

CAKRAWALA

PUSLATBANG PKASN

EDISI 2023

ASN PRO!

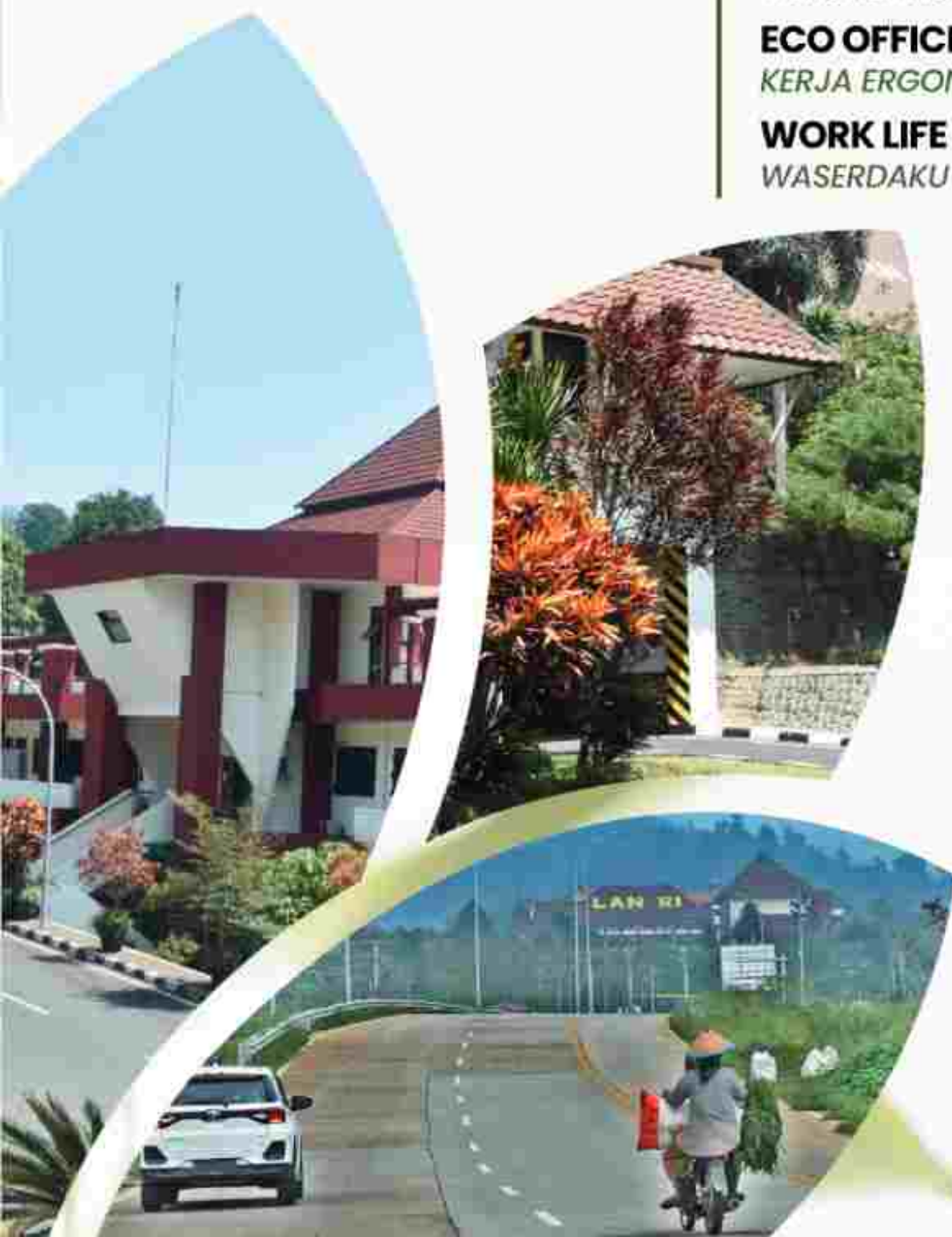
MENJADI ASN PROFESIONAL

ECO OFFICE

KERJA ERGONOMIS

WORK LIFE BALANCE

WASERDAKU



PENANGGUNG JAWAB

Drs. Riyadi, M.Si

PENGARAH

Ir. Euis Nurmalia, M.Si

KETUA PELAKSANA

Budi Pemanah, S.Sos, M.I.Kom.

REDAKTUR

Indra Rini Utami, S. AP

Aulia Rosdiana, S. H, Int.

Brah Aziz Ibrahim, S.IP.

Wigrid Kesumaengrini, S.Ds

Jatnika Hardi, S.Kom.

ASISTEN REDAKTUR

Alfa Sherif Shadyani

Hanna Hafza Purnomo

Mimi Beriliani Situmorang

Nabila Zahra

Syifa Najiyya Nismara

CAKRAWALA

2023



Salam Redaksi

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Kuasa, atas segala rahmat dan karuniaNYA, hingga saat ini Majalah Cakrawala masih berkesempatan menemani aktivitas Pegawai Puslatbang PKASN. Tahun 2023 merupakan tahun yang sangat luar biasa, hampir seluruh kegiatan berjalan seperti sebelum pandemi, dilaksanakan secara langsung tanpa ada lagi kekhawatiran penularan virus covid-19. Majalah Cakrawala merupakan satu diantara upaya Puslatbang PKASN membangun komunikasi dan memberikan layanan informasi. Kegiatan-kegiatan Puslatbang PKASN selama tahun 2023 tanpa terlewatkan semuanya hadir disini.

Selain media publikasi kegiatan, Majalah Cakrawala pun memuat artikel-artikel karya insan Puslatbang PKASN. Kami berharap melalui tulisan tersebut para pegawai dapat berbagi ilmu, berbagi pengalaman maupun menyampaikan ide-ide atau saran agar Puslatbang PKASN selalu lebih baik di masa mendatang. Sehubungan hal tersebut, pada kesempatan ini kami selalu mengajak insan-insan Puslatbang PKASN menuangkan karyanya dalam bentuk tulisan maupun gambar / photo agar Majalah Cakrawala makin berwarna dan syarat manfaat tentunya. Terima kasih.

Salam,
Tim Redaksi



Table Of CONTENTS



ASN PRO!

- 05 *Menjadi ASN Profesional*
(Yuyu Yuningsih, S.E., M.M.)
- 09 *Sinergi Membangun Kinerja "Tanpo Teding Aling-aling"*
(Widyawan Pranawa, S.IP.)
- 13 *Optimalisasi Peran AK dalam Peningkatan Kualitas Kebijakan di Indonesia*
(Masrully, S.IP.)
- 17 *Revolusi Digital dan Peran Vital Pranata Humas dalam Mengembangkan Kinerja Pemerintah di Era Society 5.0*
(Brian Aziz Ibrahim, S.IP.)
- 19 *Merayakan Peran Ganda Ibu Pekerja*
(Israini Miradina, SE.)
- 30 *Sounding Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN*
(Sulistianingsih, S.Pd., M.E.)

ECO OFFICE

- 22 *Green Office Sebagai Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Ramah Lingkungan*
(Henri Prianto Siurur, S.IP.)
- 26 *"Kerja Ergonomis"*
(Kezia Larasati Suparno, S.Kep)

WORK LIFE BALANCE!

- 12 *Eco Lifestyle & Fasilitas Olahraga*
- 34 *Waserdaku!*
(Haris Rusmana, S.AP.)
- 36 *Uhl Allub Corner*
(Budi Permana, M.I.Kom)

OTHERS

- 11 *TTS*
- 26 *Tebak Kata*
- 27 *Flora dan Fauna Sekitar*
- 32 *Intern At Pusatbang PKASN*
- 33 *Rekomendasi Playlist Musik Kerja*
- 37 *Infografis Polling Mistis*



Medio, 5 April 2020

*Untuk seluruh pegawai LAN RI
Hari demi hari kuhitung dengan rapi
Seakan semua tak berarti lagi ...
Hanya Illahi Rabbi yang kucari
Demikian rindu kita semua ingin kembali*

*Hari demi hari kuhitung dengan rapi
Semua seakan fatamorgana dari mimpi
Seakan semua hilang makna dan arti
Hanya satu yang masih ada dalam Qolbi*

*Hari demi hari kuhitung dengan rapi
Kulihat kalian mendekap rindu dalam hati
Berikrar setia untuk pertiwi*

*Wahai putera puteri negeri
Kita semua terpateri dalam ikatan janji
Tersenyumlah ... bersemangatlah ... percayalah ...
kita akan kembali
Menghitung hari dengan rapi*

*Jangan pernah berhenti sujudmu di malam hari
Saat semua pintu rahmat dibuka rapi
Saat Illahi Rabbi memanggil dipuji
Teruslah menghitung hari dengan rapi*

**Alm. Prof. Dr. Adi Suryanto,
S.Sos., M.Si., CHRM**

Kepala Lembaga Administrasi Negara RI



Menjadi ASN Profesional

Oleh : Yuyu Yuningsih, SE., MM.

Widyaiswara Ahli Muda

APA ITU PROFESIONAL?

Seringkali kita mendengar kata profesional. Bahwa dalam bekerja harus profesional, menjadi PNS dan/atau ASN itu harus profesional. Sudahkah kita benar-benar memahami bagaimana menjadi seorang yang profesional? Terlebih dalam mengimplementasikan nilai-nilai Ber-AKHLAK. Menurut KBBI, profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sejalan dengan Kamus Oxford yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah kompetensi atau *skill*/kemampuan yang diharapkan dari seorang profesional.

Berikut kata-kata mutiara yang berkaitan dengan profesionalisme, diantaranya :

- Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia *itqan* (profesional) dalam pekerjaannya
(HR. Baihaqi)
- Jadilah anak muda yang produktif, sehingga menjadi pribadi yang profesional dengan tidak melupakan dua hal yaitu Iman dan Taqwa (BJ. Habibie)
- *A Professional is one who does his best work when he feels the least like working*
(Frank Lloyd Wright)

Tiga *quotes* ini kurang lebih memiliki arti yang sama bahwa profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan usaha dan hasil terbaiknya. Mudah-mudahan dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi kita semua agar menjadi seorang profesional.

INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Indeks Profesionalitas (IP) ASN adalah nilai hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN yang didasarkan pada dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dari para ASN baik yang bekerja pada lingkup instansi pusat maupun daerah (provinsi dan kab/kota). IP ASN menunjukkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan empat kriteria di atas. Empat kriteria ini berbasis pada profil PNS yang menjadi responden sebagaimana data yang bersangkutan dalam SAPK BKN.

IP ASN ini bermanfaat untuk menentukan area atau sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN baik bagi pegawai itu sendiri maupun secara organisasional. IP ASN ini juga digunakan sebagai kontrol sosial dari masyarakat agar ASN selalu bertindak profesional dalam melayani publik.



Indra Rini Usami, S. AP dan khabibullah Fatch Indra berperan sebagai Master of Ceremony pada Upacara Penutupan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Angkatan XIX Pelatihan PKASN (2012)

Menurut data BKN, pengukuran IP ASN di Tahun 2019 dikategorikan “sangat rendah”. Ini disebabkan oleh data yang masuk ke aplikasi IP ASN (<https://ip-jasn.bkn.go.id/>) jauh dibawah 50%, yaitu sebesar 38,4%. Dengan komposisi, partisipasi ASN Provinsi 38,1% dan partisipasi ASN Kab/Kota 38,5%. 3 (tiga) provinsi yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat dan Sumatera Barat berada di level “sedang”.



Gambar 1. Standar Profesionalitas ASN

Sedangkan 31 provinsi lainnya bercokol pada kelompok rendah/sangat rendah. Hal ini dapat dimaknai bahwa sebagian besar PNS Indonesia yang bekerja di lingkup Provinsi “rentan tidak profesional” dalam mengemban tugas jabatannya. Jumlah ASN di Indonesia per Juni 2022 sebesar 4.344.552 orang dengan profil seperti terlihat dalam gambar 2 berikut:



Gambar 2. Profil ASN di Indonesia per Juni 2022



Gambar 3. Profil PNS Puslatbang PKASN LAN per Desember 2022

Bagaimana dengan ASN di LAN? Jumlah PNS LAN per Desember 2022 sejumlah 995 orang dan di Puslatbang PKASN LAN dengan total 92 orang PNS (9,25%) dengan profil seperti tergambar di Gambar 3. IP PNS LAN Tahun 2022 sebesar 78,26 dari 890 responden. IP LAN ini termasuk dalam kategori Sedang. Untuk itu, sudah seyogyanya ASN/PNS di LAN, khususnya di Puslatbang PKASN untuk terus meningkatkan profesionalismenya dalam rangka mendukung peningkatan IP ini agar bisa terus memberikan pelayanan publik terbaik dan berkualitas sesuai harapan.



Gambar 3. IP PNS LAN per Desember 2022



Bagaimana caranya agar kita profesional?

Pertama-tama, sadari mengapa kita harus profesional? Apa peran kita? Apa yang bisa dan harus kita lakukan dalam menjalani peran itu? Manfaat apa yang bisa kita berikan untuk keluarga, masyarakat, bangsa dan negara ini?

Sesuai dengan HR. Bukhari yang menyatakan bahwa, “Jika sebuah urusan diberikan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”. Oleh karena itu, kita dalam hal ini ASN harus terus meningkatkan profesionalitas kita agar terus menjadi ASN profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Beberapa cara yang dapat kita lakukan diantaranya:

1. Kenali apa kekurangan kita

Setelah kita pahami betul alasan kita harus profesional, selanjutnya identifikasi apa yang menjadi kekurangan kita. Ilmu apa yang harus kita pelajari atau kita kembangkan dalam memenuhi kekurangan kita yang tentu saja harus disesuaikan dengan perkembangan sikon yang ada.

2. Teruslah belajar

Jadilah insan pembelajar. Wujudkan Organisasi Pembelajar. Belajar itu hukumnya wajib bagi setiap manusia. Dengan belajar, kita bisa meningkatkan kemampuan diri kita dan memberikan kebermanfaatan.

3. Buatlah strategi pengembangan kompetensi, baik secara individu maupun secara organisasi

Ibarat pohon, belajar itu sebagai “akar” yang akan menjadi fondasi kuat dalam membentuk “batang” kompetensi kita yang akhirnya akan menghasilkan “buah” kinerja dan kebermanfaatan kita sesuai dengan peran kita masing-masing. Strategi ini tentu saja dimulai dari tahap persiapan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi. Tahapan ini bisa kita laksanakan dengan menerapkan salah satu metode pemecahan masalah, yaitu siklus PDCA agar strategi yang kita tetapkan bisa terus berkelanjutan. Pilihlah jenis pengembangan kompetensi yang cocok dengan yang kita harapkan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

(Cek PerLAN No. 10/2018 tentang Bangkom PNS).





Oleh : Widyawan Pranawa, S. IP

Pengelola Monitoring dan Evaluasi-Puslatbang PKASN

Yap, betul!! Membaca dari judul saja kita akan merasa aneh dengan istilah asing atau pameo "Tanpo Teding Aling-aling". Bagi orang Jawa (bagian tengah dan timur) ini merupakan sebuah perumpamaan yang berasal dari kata dasar Teding Aling-aling yang artinya berprasangka buruk/negatif/rahasia/tidak terbuka/terus terang, sedangkan Tanpo artinya tanpa yang menunjukkan sifat keterbalikan pada kata yang dibawahnya. Maka, Tanpo Teding Aling-aling adalah apa adanya, tanpa sesuatu yang di tutupi, di sembunyikan, jujur, tanpa udang di balik bakwan dan sebagainya yang berarti positif. Kinerja adalah sebuah tolak ukur baik itu bagi individu maupun organisasi sebagai indikator keberhasilan dalam kurun waktu tertentu.

Puslatbang PKASN sebagai sebuah organisasi pemerintah dibawah naungan Lembaga Administrasi Negara Indonesia mempunyai yang sering disebut Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (Perjakin) yang setiap tahun selalu diperbarui dengan mengikuti dinamika/perkembangan organisasi berdasarkan Rencana Strategis (Renstra).

Nah, sekarang pertanyaannya bagaimana cara supaya IKU tersebut tercapai dalam organisasi khususnya Puslatbang PKASN? Apakah tiba-tiba dapat dikatakan berhasil/tercapai? Tentu tidak. Capaian kinerja tersebut adalah sebuah rangkaian panjang proses yang berkesinambungan setiap bulan/triwulanan/semester/hingga tahun yang dilakukan bersama seluruh elemen yang ada di Puslatbang PKASN dalam sebuah SINERGI.





SINERGITAS MEMBANGUN KINERJA

“Tanpo Teding Aling-aling”

Melalui Kelompok Kerja (Pokja) Perencanaan dan Keuangan (Renaku) sebagai *lead squad* kinerja Puslatbang PKASN selalu membangun sinergitas antar Poksi/Pokja/*Squad* Kegiatan/ Unit bahkan sampai lintas instansi eksternal maupun internal terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik untuk mewujudkannya. Komunikasi dan koordinasi melalui forum-forum atau rapat hingga *group* medsos, sangat aktif sebagai sarana untuk bertukar pikiran, pendapat, kendala, dan berbagai macam hal terkait berlangsung secara terbuka dan penuh kekeluargaan tanpa ada rasa persaingan dan saling menjatuhkan. Jadi, tidak mengherankan hasil sinergi yang baik ini membawa dampak positif bagi Puslatbang PKASN dalam hal capaian kinerja baik dari sisi anggaran, *output*, IKPA, AKIP selalu terdepan.

Habit/Kultur yang bagus ini terus terpelihara dengan baik dan terus berkembang di Puslatbang PKASN sehingga informasi-informasi bahkan data yang masuk ke Pokja Renaku melahirkan data kinerja yang kredibel “Tanpo Teding Aling-aling” yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Data terkait kinerja dari Poksi/Pokja/*Squad* Kegiatan/Unit dikomunikasikan dan diinformasikan secara terbuka serta rinci dalam setiap kegiatan-kegiatan yang mereka laksanakan selama ini.

Membangun “SINERGITAS/SINERGI Tanpo Teding Aling-aling” perlu didasari rasa memiliki dan memiliki visi/misi yang sejalan dengan organisasi. Tanpa itu mustahil semua itu dapat terbentuk dan dapat berjalan sebagai sebuah *habit*. Modal ini lah yang akan kita terus sama-sama pertahankan dan tingkatkan dalam menghadapi dinamika zaman kedepan dalam berkinerja karena kita tau bahwa tantangan kedepan tidaklah mudah, Bravo Puslatbang PKASN!! (WP)



TEKA-TEKI SILANG

“Anything about Puslatbang PKASN”



Mendatar

2. Unit dalam Puslatbang PKASN yang bertanggung jawab dalam melaksanakan layanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi Pegawai ASN dan non-Pegawai ASN

6. Gedung pelaksanaan acara formal maupun acara informal bagi internal Puslatbang PKASN

7. Nama Kepala Puslatbang PKASN LAN 10. Gedung penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan

11. Gedung pelaksanaan layanan pemetaan kompetensi dan kapasitas bagi Pegawai ASN dan non-Pegawai ASN

12. Puslatbang PKASN Jatinangor terletak di jalan

Menurun

1. Tenaga pendidik bagi peserta pelatihan dan pengembangan

3. Unit yang bertanggung jawab dalam melaksanakan penyiapan pelatihan dan pengembangan ASN

4. Media layanan informasi yang baik serta dapat membangun komunikasi efektif dan harmonis di lingkungan Puslatbang PKASN LAN yang terbit dalam bentuk majalah

5. Aula berbentuk teater yang dipergunakan sebagai tempat *symposium*, ceramah umum maupun berbagai macam acara seremonial lainnya disebut

8. Nilai yang dilambungkan dengan tangan saling berjabatan dengan latar berwarna merah dan berarti rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi

9. Salah satu nilai Puslatbang PKASN LAN

ECO LIFE STYLE

CAKRAWALA | 2023 | WORK LIFE BALANCE!

Beban kerja bisa menjadi salah satu hal yang memotivasi untuk bekerja lebih giat. Namun, beban dan tekanan kerja yang berlebih dapat menimbulkan penat, stres, dan yang paling buruk adalah *burnout*. Ditambah lingkungan dan gaya hidup yang tidak sehat bisa memperburuk performa kerja.



Oleh karena itu, kita membutuhkan sesuatu yang efektif untuk meredakan stres tersebut. Salah satunya dengan *Eco friendly lifestyle* atau gaya hidup berkelanjutan yang berorientasi pada lingkungan. Contohnya seperti bersepeda, mengonsumsi makanan bergizi, berkebun di kantor, olahraga atau pun melakukan hal lainnya.

FASILITAS OLAHRAGA

Untuk mendukung Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 1984 tentang Jam Krida Olahraga dan guna meningkatkan kesegaran jasmani, rohani, serta produktivitas kinerja maka Puslatbang PKASN LAN menyediakan berbagai fasilitas olahraga yang dapat digunakan pegawai maupun peserta pelatihan seperti lapangan badminton, lapangan sepak bola, lapangan tenis, lapangan basket, gym center, tenis meja, jogging area, dan lainnya. Ayo Olahraga, Bugarkan Indonesia!!





OPTIMALISASI PERAN AK (Analisis Kebijakan) **AK** dalam Peningkatan Kualitas Kebijakan di Indonesia

Oleh : Masrully, S.IP
Analisis Kebijakan Ahli Pertama

Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (AK) di pemerintahan beberapa tahun terakhir semakin meningkat. Apalagi semenjak bergulirnya kebijakan penyederhanaan birokrasi, jumlah pemangku JF AK jadi berkali-kali lipat. Banyak para pejabat eselon III dan eselon IV yang dialihkan menjadi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan, bahkan Analisis Kebijakan menjadi jabatan yang paling diminati ketika terjadinya pengalihan pejabat manajerial ke pejabat fungsional. Lembaga Administrasi Negara (LAN) mencatat per 1 Oktober 2022 terdapat 7.465 PNS sebagai Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK) di seluruh wilayah Indonesia. Jumlah ini mengalami lonjakan hingga 1.400 persen jika dibandingkan dengan pejabat fungsional analisis kebijakan pada 2019 yang hanya sebanyak 480 orang.

Semakin meningkatnya jumlah pemangku AK di instansi pemerintah, membuat publik menaruh harapan yang besar akan peningkatan kualitas kebijakan publik. Hal ini yang kemudian perlu dijawab oleh para Analisis Kebijakan dengan cara memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya peningkatan kualitas kebijakan di instansi pemerintah, bahkan akhir-akhir ini dalam beberapa forum, publik seakan menagih dan mempertanyakan sudah sejauh mana meningkatnya JF AK ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kebijakan publik di Indonesia. Tidak sedikit yang mengkritisi kontribusi para analisis kebijakan terhadap perbaikan kualitas pengelolaan kebijakan di instansi pemerintah.



Sejarah Munculnya **JF AK**

Lahirnya Jabatan Fungsional AK pada tahun 2013 ditandai dengan diterbitnya PermenPANRB Nomor 45 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analis Kebijakan dan Angka Kreditnya. Di dalam peraturan tersebut, JF AK memiliki kedudukan sebagai pelaksana fungsional di bidang kajian dan analisis kebijakan pada instansi pusat dan daerah.



Apar

dilansir sebagai alat pemadam api portabel yang mudah dibawa, cepat dan tepat di dalam penggunaan untuk awal kebakaran, selain itu karena bentuknya yang portabel dan ringan sehingga mudah mendekati daerah kebakaran

Fire hydrant box

merupakan box/kotak yang digunakan untuk menyimpan peralatan pemadam kebakaran. Box dibuat khusus untuk menjaga fire hydrant equipment atau komponen yang ada didalamnya agar terlindungi dengan baik.



Munculnya JF AK ini didorong oleh situasi dimana kualitas kebijakan di Indonesia perlu mendapat perhatian khusus. Situasi tersebut mendorong pemerintah untuk menciptakan suatu pejabat fungsional yang fokus meningkatkan kualitas/pengelolaan kebijakan di instansi pemerintah. Hal itu karena kualitas kebijakan pemerintah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan arah dan perkembangan suatu negara. Kualitas kebijakan tidak hanya memengaruhi pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memengaruhi keadilan sosial, perlindungan lingkungan, dan berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Para pemangku jabatan Analis Kebijakan diharapkan berperan maksimal dalam setiap tahapan kebijakan. AK diharapkan berperan mulai dari menangkap isu publik yang membutuhkan kebijakan dari pemerintah, dalam tahap perumusan kebijakan yang berbasis kajian ilmiah dan demokratis, dalam proses implementasi kebijakan, monitoring kebijakan, hingga mengambil peran dalam proses evaluasi kebijakan-kebijakan publik sudah selayaknya dievaluasi, lalu melakukan advokasi kepada pengambil keputusan. Untuk memaksimalkan peran para Analis Kebijakan ke depan di pemerintahan, menurut hemat penulis, perlu dilakukan beberapa hal, yaitu:

E-LIBRARY

Perpustakaan Online Pusatbang PKASN LAN

Di era digital, perpustakaan *online* muncul sebagai gudang pengetahuan yang dinamis. Pusatbang PKASN LAN RI mengeluarkan inovasi berupa e-Library yang dapat diakses pada:

<https://perpustakaan.bandung.lan.go.id/>





In House Training yang sebagian besar diikuti oleh Pegawai Tenaga Kontrak Perorangan di Lingkungan Puslatbang PKASN. (6/7/23)

AK HARUS PROAKTIF MENGAMBIL PERAN

Strategi untuk meningkatkan peran AK dalam proses kebijakan publik dapat dilakukan dari aspek internal serta dari aspek eksternal analisis kebijakan. Dari aspek internal, AK perlu lebih proaktif dalam mengambil peran tersebut. Para Analis Kebijakan harus proaktif untuk terlibat dalam setiap fase kebijakan mulai dari proses agenda *setting*, perumusan kebijakan, implementasi, monitoring hingga fase evaluasi. AK harus jeli melihat persoalan-persoalan baik di instansinya maupun secara nasional atau bahkan internasional. Setelah itu, lalu ia menganalisisnya serta menyampaikan rekomendasi kepada pengambil kebijakan.

Untuk dapat melakukan hal tersebut, AK harus mengasah kepekaan menangkap masalah publik. Selain itu juga, dibutuhkan keinginan yang kuat dari dalam diri para AK untuk berperan lebih. Motivasi internal tersebut yang seyogiannya terus dibangun dan dipupuk, kemudian modal selanjutnya yang diperlukan adalah kompetensi. Kompetensi menjadi modal utama yang diperlukan para pejabat AK untuk berperan secara maksimal. Jika merujuk pada kebijakan yang berlaku saat ini, dua kompetensi inti dari JF AK adalah kemampuan analisis kebijakan dan kemampuan politis. Artinya, seorang Analis Kebijakan harus memiliki ketajaman daya analisis serta memiliki kecakapan dalam menyampaikan hasil analisisnya kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) serta pengambil keputusan (*decision maker*).

SISTEM ORGANISASI YANG SUPORTIF

Dari aspek eksternal, upaya yang perlu dilakukan adalah membangun sistem organisasi yang mendukung dan *men-trigger* para Analis Kebijakan untuk bisa berperan maksimal. Penciptaan lingkungan organisasi yang suportif tersebut dapat dilakukan dengan memberikan peran yang lebih besar kepada para Analis Kebijakan di dalam suatu organisasi, khususnya dalam hal pengelolaan kebijakan publik. Diantaranya bisa dilakukan oleh pada pejabat manajerial, dengan cara melibatkan Analis Kebijakan dalam proses kebijakan publik baik dalam tahap *agenda setting*,

formulasi, implementasi, monitoring hingga evaluasi kebijakan. Bentuknya bisa bermacam-macam, misalnya organisasi melalui para pemangku jabatan manajerial selalu mendisposisikan kepada analis kebijakan jika ada kebijakan yang mau dirumuskan atau dievaluasi kinerjanya. *Output*-nya bisa berupa makalah kebijakan, telaahan staf, *policy paper*, artikel kebijakan, dan sebagainya. Pelibatan tersebut juga dapat dilakukan dalam forum-forum diskusi ketika membahas suatu kebijakan atau ketika pengambilan keputusan terhadap suatu masalah organisasi atau masalah publik.

Sebenarnya, sistem kenaikan pangkat para JF melalui pengumpulan angka kredit yang bersumber dari produk kegiatan termasuk salah satu sistem yang dapat mendukung berperan optimalnya para analis kebijakan. Dengan adanya *reward* seperti itu, maka para analis kebijakan akan termotivasi untuk terus melakukan kegiatan-kegiatan analisis kebijakan sesuai ruang lingkup tugasnya. Meskipun sebenarnya motivasi terbaik dan tertinggi itu adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, tetapi dalam konteks organisasi menciptakan motivasi dari luar merupakan salah satu kebijakan yang rasional untuk dilakukan. Jika dikhawatirkan dengan sistem seperti itu para pemangku JF hanya akan mengejar kepentingan individu tetapi mengesampingkan tujuan organisasi, sebenarnya sudah ada instrumennya untuk memastikan para Analis Kebijakan tetap berkontribusi kepada organisasi, yaitu perjanjian kinerja pegawai.

Sasaran Kinerja Pegawai ditetapkan setiap awal tahun dan akan dinilai di akhir tahun untuk memperoleh nilai prestasi kerja. Lalu, nilai prestasi kerja yang bernilai baik dalam dua tahun terakhir sudah diatur menjadi syarat dalam kenaikan pangkat, artinya instrumen tersebut sudah menjadi alat kontrol yang cukup kuat. Sehingga, sistem DUPAK seharusnya tidak menjadi penghalang terhadap tuntutan agar para pemangku JF AK tetap berkontribusi kepada organisasinya. Apalagi sebenarnya di lapangan capaian SKP tahunan sebagian besar sudah sejalan dengan tuntutan DUPAK karena dalam penyusunan SKP, disyaratkan selain *inline* dengan sasaran organisasi, juga *inline* dengan tupoksi JF. (M)





REVOLUSI DIGITAL DAN PERAN VITAL PRANATA HUMAS DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA PEMERINTAH DI ERA SOCIETY 5.0

Oleh : Brian Aziz Ibrahim, S.I.P. | Pranata Humas Ahli Pertama

STEVE JOBS

"Technology is nothing. What's important is that you have a faith in people, that they're basically good and smart, and if you give them tools, they'll do wonderful things with them."

Era *Society 5.0* adalah sebuah konsep yang menandakan tahap evolusi masyarakat yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital. Dalam era ini, teknologi seperti *Internet of Things (IoT)*, kecerdasan buatan/*artificial intelligence (AI)*, *big data*, dan komputasi awan (*cloud computing*) memainkan peran utama dalam mengubah lanskap sosial, ekonomi, dan politik.

Humas LAN juga diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dan pengelolaan informasi di setiap instansinya, serta mampu mendorong partisipasi masyarakat dalam menyukseskan berbagai program pemerintah yang hasilnya dapat dinikmati oleh publik.

Untuk meningkatkan kemampuan, perangkat humas harus menguasai teknologi informasi dan komunikasi, termasuk di dalamnya media sosial sehingga dapat mengetahui kebutuhan publik. Lebih penting lagi, humas harus menjalin sinergi dan akrab dengan masyarakat, agar dapat mengontrol informasi yang disampaikan kepada publik.

Namun, untuk memaksimalkan potensi di era ini, peran pranata humas sangat penting dalam mengembangkan kinerja instansi pemerintah dan menghubungkan masyarakat dengan dunia digital yang terus berkembang melalui:



1. Komunikasi terbuka dan transparan

Pranata humas berperan sebagai perantara antara instansi pemerintah dan masyarakat dalam berkomunikasi melalui berbagai platform digital. Pranata humas berperan penting untuk memastikan bahwa informasi mengenai kebijakan, program, dan keputusan pemerintah dapat diakses dengan mudah melalui situs web resmi dan media sosial.

2. Kampanye informasi digital

Pranata humas harus aktif dalam mengembangkan kampanye komunikasi digital yang efektif untuk mengedukasi masyarakat tentang teknologi dan layanan terbaru yang ditawarkan oleh pemerintah. Mereka harus menjadi narator cerdas yang menjelaskan kompleksitas teknologi dalam bahasa yang dapat dimengerti oleh semua orang.

3. Pengelolaan data yang cerdas

Era *Society 5.0* menghasilkan jumlah data yang luar biasa. Pranata humas harus membantu instansi pemerintah dalam mengelola data ini dengan cerdas. Mereka dapat menggunakan analitik data untuk memahami tren dan kebutuhan masyarakat yang akan membantu pengambilan keputusan yang lebih baik.



4. Transparansi dan partisipasi publik

Pranata humas harus mempromosikan transparansi pemerintah dengan mempublikasikan data dan keputusan yang relevan. Mereka juga harus mendorong partisipasi publik yang lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan melalui forum online, survei atau konsultasi publik digital.

5. Pelatihan dan pengembangan keterampilan

Pranata humas harus membantu dalam mengorganisir pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi pegawai pemerintah agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi. Mereka juga harus memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup tentang tren dan perkembangan teknologi terbaru.

Teknologi hanyalah alat. Seperti Steve Jobs katakan, "Teknologi bukanlah apa-apa. Hal yang terpenting adalah anda harus percaya pada orang-orang bahwa pada dasarnya mereka baik dan pintar, sehingga ketika mereka diberikan sebuah alat (teknologi), mereka akan melakukan hal-hal yang luar biasa." (BAI)



Spesial Hari Ibu:

Merayakan Peran Ganda Ibu Pekerja

Oleh : Israini Miradina, SE
 Analis Kebijakan Ahli Pertama



“Jadi Ibu itu benar- benar perjuangannya.” kalimat tersebut diucapkan oleh Dameria Christine, pegawai Puslatbang PKASN saat menceritakan pengalaman kebersamaan anaknya yang saat itu sedang dirawat di rumah sakit. Upaya Dame, nama panggilan Dameria Christine, dalam merawat dan menjaga anaknya adalah pengalaman yang juga dialami oleh seluruh ibu pekerja, sehingga saat Dame menceritakan pengalamannya tersebut di kantin bersama rekan-rekannya yang juga sebagai sesama ibu terasa sangat emosional karena mempunyai persamaan yang harus membagi waktu, tenaga dan pikirannya untuk anak, suami, pekerjaan rumah dan pekerjaan kantornya. Memasuki bulan Desember, biasanya kita akan teringat dengan hari Ibu dan ditengah glorifikasi tentang Ibu ternyata banyak ibu yang mempunyai peran ganda seperti yang dialami oleh Dame.

Perempuan yang mengambil dua peran sekaligus atau peran ganda, terkadang menghadapi dilema antara perannya sebagai Ibu dan perannya di masyarakat.

Menurut Eagly dkk sebagaimana dikutip oleh Levesque (2011), peran gender atau perbedaan jenis kelamin mencakup kumpulan tindakan, sikap, perasaan dan pandangan yang biasanya terkait lebih erat dengan satu jenis kelamin daripada yang lain. Peran gender dapat juga dikatakan harapan masyarakat terhadap individu berdasarkan gender atau jenis kelamin. Lalu, darimanakah harapan masyarakat tersebut berasal?

Ada beberapa teori yang melandasi pembagian peran gender salah satunya adalah pembagian peran gender berdasarkan peran reproduksi dari masing-masing gender tersebut, yang berimplikasi pada posisi masing-masing gender di masyarakat. Perempuan dengan masa reproduksinya yang panjang, melahirkan ekspektasi sosial terhadap perempuan sebagai figur ibu dan pengasuh utama.

Seiring dengan semakin majunya peradaban manusia, masa reproduksi perempuan yang dulunya sangat rentan dan amat sangat membutuhkan perlindungan menjadi lebih mudah. Kemudahan- kemudahan ini yang mendorong adanya perubahan struktur dalam masyarakat.

Kemudahan yang didapatkan perempuan saat ini, antara lain adalah akses kesehatan yang lebih baik adanya kesadaran komunal mengenai pengasuhan anak dan keamanan yang lebih terjamin. Kemudahan ini mendorong perempuan sadar akan perannya di ranah publik sehingga banyak perempuan yang ikut bekerja bahkan menjadi *bread winner* di keluarganya walaupun secara kodrat, perempuan tetap terikat dengan peran reproduksinya.

Perempuan yang mengambil dua peran sekaligus atau peran ganda, terkadang menghadapi dilema antara perannya sebagai Ibu dan perannya di masyarakat.

Kondisi yang dilematis tersebut terbentuk dari adanya ekspektasi masyarakat terhadap sosok Ibu yang bekerja, seorang Ibu atau perempuan dituntut dapat fokus sepenuhnya pada perannya sebagai orang tua. Namun, sebagai pekerja juga harus mencapai kemajuan karier karena masyarakat menganggap karier yang cemerlang bagi seorang Ibu adalah kompensasi yang didapatkan dari meninggalkan anak demi pekerjaan. Ibu juga sering kali dihadapkan pada pertanyaan mengenai prioritas, Ibu yang memprioritaskan kariernya dianggap kurang peduli terhadap anak, sementara sebaliknya, ibu mengasuh membesarkan anaknya penuh waktu dianggap mengorbankan capaian pendidikan dan karirnya, seorang Ibu juga sering kali dihadapkan pada tekanan untuk mempertahankan penampilan fisik yang sesuai dengan standar kecantikan yang ada di masyarakat meskipun telah melalui perubahan fisik yang alami pasca kehamilan dan persalinan.

Banyaknya ekspektasi pada seorang ibu pada akhirnya melahirkan sebuah mitos sosok perempuan ideal. Padahal setiap individu termasuk seorang ibu memiliki pengalaman yang unik dan tekanan untuk memenuhi berbagai ekspektasi masyarakat dapat menciptakan kondisi yang kontradiktif dan sulit diatasi. Masyarakat perlu lebih memahami kompleksitas peran ibu dan menghargai beragam pilihan dan pengalaman yang dimilikinya. Selain perlunya kesadaran masyarakat untuk memahami kompleksitas peran ganda yang dimiliki ibu pekerja, pemerintah perlu juga mengintervensi beberapa hal mengenai kesejahteraan lahir dan batin ibu pekerja.

Perempuan dalam hal ini ibu pekerja juga merupakan aset yang perlu dipelihara dan disejahterakan oleh negara.

Badan Pusat Statistik merilis persentase tenaga kerja formal perempuan tahun 2022 adalah sebanyak 35,57% atau sekitar 52,74 juta pekerja dengan jumlah tenaga kerja perempuan sebesar itu sudah sepatutnya pemerintah memberikan perhatiannya. Melalui intervensi yang dilakukan pemerintah, diharapkan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan gender. Berikut beberapa hal yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah dalam mewujudkan inklusivitas lingkungan kerja:

1. Merevisi UU Ketenagakerjaan mengenai hak cuti bersalin 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan disesuaikan dengan Rancangan Undang-undang ketahanan keluarga yang mengatakan bahwa hak cuti melahirkan dan menyusui adalah selama 6 (enam) bulan tanpa kehilangan haknya atas upah atau gaji dan posisi pekerjaannya, apabila Rancangan Undang-undang tersebut nanti sudah ditetapkan menjadi Undang-undang.
2. Adanya kebijakan pemberian cuti parental bagi ayah untuk dapat membantu ibu merawat anak mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan pada ibu dan mendorong keterlibatan lebih besar dari ayah dalam pengasuhan anak. Indonesia disebut menjadi fatherless country yang artinya anak Indonesia kekurangan sosok ayah, keterlibatan ayah menurut berbagai riset akan sangat mendukung tumbuh kembang anak.



Seminar dan Sharing Interaktif Hati ke Hati antara Guru dan Siswa
Selasa, 15 Agustus 2023.



3. Mendorong perusahaan untuk menyediakan fasilitas kantor yang ramah keluarga, seperti ruang laktasi, ruang bermain anak, fleksibilitas dalam bekerja atau *daycare*. Sudah saatnya pemerintah melihat keluarga bukan hanya sebagai unit terkecil masyarakat tetapi juga sebagai modal pembangunan dengan turut mensejahterakan keluarga dengan kebijakan *work life balance*, kebijakan tersebut bisa dengan penyediaan sarana dan prasarana bagi ibu pekerja untuk meringankan peran ganda ibu pekerja.

4. Mulai mengkampanyekan dan edukasi mengenai pembagian tugas di dalam rumah tangga yaitu perawatan anak dan pekerjaan rumah adalah tanggung jawab bersama antara ibu dan ayah. Edukasi dapat dilakukan mulai dari bangku sekolah dengan menekankan bahwa tugas dalam rumah tangga adalah *basic skill* yang harus dimiliki setiap individu bukan peran dari salah satu gender. Begitu pun dengan kampanye yang dapat dilakukan melalui berbagai media saat ini.

5. Adanya kebijakan mengenai tempat pengasuhan anak atau *daycare* yang terjangkau baik secara biaya ataupun lokasi yang berdekatan dengan wilayah-wilayah perkantoran.

Peran ganda ibu pekerja memang menggambarkan realitas kompleks yang dihadapi oleh seorang ibu. Upaya kolaboratif dari pemerintah, perusahaan tempat bekerja dan masyarakat sangat dibutuhkan dalam membantu menciptakan lingkungan yang lebih ramah bagi ibu pekerja dan meminimalisir tekanan peran ganda yang seringkali ibu pekerja alami. Sebagai bagian dari masyarakat kita harus berkomitmen dan berani mengubah norma dan ekspektasi tidak realistis dalam usaha memberikan dukungan terhadap kebutuhan ibu pekerja dan menghargai kontribusi mereka baik di ranah domestik maupun publik.

Harapannya setiap ibu pekerja dapat menjalani hidupnya dengan keseimbangan yang lebih baik tanpa peran ganda yang berlebihan karena kesetaraan gender bukan hanya kebutuhan moral, tetapi juga investasi dalam pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. (IM)

MENERIMA PENGHARGAAN

Sebagai Badan Publik Kategori Instansi Vertikal Informatif

Dalam E-Monev Keterbukaan Informasi Publik Pada Bidang Publik
Tingkat Jawa Barat Tahun 2023







GREEN OFFICE

Sebagai Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Ramah Lingkungan

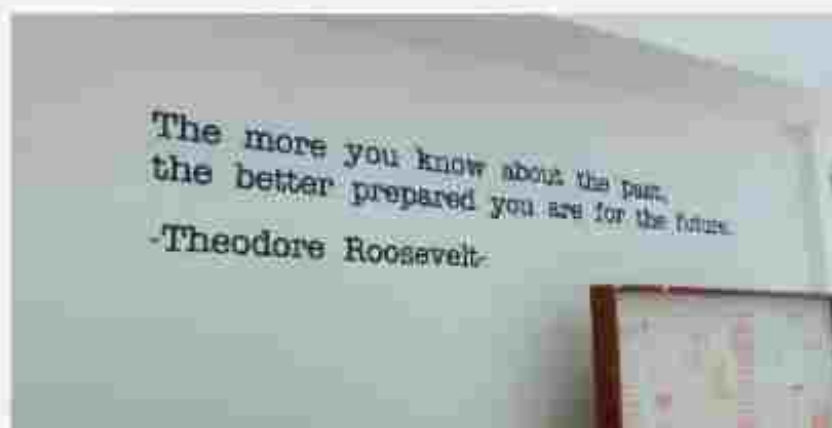
Oleh : Henri P. Sinurat, S.JP.
Analisis Kebijakan Ahli Pertama

Perubahan iklim masih menjadi sorotan dunia sejak beberapa tahun ke belakang. Menjelang akhir tahun 2021, Indonesia telah melakukan pengendalian iklim dengan berbagai perubahan yang signifikan. Terutama dalam menghadapi dampak perubahan iklim. Hal tersebut disampaikan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Siti Nurbaya Bakar melalui situs resmi presidenri.go.id, disela-sela agenda Presidensi Konvensi Kerangka Kerja Perubahan Iklim Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNFCCC) di Glasgow, 1 November 2021.

Perubahan iklim kembali menjadi sorotan Presiden Joko Widodo pada pertengahan Juli 2023. Dalam rapat terbatas bersama jajarannya, Presiden mengagendakan pembahasan tentang antisipasi dan kesiapan Pemerintah Indonesia dalam menghadapi ancaman fenomena El Nino.

Berdasarkan rapat terbatas tersebut, BMKG menghimbau masyarakat untuk menjaga lingkungan, mengatur tata kelola air, hingga beradaptasi terhadap pola tanam.

Perubahan iklim menyebabkan berbagai organisasi atau kelompok menyerukan penerapan "Go Green". Seruan *Go Green* merupakan upaya untuk mengurangi dampak negatif terhadap perubahan iklim terhadap lingkungan. Kampanye *Go Green* mendorong masyarakat luas untuk melakukan penghematan energi, pengurangan limbah, menggunakan transportasi ramah lingkungan, penghematan penggunaan air, penggunaan sumber energi terbarukan, melakukan reboisasi, penerapan gedung perkantoran yang ramah lingkungan (*Green Office*).



HUT LAN RI KE-66

PUSLATBANG PKASN



Green office bukanlah gedung perkantoran yang diwarnai dengan dominasi warna hijau. *Green Office* merupakan konsep penerapan manajemen kesehatan lingkungan pada dunia kerja. Konsep ini mendorong perubahan perilaku pegawai atau karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan perkantoran. Mengacu pada pedoman kantor hijau dan sehat yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan, *Green Office* adalah kantor yang struktur dan proses pengelolaannya efisien dalam menggunakan sumber daya dan berwawasan lingkungan sepanjang siklus operasionalnya.



Green Office memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan lingkungan. Dalam aspek ekonomi, *Green Office* sangat mendukung efisiensi dalam penggunaan anggaran perkantoran. *Green Office* mendorong penghematan energi listrik. Tentunya hal ini dapat mengurangi tagihan listrik dan sejalan dengan pengurangan emisi karbon. Penghematan pada *Green Office* dapat diterapkan juga pada penghematan penggunaan air dan penggunaan kembali kertas bekas.

Keberadaan *Green Office* turut mendukung peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, pegawai membutuhkan ruang kerja yang bersih, ruang kerja yang tidak bising, sirkulasi udara yang baik, dan sumber pencahayaan yang memadai. Jika lingkungan kerja yang tersedia sangat bertolak belakang dengan *Green Office*, maka terdapat potensi pegawai akan lebih mudah sakit dan *stress*.

Dampak lain yang ditimbulkan dari *Green Office* adalah perubahan perilaku pegawai. Pegawai akan mengalami perubahan perilaku dalam menjaga keberlangsungan lingkungan. Pegawai akan terbiasa dalam penghematan air, penghematan listrik, penggunaan kertas bekas. Pegawai juga akan terdorong untuk merubah perilaku dalam menggunakan teknologi dengan efisien dan optimal. Dampak dari perubahan perilaku ini adalah menonaktifkan peralatan elektronik saat tidak digunakan dan optimalisasi penggunaan mesin pendingin ruangan. Pegawai yang telah memahami pentingnya penerapan *Green Office* akan lebih cenderung menjaga kebersihan lingkungan. Pegawai tersebut juga akan menjaga keasrian lingkungan kerja.

Dampak lain yang ditimbulkan dari *Green Office* adalah perubahan perilaku pegawai. Pegawai akan mengalami perubahan perilaku dalam menjaga keberlangsungan lingkungan. Pegawai akan terbiasa dalam penghematan air, penghematan listrik, penggunaan kertas bekas. Pegawai juga akan terdorong untuk merubah perilaku dalam menggunakan teknologi dengan efisien dan optimal.

Dampak dari perubahan perilaku ini adalah menonaktifkan peralatan elektronik saat tidak digunakan dan optimalisasi penggunaan mesin pendingin ruangan. Pegawai yang telah memahami pentingnya penerapan *Green Office* akan lebih cenderung menjaga kebersihan lingkungan. Pegawai tersebut juga akan menjaga keasrian lingkungan kerja.

TANTANGAN PENERAPAN GREEN OFFICE

Green Office merupakan gerakan perubahan dalam lingkungan kerja. Tentunya penerapannya tidak semudah membalikkan kedua telapak tangan. Terdapat beberapa potensi tantangan yang akan dihadapi dalam penerapannya. Pertama, kesadaran dan partisipasi pegawai. Mengubah perilaku pegawai membutuhkan waktu dan proses panjang. Merubah perilaku merupakan tantangan terbesar. Adakalanya pegawai tidak mau menerima kebijakan yang telah direncanakan. Bahkan kemungkinan penolakan bisa saja terjadi. Untuk mendorongnya, dibutuhkan proses komunikasi yang intens disertai dengan pendekatan yang persuasif.





Cek Kesehatan dan Donor Darah di Lingkungan Puslatbang PKASN
Jum'at, 20 Oktober 2023



Kedua, dibutuhkan kebijakan yang

mendukung. Kebijakan yang telah ditetapkan akan menjadi acuan pelaksanaan *Green Office* pada instansi/lembaga. Kebijakan juga akan mendorong kepatuhan pegawai dalam menerapkan *Green Office*. Kebijakan juga mendorong bahwa penerapan *Green Office* dapat diintegrasikan dengan pelaksanaan kerja setiap pegawai. Sehingga pegawai tidak akan merasa bahwa kebijakan tersebut merupakan tugas tambahan dalam bekerja.

Ketiga, dibutuhkan anggaran yang cukup. Perubahan infrastruktur dalam penerapan *Green Office* tentunya membutuhkan anggaran. Bangunan perkantoran yang tersedia saat ini, mungkin belum mendukung penerapan *Green Office*. Sehingga dibutuhkan perubahan rancangan bangunan yang berimplikasi pada perubahan struktur keuangan instansi/lembaga. Instansi/lembaga juga membutuhkan anggaran untuk menyediakan atau mengganti peralatan kerja yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Hal ini membutuhkan biaya investasi yang patut diperhitungkan.

Keempat, pelaksanaan

monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. *Green Office* merupakan investasi perubahan jangka panjang. Pelaksanaannya membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Agar dapat dilaksanakan secara berkelanjutan maka instansi/lembaga harus melaksanakan monitoring dan evaluasi secara periodik. Hasil catatan dari monitoring akan digunakan sebagai dasar perbaikan penerapan *Green Office* di masa mendatang.

Penerapan *Green Office* dalam dunia kerja merupakan tanggung jawab bersama. Sehingga dibutuhkan peran dan tanggung jawab setiap individu agar program *Green Office* dapat dilaksanakan secara berkelanjutan karena sejatinya lingkungan kerja yang mendukung *Green Office* akan mengurangi dampak negatif manusia terhadap keberlangsungan bumi kita. Semoga! (HPS)

KUIS TEBAK KATA

"Anything about Puslatbang PKASN"

Tim Redaksi

K	X	L	A	T	B	A	N	G	V	J	A
A	P	I	O	X	N	N	R	T	T	Z	S
S	D	O	X	I	O	X	L	H	E	R	S
L	X	M	R	B	V	S	A	H	A	T	E
B	W	T	I	J	O	I	N	B	E	V	S
L	B	Y	I	N	T	L	R	E	K	S	S
P	L	N	B	Y	V	A	I	M	O	P	M
K	P	R	A	W	F	G	R	Y	P	L	E
R	J	Q	V	U	D	E	Y	G	L	K	N
T	C	A	K	R	A	W	A	L	A	Q	T
Y	C	P	K	T	I	N	G	Y	N	J	P
R	I	Y	A	D	I	M	E	L	E	P	S

Temukan 9 kata yang berkaitan dengan Puslatbang PKASN dari huruf huruf di atas!!!

"Pengetahuan adalah kekuatan, kekuatan adalah kebijaksanaan, dan kebijaksanaan adalah pengertian"

- Lilcent King Jr -

Project Penguatan Profil Pelajar Pancasila (Kearifan Lokal) SMKN Sukasari.

Jumat 3 Februari 2023

Di salah satu sudut Gedung administrasi, trio kucing telah membuat kisah mereka menjadi bagian kehidupan sehari-hari para penghuni kantor. Ibu Anna salah satu pecinta kucing, menyempatkan waktunya memberikan wawasan tentang kucing-kucing yang sering menghiasi rutinitas pemberian makan di kantor.

Manis, si cantik hitam-putih; Centil, ibu kucing yang anak-anaknya tidak tahu kemana perginya; dan Garong, kucing jantan tangguh dengan cedera telinga yang khas.

SI MANIS

Si Manis, awalnya diberi nama berbeda, kemudian oleh Bu Indra akrab dipanggil "manis-manis". Meskipun si Manis pada awalnya takut terhadap manusia, pemberian makan yang konsisten dari Ibu Anna mengubahnya menjadi kucing yang sedikit lebih ramah.



**Ibu Anna,
pecinta kucing**

FLORA

Puslatbang PKASN LAN merupakan kantor yang sangat asri karena dikelilingi oleh pemandangan alam yang masih terjaga keasriannya. Namun bukan hanya di luar kantornya saja, di dalam perkarangan kantor pun sangat asri. Banyak pohon yang ditanam di setiap gedung di sini. Bahkan tanaman hias dan bunga-bunga juga bermekaran.

Salah satu bunga yang ada di Puslatbang PKASN LAN adalah bunga Kamboja yang terletak di samping kanan Gedung Administrasi. Bunga ini menghiasi perkarangan Gedung Administrasi dengan cantik.

FAUNA

"KUCING KANTOR DAN KISAHNYA"

Tim Redaksi

SI CENTIL DAN SI GARONG

Centil, seekor kucing belang, tiba di kantor dalam keadaan kurus dan hamil. Melalui perawatan dan pemberian makan yang konsisten, Centil pulih dan berhasil melahirkan. Namun, lucunya anak-anak si Centil tidak pernah terlihat. Ayah dari anak si Centil, seekor kucing abu-abu dengan telinga terluka tidak lain adalah si Garong.



Bunga Kamboja adalah sekelompok tumbuhan dalam genus *Plumeria*. Bentuknya berupa pohon kecil dengan daun jarang namun tebal.

Bunga Kamboja memiliki aroma yang khas. Selain aroma, warna dari bunga kamboja pun sangat khas, salah satunya berwarna putih dengan warna kuning yang menghiasi bagian tengahnya. (TR)



ERGONOMI

UNTUK KINERJA YANG LEBIH OKE

Oleh : Kezia Larasati Suparno, S.Kep, Ners
Perawat Penyelia

Performa kinerja seorang pegawai menjadi faktor sangat penting dalam sebuah organisasi (kantor) karena kinerja pegawai sangat menentukan baik buruknya performa dari kantor itu sendiri dan setiap individu pegawai diharapkan mampu memberikan kinerja terbaiknya dengan meningkatkan mutu proses pekerjaan dan produktifitas sesuai dengan kebutuhan organisasi guna tercapainya tujuan dari sebuah organisasi/kantor. Tuntutan pekerjaan mengharuskan setiap pegawai bisa menunjukan produktivitas terbaiknya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, ditambah dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat peralatan/perlengkapan menjadikan kebutuhan pokok yang harus ada dalam menunjang pekerjaan.

Namun, tanpa disadari individu pegawai terkadang abai pada bahaya potensial serta dampak negatif dari peralatan/perlengkapan yang digunakan selama proses bekerja, bila hal ini tidak diantisipasi dan diabaikan secara terus menerus tentunya akan sangat berpengaruh pada kesehatan pegawai dan tidak menutup kemungkinan akan muncul penyakit akibat kerja seperti *Work-related musculoskeletal disorders* (WMSDs) : gangguan otot dan tulang rangka (musculoskeletal disorder), atau muncul gangguan kesehatan/penyakit lainnya yang bisa menyebabkan kecacatan atau bahkan kematian, dan untuk meminimalisir kejadian tersebut perlu antisipasi oleh semua pihak melalui penyesuaian antara pekerja, proses kerja dan lingkungan kerja dan ini sering kita dengar dengan istilah ergonomi.

Konsep ergonomi menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan dan dilaksanakan selama pegawai itu ada dalam lingkungan perkantoran dan selama proses bekerja karena dengan penerapan konsep ergonomi ini akan tercipta sistem kerja yang ENASE (Efektif, Nyaman, Aman, Sehat dan Efisien) sehingga kualitas hidup pegawai pun akan semakin membaik dan performa kinerja pegawai akan semakin oke, hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan No 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran yang didalamnya menjelaskan salah satunya tentang Ergonomi Perkantoran.

Dalam rangka menciptakan sistem kerja yang ENASE dan untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan/penyakit akibat bekerja, PMK N0. 48 Tahun 2016 menyebutkan bahwa standar ergonomi perkantoran meliputi :

- Luas Tempat Kerja** : sirkulasi udara harus baik, pegawai dapat bergerak secara bebas sehingga memudahkan untuk evakuasi jika terjadi keadaan darurat.
- Tata Letak Peralatan Kantor** : Penggunaan dan penempatan peralatan dan perlengkapan perkantoran harus menyesuaikan kondisi fisik pegawai dalam hal ini Dimensi peralatan kerja mengacu pada dimensi tubuh manusia (Antropometri).





c. **Kursi** : Ukuran kursi harus disesuaikan dengan ukuran fisik pegawai yang menggunakan, kursi harus stabil, mudah dioperasikan, menjamin berat badan terdistribusi secara merata, sudut dari kursi tidak memberikan tekanan yang mengganggu sirkulasi darah, sandaran kursi harus menyangga tulang belakang sehingga memberikan rasa nyaman dan mencegah timbulnya nyeri punggung bawah (*Low Back Pain*).

d. **Meja Kerja** : Tidak memantulkan cahaya, Cukup untuk menempatkan barang-barang seperti keyboard, mouse, monitor, telepon, dan dokumen holder. Sebaiknya tidak ada barang (dokumen/CPU) dibawah yang mengganggu pergerakan kaki.

e. **Postur Kerja** : postur kerja/sikap kerja yang sering dilakukan oleh pegawai perkantoran adalah sikap duduk dengan menggunakan komputer ataupun laptop dan sejenisnya. Sikap kerja dengan posisi duduk dalam waktu yang lama sangat beresiko menyebabkan keluhan kesehatan, untuk itu kegiatan bekerja sambil duduk harus dilakukan secara ergonomi sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

f. **Koridor** : Diantara baris-baris meja diperlukan ruang/lorong koridor untuk keperluan mobilitasi pegawai dan kemudahan evakuasi saat keadaan darurat, dengan jarak minimum jarak 120 cm.

g. **Durasi Kerja** : rehat & peregangan sangat diperlukan disela aktivitas kantor yang padat untuk merefresh kondisi fisik dan mental. Rehat singkat dilakukan dengan metode 20 – 20 – 20 yaitu: Setiap 20 menit bekerja menggunakan komputer, diselingi 20 detik rehat singkat, dengan melihat selain komputer sejauh 20 feet (± 6 meter). Dan setiap 2 jam kerja sebaiknya diselingi peregangan selama 10 – 15 menit.



h. **Penanganan Beban Manual (*Manual Handling*)** : aktivitas mengangkat beban secara manual tanpa menggunakan alat perlu memperhatikan berat dari beban dan posisi/postur tubuh pada saat mengangkat beban agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Ketidaksesuaian antara pekerja, proses kerja dan lingkungan kerja dapat menimbulkan kelelahan akibat kerja, yang bisa menyebabkan pegawai mengalami penurunan kewaspadaan, konsentrasi, dan ketelitian, yang dapat berakibat pada penurunan kinerja dan juga produktivitas dan yang lebih ekstrem bisa timbul kecelakaan kerja. Kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja, kelelahan yang terus menerus kemudian akan menjadi kelelahan kronis yaitu timbulnya tidak adanya inisiatif, perasaan lesu, otot rangka sakit, depresi, sulit tidur yang akhirnya akan menurunkan daya tahan tubuh sehingga rentan terhadap paparan penyakit.

Ergonomi yang diterapkan di dunia kerja bisa mewujudkan kantor yang sehat, aman, dan nyaman, dengan pegawai merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan, otomatis kinerja akan semakin oke terlebih lagi dengan melakukan sikap/perilaku yang sesuai dengan prinsip ergonomi, pegawai akan menjadi sehat, bugar, selamat, berkinerja dan produktif sehingga akan membantu mencapai tujuan organisasi/kantor. (KLS)

SOUNDING BANGKOM LAN BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI ASN

Oleh: Sulistianingsih, S.Pd., M.E.

Analisis Kebijakan Ahli Muda

Kompetensi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Mustamin, 2023). Dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, dimensi kompetensi mempunyai bobot 40%, terbesar di antara dimensi lainnya. Pengembangan kompetensi (bangkom) ASN menjadi kunci dalam meningkatkan *Knowledge, Skill, dan Attitude* (KSA). Peningkatan KSA mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik (Mustamin, 2023).

Training rate merupakan kegiatan wajib dilaksanakan oleh Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D) setiap tahun untuk menjamin kebutuhan bangkom pegawai sebanyak 20 Jam Pelajaran (JP). Dengan data yang dihimpun sebanyak 44 instansi dari 606 instansi, diperoleh perhitungan *training rate* nasional tahun 2022 adalah 67,82 atau kategori baik (Laporan Kinerja Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Bangkom ASN (P3K Bangkom), 2022). Dari 3 instrumen *training rate* yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring evaluasi; unsur pelaksanaan adalah yang paling banyak dipenuhi oleh 39 instansi atau 91,28%. Dari data tersebut, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar instansi telah menitikberatkan upaya bangkom setiap tahun.

Melalui data tersebut, P3K Bangkom perlu melakukan survey utuh kepada seluruh instansi, karena dapat terjadi bahwa realitanya banyak instansi di mana pegawainya belum memenuhi kewajiban bangkomnya. Terlepas dari itu, hal tersebut dapat mempengaruhi nilai indeks profesionalitas ASN yang bersangkutan. Sehingga strategi lain perlu dilakukan oleh agar semua ASN dapat memenuhi kewajiban bangkomnya minimal 20 JP.

Sounding Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN bertujuan untuk mendorong setiap K/L/D selalu aware terhadap pelaksanaan bangkom untuk setiap pegawainya. K/L/D akan memperoleh "warning" dari LAN jika masih ada pegawainya yang belum memenuhi kewajiban bangkomnya pada tahun yang bersangkutan. *Sounding* sendiri bermakna pemberitahuan secara "halus" kepada K/L/D agar benar-benar memperhatikan kewajiban bangkom yang harus dipenuhi pegawainya.

Sounding Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN akan berhasil melalui upaya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh LAN secara berkala. Upaya teknis awal dapat melalui broadcast yang diberikan kepada setiap instansi yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan bangkom pegawai di setiap K/L/D. Selanjutnya dilakukan pemantauan setiap caturwulan.

Kegiatan *Sounding* Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN belum pernah dilakukan secara berkala. Terutama untuk pemantauan pelaksanaan bangkom di setiap instansi belum seluruhnya dilaksanakan, survei pun masih terbatas pada 44 instansi diantara 606 instansi yang ada di Indonesia (Laporan Kinerja P3K Bangkom, 2022). Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik, maka setiap pegawai dapat memenuhi kewajiban pemenuhan bangkomnya sebanyak 20 JP. Kegiatan *Sounding* Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN dapat dikatakan selesai, jika data yang diperoleh dari K/L/D mengenai pemenuhan bangkom ASN sudah tercapai sebanyak 20 JP/tahun pada tahun yang bersangkutan.).





Sounding Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN mempunyai beberapa dampak, diantaranya: 1) Seluruh pegawai ASN akan memenuhi kewajiban pemenuhan bangkomnya, minimal 20 JP; 2) Dapat memantau seluruh K/L/D yang belum atau sudah memberikan kewajiban kepada para pegawainya untuk mengikuti kegiatan bangkom; 3) Jika seluruh ASN sudah memenuhi kewajiban bangkomnya secara signifikan, maka akan berefek domino terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Sehingga sudah menjadi keharusan untuk seorang ASN memiliki kemampuan dan pengetahuan mengenai tugas dan kompetensi dalam memberi pelayanan terhadap stakeholder (Puspitawaty, 2020). Sumber daya yang dapat digunakan untuk melaksanakan *Sounding* Bangkom ASN yaitu:

- **Keuangan:** Diperlukan kuota berupa internet bagi *Person in Charge* (PIC), yang akan menyebarkan broadcast terkait pelaksanaan *Sounding* Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN. Hal ini dilakukan setiap caturwulan. Besarnya biaya ditentukan berdasarkan jumlah SDM dan kontinuitas pemantauan tersebut.

- **Manusia:** ASN LAN di seluruh Indonesia, yang berkaitan dengan bidang SDM. Jika beban kerja ASN sudah optimal, bisa dimanfaatkan SDM yang magang di LAN atau mahasiswa Politeknik STIA LAN.
- **Sarana prasarana atau lainnya:** *Handphone*, *Wi-fi*, kuota internet, komputer, ruang kerja untuk SDM di luar ASN.

LAN sebagai instansi Pembina Jabatan Fungsional Analis Bangkom mempunyai wewenang untuk mengontrol pelaksanaan bangkom di setiap K/L/D. Kontrol tersebut untuk memastikan bahwa tidak ada seorang pun ASN yang belum memenuhi kewajiban bangkomnya sebanyak 20 JP/tahun. Oleh karena itu, dengan semakin bertambahnya jabatan fungsional Analis Bangkom, maka potensi tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal.

Proyeksi selanjutnya adalah diharapkan LAN setiap tahun memperoleh informasi berapa jumlah ASN yang sudah memenuhi target bangkomnya sebanyak 20 JP/tahun, dan berapa jumlah ASN yang belum memenuhi target tersebut. Untuk selanjutnya dapat dianalisis kelemahan suatu K/L/D dalam mengelola bangkom di instansinya. (SUL)

NO	Pemangku Kepentingan yang Terlibat	Peran	Kontribusi
1.	PIC Bangkom	Pemangku Jarak	• Menyusun jadwal <i>Sounding</i> Bangkom LAN bagi peningkatan Kompetensi ASN, setiap tahun sekali • Memberi PIC untuk mengawasi pelaksanaan bangkom di setiap K/L/D
2.	Analis Bangkom di Seluruh Satker LAN	Pengarah dan Pelaksana	• Melakukan seluruh aspek <i>Sounding</i> Bangkom LAN bagi Peningkatan Kompetensi ASN dari PIC Bangkom • Melakukan pemantauan pelaksanaan bangkom sebanyak 20 JP/tahun pada setiap K/L/D
3.	K/L/D (Bagian SDM)	Pelaksana	• Memberikan informasi (berapa jumlah pegawai dan pemenuhan) terkait dengan pegawai yang sudah mengikuti Bangkom 20 JP/tahun • Mendukung ASN di K/L/D ini untuk mengawasi dalam mengikuti Bangkom, untuk pemantauan LAN & ASN tersebut

Tabel Keterlibatan Pemangku Kepentingan Terhadap Peningkatan Kompetensi ASN

Katikan

- Alimatus, 2020, *Strategi, Taktik dan Pengembangan Kompetensi*, *Spesifikasi Skill*, *Survei ASN*, *Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*, *Yogyakarta*, *Jurnal Spektrum*, *Indonesian Journal of Science*
- Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi, ASN (P3K Bangkom ASPI 2002), *Capaian Kinerja P3K Bangkom*, *Asas*, P3K Bangkom ASN
- Puspitawaty, N. 2020, *Proyeksi Melayan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office yang Berdampak pada Rasio dan Pelayanan Publik*, *Tanjung Selor*, *Jurnal Ekowisata*, *Masyarakat Sains*, *Tanjung Selor*

INTERN at PUSLATBANG PKASN LAN

Tim Redaksi



Dalam upaya meningkatkan elektabilitas pekerjaan dan kebermampuan organisasi, Puslatbang PKASN senantiasa membentuk program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan *branding* organisasi. Salah satu program tersebut ialah melakukan kegiatan kerjasama dengan beberapa Universitas di daerah Jawa Barat, diantaranya Universitas Padjadjaran, STIA LAN, dan Widyanama. Pada tahun 2023 tercatat ada 22 mahasiswa yang tersebar di seluruh unit kerja Puslatbang PKASN LAN. Kegiatan magang ini dimulai pada bulan Maret hingga Desember. Puslatbang PKASN berperan aktif dalam proses monitoring serta membina/mentor seluruh mahasiswa dalam setiap kegiatan kerjanya.

"Puslatbang PKASN dengan senang hati terbuka dalam menerima anak-anak magang. Kami merasa terbantu karena bisa saling bertukar informasi satu sama lain. Kami berharap, mereka mendapatkan banyak pengalaman dan pengetahuan baru sehingga dapat mereka aplikasikan di dunia kerja nantinya."

- Banga Ingrid, Mentor Humas

Menurut Moni, salah satu mahasiswi dari Universitas Padjadjaran mengungkapkan bahwa, "Selama saya mengikuti kegiatan magang di Puslatbang PKASN LAN, menambah banyak pengetahuan saya mengenai pekerjaan kehumasan khususnya di bidang keprotokolan.

Saya banyak mempelajari hal baru seperti teori-teori dan teknis yang belum saya dapatkan di dunia perkuliahan. Selain ilmu, tentunya saya mendapat kesempatan dan pengalaman berharga yang nantinya bisa diimplementasikan di dunia kerja. Melalui magang di Puslatbang PKASN LAN, saya juga mengetahui kebijakan-kebijakan dasar di instansi pemerintahan. Selain itu, saya juga merasa nyaman dan diterima karena lingkungan kerjanya yang bersifat kekeluargaan" pungkasnya.

Melalui program magang ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi para mahasiswa mengenai pengorganisasian di lembaga pemerintahan. Selain itu, diharapkan kerjasama ini dapat terus berjalan dengan perguruan tinggi lainnya. (TR)



PLAYLIST MUSIC

Tim Redaksi

Mendengarkan musik merupakan rutinitas yang sulit untuk dipisahkan dari kehidupan sebagian orang. Beberapa penelitian mengatakan bahwa musik dapat meredakan stres dan memperbaiki suasana hati seseorang. Bahkan, para peneliti percaya bahwa mendengarkan musik ketika beraktivitas salah satunya saat bekerja dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan konsentrasi. Namun, apakah pernyataan tersebut benar adanya?

Dilansir dari *Medical News Today*, nyatanya ada beberapa faktor yang memengaruhi tingkat efektivitas mendengarkan musik terhadap konsentrasi seseorang. Faktor tersebut meliputi: genre, volume dan tempo, kepribadian seseorang, dan pilihan pribadi.

Nah, ini dia beberapa rekomendasi *playlist music* yang bisa didengarkan oleh #KawanLAN tergantung selera dan *mood* kalian!

"Musik menyapu jiwa dari debu kehidupan sehari-hari."

- Berthold Auerbach



TIPS

PEMILIHAN MUSIK

1. Pilih musik yang benar-benar tepat dan sesuai selera Anda.
2. Tentukan volume dan tempo musik sesuai dengan bagaimana Anda ingin menikmati musik tersebut dengan sewajarnya.
3. Jika berada di area ruangan kerja yang padat, Anda mungkin perlu mempertimbangkan penggunaan *earphone/headphone* agar tidak mengganggu rekan sekitar. (TR)

SCAN THIS ON YOUR SPOTIFY!



Productivity Boost



Peaceful Mind



Focus Instrumental



Morning Vibes



Chill Office Beats

WASER DAKU

*Membuat Sarapan dan
Makan Siang Aman*

**Haris Rusmana, SAP,
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda**

Sebelum hadirnya pandemi Covid-19, Puslatbang PKASN memiliki kantin yang dikelola oleh Bu Aay (istri salah seorang pegawai Puslatbang PKASN yang kini telah purnabakti). Kantin tersebut menyediakan berbagai keperluan pegawai mulai dari hidangan untuk sarapan dan makan siang, makanan ringan, minuman, perlengkapan mandi hingga pulsa dan kuota.

Selain pegawai Puslatbang PKASN yang memanfaatkan keberadaan kantin tersebut, tidak sedikit pula para peserta pelatihan yang sengaja sarapan, makan siang atau sekedar ngopi dan ngeteh. Ya, memang kantin Bu Aay ini siap menyajikan hidangan untuk sarapan pagi juga untuk makan siang, baik berupa nasi beserta lauk pauk dan sayuran, atau mie instan dan Bakso Aci yang khas asal Kota Garut.

Para peserta pelatihan pun banyak yang menghabiskan waktunya di kantin sambil ngopi dan minum teh, karena memang view Kantin Puslatbang PKASN ini cukup keren, membuat pandangan lebih fresh. View kantin ke arah utara disuguhkan pemandangan Gunung Manglayang beserta kebun-kebun di sekitar kantin Puslatbang PKASN. Adapun view ke arah selatan, para pengunjung dapat menikmati indahnya pemandangan sekitar lapangan sepakbola mini dan lapangan tennis, sedangkan pemandangan ke arah depan kantin para pengunjung dapat melihat hampir sebagian kantor Puslatbang dari tampak belakang.

Sejak hadirnya pandemi, dimana semua kegiatan ditutup tak terkecuali Kantin Bu Aay ini, semuanya benar-benar dikunci hingga waktu yang lumayan panjang. Seiring waktu pandemi mereda dan benar-benar hilang, kini kegiatan mulai berjalan kembali normal seperti sebelumnya. Kantin Bu Aay pun yang sudah tutup sejak Februari 2020, dan terus tutup karena suami Bu Aay yang pensiun pada tahun 2021, menambah panjang masa tutup kantin hingga lebih dari 3 tahun. Seakan tak ingin berlama-lama diam, pada awal tahun 2023 para pegawai muda Puslatbang PKASN berupaya kembali menghidupkan koperasi Puslatbang PKASN. Para pegawai muda Puslatbang PKASN sekuat tenaga merubah wajah Koperasi Puslatbang PKASN sekaligus membuka kembali kantin yang kini kami menyebutnya Warung Serba Ada (Waserda) pada Hari Jumat, 7 Juli 2023 yang lalu.

Pagi itu, diawali dengan giat olahraga bersama Kepala Puslatbang PKASN didampingi Kepala Bagian Umum membuka secara resmi Warung Serba Ada milik koperasi. Meski berlangsung secara sederhana, acara ini dapat dikatakan acara yang penting karena menyangkut kebutuhan pegawai yang dapat mendukung kelancaran bekerja. Ditandai dengan menyiapkan Nasi Tumpeng, kini kantin atau Warung Serba Ada telah dibuka kembali dan siap melayani para pegawai, para peserta dan tamu-tamu yang berkunjung ke Puslatbang PKASN. Dengan telah dibukanya Warung Serba Ada, banyak sekali perubahan dirasakan oleh semua pihak.

Tampilan Warung Serba Ada dengan desain kekinian, kelengkapan barang-barang yang dibutuhkan pegawai seperti beras dan sembako serta aneka masakan yang bervariasi setiap harinya membuat Waserda ini makin diidam-idamkan keberadaannya. Bahkan untuk mengobati rasa rindu pada baso aci yang biasa disajikan Bu Aay, kini Waserda pun menyiapkan bakso dan bakso aci lengkap dengan aneka minuman.

Seakan menjadi keseruan baru, setiap pagi para pegawai berduyun-duyun mendatangi Waserda untuk berkumpul dan sarapan bersama setelah sebelumnya menu sarapan dishare melalui WAG Koperasi.

Uniknya menu sarapan dan makan siang ini dibuat oleh pegawai Puslatbang PKASN yang nota bone memiliki jabatan fungsional perawat. Ya, ia adalah Kezia Larasati, perawat yang juga pengurus koperasi, ia adalah kreator hidangan di Warung Serba Ada yang viral hampir tiap hari dengan aneka sajianannya di Lingkungan Puslatbang PKASN. Waserda menjadi magnet tersendiri di Puslatbang PKASN, selain karena hidangannya yang beragam dan lengkapnya barang-barang yang dijual, Waserda juga sangat cocok menjadi tempat diskusi atau sekedar nongkrong-nongkrong. Para pegawai tak lagi harus repot-repot mencari makan di luar kantor. Mencari sarapan dan makan siang di laur kantor membutuhkan waktu yang cukup lama meskipun melalui on line. Kini tinggal jalan sedikit ke belakang kantor, Waserdaku membuat sarapan dan makan siang aman, hehe ..

Waserda pun berhasil menarik simpati para peserta pelatihan. Para peserta pelatihan yang sebetulnya telah mendapatkan fasilitas makan selama kegiatan, sering pula berkunjung ke waserda untuk mencari menu masakan berbeda. Bakso, bakso aci dan mie instant sering menjadi target dalam mengatasi kejenuhan menu hidangan di pelatihan. Pelayanan petugas waserda yang dianggap ramah pun menjadi salah satu kunci keberhasilan Waserda. Mengutip apa yang disampaikan oleh ketua koperasi, Guruh Muammar Khadafi pada acara Launching Waserda.



Guruh mengatakan, “Koperasi bisa menjadi besar, jika kita membuatnya besar”. Hal ini berarti Waserda pun bisa menjadi besar, berpotensi untuk maju dan berkembang jika seluruh Pegawai Puslatbang PKASN memiliki komitmen untuk membuatnya maju dan berkembang.

Salah satu upaya memajukan waserda Puslatbang PKASN adalah dengan belajar dari usaha-usaha serupa di tempat lain. Tidak perlu jauh-jauh, bahwa “saudara” Puslatbang PKASN, yakni Politeknik STIA LAN Bandung, dimana kantinnya berkolaborasi dengan “kantin-kantin” eksternal dalam membuka usahanya. Berkolaborasi menjadi salah satu jurus keberhasilan dalam setiap usaha termasuk perdagangan. Harapan ke depan, Waserda Puslatbang PKASN dapat menjangkau kebutuhan masyarakat umum. Jika saat ini pengguna layanan Waserda baru sebatas pegawai, peserta pelatihan dan tamu-tamu yang berkunjung ke Puslatbang PKASN, tidak menutup kemungkinan berikutnya adalah warga masyarakat sekitar kantor. Lokasi Puslatbang PKASN yang berada di area wisata sangat mendukung akses yang lebih besar terhadap Waserda, insyaAllah. (HR)



Waserda
Koperasi LAN Jatinangor

ULUL ALBAAB CORNER

"Hidangan Istimewa di Jumat Berkah"

Oleh : Budi Permana, M.I.Kom

Senafas dengan keutamaan Hari Jumat dan semangat perubahan melakukan pelayanan di Lingkungan Puslatbang PKASN, DKM Ulul Albaab kini menyajikan hidangan bagi Jemaah Sholat Jumat. Para Jemaah yang terdiri dari pegawai, peserta pelatihan dan asesmen serta tamu yang berkunjung di Hari Jumat memiliki kesempatan menikmati hidangan istimewa Jumat Berkah.



Jumat adalah hari yang memiliki sejumlah keutamaan bagi umat Muslim. Allah SWT memuliakan umat Nabi Muhammad SAW dengan hari Jumat, yang tidak diberikan kepada umat-umat nabi terdahulu. Saking istimewanya Hari Jumat, sangat dianjurkan melakukan sejumlah amalan diantaranya adalah bersedekah. Sedekah merupakan amalan yang dicintai Allah SWT karena berkaitan dengan penghambaan kepada Sang Khalik sekaligus merupakan sikap solidaritas kepada sesama manusia. Allah SWT berfirman : "(yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rizki yang Kami anugerahkan kepada mereka (QS Al-Baqarah: 3). Adapun hadist yang berkenaan dengan keutamaan sedekah, dari Jabir bin Abdillahi berkata,

Rasulullah SAW bersabda saat beliau berada di atas mimbar, wahai manusia bertaubatlah kalian kepada Tuhan kalian sebelum kalian mati. Bersegeralah kembali kepada-Nya dengan amal-amal shaleh, sambunglah hubungan antara Tuhan dan kalian dengan memperbanyak dzikir dan sedekah di saat sunyi dan ramai, maka kalian diganjar, ditolong dan diberi rizki (HR al-Kassir dalam kitab al-Muntakhab min Musnad Abd bin Humaid). Khusus untuk Jumat berkah, Rasulullah SAW menekankan, telah sampai kepadaku dari Abdillah bin Abi Aufa bahwa Rasulullah SAW bersabda, "Perbanyaklah membaca shalawat kepadaku di hari Jumat sesungguhnya shalawat itu tersampaikan dan aku dengar". Nabi bersabda, "Dan di hari Jumat pahala bersedekah dilipatgandakan" (Imam al-Syafi'i, al-Umm, juz I, halaman 239).

Senafas dengan keutamaan Hari Jumat dan semangat perubahan melakukan pelayanan di Lingkungan Puslatbang PKASN, DKM Ulul Albaab kini menyajikan hidangan bagi Jemaah Sholat Jumat. Para Jemaah yang terdiri dari pegawai, peserta pelatihan dan asesmen serta tamu yang berkunjung di Hari Jumat memiliki kesempatan menikmati hidangan istimewa Jumat Berkah. Ya, hidangan Jumat berkah ini begitu istimewa, karena menunya yang istimewa disajikan di hari istimewa pula. Menu Jumat berkah yang dikreasi oleh Ibu-ibu pegawai ini senantiasa memenuhi unsur gizi berupa nasi, lauk pauk dan sayuran yang selalu disempurnakan oleh sambal terasi.

Berikan Donasi Terbaikmu Melalui :



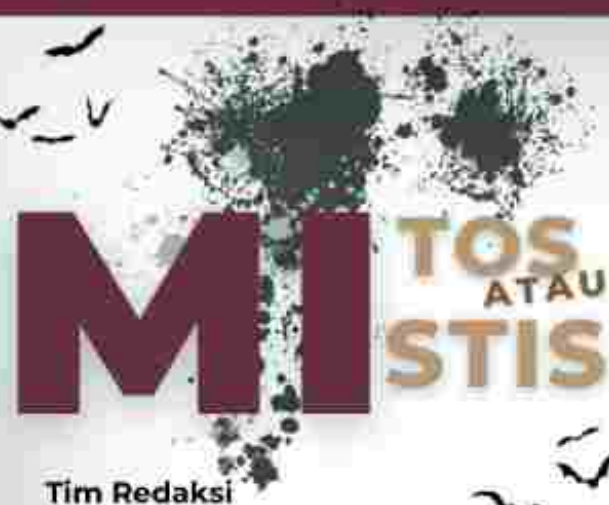
7250654237

MASJID JAMI ULUL ALBAAB

Sejak digelarnya Jumat Berkah pada 20 Januari 2023 yang lalu, atmosfer beribadah di Hari Jumat menjadi sangat berbeda. Jika sebelumnya, jemaah Masjid bubar jalan bahkan ada yang tiduran setelah menunaikan Sholat Jumat. InsyaAllah situasi tersebut tidak akan lagi ditemukan kecuali Bulan Ramadhan, hehe. Setelah menunaikan sholat, jemaah ramai-ramai antri lalu duduk secara berkelompok menikmati hidangan. Hidangan yang dinikmati menjadi semakin istimewa karena secara waktu

bertepatan dengan jam makan siang alias sedang lapar-laparnya. Selain pada kenikmatan hidangan, keutamaan pada Jumat berkah adalah terjalinnya silaturahmi yang makin erat. Pemandangan silaturahmi sangat terlihat ketika makan bersama, dan bercengkrama setelahnya. Kenikmatan silaturahmi pun kian bertambah melalui suguhan view Pegunungan Manglayang dan rindangnya pepohonan sekitar Bumi Perkemahan Kiara Payung yang mengitari Masjid Ulul Albab. Melalui Jumat berkah,

silaturahmi terjalin bukan saja di lingkungan internal Puslatbang PKASN, akan tetapi semakin meluas bersama jemaah eksternal. Tidak sedikit jemaah eksternal yang menjadi jemaah rutin di Masjid Ulul Albab seperti jemaah dari Gerbang Tol Jatinangor, Siswa dan Guru SMK Negeri Sukasari, para mahasiswa Universitas Padjajaran hingga Siswa-siswa SMP Negeri 3 Jatinangor selalu menjadi bagian dari keutamaan Jumat Berkah, Aamiin. (BP)

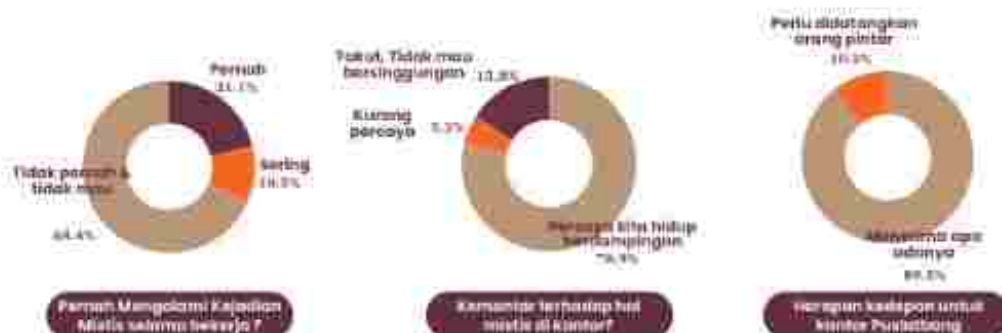


Kisah-kisah misteri dan kejadian supranatural seringkali menjadi bahan pembicaraan menarik di sekitar kita. Begitu pula dengan cerita-cerita horor yang melibatkan tempat-tempat kerja, seperti di kantor atau gedung-gedung perkantoran. Dalam berbagai kisah yang Anda bagikan, terdapat nuansa mistis yang menciptakan atmosfer yang menegangkan dan penuh misteri. Apakah di Puslatbang pun demikian?

Kata Pegawai di Puslatbang PKASN

Suatu kali menginap di kantor karena ada tugas memandu kegiatan, saya harus *standby* lebih pagi secara daring. Ketika tengah malam sedang menyikat gigi sebelum tidur, tiba-tiba ada suara "ting". Perasaan hati mulai tidak enak dan saya mulai merinding. Ternyata itu adalah notifikasi tagihan kartu kredit di akhir bulan.

Di lantai tiga ruang Voyer, saya pegawai melihat kursi merah di sampingnya berayun maju mundur sendiri. Kepanikan muncul, dan upaya memanggil-manggil nama seorang teman hanya menghasilkan keheningan. Akhirnya ia melayangkan tendangan madun yang mengungkap apa di balik pertunjukan supernatural mi—kita sebutlah si B, rekan kerja yang ternyata sedang beng.



Meskipun kejadian-kejadian mistis menimbulkan ketakutan, tetapi dari hasil survei, sebagian besar pegawai di kantor tidak pernah dan tidak akan mau mengalami kejadian yang menyeramkan. 78,9% orang percaya bahwa kita hidup berdampingan, jadi tidak perlu untuk merasa takut secara berlebihan. Beberapa orang menyarankan untuk menggelar pengajian bersama agar menciptakan aura damai di kantor sebagai langkah yang menarik. Penggunaan spiritualitas untuk meredakan ketegangan dapat menjadi solusi yang lebih positif. (TR)

KEGIATAN



**BERORIENTASI
PELAYANAN**



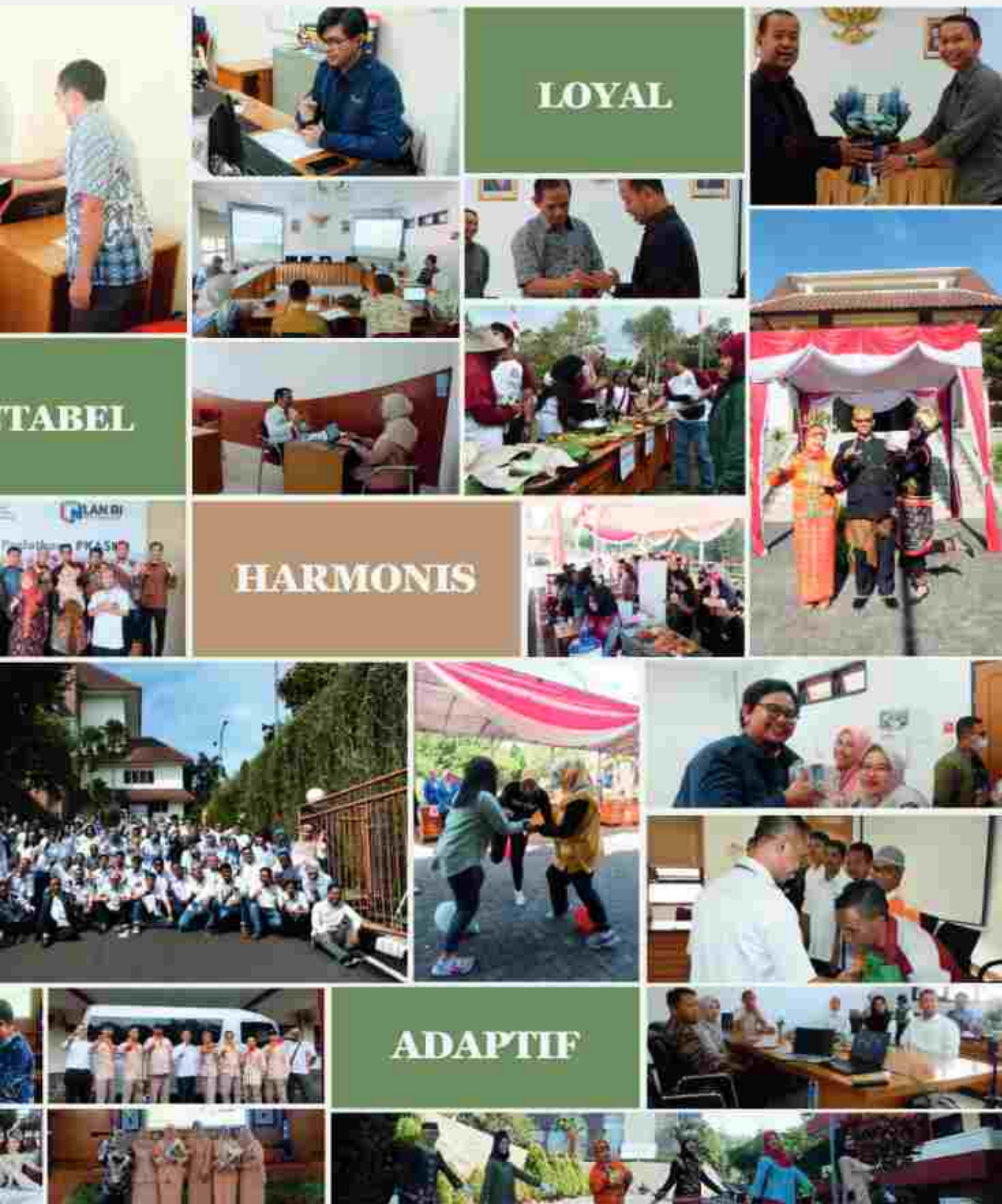
KOMPETEN



KOLABORATIF



AN 2023



TIM REDAKSI HUMPRO 2023

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA PUSLATBANG PKASN

Jalan Kiara Payung KM 4,7 Jatinangor, Sumedang, Jawa Barat



Untuk informasi lebih lanjut:

0857-2353-2423



www.bandung.lan.go.id



[puslatbangpkasn_lan](https://www.instagram.com/puslatbangpkasn_lan)



[puslatbang PKASN LAN](https://www.facebook.com/puslatbangpkasn.lan)