasi Kehadiran dan Tunjangan Kinerja Pegawai. Aplikasi ini dikembangkan oleh Bagian SDM LAN Jakarta yang berbasis online sehingga dalam mengaksesnya perlu terhubung ke internet. Untuk mengakses aplikasi ini dengan masuk ke laman web dengan alamat [absen.lan.go.id](http://absen.lan.go.id) dan mengisi username dan password yang telah didapatkan oleh pegawai.

SIKTKP terintegrasi di seluruh satuan kerja Lembaga Administrasi Negara. Artinya semua pegawai LAN dapat mengakses aplikasi ini. Data yang ada pada aplikasi ini digunakan sebagai dasar pemberian uang makan dan tunjangan kinerja seluruh pegawai LAN.

Sebagaimana dijelaskan di awal tulisan, masih ada beberapa kendala yang dihadapi pegawai dalam menggunakan aplikasi ini.

*Oleh karena itu, informasi berikut sekiranya patut diketahui kembali oleh para pegawai yaitu antara lain:*

## 1. Username dan Password

Username dan password pegawai awal sudah diatur oleh pengelola SIKTKP yang ada di unit kepegawaian. Untuk username tidak dapat diubah sedangkan untuk password dapat diubah oleh pegawai. Penulis sarankan sebaiknya pegawai mengubah passwordnya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Sebaiknya password tersebut bersifat rahasia akan tetapi mudah diingat oleh yang bersangkutan. Apabila sudah diganti dan lupa dengan passwordnya, pegawai dapat menghubungi unit kepegawaian untuk meminta kembali password lamanya.

## 2. Informasi ketidakhadiran per hari

Fitur ini digunakan untuk mengetahui data keterangan ketidakhadiran pegawai yang sudah diinput ke dalam aplikasi. Dengan adanya fitur ini pegawai dapat memantau mengenai surat keterangan yang diajukan ke unit kepegawaian sudah diinput atau belum.

## 3. Informasi saldo cuti tahunan

Saldo cuti tahunan merupakan salah satu hal yang sering ditanyakan oleh para pegawai. Sebenarnya data tersebut dapat dilihat pada aplikasi ini, baik saldo cuti tahunan untuk tahun berjalan maupun untuk tahun sebelumnya serta saldo cuti yang sudah dipotong untuk cuti bersama. Sesuai ketentuan, bila pegawai ingin

hari kerja secara berturut-turut. Apabila terdapat cuti bersama, maka pengajuan cutinya dapat kurang dari 3 (tiga) hari dengan catatan bahwa apabila dijumlahkan dengan cuti bersama maka jumlahnya tetap minimal 3 (tiga) hari kerja berturut-turut.

## 4. Informasi laporan kinerja

Laporan kinerja merupakan salah satu fitur pada SIKTKP yang dapat dikendalikan oleh setiap pegawai. Laporan ini menginformasikan hasil pekerjaan setiap hari yang telah dilakukan oleh setiap pegawai. Laporan ini juga menjadi dasar bagi para atasan langsung pegawai untuk menilai kinerja bawahannya.

## 5. Informasi penilaian kinerja

Fitur ini digunakan oleh para atasan langsung pegawai untuk menilai kinerja bawahannya setiap bulan. Nilai yang diinput tersebut menjadi salah satu dasar pemberian tunjangan kinerja pegawai. Nilai persentasenya sebesar 60% dari nilai tunjangan kinerja yang diperoleh. Bagi pegawai yang tidak menjadi atasan langsung, informasi ini dapat dijadikan dasar bagi yang bersangkutan untuk mendiskusikannya dengan atasan langsungnya apabila hasil nilai kinerjanya tidak memuaskan bagi pegawai tersebut.

## 6. Informasi laporan kehadiran

Laporan kehadiran memuat data kehadiran pegawai yang berasal dari mesin handkey dan dari surat keterangan ketidakhadiran yang telah diinput oleh unit kepegawaian. Dengan fitur ini pegawai dapat melihat data kehadirannya untuk

masuk dan jam keluar kerja pada tanggal yang dimaksud. Selain itu fitur ini juga menjadi alat kontrol bagi pegawai terkait ketidakhadirannya, apabila surat keterangannya sudah diserahkan tetapi belum diinput oleh pengelola SIKTKP. Selain itu data dari laporan ini menjadi salah satu dasar dalam pemberian tunjangan kinerja yang besarnya yaitu 40% dari nilai tunjangan kinerja yang diperoleh.

## 7. Informasi laporan tunjangan

Pada fitur laporan tunjangan ini pegawai dapat mengetahui grade atau peringkat jabatan dirinya. Selain itu juga pada laporan ini terdapat rincian dari tunjangan kinerja yang diperoleh setiap pegawai, sehingga dapat menjadi kontrol bagi pegawai untuk memeriksa kesamaan jumlah tunjangan kinerja yang tertera di SIKTKP dengan jumlah yang diterima yang bersangkutan.

Keberadaan SIKTKP ditujukan untuk memantau kehadiran dan kinerja pegawai yang dijadikan dasar untuk pemberian uang makan dan tunjangan kinerja. Akan tetapi masih ada pegawai belum memaksimalkan fitur-fitur yang ada di dalamnya dan masih memprosesnya secara manual dengan mendatangi langsung ke unit Kepegawaian. Dengan adanya informasi ini diharapkan pegawai dapat lebih mengetahui manfaat dari keberadaan sistem tersebut. Pepatah mengatakan "Tak Kenal Maka Tak Sayang". Oleh karena itu, mari kita kenali lebih dalam aplikasi yang ada di Lembaga Administrasi Negara, baik SIKTKP maupun aplikasi-aplikasi lainnya, sehingga diharapkan kita menjadi terbiasa dalam menggunakannya.





# Uji Tambal Jalan KOTA BANDUNG

Oleh: Putri Wulandari

Masyarakat dapat menyampaikan laporan/keluhan mengenai jalan rusak/bolong di Kota Bandung kepada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung. Laporan/keluhan tersebut dapat disampaikan secara langsung, atau melalui akun resmi twitter @dbmpkotabdg.

Berdasarkan hasil penelitian, kurang lebih satu minggu dari laporan yang disampaikan, Tim URC Tambal Jalan akan langsung memperbaiki jalan rusak/bolong yang dikeluhkan masyarakat seperti ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.

Apabila dilihat berdasarkan tahun perbaikannya, kegiatan perbaikan jalan (program dan non program) yang dilakukan pada tahun 2013 mencapai 61.446 m<sup>2</sup>, dan pada tahun 2014 mencapai 112.820.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh salah satu tim penelitian mandiri Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (KKIAN), dengan adanya Tim URC Tambal Jalan, dianggap telah efektif mengurangi jalan rusak/bolong dan berhasil dalam menciptakan jalan mulus di Kota Bandung.

Pembaca yang budiman, pernahkah melihat satu pasukan (kurang lebih terdiri dari delapan hingga sepuluh orang) menggunakan rompi khusus bertuliskan URC Tambal Jalan sedang menambal jalani yang rusak/bolong di Kota Bandung? Ya, pasukan berrompi tersebut di kenal dengan sebutan Tim Unit Reaksi Cepat (URC) Tambal Jalan, seperti nama yang tercantum pada bagian punggung rompinya. Tim URC Tambal Jalan ini merupakan salah satu inovasi yang berhasil diwujudkan oleh Pemerintah Kota Bandung di bidang infrastruktur jalan.

Tim URC Tambal Jalan ini berada di bawah Unit Pelaksana Teknis Operasional (UPT Op.) Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung. Tim ini dibentuk pada September 2013 dengan salah satu tujuannya adalah untuk menciptakan jalan mulus di Kota Bandung.

Secara keseluruhan, terdapat 12 Tim URC Tambal Jalan di Kota Bandung yang tersebar pada enam UPT Op., yaitu UPT Op. Bojonegara, UPT Op. Cibadung, UPT Op. Tegalliga, UPT Op. Karees, UPT Op. Ujungberung, dan UPT Op. Gedebage.

Cara kerja Tim URC Tambal Jalan pada setiap UPT Op. mirip jalangkung yang datang tidak diundang, pulang tidak diantar. Apabila terdapat jalan yang rusak/bolong, mereka akan segera datang, dan apabila telah selesai menambal/memperbaikinya, mereka akan segera kembali pulang. Akan tetapi tidak selamanya cara kerja tim ini seperti jalangkung tersebut. Adakalanya pasukan berrompi ini benar-benar harus diundang untuk memperbaiki jalan-jalan yang rusak/bolong dengan skala ringan di Kota Bandung.

Kedatangan secara tiba-tiba ataupun karena memenuhi undangan tersebut merupakan dua kegiatan yang dilakukan oleh tim ini. Pertama, kedatangan secara tiba-tiba, artinya pasukan ini akan memperbaiki jalan rusak yang telah diprogram/direncanakan/diadwakan sebelumnya. Kegiatan perbaikan jalan yang pertama ini disebut program. Kedua, kedatangan karena undangan, artinya pasukan ini akan memperbaiki jalan rusak yang dilaporkan di keluhkan oleh masyarakat. Kegiatan perbaikan jalan yang kedua ini disebut non program.

Kegiatan perbaikan jalan yang sifatnya non program dapat dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut: keluhan terlebih dahulu



Berdasarkan data dari Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, hingga Desember 2014, kegiatan perbaikan jalan (program dan non program) yang telah dilakukan oleh Tim URC Tambal Jalan mencapai 174.266 m<sup>2</sup>, yang terdiri dari 104.286 m<sup>2</sup> program perbaikan jalan dan 69.980 m<sup>2</sup> non program perbaikan jalan.



Keberhasilan dalam menciptakan jalan mulus di Kota Bandung tersebut, bukan semata karena kinerja yang dilakukan oleh Tim URC Tambal Jalan Dinas Bina Marga dan Pengairan sebagai wakil Pemerintah Kota Bandung, akan tetapi keberhasilan ini terjadi atas dukungan dan partisipasi masyarakat pula, khususnya dalam menyampaikan laporan/keluhan mengenai jalan yang rusak di Kota Bandung. Untuk itu, sebagai bentuk partisipasi dan kepedulian dalam menciptakan jalan yang mulus di Kota Bandung, kepada seluruh warga Bandung khususnya, dan seluruh pengguna jalan di Kota Bandung pada umumnya, apabila mengetahui terdapat jalan yang rusak/bolong di Kota Bandung agar dilaporkan kepada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, salah satunya dapat melalui akun twitter @dbmpkotabdg. (PW)





# Mengapa BELANDA?

Oleh : Pratiwi

## Yang Berbeda dari Diklat di Belanda

Surat elektronik penerimaan kursus yang masuk di kotak masuk surat elektronik saya bertanggal tiga bulan Juni lalu mengawali perjalanan saya mengikuti diklat Facilitating multi-stakeholder processes and social learning di Center for Development Innovation (CDI) Universitas Wageningen, Belanda. Diklat ini adalah diklat yang mengajarkan metode dan instrument fasilitasi perubahan, inovasi pemerintahan dan kebijakan publik yang membutuhkan fasilitasi banyak stakeholder.

Maka tak heran, negara kecil yang berada di bawah permukaan laut tersebut selalu menduduki urutan 10 besar teratas negara dalam indeks inovasi global, indeks kebahagiaan, daya saing dan pertumbuhan ekonomi. Kehancuran fisik dan ekonomi yang pernah mereka alami pasca perang dunia II dijawab dengan investasi di sumber daya manusia, inovasi, penghentian kolonialisme dan refleksi diri. Sebab, bangsa yang terus-terusan diam dalam zona nyaman, kemajuan dan narsisme mayoritas suatu saat akan mengalami masa kemundurannya.



Setiap tahun, Pemerintah Kerajaan Belanda melalui Nuffic Neso memberikan ribuan beasiswa dengan pembiayaan penuh untuk menempuh pendidikan dari kursus singkat, jenjang sarjana, master hingga doktor. Prioritas terbesar banyak diberikan pada WNI. Nuffic Neso adalah perwakilan dari Pemerintah Belanda yang bertugas mempromosikan pendidikan tinggi Belanda berbahasa Inggris ke negara-negara lainnya. Untuk mendapatkannya, kita harus memiliki sertifikat IELTS/ TOEFL, rekomendasi akademis dan profesional serta menulis essay berbahasa Inggris berupa motivasi kita untuk mendapat beasiswa tersebut.

## Mengapa Belanda?

Di mata saya, Belanda adalah negara paling internasional di Eropa. Tidak seperti negara lain di Eropa yang pernah saya kunjungi, setiap orang di Belanda yang saya temui selalu bisa berbahasa Inggris bahkan penjual di pasar tradisional. Belanda menurut saya adalah negara yang paling toleran terhadap imigran, menjunjung tinggi kebebasan dan memiliki metode pengajaran yang egaliter. Tak dapat dipungkiri, lingkungan yang egaliter adalah stimulus yang baik bagi bertumbuhnya inovasi.

Tidak ada rasa sungkan antara siswa dan pengajar dalam menyampaikan pendapat, sebaliknya dosen selalu mengapresiasi dan menstimulus setiap pendapat mahasiswa. Tidak ada protokol resmi yang berbelit dalam pengambilan keputusan bahkan di sektor publik.

## Apa yang Bisa Dipelajari dari Diklat di Belanda?

Empat minggu sebelum saya berangkat ke Belanda, saya diberikan pre-course assignment atau tugas pra-kursus yang harus saya kumpulkan dua minggu sebelum kursus ini dimulai. Dalam tugas yang tanpa banyak standar dan penjelasan ini kami diminta menulis essay sebanyak tiga halaman berupa kasus tentang inovasi pelayanan publik yang sedang dihadapi sehingga memerlukan solusi efektif dan multi-stakeholder.

Dari penugasan ini panitia ingin mengetahui sejumlah hal yakni: kreativitas peserta karena tugas diberikan tanpa banyak panduan, asesmen kebutuhan peserta kursus, kompetensi peserta-kursus, karakter belajar dan harapan peserta kursus sehingga dapat diadaptasikan ke dalam metode dan instrument pengajaran pada saat kursus diselenggarakan.

Kesan minggu pertama saat saya Diklat di Belanda adalah adanya kejelasan materi dan kompetensi fasilitator. Pada hari pertama bersama ke 39 rekan dari berbagai negara kami diminta untuk memperkenalkan diri untuk membuat kelas lebih partisipatif.

Minggu pertama dipenuhi dengan agenda di dalam dan luar kelas. Meski demikian, tidak ada ceramah dalam tahap ini. Pada minggu ini kami disajikan secara terus menerus instrumen dan metode yang menuntut partisipasi aktif seluruh peserta. Nampak jelas bahwa metode disainkan detail jauh sebelum diklat dimulai dengan riset-riset yang mereka kerjakan sendiri serta fasilitator yang kompeten.

Pada minggu ini melalui Focus Group Discussion (FGD), penggambaran masalah, penyusunan rencana solusi, dan permainan-permainan, mereka mengasah kompetensi kepemimpinan, dan pemecahan konflik kami semua berdasar kasus pre-course assignment yang telah kami susun masing-masing.

Minggu kedua pada kursus ini adalah tantangan baru bagi kami untuk mempraktekan materi yang kami dapat pada minggu pertama pada kasus yang nyata terjadi di Belanda. Pada minggu ini kami dibagi menjadi enam kelompok dengan kasus yang berbeda. Pada kelompok saya, kami diberikan wewenang sebagai fasilitator untuk memberikan rekomendasi inovasi agro-pariwisata pertanian organik yang sedang dilakukan kelompok petani di Oijsterwijk, kota di Belanda selatan.

Inovasi ini melibatkan Badan Manajemen Air, Badan Auditor Lingkungan, Badan Perencana Kota, investor, masyarakat dan petani pada daerah tersebut. Empat hari pertama pada minggu ini kami melakukan wawancara dan FGD pada semua stakeholder untuk menangkap respon dan permasalahan mereka terhadap inovasi tersebut agar lancar pelaksanaannya. Dua hari setelahnya, hari kami padat dengan analisis data, penulisan laporan dan persiapan presentasi pada semua stakeholder. Satu hari terakhir pada minggu ini kami mempresentasikan hasil riset singkat dan rekomendasi yang kami berikan pada permasalahan-permasalahan yang ada.

Respon dari semua stakeholder pada saat kami presentasi sangat mengapresiasi kontribusi rekomendasi yang kami berikan. Saya takjub pada pertanian di Belanda karena: kebanyakan petani di sana adalah petani yang menjunjung nilai keramahan lingkungan dan kebanyakan adalah lulusan universitas dari jurusan pertanian sehingga inovasi mereka bervariasi sesuai yang telah mereka dapat di jenjang kampus.

Minggu ketiga dari kursus ini penuh dengan materi yang kami pertanyakan pada minggu sebelumnya seperti komunikasi efektif dan negosiasi. Setelah instrument dan metode tersebut disampaikan kami diminta untuk mengevaluasi diklat secara individual melalui instrument yang telah mereka susun serta mempresentasikan apa yang telah kita dapatkan pada kursus tersebut dan tindak lanjut saat kita kembali ke Indonesia.

Demikianlah pengalaman tiga minggu saya di Belanda. Beberapa hal yang ditekankan dan kursus tersebut adalah tuntutan partisipasi dan kontribusi peserta terhadap kasus di Belanda serta rencana tindak lanjut sebagai penyusun program inovasi setelah pulang dari Belanda. Maka itu saya mendukung bagi teman-teman yang ingin kursus di Belanda, karena tidak hanya ilmu bagi pengalaman profesional yang kita dapat, kursus di Belanda juga membuka pikiran kita karena kita banyak bertemu orang-orang baru dari berbagai negara yang bisa memberikan makna baru dalam memandang kehidupan lebih baik.







PUTIH ~~abu-abu~~ hitam

tampil lebih kompak & dinamis  
di hari senin & selasa



Kunjungan  
**BADAN DIKLAT PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Dalam Rangka Studi Banding Assessment Center

Tanggal 21 Desember 2015



# ZEBRA CROSS

Oleh : Dayat Hidayat



Bukan sekedar hiasan jalan raya



Menurut Wikipedia:

*A zebra crossing is a type of pedestrian crossing used in many places around the world. Its distinguishing feature is alternating dark and light stripes on the road surface, resembling the coat of a zebra. A zebra crossing typically gives priority rights of way to pedestrians.*

**Zebra cross** adalah tempat penyeberangan di jalan yang diperuntukkan bagi pejalan kaki yang akan menyeberang jalan, dinyatakan dengan marka jalan berbentuk garis membujur berwarna putih dan hitam yang tebal garisnya 300 mm dan dengan celah yang sama dan panjang sekurang-kurangnya 2500 mm, menjelang zebra cross masih ditambah lagi dengan larangan parkir agar pejalan kaki yang akan menyeberang dapat terlihat oleh pengemudi kendaraan di jalan. Pejalan kaki yang berjalan di atas zebra cross mendapatkan prioritas terlebih dahulu. Disebut sebagai zebra cross karena menggunakan warna hitam dan putih seperti warna pada hewan zebra dari kelompok hewan kuda yang hidup di Afrika.

Zebra Cross di jalan raya ini dianggap sebagai tempat yang aman bagi para pejalan kaki untuk menyeberang dari satu sisi ke sisi lainnya yang berseberangan. Para penyebrang ini juga dilindungi oleh Undang-undang No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Dalam undang-undang itu pasal 131, disebutkan bahwa pejalan kaki berhak atas ketersediaan fasilitas pendukung seperti trotoar dan tempat penyeberangan. Pejalan kaki juga berhak mendapat prioritas saat menyeberang di tempat penyeberangan.



Prioritas yang diberikan bahwa apabila ada pejalan kaki yang hendak menyeberang jalan begitu dia atau mereka menginjakkan kakinya di atas Zebra Cross tsb. maka seluruh pengguna yang berkendara harus memperlambat kecepatannya dan berhenti sebelum marka zebra cross tersebut. Hal ini untuk memberikan rasa aman bagi para penyebrang jalan. Rasa aman ini diperlukan agar para penyebrang dapat dengan leluasa menggunakan haknya.

Selain zebra cross, ada tempat penyeberangan lain yang lebih luas dan berwarna merah yang di kita dikenal dengan Zona Selamat Sekolah (ZSS). Fungsi ZSS ini juga sama dengan Zebra Cross, yakni memberikan keamanan bagi penyebrang jalan, terutama anak sekolah.

Padahal seharusnya pengendara kendaraan bermotor sudah memperlambat laju kendaraan mereka ketika penyebrang mulai menginjakkan kakinya di Zebra Cross.

Pengalaman penulis ketika menyebrang di Zebra Cross (penulis selalu mencari tempat penyebrangan yang ada Zebra Cross-nya), supaya ada perlindungan UU LLAJ nya. Paling tidak, ketika pengendara motor tidak mau berhenti dan menabrak penulis, maka si Penabrak akan kena hukuman yang cukup berat. Menyebrang di Zebra Cross depan Kompleks Sari Mas, di mana penulis sering melakukan kegiatan menyebrang untuk ikut bis jemputan, adalah tempat yang sama sekali jauh dari rasa aman tersebut.



## Tempat Penyebrangan (Zebra Cross) ala Indonesia

Sejatinya Zebra Cross adalah tempat yang aman bagi penyebrang jalan, alih-alih aman malah sebaliknya. Ketika anda menyebrang di Zebra cross sekalipun, ternyata menjadi sangat tidak aman. Pengendara kendaraan bermotor lebih banyak yang tidak memperlambat laju kendaraan mereka ketika melihat ada seorang atau serombongan orang yang menyebrang jalan di Zebra cross. Hal ini sangat berbahaya karena...

Penulis harus mengacungkan tangan tinggilinggi dengan rasa was-was agar terlihat oleh para pengendara bermotor bahwa ada orang sedang menyebrang. Ketika menengok ke sebelah kanan sepertinya laju kendaraan tidak mereka kurangi, begitu juga ketika menengok ke kiri terlihat hal yang sama. Sport jantung di jalan Raya. Keadaan yang kurang lebih sama terjadi juga di daerah lain. Sama-sama was-was.





Perilaku yang tidak memberikan prioritas bagi penyebrang jalan yang nota bene adalah pejalan kaki, betul-betul tidak diindahkan oleh para pengendara bermotor di jalan raya seperti terlihat pada gambar tersebut diatas.

Para pengendara bermotor malah berhenti di Zebra cross, sementara penyebrang merasa ketakutan, atau pada gambar berikutnya penyebrang malah menyebrang bukan di zebra cross, karena zebra crossnya dipergunakan untuk penghentian kendaraan bermotor.

Keadaan sebaliknya terlihat sangat kontras. Di Inggris penyebrang yang menggunakan zebra cross bisa dengan tenang menyebrang. Mobil terlihat berhenti sebelum marka jalan.

Para pengendara kendaraan bermotor sangat menghormati para pejalan kaki. Ketika mereka melihat zebra cross akan segera memperlambat laju kendaraan mereka, baik ada yang menyebrang maupun tidak

Pertanyaan yang muncul, apakah para pengendara bermotor tidak mengetahui peraturan, atau tidak mau peduli dengan keselamatan orang lain sehingga ketika ada orang menyebrang di Zebra cross mereka tetap memacu kendaraan mereka? Saya pikir ini harus menjadi perhatian kita semua, paling tidak kita mulai mengubah kebiasaan yang tidak baik ini.

Hormatilah para penyebrang/pejalan kaki dengan memberikan prioritas kepada mereka ketika berada di jalan. Jangan menjadikan Zebra Cross hanya

sebagai hiasan jalan raya yang tidak ada artinya. Para petugas yang berwajibpun harus dapat menegur mereka yang melanggar atau menindaknya. Berikan contoh yang benar.

Tapi..... Jika yang terjadi seperti ini. **Apa komentar anda?**



# Siap Sedia

**SIAP SEDIA :** adalah aplikasi yang dibangun untuk pelayanan pegawai PKP2A I LAN dalam hal permintaan barang persediaan ke sub unit BMN.

Aplikasi ini menggunakan fungsi yang sama seperti online shop, yaitu pegawai dapat memilih barang-barang persediaan di halaman web yang sudah tersedia.

Pegawai memasukkan jumlah yang akan diminta, maka permintaan akan diproses oleh petugas persediaan, dan setelah diverifikasi, barang persediaan yang diminta akan diserahkan oleh petugas persediaan ke pegawai yang bersangkutan.



**PROBATNYA** kegiatan PKP2A I LAN khususnya Bidang Diklat Aparatur, mulai dari penyelenggaraan diklat kepemimpinan, diklat Prajabatan, diklat teknis hingga kegiatan lainnya seperti workshop, Seminar dan sebagainya begitu banyak menyita tenaga dan pikiran. Dalam setiap penyelenggaraan diklat, tidak bisa lepas dari kerja Tim, atau **"Team Work"**. Pada sebuah organisasi, tentunya ada pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan secara tim, namun juga ada pekerjaan yang dilakukan secara individu manakala tugas tersebut sudah dibagi habis kepada setiap individu.

Kegiatan tim, apabila dilakukan secara bersama-sama dengan baik, maka akan lebih efektif dan efisien. Seberat apapun tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan secara tim, maka akan terasa ringan dilaksanakan. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Kerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerja sama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim.

Team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang bertujuan untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya. Harus disadari bahwa *team work* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi paling populer di tim.

Penulis mencermati dan merasakan kegiatan diklat selama ini masih kurang optimal sebagai sebuah kerja tim, kondisi di lapangan masih dirasakan beberapa permasalahan seperti berikut:

- Arus informasi kegiatan dirasakan belum merata kepada semua anggota. Informasi masih bersifat parsial, hal ini menyebabkan sering terjadinya *miss komunikasi* baik di antara anggota tim atau dengan pihak eksternal yang membutuhkan layanan informasi.
- Belum adanya pembagian tugas yang merata. Tugas-tugas tertumpu pada beberapa anggota saja, sedangkan anggota lainnya tidak mendapatkan tugas.
- Fokus kegiatan pada akademis saja, sementara kegiatan teknis sering diabaikan. Karakter kegiatan pendidikan yang bersifat akademis dan teknis, membutuhkan keseimbangan perhatian antara kegiatan akademis dan teknis. Selama ini beberapa anggota tim masih fokus pada kegiatan akademis saja dan sering menanggapi

# KEBERSAMAAN & Kekompakan dalam TIM KERJA



by : Sukarna



- Belum optimalnya memberdayakan anggotanya, hal ini terbukti bahwa pendelegasian tugas/wewenang kepada anggota tertentu saja dan terkesan kurang percaya kepada anggota lainnya.

Dalam kerja tim, harus saling mengerti dan mendukung satu sama lain ini merupakan kunci kesuksesan. Meski ada saja perselisihan antar pribadi, dinamika dalam kerja tim adalah suatu hal yang wajar. Perbedaan usia, latar pendidikan, jabatan hingga perbedaan pendapat merupakan sebuah kewajaran, namun sangat penting untuk disadari bahwa kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya.

Kerja Tim bukan kerja individu, untuk itu sebaiknya menghilangkan sifat-sifat seperti egois. Dalam tim tentunya ego Anda tidak sama dengan sesama anggota tim lainnya. Oleh karena itu sikap saling menghargai dan memahami sangat diperlukan dalam hubungan tim agar hubungan tim dapat terjalin dengan baik.

Ketika hubungan tim berjalan dengan baik maka produktivitas kerja tim akan semakin meningkat. Keinginan lebih untuk menjadi lebih menonjol dibandingkan teman-teman lainnya bukanlah ide yang cemerlang, justru kita bisa menjadi orang yang dianggap paling "sok". *Sikap ini juga dapat mematikan teman-teman lain yang ingin berkembang dalam kelompok.* Jangan pernah merasa bahwa diri Anda adalah orang yang penting dalam suatu tim.

Keberhasilan tim/organisasi berhasil bukan karena Anda sendiri, tetapi keberhasilan di peroleh karena hasil kerjasama tim Anda. Jadi jangan pernah merasa diri Anda paling penting karena itu akan menyebabkan kehancuran untuk Anda sendiri. Dalam jangka panjang, sikap dominan dapat menyebabkan kelompok semakin lelah karena anggota yang lain merasa tidak dipandang dalam tim tersebut dan pendapat yang dikemukakan tidak pernah ditanggapi.

Bekerja dalam tim memang gampang-gampang susah. Keuntungannya, saat menghadapi masalah adalah bisa saling mendukung dan membantu dengan strategi yang dirancang. Namun, kelemahannya adalah tidak mudahnya menyatukan ide dan pemikiran dari sejumlah orang untuk mengambil keputusan atau kesepakatan. Diskusi kelompok bisa saja berlangsung dengan alot jika tiap orang mempertahankan keinginannya dan kemauannya sendiri. Dalam situasi seperti itu ketua kelompok perlu bertindak tegas bagaimana mencari solusi, jalan tengah dan menetapkan kesepakatan.

Kemudian mengupayakan agar tidak menonjolkan masalah antar pribadi. Jika tidak merasa cocok dengan salah satu anggota dalam kelompok, itu adalah hal yang biasa, memang sering terjadi hal seperti itu dalam sebuah kelompok. Namun kita perlu mengesampingkan perasaan tidak enak dan tidak nyaman dengan anggota lain. Sebaiknya perlakukan orang lain dengan sikap yang sama dan hargailah pendapat mereka.

Bersikaplah secara profesional, dengan tidak melampiaskan ketidaksukaan kepada anggota kelompok yang lain dengan menyudutkannya seolah-olah anggota lain tak pantas berada dalam kelompok.



Dalam kegiatan diklat, sering kali anggota tim mengungkapkan pernyataan-pernyataan seperti berikut ini :

- "Lho, sungguh saya tidak tahu ada acara ini"
- "Ada kegiatan apa ini?"
- "Pekerjaan itu, tidak ada hubungannya dengan saya"
- "Ahh, saya lebih memilih diam saja karena saya tidak dilibatkan"
- "Bagaimana saya bisa berpartisipasi, di kasih informasi saja tidak"
- "Dimana letak kebersamaannya, bila kerja tim kalau bagian yang enak-enak nya hanya untuk segelintir orang saja"

Dan masih banyak ungkapan atau pernyataan anggota tim yang mencerminkan permasalahan pada setiap kegiatan diklat. Sebagai penyelenggara Diklat tentunya tidak terlepas dari peserta yang wajib kita layani dengan sebaik-baiknya. Peserta diklat atau siapapun yang berkunjung, adalah tamu yang wajib dilayani dan hormati dengan sebaik mungkin. Tidak semestinya arus informasi terhambat, sehingga informasi yang beredar berbeda dan berubah-ubah.

#### Contoh Kasus:

Salah seorang widyaiswara yang semula sudah terjadwal akan mengampu mata diklat di salah satu kelas, namun pada waktunya ia pun mendapatkan tugas lain, sehingga ia tidak bisa melaksanakan tugas mengampu di kelas sebagaimana mestinya. Informasi perubahan jadwal widyaiswara tersebut tidak sampai kepada tim sekretariat di lapangan.

Ketidakhadiran widyaiswara tersebut tentunya membingungkan tim sekretariat di lapangan, terlebih apabila peserta *complain* perihal perubahan tersebut. Mari membangun tim yang kompak, solid, dan mempunyai tanggung jawab yang sama, untuk mewujudkan tujuan bersama.

Tim ibarat keluarga, suka maupun duka akan dialami bersama, rasa kekeluargaan yang akan membuat lebih *solid* untuk mengembangkan organisasi. Keberhasilan organisasi bukan hasil dari satu atau beberapa individu, melainkan dari sebuah tim yang *solid*. "Kampus Perubahan", bukan hanya slogan tanpa makna, bukan hanya fisik kampus yang berubah, tetapi para personilnya harus mampu berubah.

**Merubah sikap, merubah perilaku merubah ucapan dan merubah tindakan yang kurang baik. "mari kita bangun tim kerja yang solid dan harmonis"...**



## harapan di tahun

# 2016

*Harapan peubahan*

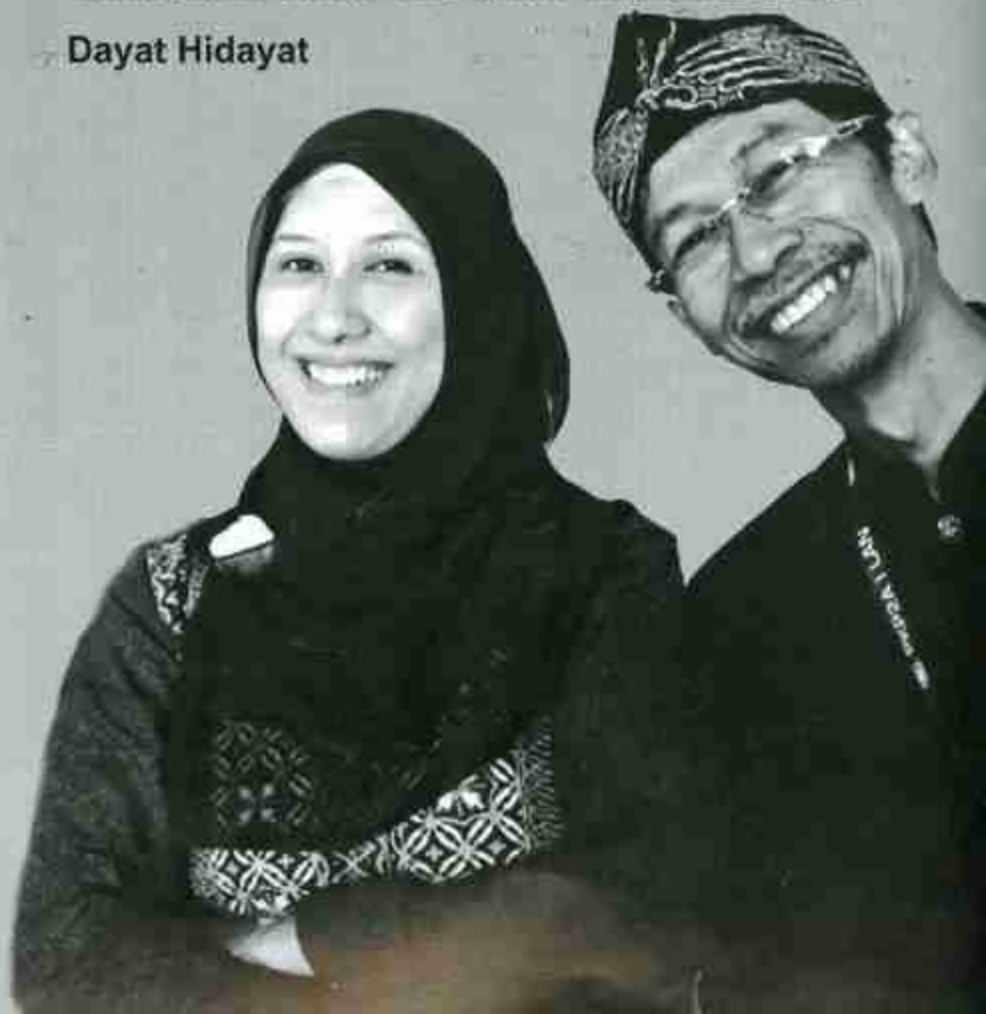
*untuk diri sendiri :*

*Semoga dapat banyak belajar  
dari unit baru untuk organisasi,  
semoga makin kewreeennnn....  
gitu aja*

Indra Risni Utami

*Bebas asap rokok di semua area  
perkantoran*

Dayat Hidayat





# Talent Pool

## Bagian II (selesai)

Oleh : Wawan Dharma Setiawan, Peneliti Madya PKP2A I LAN



**Selanjutnya**, lingkungan kompetitif telah menciptakan krisis retensi yang dapat dikelola (PHILIPS&EDWARDS, Hal.7, Frank & Tylor (2004, hal.40) menarik kesimpulan tentang bagaimana masa depan TM akan tergantung pada embracement dan meningkatkan keterhubungan. Masa depan Demografis didorong kekurangan tenaga kerja, oleh karena itu memotivasi dan mempertahankan talenta harus menjadi prioritas tertinggi dan harus mengambil semua organisasi energy dan kreativitas.

Talent Manajemen (TM) adalah cara baru untuk efektivitas Organisasi menggabungkan pendekatan strategis Sumber Daya Manusia dan bisnis perencanaan menghasilkan kinerja yang ditingkatkan, potensi karyawan, pelaksanaan strategi dan keunggulan operasional. Jika cocok orang yang tepat, peran yang tepat dan waktu yang tepat terkenal untuk profesional sumber daya manusia dan dilakukan secara efektif akan menghasilkan sukses jangka panjang sebuah organisasi (Ashton & Morton, 2005, hal.28).

Blass(2007, Hal.3) mendefinisikan TM sebagai "Proses Manajemen tambahan dan kesempatan tersedia bagi orang-orang dalam organisasi yang dianggap". Sedangkan TM terbaik dilihat sebagai pola pikir, set alat dan teknologi untuk membantu organisasi membuat keputusan yang baik tentang individu bertalenta dalam bermain peran penting dalam keberhasilan perusahaan (Creelman, 2004).

Blass(2007, Hal.3) menyimpulkan bahwa setiap organisasi memiliki system TM sendiri.

Faktor Eksternal dan Internal, yang menyebabkan krisis talenta dan mempengaruhi kebutuhan talenta dan manajemen, adalah:

1. Penuaan para tenaga kerja,
2. Kekurangan keterampilan,
3. Munculnya pekerja berpendidikan dan Globalisasi.

Tuntutan di tempat kerja yang berubah dengan cepat terus meningkat dan kebutuhan untuk mempertahankan staf yang terampil, menemukan talenta atas dan mengembangkan pemimpin masa depan menjadi penting.

Study baru menunjukkan bahwa monitoring bias menjadi solusi untuk retensi karyawan dan kepuasan. Secara intuitif, kebanyakan orang setuju bahwa monitoring telah difokuskan pada manfaat social dan pribadi lembut itu telah di mentees (orang-orang yang dibimbing) saja.

Hasil Survey ditemukan sebanyak 83% ada indikasi bahwa karyawan akan berbondong-bondong meninggalkan pekerjaan lama ketika ekonomi membaik yang memungkinkan mereka secara aktif akan mencari pekerjaan baru setelah pasar kerja dan perekonomian mem-

### Talenta Fluktuasi dan Konsekuensi Organisasi

Orang meninggalkan suatu organisasi jika satu atau lebih situasi berikut terjadi:

1. Pergeseran kepemimpinan perusahaan,
2. Konflik dengan atasan langsung,
3. Teman dekat pergi,
4. Perubahan yang tidak menguntungkan, Orang tetap dalam Organisasi karena sebagai berikut:
  - a. Keamanan Pekerjaan,
  - b. Bekerja dengan jam budaya fleksibel,
  - c. Keseimbangan kehidupan kerja.

Lima alasan utama yang meyakinkan orang untuk tinggal dengan perusahaan:

- a. Karena beberapa kondisi boleh tidak hadir,
- b. Kebanggaan dalam organisasi,
- c. Kompensasi yang adil,
- d. Afiliasi dan pekerjaan yang berarti.

Harvard Busines Essential(2004, hal.84) memperkirakan biaya omset perusahaan sekitar sepertiga gaji orang baru, satu sampai dua kali gaji tahunan karyawan profesional, itu termasuk biaya perekrutan, wawancara, pelatihan, penggantian, berpengaruh pada beban kerja dan semangat kerja, kepuasan pelanggan tak kalah pentingnya adalah hilangnya pengetahuan.

### Manajemen Talenta dan Pelatihan Keanekaragaman (Diversity Trainig)

Hubungan Talent Manajemen (TM) dan Manajemen Diversity (MD) seperti yang sudah dibahas tentang sejauhmana dalam cara apa SDM profesional menghubungkan TM dan MD di dalam prakteknya dan bagaimana praktek HRD membantu atau menghalangi koneksi tersebut?

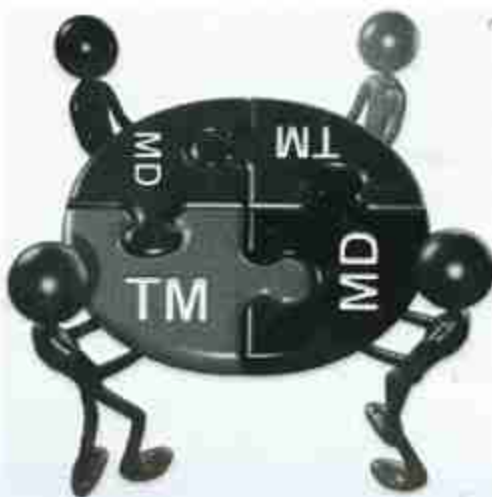
Dari hasil wawancara terlihat bahwa adanya perbedaan pandangan tentang Talent Manajemen, satu pandangan dari wawancara menjawab bahwa TM berarti "beban", namun yang lainnya menyadari bahwa berfokus pada item yang disarankan dalam dokumen proyek dan disorot perusahaan dapat melakukan perencanaan "menuju sukses" dan/atau mengembangkan pemimpin di masa depan. Sejumlah responden menyatakan pandangan bahwa sebelum kebijakan TM dan strategi belum dirumuskan terdapat kantong-kantong terisolasi dari TM.

Manajemen diversity cenderung lebih konsisten, hal ini tidak mengherankan mengingat bahwa manajemen puncak terkait lebih establish menjelaskan kebijakan. Meskipun demikian masih ada beberapa perbedaan. Beberapa responden misalnya merasa lebih mudah daripada yang lain untuk memberikan contoh inisiatif keanekaragaman. Pandangan relatif konsisten adalah kebijakan yang dibingkai oleh pemahaman bahwa manajemen diversity tidak melakukan perlakuan yang sama, yaitu kesamaan, melainkan kesamaan kesempatan dalam "perbedaan".

Pandangan lain yang konsisten adalah bahwa telah terjadi pergeseran dalam beberapa tahun terakhir dari penekanan pada kesetaraan dalam pekerjaan dan staf.

Adanya pergeseran pandangan ke arah hubungan staff yang saling merugikan. Data yang mendukung ini terlihat dari proporsi kelompok minoritas yang dipekerjakan oleh manajemen puncak. SDM profesional membuat keterkaitan sampai batas tertentu antara TM dan DM.

Beberapa profesional HR setidaknya menghubungkan TM dan DM. Namun lainnya berfokus pada item yang disarankan dalam dokumen proyek yang disorot perencanaan suksesi dan/atau mengembangkan pemimpin masa depan.







Sejumlah responden menyatakan pandangan bahwa pendekatan yang diterapkan dalam dewan jabatan mungkin akan sempit, dan karena itu eksklusif, bukan mencakup dari semua dan inklusif.

Ini sebagian didasarkan pada pengamatan bahwa kebijakan TM dan strategi belum di rumuskan. Terdapat kantong kantong terisolasi dari TM saat ini sedang dipraktekan di beberapa direktorat dan pada pengamatan terkait cenderung terfokus hanya pada individu yang dipilih, situasi ini juga diakui ada dalam rencana proyek. Hal ini tidak biasa dalam organisasi untuk kegiatan yang akan diakui sebagai TM yang terjadi tanpa strategi formal dan di rencanakan.

Tetapi kasus kegiatan tersebut cenderung mempunyai dampak signifikan pada akhir formal strategi (Tansley et al/2007).

Koordinasi Manajemen Talenta (TM) dan Manajemen Diversity (DM) pertanyaan terakhir adalah mekanisme untuk koordinasi TM dan keragaman strategi dan kegiatan, termasuk penggunaan divisi yang berwenang, bagaimana pimpinan tim HR mengawasi inisiatif dan pekerjaan. Mekanismenya adalah manajemen puncak mengambil respon aktif dan menjadi tempat berkonsultasi pada semua tahap sebagai sebuah mekanisme koordinasi. Mekanisme lain adalah penilaian kesetaraan termasuk kebijakan TM dan program serta monitoring data statistik.

Keraguan diungkapkan oleh beberapa responden terhadap efektivitas posisi manajemen puncak karena dianggap jumlah yang terlalu banyak, dan juga mengamati mekanisme tidak dapat bekerja karena kurangnya pemimpin yang dapat mengarahkan. Responden ketiga mengungkapkan beberapa keprihatinan tentang "subyektivitas" untuk menilai efektivitas koordinasi dalam situasi kurangnya data.

#### Penutup.

1. Manajemen Talenta sangat penting bagi institusi yang memposisikan karyawannya sebagai "Asset", Karyawan bekerja untuk "atasan terbaik" sedangkan organisasi untuk menjadi institusi terbaik untuk tempat bekerja. Untuk mewujudkan tujuan ini, penting memperoleh motivasi, terlibat dan mengembangkan talenta terbaik.
2. Orang ingin bekerja untuk suatu institusi yang membayar kompensasi yang adil, hidup dan bekerja dengan dukungan program keseimbangan, memberikan kesempatan untuk belajar dan tumbuh, memberi mereka perasaan afiliasi dengan institusi dan menawarkan mereka pekerjaan yang berarti.
3. Seperti ditunjukkan dalam kompensasi kasus praktis, kurangnya pengakuan serta area kerja yang tidak disukai dan keseimbangan kehidupan yang negatif, akan

menentukan apakah apakah seseorang akan tinggal atau meninggalkan institusi, selain itu, fungsi SDM yang sibuk dengan mengelola proses standar, daripada berfokus pada menjadi mitra kerja strategis, menawarkan nasihat kredibel, dan mendukung fungsi fungsi lainnya.

4. "Alstom" mencoba untuk melawan retensi talenta dengan solusi individu, bagaimanapun, karena mereka belum berhubungan erat, dikomunikasikan dan cukup dibebankan masih ada ruang untuk perbaikan. Pemhatian pimpinan tetap fokus dalam pelaksanaan serangkaian proses dan alat untuk mempertahankan orang orang dan kebutuhan riil mereka.
5. Dalam prakteknya terbukti bahwa para profesional melihat aspek yang berbeda, dari praktek MT dan tidak adanya pertentangan tetapi juga tidak ada kaitan langsung dengan DM.
6. DM pada manajemen puncak mampu menjadi sarana komunikasi dan koordinasi yang setara tanpa terjebak ras dan budaya individu yang berbeda tetapi tidak mampu menjadi solusi bagi dampak negatif dan retensi dari TM.
7. Uraian di atas banyak menganalisa sector privat/swasta; tetapi tidak sulit untuk diadaptasikan dan di implementasikan pada sektor Publik atau Pemerintah.

## humasklopedia



Makan apel di pagi hari membuat Anda lebih 'sadar' daripada minum secangkir kopi.



Madu adalah satu-satunya makanan yang tidak dapat busuk meskipun telah lebih dari 3000 tahun.



Minum air es dapat membakar 1 kalori per ons.



Semut hanya tidur 2 hari sekali selama 8 menit

Nyamuk lebih menyukai golongan darah O daripada golongan darah yang lain.





# Harapan Pegawai Di Tahun 2016



PKP2A I, semakin meningkat kualitas penyelenggaraan kajian, pendidikan, pelatihan dan assessment aparatur/publik, kepada para customer/stakeholders.

Didukung dengan peningkatan kualitas potensi SDM yang beriman, bertaqwa, shaleh, profesional dan handal.

Berkinerja tinggi, koordinatif, sinergi, komprehensif, terpadu, partisipatif dan berkelanjutan. Dengan ketersediaan sarana prasarana yang memadai...Amin YRA  
//Bambang\_2015



Harapan saya semoga di tahun 2016  
PKP2A ILAN semakin PROGRESSIF...!  
//Pratiwi\_2015







Tentu saja lebih baik dari sebelumnya  
yang dapat dilakukan dan  
dirasakan dari, oleh dan  
untuk semua...  
//asna\_2015



Lebih maju, lebih sukses  
dan lebih solid ;  
**KESEJAHTERAAN** adil  
dan merata...  
//rahmawati\_2015



Keluarga (anak2) yg punya karya  
mohon di apresiasi & didukung...  
contoh : bidang musik atau prestasi  
lainnya  
//Didi\_2015



Harapan ditahun 2016 ingin adanya pemerataan kedinasan  
seluruh pegawai tanpa dilihat jenjang pendidikan,  
lebih sejahtera.  
Ada acara family gathering keluar kantor biar lebih  
mempererat tali silaturahmi.  
pegawainya pada semangat & solidaritas tinggi.  
Hidup PKP2A I maju terus...berkibar  
//andi sutisna\_2015







## Untuk Ibu

Ibu... Dulu ucapanmu bagai kicauan  
Kata-katamu...  
selalu penuh dengan racauan  
Pura-pura tuli sikapku

Ibu... Sirna kesadaranku  
Arogan merusak peringaku  
Akak muda menghancurkan nuraniku

Ibu... Ampuni kekeliruanku  
Perspektif makna yang beda  
Melupakan anugerah hadirnya dirimu

Ibu... Cintamu selalu menggema di jiwaku  
Jejakmu selalu ada dalam benakku  
Kasihmu kekal di ruang hatiku

oleh : Dewanggi

## Upacara Peringatan Hari Ibu di PKP2A I LAN

22 Desember 2015

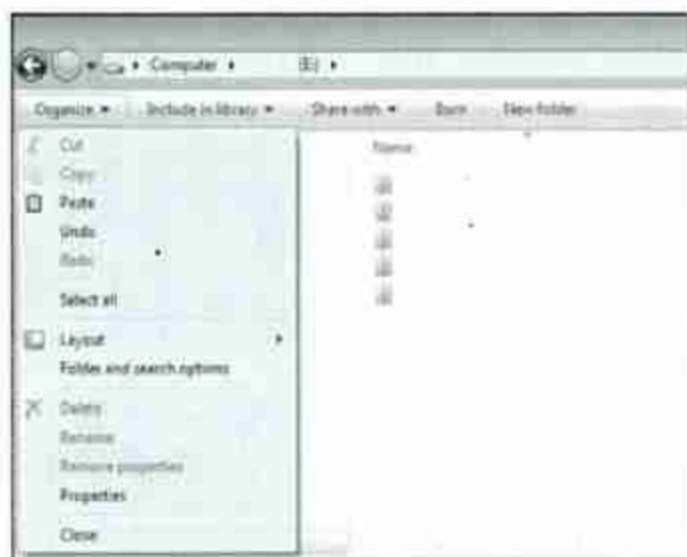




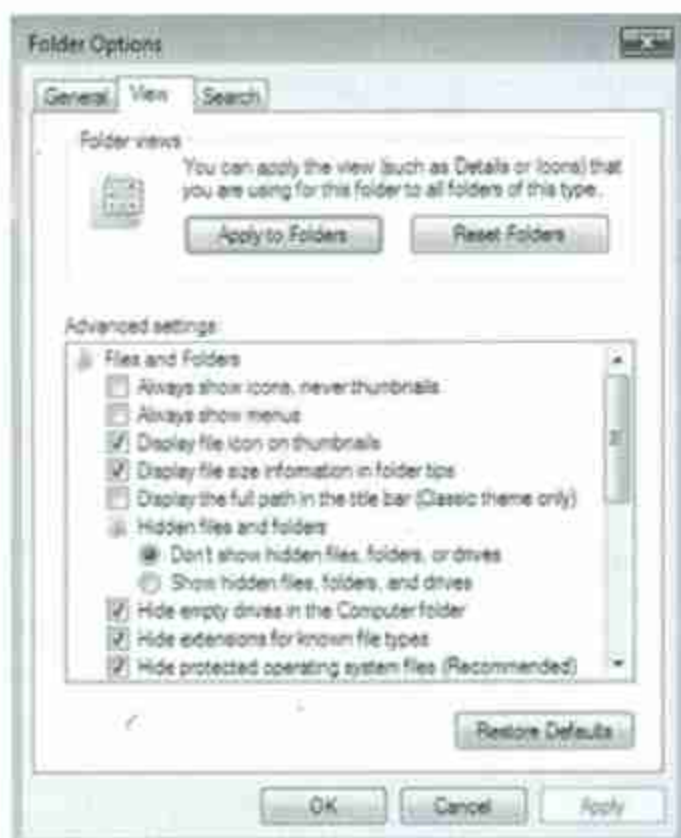
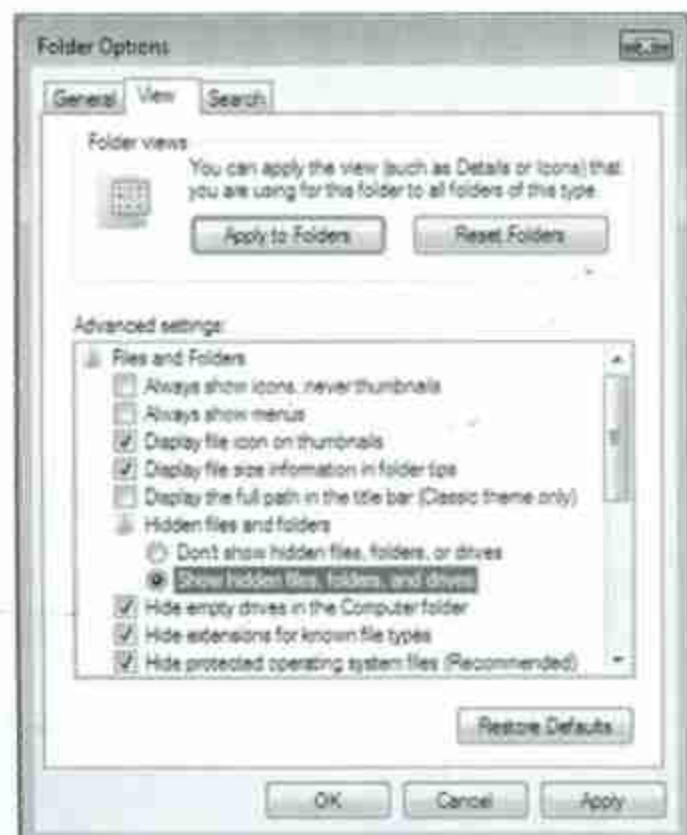


# Cara Mudah Membersihkan Virus Shortcut

Virus *shortcut* memang tidak berbahaya. Namun, virus ini cukup mengganggu, apalagi jika virus ini sudah membuat file kita tiba-tiba hilang. Lalu, bagaimana cara untuk mengembalikan file kita yang telah dihilangkan oleh virus ini? Simak tips berikut ini ;



Langkah pertama **KLIK DRIVE** yang akan dibersihkan.  
Langkah berikutnya **KLIK ORGANIZE**, kemudian pilih **folder and search options**



Kemudian akan muncul semua file Anda.  
**HAPUS FILE YANG MENCURIGAKAN**  
dan jangan lupa untuk klik kembali  
Don't show hidden files, folders, or drives  
**PASTIKAN ANTI VIRUS PADA KOMPUTER ANDA.**  
**SELALU UPDATE**

Pilih **View**, kemudian pilih Show hidden files, folders, and drives dan **klik apply**



Oleh: Baban Sobandi



Negara kita saat ini sedang dihebohkan dengan banyaknya orang hilang. Beberapa orang yang telah ditemukan ternyata direkrut oleh suatu organisasi yang berdasarkan penelitian Majelis Ulama Indonesia merupakan aliran sesat. Dia adalah Gafatar (Gerakan Fajar Nusantara).

Saya tidak membahas tentang Gafatar ataupun aliran sesat pada umumnya. Dalam tulisan ini, saya hanya ingin bercerita sedikit tentang "aliran sesat" yang kemungkinan besar dapat terjadi pada diri kita. "Aliran Sesat" dimaksud adalah aliran darah dalam tubuh kita ketika tidak normal yang disebabkan oleh penyakit ruhani. Mudah-mudahan menjadi bahan renungan dan masukan untuk perbaikan diri kita.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "SESAT" diartikan sebagai tidak melalui jalan yang benar, salah jalan, keliru, berbuat yang tidak senonoh, atau menyimpang dari kebenaran. Sedangkan Bahasa Arabnya "SESAT" adalah dho'ail atau dholalah. Maknanya antara lain tersembunyi, pergi/lenyap, sia-sia, rusak, lupa, bingung, dan keliru. Mencermati pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan, SESAT pada intinya adalah tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Kembali kepada topik awal tentang "Aliran sesat yang mungkin terjadi pada diri kita, yaitu aliran darah", menurut para ilmuwan, jaringan pembuluh darah yang berada pada tubuh kita begitu panjang, ada yang mengatakan sekitar 100.000 kilometer jika dibentangkan di atas permukaan datar. Dan setiap saat pembuluh darah yang panjang itu, hirir mudik dialiri darah untuk mengangkut zat-zat makanan dan oksigen untuk keperluan sel tubuh.

Dalam pembuluh darah, zat makanan diantarkan ke sel-sel, seperti halnya kapal mengantar-kan muatan melalui samudera. Oksigen, lemak, dan asam amino mengalir di dalam aliran darah dalam bentuk paket-paket dan dibongkar di sel-sel tujuan. Jadwal pengangkutan ini tidak pernah batal. Jumlah zat yang diperlukan dalam jumlah seharusnya diantarkan ke sel yang tepat pada saat yang tepat pula. Jika tidak demikian, misalnya jika sebuah sel yang membutuhkan oksigen malah mendapatkan lemak, sel ini akan mati. Kesalahan sekecil apa pun dalam sistem ini bisa menyebabkan bahaya serius. Kesalahan seperti ini tidak pernah terjadi, kecuali jika ada sesuatu yang tidak biasa, karena tidak satu pun dari semua ini terjadi karena kebetulan. Allah SWT, Sang Pencipta, Pengatur, dan Pemelihara telah menciptakan, mengatur, dan memelihara sistem ini dengan sempurna untuk kepentingan manusia (Sumber: Harun Yahya, "Keajaiban di Dalam Tubuh Kita", 2009).

Masih terkait dengan darah, pada Tanggal 8 Juli 2013, Howtworksdaily melansir, jika dikalkulasi dalam seminggu, aliran darah mencapai hampir 170 Km (tepatnya 169,3 km). Atau dalam sehari 24,3 km atau per jam 1,01 km. Dengan dasar kalkulasi itu, bisa dihitung kecepatan rata-rata darah dalam tubuh, yaitu 28 cm per detik (Wikipedia, 2013).

Bayangkan, kita tidak menyadari hal itu dan kita tidak bisa mengendalikannya. Semua berjalan di "bawah sadar" kita. Semua diatur oleh Yang Maha Kuasa. Barang kali, makna kata bijak "Man a'rofa nafsahu, faqod a'rofa robbahu (Siapa yang mengenal dirinya, maka niscaya akan mengenal Tuhannya)" adalah bahwa setelah kita kenal betapa luar biasanya apa yang ada pada diri kita, dan betapa lemahnya pengetahuan dan kemampuan kita, maka kita akan sampai kepada pengakuan bahwa hanya Allah yang Maha Kuasa atas segala sesuatu, dan Allah ciptakan semuanya itu tidak ada yang sia-sia, "Robbanaa maa kholiqa hadzaa bathilun".

Nah yang ingin saya tekankan dalam tulisan ini adalah kesesatan aliran darah kita ketika kita salah memberikan nutrisi terutama nutrisi ruhani. Perlu saya ingatkan kembali, bahwa darah kita mengalir secara teratur jalurnya, kecepatannya, serta barang yang dibawanya. Dia mengalir tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat sesuai dengan ukuran yang telah Allah tetapkan, "Sucikanlah nama Tuhanmu Yang Maha Tinggi. Yang menciptakan dan menyempurnakan (penciptaan-Nya). Dan Yang menentukan qadar/ukuran/standar (masing-masing) dan memberi petunjuk (QS. Al-A'la: 1-3). Nah, aliran darah yang telah Allah berikan ukurannya tersebut, sering kali menjadi tersesat akibat ulah kita sendiri.

Kesalahan memberikan nutrisi makanan yang bersifat fisik (misalnya kelebihan kolesterol, kelebihan gula, kelebihan asam urat, dan lain-lain) bisa menyebabkan barang yang dibawa darah tidak sesuai jenis maupun ukurannya, sehingga bisa menyebabkan beban yang dipikul oleh darah menjadi berat dan akhirnya aliran darah menjadi tersesat.

Demikian juga, salah makan yang bersifat ruhaniah, atau tidak pernah memberi makan ruhani, misalnya tidak pernah mencari ilmu agama, tidak pernah beribadah, sering mendengarkan gosip ketimbang mendengarkan nasihat agama, sering melihat aurat ketimbang melihat ayat Allah, sering memikirkan bagaimana mencari harta dan jabatan ketimbang memikirkan ciptaan Allah, sering mengumpat dan menggibah ketimbang menasehati, sering iri ketimbang berterima kasih, sering sombong ketimbang rendah hati, sering mengingkari nikmat ketimbang mensyukurinya. Semua itu adalah makanan ruhani yang akan menyebabkan aliran darah tersesat jauh dan tidak lancar sehingga

yang pada akhirnya juga berdampak kepada penyakit jasmani. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang disampaikan American Psychological Association, bahwa stres jangka panjang dapat menyebabkan hipertensi dan peningkatan risiko serangan jantung atau stroke. Stres adalah penyakit mental yang hanya bisa diobati secara ruhani.

Seandainya kita belum tersesat, maka hati-hatilah, berikan makanan ruhani terbaik. Jika kita sudah terjatuh tersesat maka kita harus secepatnya kembali. Dalam bahasa agama disebut "TAUBAT". Kapan kita harus taubat? Setiap saat. Untuk dapat bertaubat langkah pertama adalah mengevaluasi diri. Bagaimana pola makan dan pola hidup kita? Apakah kita sudah memberi makan kepada jasad kita dengan benar? Apakah kita sudah memberi makan kepada ruhani kita dengan benar? Karena, sekali lagi, kesalahan dalam memberi makanan jasmani ataupun ruhani akan menyebabkan aliran darah kita tersesat.

Tentu yang paling parah, jika ketersesatan tersebut sampai terdawa ke akhirat. Artinya, masuk neraka. Naudzubillahi min dzalik. Dan kesesatan yang akan terbawa hingga ke akhirat (jika tidak cepat kembali atau bertaubat) adalah ketersesatan ruhani sebagai akibat kesalahan dalam memberikan makanan ruhani. Jadi, bergiatlah menuntut ilmu, tingkatkan amal sholeh, perbaiki hubungan dengan sesama, seriuslah dalam bekerja, ikhlaslah dalam beramal. Semoga kita tidak terjermus kepada aliran yang menyesatkan. Wallohu a'lam.





Eeeemmm aku ingin tau apa itu Diabetes? Karena aku takut aku kena diabetes



Suster, Bolehkan saya bertanya tentang diabetes dan apa itu diabetes?

Tentu boleh dong Pak.... saya jelaskan ya pak



Diabetes Melitus (DM) atau yang biasa kita kenal dengan Kencing manis digolongkan sebagai suatu gangguan metabolisme, dimana tubuh tidak mampu mengendalikan jumlah gula di dalam aliran darah yang berakibat pada tingginya kadar gula dalam darah yang akhirnya akan membahayakan tubuh.

Kok bisa? Kenapa tubuh tidak mampu mengendalikan kadar gula di dalam darah?



## Mengenal Diabetes Melitus

Begini pak, gangguan metabolisme ini terjadi karena terdapat penurunan dalam kemampuan tubuh untuk merespon terhadap insulin dan atau penurunan atau tidak terdapatnya pembentukan insulin oleh pankreas.



Saya jd tambah bingung?????



Diabetes Melitus (DM) digolongkan sebagai gangguan metabolisme dimana makanan yang masuk kedalam tubuh kita tidak dicerna/diolah untuk dijadikan energi tubuh karena gangguan transportasi glukosa ke dalam sel karena kurangnya atau tidak adanya insulin untuk membantu metabolisme gula

Katanya diabetes itu juga ada jenisnya ya?



Betul pak, jenis-jenis Diabetes itu:

1. Diabetes melitus tipe 1, yakni DM yang disebabkan oleh autoimun sel alfa pankreas sehingga tidak mampu memproduksi insulin.
2. Diabetes melitus tipe 2, yang disebabkan oleh resistensi sehingga penggunaan insulin oleh tubuh menjadi tidak efektif.
3. Diabetes gestasional, adalah hiperglikemia yang pertama ditemukan saat kehamilan



- yang beresiko tinggi terkena penyakit Diabetes adalah :
1. Riwayat penyakit Diabetes pada keluarga
  2. Tekanan darah tinggi ( $>140/90$  mm Hg)
  3. Dislipidemia: kadar trigliserida (lemak) dalam darah yang tinggi ( $>150$ mg/dl) atau kadar kolesterol HDL  $<40$ mg/dl
  4. Riwayat Toleransi Glukosa Terganggu (TGT) atau Glukosa Darah Puasa Terganggu (GDPT)
  5. Riwayat menderita diabetes gestasional atau riwayat melahirkan bayi dengan berat lahir lebih dari 4 kg
  6. Makanan tinggi lemak, tinggi kalori
  7. Gaya hidup tidak aktif/kurang aktifitas
  8. Obesitas atau berat badan berlebih
  9. Usia tua, di mana risiko mulai meningkat secara signifikan pada usia 40 tahun



Untuk Tanda dan gejalanya seperti apa?



Oooo begitu, terus siapa saja orang yang bisa terkena diabetes?

Gejalanya seperti ini...



Dan ini yang harus dilakukan kalau kita sudah terkena diabetes



DM tidak dapat disembuhkan TETAPI dapat DIKENDALIKAN dengan cara:

1. Makanan sehat dengan gizi seimbang, tinggi serat dan rendah lemak
2. Melakukan aktivitas fisik/ olahraga seperti jalan kaki 30 menit setiap hari secara teratur
3. Minum Obat diabetes sesuai anjuran dokter
4. Memeriksa gula darah saat puasa dan sesudah makan

Oleh : Kezia Larasati  
Perawat Palaksana PKP2A / LAN





**Perpustakaan PKP2A I LAN**

Oleh : Wuri Indri Pramesti

# TESTIMONI USER

"Perpus PKP2A I LAN telah memberi pelayanan sangat baik dan bermanfaat, melalui pemberian informasi tentang buku, jurnal, hasil kajian, kebijakan/peraturan per undang undangan, kasus/artikel/issue aktual dan lainnya, sesuai tuntutan kebutuhan masa kini"

**Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU**

**Guru Besar Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Dr. Soetomo (Surabaya)**

"... Respon yang cepat dan alternatif materi lain yang ditawarkan apabila referensi yang diminati tidak ada, cukup membantu dalam menambah wawasan keilmuan terutama ebooks terbitan luar negeri. Saya meyakini bahwa Pelayanan Perpustakaan PKPPA I LAN akan tumbuh berkembang di masa depan dan menjadi referensi utama bagi Pengembangan Sumber Daya Aparatur khususnya di Jawa Barat, umumnya penerima manfaat akan layanan perpustakaan online"

**Agus Subhan**

**Bagian Pengembangan Karier BKD Garut**

"Saya merasa terbantu dengan kesediaan Pengelola Perpustakaan LAN Bandung yang mau membantu mencarikan dan mengirimkan beberapa artikel yang saya butuhkan"

**Wayu Eko Yudiantmaja, S.IP, MPA**

**Dosen FISIP Universitas Maritim Raja Ali Haji (Riau)**

"Excellent service, (pelayanannya) sangat baik sekali, sesuai dengan permintaan"

**Roni Ekha Putera, S.IP, M.PA**

**Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas (Padang)**

"Tertolong sekali saya dengan adanya Layanan Permintaan Artikel Jurnal Ilmiah (*Document Delivery Service*). Ketika kesulitan mencari buku terbitan LAN di toko buku umum dan toko buku loak, hanya dengan berkirim *e-mail* ke Perpustakaan PKP2A I LAN, buku dan keterangan yang saya inginkan langsung didapat dengan cepat, tepat dan akurat. Terima Kasih Perpustakaan PKP2A I LAN, semoga pelayanannya tetap maksimal dan koleksinya semakin lengkap.

**Attin Rachmawati**

**Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia**

"Pelayanan perpustakaan online PKP2A I LAN RI, sangat bermanfaat dalam melayani kebutuhan berbagai artikel/jurnal/buku yang diperlukan, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang implementasi kebijakan pelayanan administrasi publik, dlsb"

**Ir. Bambang Subagio, M.Si**

**Widyaiswaya Madya PKP2A I LAN**





"Kecepatan pelayanan sangat memuaskan, karena pihak perpustakaan langsung cepat tanggap. Berdasarkan pengalaman less than 30 minutes sudah direspons, dokumen yg diberikan sesuai dgn permintaan. Sangat mudah, karena cukup via email sudah mendapatkan dokumen yg dibutuhkan"

**Susy Ella**

**Peneliti PKP2A I LAN**

"Pelayanannya sudah bagus, cepat, tepat sasaran (artikelnya sesuai dengan yg diminta) dan mudah mengaksesnya"

**Krismiati**

**Bidang PKKA PKP2A I LAN**

"Menurut saya pelayanan Perpustakaan PKP2A 1 LAN sangat responsif terhadap permintaan materi berupa hard file/ buku maupun soft file (ebook/jurnal). Pelayanan yg diberikan sudah tepat sasaran, tepat tujuan dan tepat respon, serta kemudahan pelayanan bagi penggunaanya karena tidak harus datang langsung ke perpustakaan, melalui email/ sosial media pun akan dilayani dengan baik berdasarkan kebutuhan kita"

**Esty Widyaningsih, S.Pl., M.Si**

**Assessor PKP2A I LAN**

Bagus, sudah sistematis, cukup memadai dan cepat pelayanannya

**Wawan Dharma Setiawan**

**Peneliti PKP2A I LAN**

"Pelayanan permintaan artikel dilakukan dengan cepat, tepat sesuai topik yang diinginkan serta banyak alternatif artikel yang diberikan. Keberadaan katalog online sangat memudahkan karena bisa diakses dimana saja"

**Rita Fuzi Lestari**

**Unit BMN PKP2A I LAN**

"cepat, tepat dan mudah"

**Putri Wulandari**

**Peneliti Bidang KKI LAN PKP2A I LAN**

".....ruar biasa !!"

**Rahmat Suparman**

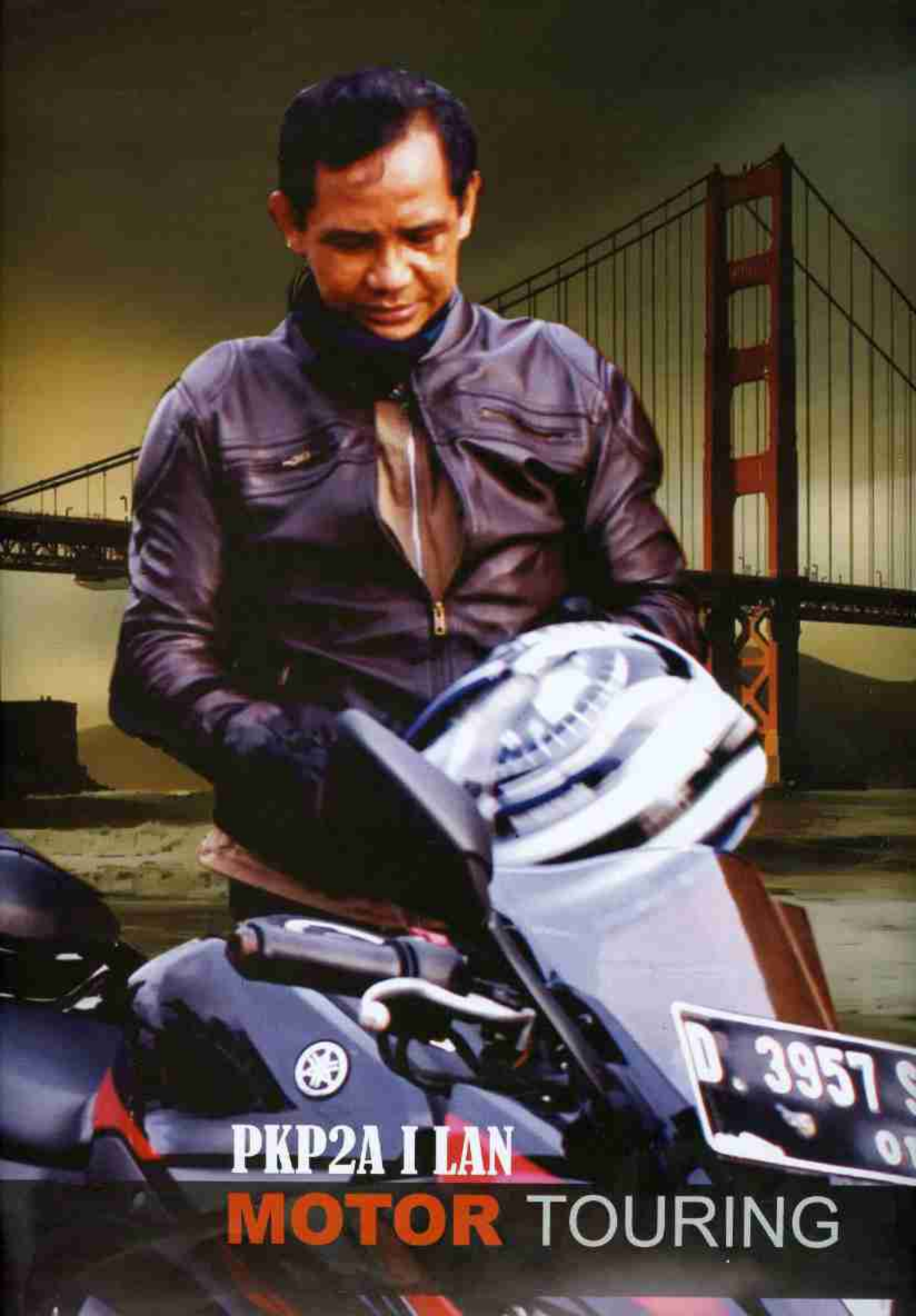
**Kabid Diklat PKP2A III LAN**

"..... Selamat dan salut untuk inovasi dan komitmennya, Saya sangat senang dan bangga dengan layanan baru yg disajikan"

**Tri Widodo Wahyu Utomo**

**Deputi Inovasi LAN Jakarta**





**PKP2A I LAN**

**MOTOR** TOURING





Touring ... sudah lebih dari 4 kali dilaksanakan oleh Keluarga PKP2A I LAN. Meski tidak semua pegawai bisa mengikuti kegiatan “laki” ini, budaya touring yang dimotori Pak Riyadi cukup menyedot perhatian.

Touring ter-up date yaitu pada Tanggal 24 – 26 Desember 2015 dengan Jalur Batu Karas - Pangandaran, Kepala PKP2A I LAN beserta keluarga larut seru didalamnya.

Konon touring berikutnya akan dilaksanakan besar-besaran karena diikuti oleh Kepala LAN RI dan tim. Akankah touring nanti diikuti oleh kekuatan FULL dari PKP2A I LAN.







# OBROLAN

## KASEPUHAN HUMAS

### PKP2A I LAN

- Hafid : hebat uyy ... Mas Adi jadi Kepala LAN yang baru. Akang sudah tahu ??
- Enceng : Belum ... kata siapa Kang ??
- Hafid : Aduuuuh ... *up date* atuh Kang, percuma HP android kalo cuma dipake nelson, SMS dan main *games*. lihat di *Face Book* LAN atau *Face book* Humas Lan Jatinangor
- Enceng : Ohhh gitu ... Mas Adi Suryanto tea jadi Kepala LAN yang baru ??
- Hafid : Iya Kang ... hebat kan ??
- Enceng : Hebat apanya ??
- Hafid : Hebat atuh, udah mah masih muda, ganteng, pinter dan katanya banyak terobosannya
- Enceng : Wahhh ... hebat dong I selamat ya buat Mas Adi
- Hafid : Lagian Kang ... Mas Adi mah, Kepala LAN satu-satunya yang asli dibesarkan dari LAN, makanya orang-orang LAN boleh berbangga kalau beliau terpilih ...
- Enceng : Kalau begitu saya juga turut berbangga atuh Kang ... saya juga produk asli LAN, cuma saya mah waktu itu terpilih jadi Kepala Pool saja di PKP2A I LAN
- Hafid : Hahaha ... gak apa-apa atuh kang, biar waktu itu Akang cuma jadi Kepala Pool, yang penting Akang bisa bermanfaat untuk semua.
- Enceng : Ahh Kang Hafid mah bisa ajah ... o ya Kang, kira-kira terobosan apa ya dari Kepala LAN sekarang untuk para pensiunan seperti kita ??
- Hafid : Waduhh kalau yang itu mah saya tidak tahu. Konon katanya Mas Adi itu orangnya sangat terbuka, kita sowan saja ke sana, silaturahmi sekalian ucapan selamat. Mudah-mudahan saja ada terobosan untuk kita para pensiunan, hehehe ..
- Enceng : Hayuuuu ... kapan Kang ?? besok ?? SPPD-nya dari siapa ??
- Hafid : ???!!!!!!\*\*:







Menurut penelitian para ahli terhadap Formalin, zat kimia yang satu ini termasuk golongan senyawa yang mengandung satu atom karbon. Lembaga Internasional untuk penelitian kanker menggolongkan formalin sebagai senyawa karsinogen, yaitu senyawa yang memicu tumbuhnya kanker. Formalin merupakan desinfektan yang efektif. Formalin banyak di gunakan untuk bahan pestisida, pengawet tekstil, dan pembersih lantai.

Dalam jumlah kecil, formalin terdapat pada kosmetik, cairan pencuci piring, shampoo mobil dan sebagainya. Manfaat dalam bidang pendidikan, formalin dipakai sebagai cairan pengawet mayat dan praktikum para mahasiswa fakultas kedokteran dan fakultas eksakta. Manfaat formalin dalam bidang Industri dan Pendidikan, ternyata disalahgunakan sebagai pengawet makanan oleh produsen makanan yang tidak bertanggung jawab untuk mencari keuntungan yang besar.

Penggunaan formalin sebagai pengawet makanan merupakan cara untuk mengurangi biaya produksi. Formalin merupakan bahan pengawet ilegal yang paling murah, dengan mengeluarkan biaya sekitar Rp. 15.000 / 1 liter formalin dapat mengawetkan sekitar 10 ton ikan segar, tahu dan mie basah. Jika dibandingkan dengan menggunakan pengawet lain bukan formalin, misalnya es balok, dibutuhkan sekitar 350 balok es, dengan harga sekitar 4,2 juta rupiah. Waaw..!

Formalin merupakan bahan pengawet makanan ilegal yang sangat berbahaya. Sudah lama beredar di tengah - tengah masyarakat, bahkan diantara pemakainya sebagian besar adalah para nelayan, pengusaha mie basah, pengusaha tahu dan bakso, kelompok pengusaha menengah kebawah, yang produknya dikonsumsi oleh sebagian besar masyarakat Indonesia. Akibatnya, saat ini kita semua kesulitan memperoleh makanan yang benar-benar bebas dari formalin.

Menurut para ahli, ambang batas formalin dalam tubuh adalah 1 mg dalam pangan, formalin yang boleh masuk dalam tubuh antara 1,4 sampai 14 mg. Apabila formalin masuk dalam tubuh melebihi ambang batas dapat mengakibatkan gangguan pada organ dan sistem tubuh. Formalin yang terakumulasi dalam sel, bereaksi dengan protein seluler (enzim) dan DNA.

Penggunaan formalin dalam makanan sangat membahayakan kesehatan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini tergantung pada dosis dan lama paparannya dalam tubuh. Beberapa efek negatif jangka pendek, akibat paparan formalin antara lain adalah terjadinya iritasi pada saluran pernafasan dan pencernaan yang mengakibatkan rasa ingin muntah dan pusing. Pengaruh jangka panjang dapat menyebabkan terjadinya kerusakan pada hati, ginjal, jantung, limfa dan pancreas serta terjadinya proses penuaan.

#### Bahaya Formalin Terhadap Kesehatan

- Jika terhirup dapat menimbulkan rasa terbakar pada hidung dan tenggorokan, sukar bernafas, nafas pendek, atau kanker paru-paru.
- Jika terkena kulit, dapat menimbulkan kemerahan, gatal, dan kulit terbakar.
- Jika terkena mata, menjadi kemerahan, gatal, mata berair, kerusakan mata, dan kebutaan.
- Jika tertelan, menyebabkan mual, muntah, perut perih, diare, sakit kepala, gangguan jantung, kerusakan hati, kerusakan syaraf, kulit membiru, hilangnya pandangan, kejang, dan kematian.

#### Bagaimana Cara Mendeteksi Makanan Berformalin?

Jika kita temui di mall, pasar tradisional atau warung, ada ayam potong berwarna bersih, awet, serta tidak mudah busuk, maka berhati-hatilah. Kemudian jika kita temui ikan basah tidak rusak sampai 3 hari, atau ikan asin tidak rusak sampai lebih dari 1 bulan, serta warna ikan putih bersih dan tidak berbau khas ikan asin, maka waspadalah.

Adapun bila kita temui tahu, berbentuk bagus, kenyal, tidak mudah hancur, awet hingga lebih dari tiga hari, bahkan lebih dari 15 hari pada suhu dingin (dalam lemari es), disertai bau menyengat khas formalin, maka berhati-hatilah. Kemudian jika mie basah dan Bakso yang selalu kenyal seperti karet dan tidak rusak sampai 5 hari, maka hindarilah.

Sumber : Dikutip dari berbagai sumber di internet (Maman 2015)

Oleh : Maman Suparman

# WASPADA FORMALIN





humas

OPEN MIC

2016

PKP2A I  
LAN



semakin

SAT-IA TTE





Piala Bergilir  
Kepala PKP2A I LAN  
Diraih oleh Tim Diklat



Kantorku Bersih

# take action save our earth



Kantorku Bersih



Tim Diklat PKP2A I LAN







PKP2A I LAN

**GO**

GREEN