



---

# EMPLOYEE PERFORMANCE MANAGEMENT (EPM)

EDISI JULI - AGUSTUS 2021

magazine **MYLP3I**

---

STRENGTHENING TRANSFORMATION PROGRESS

[www.lp3i.ac.id](http://www.lp3i.ac.id)



NAMA MAJALAH **MYLP3I**

TERBIT **DWI BULANAN**

TIM REDAKSI

**PENASEHAT**

MUH. AGHNIYA SYAHPUTRA

ISRAL NURDIN

ASPIZAIN CANIAGO

IKE AGUSTINI

MAHANUGRA KINZANA

**PIMPINAN REDAKSI**

KARYA KABAN

**CHIEF EDITOR**

M FERDINANSYAH

DADANG SURYA KENCANA

ZELLY ANDRETTY

**DEWAN REDAKSI**

DESIGN

ANDI ARIF F.

ANAS SOFYAN I.

ALFAN

MY-PROLOG

KARYA BAKTI

MY-PROFILE BRANCHES

ZELLY ANDRETTY

M. FERDINANSYAH

MY-UPDATE

KARYA KABAN

M. FERDINANSYAH

ZELLY ANDRETTY

KANIA FARIDA

ALI ZULFIKAR

NANDA FRISKA

MY-CAMPUS

MAHASISWA/WI LP3I

MY-PROFILE

FANNY PENIA

WULY SUDARMI

NANDA FRISKA

MY-RELIGION

MOCH. ISKAK

MY-ARTICLE

KARYA KABAN

MY-TRAVEL

AHMAD AFFANDY

MY-NEWS

ZELLY ANDRETTY

MY-HUMOUR

ALI ZULFIKAR

MY-HEALTHY

ALI ZULFIKAR

MY-KNOWLEDGE

KANIA FARIDA

MY-INTERVIEW

REDJEKI AGOESTYOWATI

MY-HANGOUT

KARYA KABAN

ZELLY ANDRETTY

MY-INTERMEZZO

SITI SURYANI

TRI ANDRIANI

ALI ZULFIKAR

MY-QUIZ

ZULFIKAR TITO E

ALI ZULFIKAR

MY-BIRTHDAY

KANIA FARIDA

IKLAN

ALI ZULFIKAR

KANIA FARIDA

ANDI

ANAS

EDISI KETIGA **JULI - AGT 2021**

MEDIA **G-SUITE, CALAMEO, HRIS (NEXT)**

**MY-PROLOG**

4 EMP Tahun 2021

**MY-PROFILE**

7 Profile Politeknik LP3I Medan

**MY-UPDATE**

8 HRI Survey  
10 Evaluasi Rock's PTS/Kampus/Cabang LP3I  
12 Future Leader Program  
13 LOP

**MY-CAMPUS**

14 Seputar Aktivitas dan Kegiatan Mahasiswa/wi LP3I

**MY-PROFILE**

16 Profile BPH Yayasan LP3I - Ike Agustini, SE., M.E.Sy

**MY-RELIGION**

18 Makna Hari Raya IDUL ADHA

**MY-ARTIKEL**

20 101 Email Etiquette Tips (2)

**MY-TRAVEL**

20 Medan – Sumatera Utara

**MY-NEWS**

22 Berita HOT Seputar LP3I "Pelatihan Audit Mutu Internal"

**MY-HUMOUR**

23 Humor Receh dan Humor Abunawas

**MY-UPDATE**

24 Competency Based in Action

**MY-HEALTHY**

26 Manfaat Air Kelapa dan Manfaat Bawang Putih

**MY-TRAVEL**

28 Wisata Luar Negeri - Germany

**MY-RELIGION**

29 Corporate Culture

**MY-KNOWLEDGE**

30 3 Masalah Kesehatan Mental

**MY-INTERVIEW**

31 I AM OFFICIALLY AN MBA

**MY-HANGOUT**

32 Resensi Film – Black x Widow  
32 Resensi Buku – Cerita Rakyat Nusantara

**MY-UPDATE**

32 ACCELERATE  
33 COO  
34 Program Ekstensi S1-S2

**MY-INTERMEZZO**

35 Resep Kue – Cinnamon Rolls  
36 Hiasan/Fashion –  
37 Cerita Rakyat - Sumatera

**MY-QUIZ**

38 Cuma si Jenius yang bisa menjawab dan Asah IQ Yukk !

**MY-BIRTHDAY**

39 HUT Karyawan LP3I Juli - Agustus

**IKLAN**

42 Ucapan Selamat atas Promosi Doktor – Fahmi Idris



## BEHIND THE DESK



### Ass. Wr. Wb.

Salam sejahtera buat kita semua  
Sebelumnya kami dari seluruh redaksi mengucapkan:

### Salam sehat....

#### LP3IYERS yang berbahagia,

Berjumpa kembali pada edisi ke-4 bulan Juli - Agustus 2021, majalah internal kita MYLP3I. Meski kondisi masih kurang baik, adanya PPKM Darurat dan dilanjutkan dengan PPKM level 4 dan banyaknya bekerja secara WFH kita di winning team majalah MYLP3I masih bisa menyelesaikannya edisi ke 4 ini dengan tepat waktu. Tidak terasa juga kita sudah bisa buat sampai dengan edisi ke 4.. salute!

#### LP3I-yers yang luar biasa,

Edisi kali ini kita bahas lebih detail tentang Employee Performance Review (EPR) atau penilaian kinerja karyawan untuk edisi 1 di tahun 2021. Seperti kita ketahui bersama bahwa EPR kita yang saat ini dilakukan dengan konsep baru untuk mentransformasikan EPR yang lama (DP3). Selain perbedaan metode, dimana saat ini kita menggunakan 2 tools yang diukur yaitu kompetensi (kemampuan kerja) dan juga hasil kerja (OKRs), dan pengukuran Kompetensi menggunakan metode review 360 derajat. Selain itu pelaksanaan EPR juga dibuah dari yang sebelumnya 1 (satu) tahun sekali menjadi 2 (dua) kali dalam satu tahun atau 1 (satu) kali setiap semester. Pada edisi ke 4 ini kita akan bahas tuntas tentang EPR ini, juga kita bahas tentang survey kepuasan karyawan yang menggunakan metode survey Human Resource Index (HRI) yang merupakan pertama sekali kita lakukan di LP3I Group.

Seperti biasa ada juga rubric tentang pengenalan cabang/kampus dimana yang kita tampilkan habis kali ini adalah Politeknik LP3I Medan (PLM) dengan 2 (dua) kampus nya Sei Serayu dan Marelán. Pengenalan kampus, orang-orangnya dan juga kegiatan yang ada. Untuk lebih mendalam lagi kita juga bahas habis tentang wisata Medan dan Sumatera Utara lalu juga berbicara tentang kulinernya dan juga cerita budaya-nya (komplet dah...)

Untuk profil kali ini kita angkat profil Bu Ike (BPH Yayasan) dan juga Pak Enar (CMO), lalu juga kita ada interview tokoh luar kali ini kita interview tokoh Chikita Fawzi, seorang animator muda, anak milenial yang salah satu hasil kerjanya film Upin-Ipin. Seperti biasa juga aka nada resensi film dan buku dan tentu saja buat lucu-lucuan bisa lihat di humor (penasaran kan...)

Program baru dari CHRO yang bertajuk Leader Management Trainee Program (LMTP) yang merupakan program untuk Future Leader di LP3I Group juga kita bongkar habis kali ini yang infonya akan mulai dijalankan di bulan September 2021 untuk angkatan pertama.

Kita juga tampilkan artikel agama yang diasuh oleh Ustad Ishak yang kali ini coba bahas makna Idul Adha, makna pengurbanan!

Tak lupa juga kita bahas tentang kondisi perusahaan dan juga update kegiatan mahasiswa di berbagai kampus, kegiatan menyambut HUT Kemerdekaan RI ke 76 (Merdeka!), dan juga kegiatan di SBU kita mulai dari Accelerate, tingkat lanjut ke S1 dan S2, Koperasi sampai dengan kerjasama antara LP3I dengan SpeedLab dalam membuka klinik tes Covid di Kantor Kramat dan beberapa kampus dan Cabang. Dari sisi policy kita juga perkenalkan program baru kepemilikan Laptop atau Laptop Ownership Program (LOP) yang baru saja di launching.

Sementara itu beberapa artikel baik ringan maupun agak berat juga kita sajikan mulai dari 101 tips dalam ber-email sampai dengan pengetahuan tentang kompetensi. Tak lupa juga kita isi dengan rubrik jalan-jalan ke luar negeri dengan membahas negara Germany, lalu ada juga quiz hadiah lalu, ada olah raga, fashion dan juga kesehatan tentunya. Kita usahakan isinya komplit sehingga bisa membahagiakan kita semua... Amin

#### LP3IYERS yang bersemangat,

Kembali kami dari redaksi tak henti-hentinya menghimbau kepada teman-teman semua untuk selalu menjaga kesehatan diri dan keluarga dengan selalu mengikuti protokol kesehatan mulai dari memakai masker double, mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, mengurangi mobilitas, menghindari keramaian, selalu mandi sehabis dari luar rumah dan satu lagi ayo vaksin!

Kami juga mengajak semua LP3I-yers yang ingin ikutan berkontribusi maupun menyumbang kritik, saran dan masukan baik karyawan/wati, mahasiswa/i, kami tunggu kehadirannya pada edisi ke 5 berikutnya.

**SALAM LUAR BIASA dari redaktur... cao...!(RED)**

#### Karya Bakti Kaban

Pemimpin Redaksi

\*LP3IYERS adalah orang-orang yang tergabung dalam satu kesatuan di LP3I Group...



## Employee Performance Review (Epr) 2021

LP3I-yers yang luar biasa, salah satu pepatah manajemen mengatakan *"If You Can Measure It, You Can Manage It!"* jika kita bisa mengukurnya maka kita tidak akan bisa memana-nya. Sementara itu jika kita mengulang kembali konsep manajemen bahwa tugas pemimpin (baca: Leader) adalah memotivasi bawahan (baca: tim-nya). Bagaimana cara memotivasi tim-nya? Banyak teori yang membahasnya namun ada satu teori yang menurut saya sangat bagus dan menjadi sangat implementif untuk dilakukan. Memotivasi tim adalah saat yang leader bisa memastikan:

1. Bahwa tim-nya tahu apa yang mereka kerjakan ► berbicara tentang tugas dan tanggung jawab (job description)
2. Bahwa tim-nya tahu bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut ► berbicara tentang kompetensi
3. Bahwa timnya tahu apa dan bagaimana hasil pekerjaannya disebut baik/sukses/selesai ► berbicara tentang hasil kerja (KPI)

Untuk bisa mengetahui apakah kita sudah berhasil memotivasi tim maka tentu diperlukan satu tool untuk penilaian atau review terhadap pekerjaan mereka, inilah yang disebut dengan Penilaian Kinerja Karyawan atau Employee Performance Review (EPR)

Jika kita lihat definisi lebih detail maka penilai kinerja adalah pengukuran kinerja atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi yang dicapai, dengan kata lain penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi pekerjaan dari berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Mengapa butuh direview dan dievaluasi?** Tujuan-nya adalah:

1. **TUJUAN STRATEJIK**, untuk mengetahui seberapa banyak kegiatan yang dikerjakan di dalam keseluruhan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan stratejik ini cenderung mengamati hasil akhir dari proses dan karakteristik karyawan
2. **TUJUAN ADMINISTRASI**, keputusan-keputusan yang harus dibuat manajer meliputi keputusan tentang gaji, promosi dan kompensasi. Peran manajer dalam melakukan proses penilaian kinerja bertujuan untuk mengambil keputusan administrasi
3. **TUJUAN PENGEMBANGAN**, umpan balik yang diperoleh melalui sistem penilaian kinerja menjadi utama bagi keputusan pelatihan dan pengembangan

Sementara itu tujuan evaluasi kinerja ini bagi Karyawan karena mereka mempunyai hak untuk mengetahui bagaimana hasil kerjanya dinilai oleh Perusahaan dan dampak dari hasil penilaian tersebut terhadap karir dan kesejahteraannya.

Nah selanjutnya bagaimana sih prinsip-prinsip dari Penilaian Kinerja (EPR)? Maka penilaian kinerja harus memiliki konsep dan metode antara lain:

1. OBYEKTIF, penilaian difokuskan kepada kinerja nyata baik itu hasil kerja

maupun kemampuan kerja (kompetensi)

2. TRANSPARAN, pelaksanaan dilakukan secara serentak, terbuka dan yang akan dinilai clear dan diketahui bersama
3. TERUKUR, penilaian didasarkan pada ukuran-ukuran kuantitatif sehingga subjektivitas bisa dikurangi
4. AKUNTABEL, hasil penilaian dapat dipertanggung-jawabkan baik sistim maupun metodologi-nya

**Apa sajakah yang akan direview pada EPR tahun 2021 ini?** Saat ini Manajemen melakukan transformasi dalam proses EPR, dimana metodenya telah diubah dari metode EPR yang lalu yang dikenal dengan DP3. EPR untuk saat ini dilakukan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun atau dengan kata lain dilakukan setiap semester, dimana untuk tahun 2021 ini dilaksanakan di bulan Juli – Agustus ini dan untuk ke 2 (dua) nanti akan dilaksanakan pada bulan Maret – April 2022.

Kemudian yang akan direview ada 2 (dua) yaitu Hasil Kerja (Target/KPI) dan Kemampuan Kerja atau Kompetensi. Kita akan lihat satu persatu.

### Target/KPI (Key Performance Indicator)

**Apa itu Target/KPI?**

1. Ukuran yang berdampak mendalam terhadap organisasi
2. Menstimulus tindakan tepat waktu
3. Mengaitkan aktifitas sehari-hari langsung dengan tujuan strategis organisasi

**Apa fungsi Target/KPI bagi Manajemen?**

1. Menjadi acuan dan arah perusahaan
2. Sebagai tool dalam mengukur kinerja bisnis perusahaan

**Apa fungsi Target/KPI bagi Manager?**

1. Hampir semua Manager menginginkan bawahannya mampu bekerja dengan supervisi seminimal mungkin.
2. KPI yang jelas memungkinkan karyawan memonitor hasil pekerjaannya kapanpun sepanjang tahun.
3. Semakin jelas KPI dan alat ukur, membuat proses Performance Appraisals menjadi semakin mudah, jelas, dan cepat.

**Apa fungsi Target/KPI bagi Karyawan?**

1. Menjawab pertanyaan:
  - Apa yang perlu saya capai?
  - Kenapa saya harus mengerjakan pekerjaan ini?
  - Sampai seberapa "baik/bagus" saya harus mengerjakannya?
  - Bagaimana hasil kerja saya saat ini?
2. Lebih termotivasi untuk mencapai target kerjanya

**Darimana datangnya KPI/Target?**

1. Atasan/Top Manajemen
2. Job Description
3. System Operating Procedure (SOP)
4. Individu Karyawan

**Darimana datangnya KPI/Target?**

1. Atasan/Top Manajemen
2. Job Description
3. System Operating Procedure (SOP)
4. Individu Karyawan

## Banyak metode pengukuran Target/KPI yang ada di Manajemen misalnya BSC, OKRs, IPP dan lain-lain, Metode apa yang dipakai di LP3I Group?

LP3I Group melalui Rakernas 2020 yang lalu sudah menetapkan metode pengukuran Target/KPI yang digunakan adalah metode OKRs. OKRs adalah kepanjangan dari Objective & Key Results. Bagaimana sih cara kerja OKR ini, Cara kerjanya cukup simple, caranya dengan menentukan goals yang akan dicapai dan Key Results akan muncul dengan sendirinya, bagaimana cara/apa yang akan kamu lakukan untuk mencapai goals tersebut.

Ketika kita menggunakan OKRs, ada beberapa pertanyaan dasar yang harus ditanyakan pada diri sendiri yaitu:

### 1. Where do you need to go?

Kita harus mengetahui dengan jelas dan sejelas-jelasnya goals yang ingin dicapai itu seperti apa. Goal yang akan dicapai juga harus sangat jelas.

### 2. How will you know you're there?

Kita harus mengetahui kondisi dimana sudah mencapai goals. Hal ini sangat berguna sekali dalam proses review Key Results.

### 3. What will you do to get there?

Tugas apa saja yang akan kita lakukan untuk mencapai tujuan kita.

## Kita coba simulasikan:

### Where do you need to go?

- Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

### How will you know you're there?

- Meningkatkan NPS dari 70 ke 80

### What will you do to get there?

- Menambahkan fitur chatting pada aplikasi

## Kenapa pakai OKRs?

- Ketika kita buat goal yang mau kita capai, performa kita pasti lebih meningkat.
- Meningkatkan engagement dalam mencapai goal perusahaan.
- Ketika perusahaan tahu apa fokusnya dan bagaimana mengukur pencapaian atas goal yang telah dibuat, akan lebih mudah bagi individu untuk mengarahkan proyek mereka dengan goal perusahaan.
- Menghubungkan obyektif perusahaan, tim dan individu sehingga semuanya bekerjasama untuk satu tujuan yang sama.
- Kadang sulit untuk tim untuk menolak ide/proyek yang bagus, tapi ketika semuanya sudah setuju dengan obyektif mana yang paling penting, akan jadi lebih mudah untuk menunda ide-ide yang prioritasnya rendah, jadi perusahaan ada kedisiplinan dan respon tegas terhadap komitmen yang sudah dibuat/prioritaskan.
- Dengan OKRs, perusahaan bisa komunikasikan prioritas dan tetap mengarah ke goal yang mau dicapai.
- Setiap individu tahu apa yang diharapkan oleh tim dan sebaliknya.

## Apa itu OKRs?

- Objectives & Key Results: goal setting framework yang dipakai oleh banyak startups dan established business.
- Untuk menjawab dua pertanyaan berikut:
- Kemana tujuan kita? Itulah objectives.
- Apa tolak ukur kita terhadap tujuan kita? Itulah key results.
- Objectives harus ambisius dan kadang terasa kurang nyaman makanya sering disebut juga stretch goals.
- Agak tricky karna ada anggapan sengaja merencanakan tim untuk gagal, tapi sebenarnya ketika kita aim high, goal yang gagal pun sering menghasilkan pencapaian yang substantial.
- Kuncinya adalah komunikasikan stretch goals dan tolak ukur kita atas goal tersebut.
- Objectives harus SMART (Specific, Measurable, Actionable, Relevant, Time-bounded)
- Progress update (bukan assessment) harus dilakukan setiap minggu supaya real-time.
- Key Results harus terukur dan mudah dinilai dengan angka (misalnya skala 0-1.0).
- OKRs harus transparan dan untuk publik supaya setiap individu di perusahaan bisa melihat apa yang sedang dikerjakan yang lain.
- Sweet spot OKRs itu 0.7; ketika individu mencapai 1.0 artinya performa mereka di atas ekspektasi; ketika individu selalu konsisten dalam pencapaian obyektif mereka bisa juga berarti OKRs mereka kurang ambisius jadi mereka perlu melihat goal lebih besar.
- Skala rendah harus dilihat sebagai data untuk mempertajam OKRs berikutnya.
- OKRs bisa membantu tim dan individu untuk keluar dari zona nyaman, menentukan prioritas kerja dan juga belajar dari kesuksesan atau kegagalan.
- OKRs bisa diset setiap bulan, per 3 bulan atau per tahun.
- OKRs harus terbuka untuk semua individu, supaya semua orang dan tim punya goal yang sama dan tahu fokus satu dengan lainnya.

## Kisah sukses OKRs?

- Google, mulai pakai waktu mereka masih tim kecil sekitar 40 orang sampai sekarang walaupun mereka sudah sekitar 70.000 orang. Larry & Sergey mengadopsi karna OKRs itu sejalan dengan prinsip dan keyakinan mereka bahwa setiap individu harus diberi kebebasan untuk set dan mencapai goal mereka — 'moonshot goals'.
- Intel, sebenarnya sudah diadopsi sebelum Google. Intel jadi sukses transisi dari bisnis memory ke microprocessors dan mereka bilang kunci dari kesuksesan transisi ini karna fokus yang datangkan OKRs.
- LinkedIn, ketika Jeff Weiner jadi CEO, bawa OKRs masuk. Dengan OKRs, bukan hanya mereka sukses 20 billion \$ IPO tapi juga diakuisi Microsoft. Menurut mereka OKRs itu memberi arah bagi semuanya di perusahaan tentang 'what really matters' dan menjadi media komunikasi yang efektif ketika membuat prioritas dan sangat berguna untuk perusahaan yang sedang berkembang.
- Oracle, Twitter, Sears and banyak startups lain juga sudah pakai metode goal setting yang agile ini.

## Kompetensi (Competency)

### Apa itu Kompetensi?

KOMPETENSI adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan kepribadian, sikap mental yang dibutuhkan oleh sebuah pekerjaan sehingga pemegang jabatan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan memenuhi tujuan organisasi

### Apa itu metode review dengan 360 derajat?

- The 360 degree feedback performance appraisal method is a multi-source assessment with assessments from superiors, subordinates, co-workers and self-assessment
- This method is a performance assessment to assess employee performance according to behavior in work
- The results and application of performance appraisal of 360 degree feedback methods will be more effective and objective than traditional assessment methods.

### Apa manfaat dari review dengan metode 360 derajat?

- Meningkatkan kompetensi organisasi karena mempermudah dalam melihat posisi organisasi untuk menghadapi tantangan baru
- Meningkatkan kesadaran karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya
- Perubahan perilaku karyawan yang disesuaikan dengan perubahan lingkungan
- Menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi, misi dan nilai-nilai organisasi

### Apa kelebihan dari metode 360 derajat?

- Input performance appraisal merupakan feedback dari berbagai sumber
- Evaluasi dari berbagai sumber lebih obyektif, valid dan dapat mengurangi bias
- Perumusan pengembangan kemampuan karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan karena mempermudah proses identifikasi kekuatan yang berkelanjutan
- Membantu proses pengembangan tim

### Apa kekurangan dari metode 360 derajat?

- Melibatkan jauh lebih banyak data dan informasi dibandingkan metode umpan balik satu sumber
- Pendekatan ini menggunakan skala penilaian sehingga dirasa kurang spesifik untuk membantu karyawan mengetahui apa yang diperlukan untuk meningkatkan diri

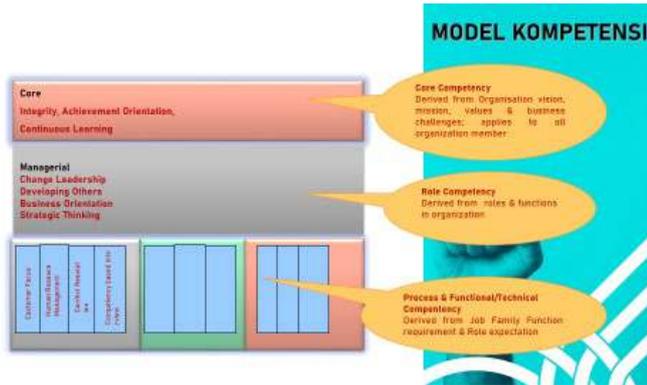
### Apa saja yang jadi faktor keberhasilan metode 360 derajat?

- Sistem yang disusun harus valid, mudah diadministrasikan, mudah dipahami dan diinterpretasi
- Umpan balik dari evaluasi harus menyamakan narasumber
- Semua komponen penilai harus diberikan pemahaman mengenai sistem yang akan dijalankan, termasuk proses pengelolaan data
- Sistem hanya digunakan untuk tujuan pengembangan (continuous improvement)

The image shows a screenshot of a performance management form titled "FORM". It features a grid structure for tracking objectives and key results. The grid has columns for "Objective" and "Key Results", and rows for different time periods or categories. The form includes a header with the LP3I logo and a footer with a date field. The grid cells contain numerical values and some text, representing performance metrics.

**Apa saja jenis-jenis Kompetensi yang ada?**

1. Core Competencies/Value ► Perilaku yang berlaku untuk semua karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan menghasilkan kinerja yang unggul.
2. Role Competencies/Leadership Competencies/Managerial Competencies ► Perilaku yang berkaitan dengan peran seorang karyawan dalam memimpin tim. Peran ini dimiliki oleh para Manager dan Supervisor, yang terlihat ketika mengelola orang, sumber daya, informasi, atau aktifitas.
3. Process & Functional/Technical Competencies ► Pengetahuan dan keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.



**Kompetensi apa saja yang diukur pada EPR LP3I Group?**

**Core/Value Kompetensi:**

- Entrepreneurship
- Excellent
- Collaboration
- Integrity
- Respectful
- Humility
- Compassion

**Manajerial Kompetensi:**

- PDCA
- DECISION MAKING
- COACHING & COUNSELLING
- DELEGATING
- COMMITMENT ON PERFORMANCE PLAN

**Functional/Technical Kompetensi:**

- Learning Ability
- Concern for Order
- Interpersonal Skill
- Technical Skill

**Bagaimana Kamus Kompetensinya?**

Kamus kompetensi sudah disusun oleh tim CHRO dalam form EPR. Beberapa contoh dibawah ini

**Company Vision – Mission – Value**

**DEFENISI**

**Entrepreneurship**

**Definisi:** Sikap untuk peka terhadap peluang dan memanfaatkan peluang tersebut untuk menciptakan nilai melalui pengalaman atas suatu kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.

**Key Behaviors:**

1. Inovasi (Innovative)
2. Kreatif (Creative)
3. Percaya Diri Tinggi (High Self-Confidence)
4. Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient)
5. Ambisi Risiko (Risk Taker)
6. Kerjasama (Collaborative)
7. Relasi (Networking)

Kriteria	Definisi	Evidensi	For Below Target (1)	Below Target (2)	Acceptable Target (3)	Above Target (4)	For Above Target (5)
Entrepreneurship	Sikap untuk peka terhadap peluang dan memanfaatkan peluang tersebut untuk menciptakan nilai melalui pengalaman atas suatu kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 3. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Tidak pernah melakukan usaha untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 3. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 3. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 4. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 3. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 4. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 5. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.	1. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 2. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 3. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 4. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 5. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial. 6. Melakukan kegiatan bisnis yang memiliki nilai baik bagi diri sendiri, perusahaan/lembaga dan orang lain dan memberikan juga nilai sosial.

**MANAGERIAL COMPETENCY**

**COACHING & COUNSELLING:**

Kemampuan Dan Kemauan Untuk Melakukan *Coaching & Counseling* Kepada Tim/Bawahan Untuk Bisa Meningkatkan Motivasi, Spirit Dan Kinerja Tim/Bawahan Selain Juga Untuk Pengembangan Baik Individual Maupun Tim

Kriteria	Evidence	For Below Target (1)	Below Target (2)	Acceptable Target (3)	Above Target (4)	For Above Target (5)
Coaching & Counseling	1. Assessment report 2. Form Individual Development Program (IDP) 3. Report coaching & counseling	Tidak pernah melakukan usaha untuk memberikan bimbingan kepada bawahan.	- Berusaha melakukan usaha memberikan bimbingan belum berhasil total. - Melakukan CMC ke bawahan kurang maksimal, belum mendapat arti penting dari pelaksanaan coaching & counseling tersebut.	- Rutin memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan dan berhasil mengidentifikasi masalah yang dihadapi bawahan. - Memahami arti pentingnya pelaksanaan CMC bagi pengembangan kompetensi bawahan.	CMC secara berkala & terencana, memandatkan momen CMC, memberikan penghargaan atau prestasi dengan pengakuan dan pujian. - Berorientasi tidak hanya penyelesaian target/tugas tetapi untuk pengembangan.	Meningkatkan lingkungan kondusif untuk pelaksanaan CMC, dapat dijadikan contoh oleh lingkungan mengenai implementasi CMC sebagai upaya peningkatan kinerja.

**PROCESS & FUNCTIONAL COMPETENCY**

**CONCERN FOR ORDER:**

Dorongan dalam diri seseorang untuk memastikan/mengurangi ketidakpastian khususnya berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi:

- ✓ Mengawasi & memeriksa informasi
- ✓ Perhatian terhadap kejelasan
- ✓ Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian

Contoh Perilaku	1	2	3	4	5
1. Berusaha mengawasi/memeriksa informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian	1. Tidak pernah mengawasi/memeriksa informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian	2. Melakukan pengamatan secara berkala terhadap informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian	3. Melakukan pengamatan secara berkala terhadap informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian	4. Melakukan pengamatan secara berkala terhadap informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian	5. Melakukan pengamatan secara berkala terhadap informasi yang berkaitan dengan penugasan, kualitas dan ketepatan/ketelitian data dan informasi di tempat kerja yang meliputi: Mengawasi & memeriksa informasi, Perhatian terhadap kejelasan, Keinginan untuk mengurangi ketidakpastian

**Bagaimana proses penilaian dan pembobotan dari EPR Kompetensi ini?**

**KOMPETENSI**

- ✓ Kompetensi Adalah Hasil Dari Penilaian Dengan Metode 360 Derajat Terhadap Kompetensi Yang Telah Ditetapkan
- ✓ Nilai Kompetensi Adalah Antar 1 – 5 Seperti Di Bawah Ini

NO	NILAI	RESULT
1	4.5 – 5.00	IST (ISTIMEWA)
2	3.75 – 4.49	BS (BAIK SEKALI)
3	3.25 – 3.74	B+ (BAIK PLUS)
4	3.00 – 3.24	B (BAIK)
5	2.75 – 2.99	B- (BAIK MINUS)
6	2.00 – 2.74	C (CUKUP)
7	1.00 – 1.99	K (KURANG)

**KPI → OKRs**

- ✓ Okrs Adalah Hasil Dari Kinerja Dalam Masa Tertentu Yang Akan Diproduce Dari Sistim Oleh Tim OKR
- ✓ Nilai Okrs Adalah Antar 0 – 1 Yang Diterjemahkan Menjadi

NO	NILAI	RESULT
1	0.91 – 1.00	IST (ISTIMEWA)
2	0.81 – 0.90	BS (BAIK SEKALI)
3	0.71 – 0.80	B+ (BAIK PLUS)
4	0.61 – 0.70	B (BAIK)
5	0.51 – 0.60	B- (BAIK MINUS)
6	0.41 – 0.50	C (CUKUP)
7	0.00 – 0.40	K (KURANG)

**PEMBOBOTAN**

- ✓ Pembobotan dari OKRs dan Kompetensi untuk 2021 adalah:

GOLONGAN	RESULT (KPI)	COMPETENCY
X – XII	50%	50%
VII – IX	50%	50%
IV – VI	50%	50%
I – III	50%	50%

Salam Penulis,  
Karya Bakti Kaban

## MY-PROFILE



### Kapan awal tahun berdirinya LP3I di Kota Medan?

Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Medan didirikan pada 10 Oktober 2003 Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup yang harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya. Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya manusia unggul yang siap memasuki dunia kerja, bukan yang siap untuk dilatih kerja. Dengan format ini maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan pondasi keahlian atau "Vocational based Polytechnic" yang memungkinkan mahasiswa/lulusan Politeknik LP3I Medan dapat mudah diterima dunia kerja sebagai tujuan akhir dari seluruh proses pendidikan.

### VISI

Menjadi institusi vokasi terbaik di Indonesia yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja

### MISI

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi berbasis kompetensi yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing.
2. Mengembangkan kurikulum berbasis link and match dengan dunia usaha, dunia industri dan asosiasi profesi didalam dan diluar negeri.
3. Melaksanakan penelitian terapan berorientasi inovasi dan pengabdian masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat.
4. Membangun jaringan dan kemitraan dengan

lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri didalam dan diluar negeri Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing.

### Kegiatan yang LP3I Medan lakukan selama bulan Suci Ramadhan (Karyawan &/ Kemahasiswaan)

**Karyawan :** Yasinan, Majelis Taklim, Iktikaf, Istighosah, Pembagian Makanan Untuk Berbuka Puasa (Takjil)

**Mahasiswa :** Berbagi Takjil, Berbagi Paket, Sembako, Aksi Peduli Kemanusiaan (bantuan untuk palestina)

### Jumlah Mahasiswa Aktif LP3I Medan saat ini dan pembelajaran yang saat ini dilaksanakan saat masa Pandemi ?

Jumlah mahasiswa saat ini 357 orang. Pembelajaran selama pandemi, Luring untuk praktek, daring untuk teori, Praktikum offline, teori online.

### Program Jurusan apa saja yang menjadi ketertarikan/ minat utama calon Mahasiswa Baru LP3I Medan saat ini adalah ?

62 % administrasi bisnis, 30% Teknologi komputer, 7% akuntansi

### Yang menjadi keunggulan LP3I Medan dibandingkan Perguruan Tinggi lain adalah:

Pendidikan di LP3I memiliki fokus kepada latihan berbasis praktek (70% praktek, 30% teori) dan penempatan kerja. Program penempatan kerja kami salah satu yang terbaik di Indonesia. Di LP3I, mahasiswa berkualitas yang performanya sesuai

persyaratan akan dibantu penempatan kerja hingga duduk di perusahaan.

### Kegiatan rutin LP3I Medan dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi serta rasa kebersamaan Civitas Akademika LP3I Medan :

Perayaan Ulang Tahun Setiap Karyawan, Kunjungan KKI (Kuliah kerja industri) Politeknik Lp3i Medan ke Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, TOEIC TEST III, SEAL ACTIVITIES, Arisan mahasiswa angkatan 2020 sebelum diberlakukannya PPKM darurat

### Pesan LP3I Medan bagi kita semua dalam menghadapi permasalahan kesehatan global (pandemi) saat ini adalah :

1. Ketika harapan tampak tidak ada harapan, teruslah berjuang. Ini adalah masa-masa sulit. Saat kita keluar bersama, kita akan memiliki dunia yang lebih baik dan hati yang lebih bersih.
2. Masa-masa perjuangan membuat manusia menyadari nilainya.
3. Aman adalah keren yang baru.
4. Jarak membuat kita lebih kuat.
5. Tidak pernah ada saat di mana kita bisa melakukan sesuatu yang baik dengan menjauh dari satu sama lain.
6. Lockdown adalah waktu yang tepat untuk mengunci semua kebiasaan buruk Anda dan memulai hidup baru yang baru.
7. Satu-satunya hal baik tentang lockdown ini adalah kamu bisa menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluargamu.
8. Menjaga jarak adalah perawatan diri yang baru.

## SQUAD MANAJEMEN LP3I MEDAN

**Ruri Aditya Sari, M.Sc**

*Direktur*

**Iswandi Idris, ST, MT**

*Wadir Akademik*

**Maulidina, SP., MM**

*Wadir Non Akademik*

**Rizaldy Khair, M.Kom**

*Ka. LPPM*

**Sri Eka Wulandari, S.E., M.Si**

*Ka. LPM*

**Yuni Shara, SE**

*Kabag. Keuangan*

**Rosihan Arbi Said, S.Kom**

*Kabag. IT Operasional*

**Yeni Rachmawati, SP, MP**

*Kabag. SDM*

Kepala Kampus  
**Ruri Aditya Sari, M. Sc**

Kampus/Cabang  
**Politeknik LP3I Medan**

Alamat

**Jl. Sei Serayu No.48 D, Babura  
Sunggal, Medan Sunggal, Kota  
Medan, Sumatera Utara 2015**

# Survai Human Resources Index (HRI), Perlukah?

Sebuah filosofi manajemen mengatakan: *“If you can’t measured it, you can’t manage it”* Apa maksud dari filosofi diatas, dan apakah kita bisa melakukannya? Suatu pertanyaan yang menantang dan perlu untuk direnungkan.

Perhatian perusahaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan akhir-akhir ini semakin meningkat seiring dengan dirasa semakin pentingnya faktor tersebut dalam mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai goals-nya. Hal ini sesuai dengan teori dari Victor H. Vroom (Work and Motivation, 1964) yaitu Teori harapan. Teori harapan ini berbicara tentang motivasi dan kepuasan kerja, dimana disebutkan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan menghasilkan tingkat produktifitas yang lebih baik, jumlah absensi yang lebih sedikit serta loyalitas yang lebih tinggi dari karyawan.

Dalam tulisan Fredrick E. Schuster (buku Human Resources Management; concepts, cases and reading - 1985) disebutkan Organizational analysis and control (OAC) adalah suatu sub-sytem untuk mengukur performance, mengevaluasi dan melakukan inisiatif aksi koreksi terhadap sistem HR (Human Resources) sesuai dengan tujuan perusahaan (organisasi).

Untuk bisa mengukur, menganalisa dan mengontrol performance tersebut dibutuhkan informasi tentang performance dari kualitas organisasi, kondisi dari organisasi HR, termasuk didalamnya skill, ability, attitude, motivasi dan level kepuasan kerja.

Dalam penentuan market capitalization (market value), ternyata harga saham/nilai dari sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada book value (baca tangible asset), tapi juga pada intangible assetnya. Berikut ini diberikan data Book value to market capitalization ratio, dari 4 perusahaan besar dunia pada tahun 2000.

Market Capitalization	
<b>Starbucks</b> Book Value 20%	Intangible Asset 80%
<b>Microsoft</b> Book Value 7%	Intangible Asset 93%
<b>Charles Schwab</b> Book Value 8%	Intangible Asset 92%
<b>Amazon.Com</b> Book Value 2%	Intangible Asset 98%
<b>FaceBook</b> Book Value 2%	Intangible Asset 98%

Bagaimana scheme dari market value itu sendiri, menurut Skandia's market value scheme adalah seperti berikut ini :

<b>MARKET VALUE</b>	<b>TANGIBLE ASSET</b>
	<b>HUMAN CAPITAL PEOPLE COMPETENCE</b>
	<b>ORGANIZATIONAL CAPITAL INTERNAL STRUCTURE</b>
	<b>CUSTOMER CAPITAL EXTERNAL STRUCTURE</b>
	<b>INTANGIBLE ASSET</b>

Dari hal diatas terlihat bahwa human capital/people competence ternyata turut berperan serta dalam menentukan market value dari perusahaan. Sekarang tinggal bagaimana kita me-manage hal ini. Untuk me-manage-nya kita harus bisa mengukurnya (measure), jika kita tidak bisa mengukurnya maka kita tidak akan bisa juga me-manage-nya.

Banyak perusahaan dalam mengukur efektifitas dari HRM (Human Resources Management) hanya mencari data-data RoI, productivity, absenteeism, turn over, dan grievance rate seperti yang umum kita lihat. Padahal ada juga hal lain yang cukup signifikan yang bisa diukur terhadap HRM selain data-data diatas.

Tahun 60-an telah ada dilakukan HR accounting (Rensis Likert), dimana disini HRM coba untuk dimasukkan dalam perhitungan financial yang diberi nama HR valuation di dalam income statement dan balance sheet. Kesulitannya adalah saat mencoba membuat HR dalam data-data financial. Selain itu juga dirasakan bahwa tidak semua aktifitas HR bisa dikur dalam data financial sehingga coba dicari aspek lain yang bisa diukur dan bisa memberikan bahan untuk bisa dipakai sebagai tools dalam pengambilan keputusan.

HRI sendiri diperkenalkan pertama kali oleh Dr. Fred E. Schuster, seorang Profesor Management dari Florida Atlantic University. Dia memberikan mata kuliah dalam bidang HRM, Business Policy, Organizational Development, Personnel Administration dan Organizational Behavior. Sebelum bergabung dengan Florida Atlantic University, dia pernah menjabat posisi Industrial relations di Ford Motor Company, Lockheed Aircraft and Cresap, dan McCormick & Paget (perusahaan management consulting di New York). Dia meraih B.A. (S1) di jurusan psychology dari Harvard College, M.S. -nya (S2) di jurusan Industrial Psychology dari The University of Georgia dan D.B.A -nya (S3) di jurusan Personnel and Labor Relations dari the Harvard Graduate School of Business Administration. Adapun tujuan dari HRI adalah (The HRI's Objectives) :

1. Mengukur attitudes, level of satisfaction and commitment terhadap goals dari perusahaan/organisasi.
2. Pinpointing spesifik trouble spots and issues of concern requiring concentrated attention.
3. Providing a work related and meaningful basis for operating real two way communication and initiating a process of organizational development.

Pioneer pertama yang membuat standar ini adalah Mayflower Group, dengan melibatkan lebih dari 30 perusahaan lainnya antara lain : Xerox, GE, IBM, Texas Instrument, American Can, dan Prudential Insurance. Mereka melakukan survei HRI dan kemudian melakukan bench marking, sehingga mereka bisa menentukan posisinya masing-masing.

Ada 15 factors yang akan diukur dalam organisasi untuk menentukan HRI, yaitu:

1. Reward system ► Faktor ini untuk mengukur program kompensasi perusahaan secara keseluruhan termasuk gaji, tunjangan dan bonus.
2. Communication ► Berhubungan dengan arus dan distribusi informasi baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya, juga antar organisasi.
3. Organization effectiveness ► Faktor ini menyangkut tingkat kepercayaan karyawan pada kemampuan dan kesuksesan organisasi yakni bagaimana organisasi mencapai sasaran.
4. Concern for people ► Faktor ini menyangkut tingkat persepsi karyawan pada kepedulian/perhatian perusahaan dan atasan terhadap karyawannya.
5. Organizational objective ► yang mengukur tingkat pemahaman (persepsi) karyawan pada sasaran perusahaan. Faktor ini melihat apakah sasaran, visi dan misi perusahaan dipahami, dibanggakan dan menjadikannya sebagai identitas diri
6. Cooperation ► Faktor yang mengukur kemampuan karyawan untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama.
7. Intrinsic satisfaction ► Faktor yang mengukur penghargaan yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya meliputi tingkat prestasi kerja, kebanggaan, pengakuan di unit kerja, peran dalam pengambilan keputusan.
8. Structure ► Faktor ini menyangkut peraturan, kebijakan dan prosedur kerja, dan struktur organisasi, tingkat kewenangan dan tanggung jawab, serta jalur karir yang ada.
9. Relationship ► Faktor untuk mengukur kualitas hubungan antar karyawan perusahaan. Faktor ini juga terkait dengan bagaimana tiap karyawan bersikap dan membina hubungan dengan mitra kerjanya.
10. Climate ► Faktor ini meliputi pengumpulan opini karyawan terhadap apakah lingkungan kerjanya telah memberikan kenyamanan dan dukungan yang memadai untuk bekerja dengan baik.
11. Participation ► Faktor ini menyangkut tingkat kesempatan dan keterlibatan setiap karyawan untuk mengkontribusikan gagasan/ide, dan peran dalam pengambilan keputusan. Termasuk didalamnya keterlibatan memebrikan gagasan, mendapatkan informasi yang cukup dan terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan
12. Work group ► faktor ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan mitra kerja langsungnya (team atau kelompok)
13. Intergroup competency ► factor ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan kelompok kerja yang terpisah, baik secara fungsional maupun structural.
14. First level supervision ► Faktor ini untuk mengukur komitmen perusahaan terhadap pengembangan kualitas karyawan dan sekaligus kemampuan atasan untuk memberikan pelatihan dan pengarahan (supervisi), termasuk didalamnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan
15. Quality of management ► Faktor ini untuk mengukur seberapa besar keyakinan karyawan terhadap kualitas dan kemampuan para pimpinan perusahaan saat ini yang terlibat didalam manajemen (dewan direksi).

Untuk item level ukurannya dibagi dalam 5 bagian yaitu :

1. Almost never ► demoralized artinya level ini menunjukkan hal yang tidak efektif (karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja).
2. Not often ► under-utilized artinya semangat dan motivasi karyawan masih kurang efektif bagi perusahaan.
3. Some times (i.e about half the time) ► marginal artinya bahwa semangat, motivasi serta sikap/prilaku karyawan berada pada tahap rata-rata atau cukup efektif.
4. Often ► effective artinya semangat, motivasi dan sikap/prilaku karyawan telah berada pada level yang baik, dimana mereka dinilai telah efektif

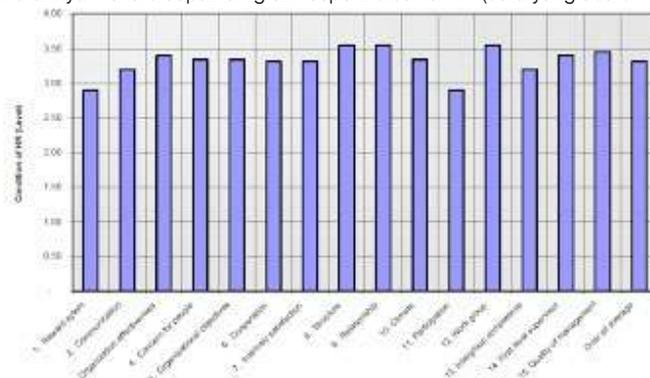
dalam menempatkan diri mereka untuk perusahaan.

5. Almost always ► fully committed and utilized dengan level ini berarti karyawan telah berada pada level yang sangat efektif. Mereka memiliki semangat, motivasi, sikap/prilaku serta komitmen yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

### Apakah HRI applicable di laksanakan disemua industri/perusahaan

Kemudian muncul pertanyaan dimanakah HRI ini applicable? Disebutkan bahwa HRI ini sendiri telah dilakukan diberbagai tipe dan ukuran perusahaan/ organisasi, jadi artinya applicable di semua industry tanpa membedakan tipe dan ukurannya. Jika dalam survei yang lain, salary survei misalnya, kita tidak bisa menyamaratakan semua industri karena beda industri terkadang beda system salary-nya, tapi di HRI tidak ada perbedaan hal ini.

Bagaimana present norms dari ke lima belas factor dari HRI? Dari hasil penelitian yang dilakukan dari berbagai perusahaan baik type maupun ukurannya maka didapatkan grafik seperti dibawah ini (data yang ada di AS)



### Peningkatan efektifitas berdasarkan umpan balik dari survei HRI

Kita bisa saja secara reguler melakukan survey HRI. Namun yang paling penting adalah 'what next' terhadap report survey data yang telah dilakukan tersebut. Seharusnya data dari hasil survey HRI tersebut bisa digunakan menjadi lead untuk improve personal attitudes menjadi positive attitudes toward the feedback process itself dan juga untuk improvements didalam organizational functioning. Sehingga jika survei yang dilakukan diperusahaan hasilnya secara rata-rata lebih tinggi dari hal diatas tentu merupakan hal yang lebih baik.

### Hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan HRI

Ada beberapa hal yang bisa menjadi hambatan dalam pelaksanaan survei HRI antara lain :

1. Kurangnya keikutsertaan dari employee untuk terlibat dalam survey ini sebagai responden
2. Cara mengatasi: sebelum survey dilaksanakan maka sosialisasi haruslah terlebih dahulu dilakukan dimana dalam sosialisasi tersebut di jelaskan maksud dan tujuan dari survey dan apa hasil akhir yang diharapkan Dari survey tersebut.
3. Kemudian di questioner survey dilampirkan pula kata pengantar dari pihak manajemen perusahaan (misalnya Presiden Direktur) sehingga lebih bisa meningkatkan keikutsertaan para employee, bahkan jika perlu yang melakukan sosialisasi adalah dari manajemen perusahaan (pimpinan puncak).
4. Kesulitan untuk mengkomunikasikan pertanyaan dari questioner agar didapatkan pengertian yang seragam antara pertanyaan yang dimaksud dengan yang diinterpretasikan oleh responden.
5. Cara mengatasi : sebelum questioner survey dibuat bisa dilakukan tes dahulu terhadap pertanyaan yang ada dengan mengambil beberapa orang sample dan disuruh membaca pertanyaan dan menjelaskan arti pertanyaan tersebut, selain itu untuk menilai 1 faktor pertanyaan yang diberikan tidak harus satu, bisa saja 4, 5 atau lebih, tapi sebaiknya dari tahun ketahun pertanyaan questioner tersebut tetap sama. Untuk 15 faktor yang diukur pertanyaan yang ditanyakan biasanya adalah sekitar 64 – 66 pertanyaan.
6. Kurangnya validitas dari jawaban responden
7. Cara mengatasi : sebaiknya untuk menjalankan survey ini dilakukan oleh konsultan yang independen, bukan dari dalam perusahaan, sehingga bias terhadap jawaban karena factor personal bisa dihilangkan.
8. Responden yang menjawab dengan asal-asalan tanpa membaca terlebih dahulu questioner dengan baik dan teliti
9. Cara mengatasi : pertanyaan dilakukan secara acak, misalnya pertanyaan no 1 mencari jawaban yang positif, dan pertanyaan no 9 dengan pertanyaan yang jawabannya lebih kurang sama dibuat dengan jawaban negatif. Disini akan terlihat konsistensi dari sang responden.

Salam Penulis

**Karya Bakti Kaban**

# PELAKSANAAN REVIEW Q3 & RENCANA KERJA Q4 KAMPUS – CABANG LP3I

Tanggal 30 Juni 2021 yang merupakan batas waktu dan/ berakhirnya masa kerja untuk periode Quartal 3 (Maret – April – Juni) dan sebagai tanda dimulai atau masuknya masa kerja untuk periode Quartal 4 (Juli – Agustus – September) atau yang umumnya disebut dan terdengar ditelinga kita ialah Review (evaluasi) Q3 dan Rencana Kerja Q4.

LP3I Kantor Kramat, melalui Corporate Secretary mulai meng-arrange daripada persiapan kegiatan dan pelaksanaan Review (evaluasi) Q3 & Rencana Kerja Q4 dimaksud yang dimana kegiatan tersebut diikuti dan dihadiri oleh seluruh PTS/ Kampus/ Cabang LP3I secara online sejak tanggal 13 sampai dengan 15 Juli 2021 dengan jadwal sebagai berikut:

Secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan ini berjalan lancar dan relatif efektif kiranya, yang dimana LP3I Kantor Kramat untuk pertama kalinya sedikit merubah konsep atau format review (evaluasi) PTS/Kampus/ Cabang dengan outline report yaitu sebagai berikut :

- 1. Summary**  
berisikan ringkasan performance rock's PTS/Kampus/Cabang Quarter 3 all bidang
- 2. Rock's Performance**  
berisikan detail pencapaian target kerja Quarter 3 beserta analisisnya
- 3. Cash Flow Report**  
berisikan performance arus kas PTS/Kampus/Cabang s/d Quarter 3
- 4. Next Plan**  
berisikan target Rock's Quarter 4 & langkah kerja guna memastikan tercapai

Dimana format dan template outline tersebut dapat diunduh oleh PTS/ Kampus/ Cabang LP3I melalui Link Template : <https://bit.ly/UnduhTemplatePresentasi>.

Yang dimana setelah terisi oleh para Pimpinan Nasional, file tersebut dapat di unggah langsung ke dalam drive :

[https://bit.ly/PTS\\_KampusPengembangan](https://bit.ly/PTS_KampusPengembangan) (for PTS/ Kampus LP3I)  
[https://bit.ly/College\\_LP3I](https://bit.ly/College_LP3I) (for Cabang LP3I)

Inshaa Allah dan mudahan dengan semangat dan keyakinan serta harapan yang ditunjukkan oleh semua insan yang ada di LP3I pada saat pemaparan presentasi rencana kerja, dapat berimplikasi positif pada result nantinya di Quarter ke 4.

Demikian laporan singkat seputar persiapan dan pelaksanaan kegiatan Review Q3 dan Rencana Kerja Q4 oleh PTS/Kampus/Cabang LP3I dengan harapan dan do'a kembali ketercapaian periode Q4 ini dapat terealisasi sesuai harapan dan khususnya PPDB/PMB LP3I pada 30 September 2021 tercapai sesuai apa yang telah diharapkan bersama.

GANBATE KUDASAI !!!

Terima kasih.

Ferdinansyah  
Zelly Andretty

## Review (evaluasi) Q3 & Rencana Kerja Q4

HARI / TANGGAL	WAKTU	ROOM	LINK MEET	CABANG / KAMPUS	PIC C-1	PIC C-2	RUANG	
SELASA / 10 JULI 2021	09.00 - 10.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>	Baliqapan	Zain Arhamat & Bima Wid	Wawan & Irfan	Randa	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Bangs Aceh	Venut Harlan	Baski & Karlan	Wul	
		3	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>					
	10.00 - 11.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>					
		2	<a href="https://meet.google.com/fac-awde-nd">https://meet.google.com/fac-awde-nd</a>	Baliqapan	Maharaga Kristina	Nico & Minggu	Fendi	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Padang	Karya Beth Kaban	Ayuh & Kania	Jelly	
	11.00 - 12.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea">https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea</a>	Lampung	Zain Arhamat	Wawan & Ota	Randa	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>					
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Karawang	Karya Beth Kaban	Kana & Rahmat H	Yeni	
	13.00 - 14.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Kemri	Bima Wid	Nico & Minggu	Ayu	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>					
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	POLITERM LPS DAN LPS	Maria	Dedang & Arhan	Dita	
14.00 - 15.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>						
	2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Purwokerto	Zain Arhamat	Dani & Rasta	Wul		
	3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>						
RABU / 11 JULI 2021	09.00 - 10.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>	Semarang	Dan Arhamat	Dedang & Rahmat H	Randa	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Baliqapan	Venut Harlan	Nur Hanik & Davi	Wul	
		3	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>					
	10.00 - 11.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	PSOU Padang	Bima Wid	Adan & Dita	Ayu	
		2	<a href="https://meet.google.com/fac-awde-nd">https://meet.google.com/fac-awde-nd</a>	Dadang	Maharaga Kristina	Erick & Irfan	Fendi	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	POLITERM LPS KANSAI DAN	Ivan Arhamat	Minggu & Rahmat	Jelly	
	11.00 - 12.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea">https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea</a>					
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Pasar Minggu	Dan Arhamat	Dani & Rasta	Wul	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Nerida	Venut Harlan	Nur Hanik & Wul	Yeni	
	13.00 - 14.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Dadang	Karya Beth Kaban	Dan & Endah	Ayu	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Dromo	Zain Arhamat	Ayuh & Kania	Fendi	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	PSU TERKOR LPS BANGUNG	Maharaga Kristina	Dedang & Rahmat H	Yeni	
14.00 - 15.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>	Baliqapan	Venut Harlan	Ota & Wawan	Randa		
	2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	POLITERM LPS BUNGAN	Karya Beth Kaban	Irfan & Rasta	Wul		
	3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	PSOU Cirebon	Maharaga Kristina	Dedang & Minggu	Yeni		
KAMIS / 12 JULI 2021	09.00 - 10.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>	POLITERM LPS MAKASAR	Karya Beth Kaban	Dan & Karlan	Randa	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Bekasi	Maria	Adan & ...	Wul	
		3	<a href="https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb">https://meet.google.com/vtdi-greuk-avb</a>	POLITERM LPS JAKARTA	Maharaga Kristina	Kana & Minggu	Yeni	
	10.00 - 11.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Tegal	Dan Arhamat	Dedang & Rahmat H	Ayu	
		2	<a href="https://meet.google.com/fac-awde-nd">https://meet.google.com/fac-awde-nd</a>	PSOU Negeri	Maharaga & Bima	Wawan & Davi	Fendi	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	PSOU Sukoharjo	Maria	Harli & Rowan	Jelly	
	11.00 - 12.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea">https://meet.google.com/gpe-rtpe-vea</a>	Sulman	Dan Arhamat	Wawan & Ota	Jelly	
		2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	PSOU Cileugis	Ivan Arhamat	Maria & Adan	Wul	
		3	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Malang	Venut Harlan	Minggu & Nico	Yeni	
13.00 - 14.00 WIB	1	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>						
	2	<a href="https://meet.google.com/yph-ndkz-gne">https://meet.google.com/yph-ndkz-gne</a>	Purwokerto	Maharaga Kristina	Dan & Karlan	Fendi		

# Future Leader Program

Setiap perusahaan yang berkembang dan maju, biasanya memiliki karyawan yang sudah siap untuk menjadi pemimpin berikutnya. Hal ini didasari, maju atau tidaknya suatu perusahaan, salah satunya ditentukan dari kualitas pemimpinnya. Namun kondisi yang ada di LP3I saat ini adalah masih terbatasnya kandidat pemimpin untuk bisa ditempatkan dilevel manajerial.

Apabila kita melihat dari jumlah PTS/Kampus/Cabang/PSDKU LP3I Group sebanyak 40 dan tersebar di berbagai provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia dengan berbagai perbedaan tatanan pendidikan, suku dan adat dan juga regulasi, terkadang menjadi suatu hal menarik dalam mempersiapkan kandidat pemimpin (Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Biro, Branch Manager, Kepala Kampus, Wakil Direktur sampai dengan Direktur) dimana kandidat pemimpin ini harus memenuhi kriteria baik secara teknis dan non teknis dengan kemampuan yang merata dan terstandar di seluruh PTS/ Kampus / Cabang LP3I Group.

Tidak cukup hanya itu saja, salah satu proses transformasi dibidang sumber daya manusia di LP3I adalah adanya penetapan dan implementasi grading dan Kelas PTS, Kampus dan Cabang yang tentu saja akan membutuhkan karyawan, khususnya para Leader yang memiliki kemampuan yang baik secara teknis dan non teknis, serta demi menunjang operasional perusahaan, diperlukan sosok pemimpin handal dan mampu memberikan arahan secara jelas, tepat, dan akurat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, divisi Human Resources memperkenalkan Future Leader Program sebagai salah satu cara terkait persiapan kaderisasi pemimpin di LP3I Group, dimana Future Leader Program merupakan suatu program yang didesain untuk para calon pemimpin di LP3I dengan membekali berbagai kemampuan teknis dan non teknis, serta keterampilan manajemen, sehingga diharapkan pemimpin masa depan LP3I merupakan kaderisasi dari karyawan muda, yang dapat meningkatkan performance perusahaan secara global.

Keberlangsungan program ini akan memberikan manfaat di masa depan untuk perusahaan. Hal tersebut diperoleh melalui lahirnya para pemimpin baru organisasi dengan kompetensi dan pribadi yang sesuai dengan corporate culture, core values, visi dan misi LP3I.

## Benefits

- Jenjang karir lebih jelas dan lebih pasti
- Mengembangkan kemampuan kerjasama, komunikasi, dan kepemimpinan
- Menjadi specialist yang lebih deep dalam technical skill
- Mampu bersaing secara profesional

## FUTURE LEADER PROGRAM

- 1 Setup Role & Policy
- 2 Setup Training Materials & Time Plan
- 3 Advertisement
- 4 Recruitment
- 5 Run the Program
- 6 Evaluation

## Syarat dan Ketentuan

Ketentuan peserta yang dapat mengikuti Program ini, yaitu:

1. Peserta merupakan Karyawan Tetap dari PTS/Kampus/Cabang LP3I Group di Seluruh Indonesia

2. Usia Peserta < 43 Tahun (Per 30 September 2021)
3. Mendapatkan ijin dan disetujui oleh Atasan dan Pimpinan Tertinggi dari PTS / Kampus / Cabang
4. Bersedia mengikuti program pendidikan dan mendapatkan Ikatan Dinas Bersedia menerima posisi yang diberikan dan juga ditempatkan dimana saja di Seluruh Lokasi LP3I Group

## Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen akan dilakukan oleh Team HR LP3I Kantor Pusat, yaitu sebagai berikut:

1. Calon peserta mengirimkan kelengkapan administrasi kepesertaan dan Team HR LP3I Kantor Pusat akan melakukan checking dokumen kepesertaan.
2. Peserta mengikuti serangkaian tahap dimulai dari psikotes, tes bahasa inggris, interview, forum group discussion, medical check up, yang apabila memenuhi persyaratan, maka akan dilanjutkan dengan tahap offering terkait kesepakatan antara peserta dengan perusahaan.

## Materi

Adapun materi yang akan diberikan kepada para peserta adalah materi-materi yang dipilih untuk pengembangan potensi diri, keahlian dan kemampuan dalam hal kepemimpinan, yaitu:

NO	KLASIFIKASI	MATERI
1	Mind Set	Design Thinking   Change Your Mindset   Teknik Pengambilan Keputusan   Emotional Intelligence   Thinking like Programmer
2	Leadership	Comprehensive Leadership   Leading Through Vision and Values   Effective Leadership for Manager   7 Habits   Coaching, Counseling and Mentoring
3	Management Internal	Introduction Vocational Institution Regulation   Introduction College/Course Regulation   HR Department   Marketing Department   Technology Information Department   Finance Department   Internal Control and Quality Assurance   Placement Department   Education Department (PTS)   Education Department (College)   Strategic Business Unit
4	Management Strategic	Project Management   Conflict Management and Problem Solving   Employees Performance (Balance ScoreCard/KPI)
5	General Skill	Effective Negotiation and Communication Skill   Creative Presentation   Business English

Future Leader Program akan dilaksanakan dalam 1 tahun yang akan terbagi dalam 4 tahap evaluasi, sementara masa pembelajaran tahap 1, akan dilakukan selama dua bulan full di bulan Oktober - November 2021, dan pada bulan Desember 2021 akan difokuskan untuk tugas akhir. Nah, bagi peserta yang dapat mengikuti sampai dengan akhir program selama 1 tahun, akan ada reward, dimana peserta akan diikutsertakan dalam Leadership Bootcamp Di Bali. Wow!

So, Tertarik dengan program diatas? Jangan lupa siapkan CV digital yang terupdate mengenai diri Anda, melalui LinkedIn. Info lebih lanjut akan kami share di program rutin, HR Day / HR TownHall Meeting atau bisa langsung hubungi Team HR LP3I Kantor Pusat.

Yuk, gabung Future Leader Program, Anda akan mendapatkan banyak ilmu, banyak manfaat, dan yang pastinya kesempatan untuk kembangkan potensi diri dan karier Anda, disini!

# LAPTOP OWNERSHIP PROGRAM (LOP)

Hi LP3I-yers, bertemu lagi dalam MY-UPDATE disini... kali ini kita akan bahas program baru buat karyawan yang akan berlaku di seluruh LP3I Group dengan CHRO tentunya. Program ini bernama Laptop Ownership Program (LOP) atau Program kepemilikan laptop bagi Karyawan. Program ini sudah dibuatkan PlayBook-nya oleh Tim CHRO. Dari interview dengan CHRO berikut beberapa infonya:



## MY-UPDATE

### Apa sih latar belakang dari program LOP ini?

- Jumlah karyawan LP3I Group yang mencapai 1.200-an orang yang tersebar di seluruh Indonesia mulai dari Banda Aceh sampai dengan Kupang (NTT) yang tentu saja membutuhkan perlengkapan kerja yang salah satunya kebutuhan akan Laptop
- Guna mempermudah karyawan LP3I dalam memiliki laptop yang memiliki kualifikasi dan spesifikasi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan maka dengan ini Perusahaan memberikan program fasilitas pemberian bantuan kepemilikan laptop dari Perusahaan kepada karyawan dengan sistem bantuan subsidi
- Sebagai kebijakan institusi untuk memberikan benefit lebih bagi karyawan sehingga diharapkan bisa lebih loyal dan meningkat kinerjanya

### Kemudian bagaimana sih aturan main dari program ini?

#### KETENTUAN PROGRAM:

- Program berlaku bagi PTS, Kampus dan Cabang yang memiliki kemampuan untuk menjalankan program LOP ini
- Mendapatkan persetujuan dari yayasan dan c level berdasarkan pengkajian dan analisa yang dilakukan dan/atau KK/BM/Direktur PTS
- Wajib menandatangani kontrak perjanjian LOP antara karyawan dengan institusi (ada standar kontrak perjanjian yang telah dipersiapkan oleh Tim CHRO)
- Wajib memenuhi minimal spesifikasi yang ditetapkan oleh bagian IT
- Jika karyawan mengundurkan diri selama masa LOP, maka secara otomatis program berakhir
- Setelah masa subsidi (2 tahun) maka laptop akan menjadi milik karyawan
- Setelah 4 tahun sebagai masa pakai laptop maka karyawan bisa mengajukan LOP baru lagi

### Wah semakin menarik ini dan membuat penasaran, lalu siapa saja yang bisa atau berhak atas program ini?

Karyawan yang berhak mengikuti program adalah:

- Seluruh karyawan permanen bisa mengikuti program ini
- Untuk karyawan kontrak maka akan mendapatkan persetujuan Ketua Yayasan dan/atau CEO dan/atau KK/BM/Direktur PTS

### Lantas katanya karyawan dapat subsidi, bagaimana besarnya?

Besaran subsidi yang akan didapatkan oleh karyawan adalah sebagai berikut:

NO	GRADE	BUDGET IDR	DURASI BULAN	SUBSIDI IDR	TOTAL IDR
1	I-IV	8.000.000	24	200.000	4.800.000
2	V-VIII	10.000.000	24	250.000	6.000.000
3	IX-XII	15.000.000	24	350.000	8.400.000

**KETERANGAN :** Harga termasuk laptop + Windows (Ori) + Ms. Office (Ori)

Catatan:

- Pembelian laptop oleh karyawan
- Pengadaan laptop bisa kerjasama dengan koperasi (pembelian oleh koperasi dan karyawan mencicil ke koperasi)
- Harga laptop adalah minimal, tidak boleh dibawah plafond
- Harga sudah termasuk software aplikasi orisinal dan biaya-biaya lainnya

### Wah keren ini program, lantas bagaimana nih prosedurnya untuk bisa mendapatkan LOP ini?

Prosedur pengambilan program:

- Karyawan mengisi formulir pengajuan LOP
- Mendapatkan approval dari atasan, HR, GA & IT
- Karyawan membeli laptop/pengadaan via Koperasi
- Laptop di cek tim IT terkait spesifikasi dan melakukan pencatatan data laptop
- Harga laptop minimal sebesar budget
- Harga laptop sudah termasuk aplikasi dasar (Windows/IOS) yang orisinal, aplikasi (minimal MS Office/IOS yang orisinal)
- Pembayaran subsidi akan dilakukan bersamaan dengan gaji setiap bulannya selama 24 (dua puluh empat) bulan

Nah begitu dulu para LP3I-yers update kita kali ini, untuk lebih jelas tentu kita bisa bertanya kepada tim HR masing-masing atau langsung ke CHRO juga bisa... semoga program ini bisa membuat kita menjadi semakin produktif dan semangat tentunya... merdeka!

# Pelantikan Badan Eksekutif Mahasiswa (Bem)

**M**edan - Telah dilaksanakan Pelantikan Badan Eksekutif Mahasiswa POLITEKNIK LP3I MEDAN, acara pelantikan ini dihadiri oleh Direktur beserta jajarannya, Staf Kemahasiswaan, dimana pelantikannya sendiri dilaksanakan pada tanggal 24 July 2021 yang lalu.

Acara dilakuan secara blended Offline dan Online menggunakan virtual, salah satunya Zoom dan live instagram dengan menerapkan Protokol Kesehatan dan bertempat Kampus POLITEKNIK LP3I MEDAN (PLM). Acara dimulai pada pukul 10.00 – 12.00 WIB, dibuka dengan sambutan dari ibu Ruri Aditya Sari, M.Sc. selaku Direktur PLM. Pada sambutannya Ibu Ruri Aditya Sari, M.Sc. memberikan selamat kepada Ketua BEM yang terpilih beserta jajaran Pengurus

dan berharap BEM LP3I Medan menjadi organisasi yang baik untuk Politeknik LP3I Medan dan dapat memberikan prestasi baik dilingkungan internal atau eksternal kampus.

“Saya mengucapkan selamat kepada Ketua BEM terpilih, semoga mampu menjadi organisasi yang membawa nama baik Politeknik LP3I Medan serta mampu memberikan prestasi terbaik di tingkat internal maupun eksternal Kampus” tuturnya.

Acara pelantikan dan pembacaan sumpah jabatan BEM Politeknik LP3I Medan dipimpin oleh Bapak Muharsyah Hafiz, S.E. sekaligus penyerahan SK kepada Ketua BEM Politeknik LP3I Medan, acara penutupan ditutup dengan pemutaran video kreativitas BEM serta Pembacaan Do'a.



## Achievement Motivation Training Bagi Mahasiswa Politeknik LP3I Bandung

**Bandung** - Pada hari Senin, 26 Juli 2021 Politeknik LP3I Bandung menggelar AMT (Achievement Motivation Training) secara daring yang diikuti oleh mahasiswa Politeknik LP3I Bandung Angkatan 2019. Bertema "Elevate Your Career Success", AMT kali ini menghadirkan narasumber Sasya Harryadithasya, S.Psi., M.M. (Founder Spirit Human Development & Founder Co&co Make Up Space) dan Wickky Halim (Professional MUA).

Menurut Kepala Bagian C&P (Corporate and Placement) Cahyadi Supyansuri, S.E., M.M., AMT (Achievement Motivation Training) merupakan salah satu kegiatan yang diadakan kampus demi menciptakan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi dunia kerja dan dunia industri. Kegiatan ini biasanya menghadirkan para praktisi dari perusahaan mitra Politeknik LP3I untuk memperkaya dan mempersiapkan mahasiswa yang sedang melaksanakan proses penempatan magang dan kerja.

Pada AMT kali ini, materi yang disampaikan, sebagai berikut:

1. Survive, menjelaskan bagaimana mahasiswa bisa masuk ke dunia dunia industri, dunia kerja, dan dunia usaha.
2. Tentang pembuatan CV yang benar, bagaimana beretika di dunia kerja, dan cara menghadapi wawancara dengan baik saat berhadapan dengan perusahaan.
3. Personal Grooming, menjelaskan bagaimana berpakaian dengan rapi dan benar
4. Beauty Class with Professional MUA, bagaimana tata cara rias wajah dan rambut dengan rapih dan benar, khususnya rambut untuk pria dan wajah untuk perempuan.

## Politeknik LP3I Makassar (POLIMAKS) Dalam KDMI & NUDC

**Makassar** - Pusat Prestasi Nasional, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia akan menyelenggarakan kegiatan National University Debating Championship (NUDC) dan Kompetisi Debat Mahasiswa Indonesia (KDMI) Tahun 2021. Kegiatan NUDC KDMI ini dimaksudkan menjadi salah satu wahana dalam membentuk mahasiswa bertalenta di bidang bahasa dan mempersiapkan lulusan yang mampu membuat keputusan berdasarkan analisis yang logis dan faktual. Kegiatan NUDC KDMI Tahun 2021 akan dilaksanakan secara daring. Sebelum dilakukan kompetisi secara nasional, setiap LLDIKTI diminta untuk menyelenggarakan seleksi tingkat wilayah dengan melibatkan seluruh perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Politeknik LP3I Makassar mengutus 2 tim yang akan mengikuti kompetisi NUDC KDMI 2021 diawali dengan melakukan seleksi tingkat perguruan tinggi mendapatkan peserta terbaik untuk diikuti dalam lomba NUDC KDMI 2021

Tim NUDC diwakili oleh Ayub Kevin Marcello S. dan Kareen Dhonie Phandiawan, sebagai debaters serta Nur Sri Issatul Islamiah sebagai juri N1. Seleksi tingkat LLDIKTI IX diadakan pada tanggal 21 Juni 2021 secara daring. Pada perolehan nilai akhir, tim NUDC Politeknik LP3I Makassar menempati urutan ke lima dan berhak lolos ke tingkat nasional bersama delapan tim lainnya. Politeknik LP3I Makassar lolos bersama dengan 7 PTS lainnya yaitu Universitas Hasanuddin, Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas Halu Oleo, Universitas Fajar, Politeknik LP3I Makassar, Universitas Muslim Indonesia, Sekolah Tinggi Filsafat Jaffary Makassar, Politeknik Bau-bau

Sedangkan untuk tim KDMI yang diwakili Muhammad Ibnu Abdillah dan Muh Isra Hidayatullah Chaidir sebagai debater dan Sulis sebagai delegasi Juri menempati posisi tujuh di klasmen akhir. Tim KDMI mengikuti seleksi pada tanggal 28 Juni 2021 pada tingkat LLDIKTI IX. Tim KDMI berhasil mengikuti tim NUDC ke tingkat nasional yang akan berlangsung pada tanggal 30 Agustus - 5 September 2021 untuk KDMI dan 24-30 Agustus 2021 untuk NUDC.

1	Universitas Hasanuddin	5	Universitas Halu Oleo
2	Universitas Muhammadiyah Makassar	6	Universitas Muslim Indonesia
3	Universitas Fajar	7	Politeknik LP3I Makassar
4	Universitas Tomakaka	8	Politeknik Bau-bau

## AYO KITA VAKSIN

**KUPANG** - LP3I College Kupang bekerjasama dengan Puskesmas Pasir Panjang turut mensukseskan Program Pemerintah yaitu dengan melaksanakan Kegiatan Vaksin.

Kegiatan Vaksin yang pertama dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2021. Kegiatan ini dilaksanakan di Aula Lt 2 LP3I College Kupang, yang diikuti oleh 106 orang peserta yang terdiri dari Peserta Didik, Karyawan, Pengajar dan juga diikuti oleh warga sekitar LP3I yaitu dari Kelurahan Oeba. Jenis Vaksin yang diberikan adalah Sinovac.

Salah seorang warga dari Kelurahan Oeba, Aldhy Nuban sangat bersyukur dan berterima kasih atas kegiatan pelaksanaan Vaksin di LP3I College Kupang, karena warga tidak perlu jauh-jauh pergi ke Puskesmas dan harus antri di Puskesmas tersebut, dimana di Puskesmas juga harus bertemu dengan orang yang sakit dan yang mau berobat, jadi menimbulkan ketakutan.

Sedangkan pelaksanaan Vaksin kedua pada tanggal 24 Juli 2021 dilaksanakan di tempat yang sama dan diikuti oleh 67 orang, yaitu Peserta Didik, Karyawan dan Pengajar.

Peserta vaksin kedua lebih sedikit dibandingkan dengan Pelaksanaan Vaksin yang pertama, karena di Kupang terjadi peristiwa fenomenal, dimana terjadi penumpukan antrian di salah satu kampus Kesehatan. Karena merasa tidak puas dengan pelayanan vaksin di tempat tersebut maka warga merusak fasilitas kampus tersebut.

Oleh sebab itu pelaksanaan Kegiatan Vaksin kedua LP3I College Kupang tidak melibatkan warga sekitar.

Selain itu juga dari Peserta Didik ada yang sakit, sehingga tidak bisa mengikuti Vaksin yang kedua.

Menurut Branch Manager LP3I College Kupang, Achmad Syahrul Zaini, S.Ikom diharapkan dengan adanya kegiatan ini bisa mencegah penyebaran dan pencegahan Covid 19 di wilayah Kota Kupang NTT.

Ucapan terima kasih atas pelaksanaan Vaksinasi disampaikan juga oleh Elisabeth Sikku S.Tr Keb, Bidan Pengelola Vaksin Covid 19 dari Puskesmas Pasir Panjang kepada LP3I College Kupang yang telah mendukung Program Pemerintah dalam percepatan Vaksinasi Covid 19.

### Ike Agustini

*BADAN PENGURUS HARIAN  
YAYASAN LP3I*

Lahir di Tasikmalaya pada tanggal 21 Agustus 1971. Untuk mempersiapkan karirnya beliau memulai menjalani pendidikan Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi di Universitas Islam Bandung. Lalu beliau kembali menjalankan perkuliahan dengan memilih program Magister Ekonomi Syariah di Universitas Azzahra.

### Kapan pertama kali Ibu bergabung di LP3I dan bagaimana perjalanan karier Ibu selama bekerja di LP3I?

Mengawali karir di LP3I pada bulan Agustus tahun 1995 sebagai staff magang di bagian keuangan LP3I Pasar Minggu selama 9 bulan. Kemudian tahun 1996 saya diangkat sebagai staff Keuangan di LP3I Pusat yang selanjutnya saya di pindahkan ke Kantor Pusat LP3I di Kramat Raya.

Lalu, tahun 1997 s.d tahun 2000 saya menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan LP3I Cabang Kramat, tahun 2000 saya diberikan amanah sebagai Wakil Manajer Keuangan LP3I Pusat yang selanjutnya saya menjabat sebagai Manajer Keuangan/Executive Finance Officer sampai tahun 2016.

Singkat cerita tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 saya menjabat sebagai Wakil Direktur Keuangan LP3I College dan pada tahun 2019 sampai awal tahun 2021 saya diamanahkan sebagai Vice Managing Director of Finance.

Saat ini tahun 2021 saya menjabat sebagai Bendahara Yayasan LP3I di Badan Pengurus Harian (BPH) Yayasan LP3I.



## Apa tantangan terbesar Ibu selama perjalanan karir di LP3I?

Karena saya fokus bekerja di bagian keuangan, maka tugas utamanya diantaranya adalah menjaga aset perusahaan dan menjaga keseimbangan cashflow, maka tantangan terbesar ada 2 (dua) hal, yaitu:

- **Tantangan pertama adalah Cash flow**, Menjaga keseimbangan cash flow merupakan tantangan terbesar selama saya berkarir di LP3I. Seperti diketahui LP3I merupakan perusahaan swasta yang tidak memiliki sistem permodalan yang kuat, seringkali pada saat yang bersamaan harus memenuhi kebutuhan seluruh stakeholders (kebutuhan operasional, kebutuhan investasi/pengembangan usaha kebutuhan pembayaran hutang, kesejahteraan karyawan dll), ditengah-tengah revenue yang tidak selalu bertumbuh dan sumber revenue yang terbatas. Maka disinilah pentingnya kita melakukan skala prioritas dan seni dalam mengelola cashflow. Semuanya harus berjalan dengan seimbang.
- **Tantangan kedua adalah collection/penagihan piutang mahasiswa**, Kita tahu bahwa sumber pendanaan LP3I adalah berasal dari biaya pendidikan mahasiswa. Kebijakan LP3I dengan memberikan sistem pembayaran secara angsuran/cicilan merupakan tantangan besar untuk menekan tingkat bad debt se-minimal mungkin. Bahwa mayoritas mahasiswa LP3I berasal dari kalangan ekonomi menengah (bahkan sedikit ke bawah) dan produk yang dijual berupa jasa pendidikan, bukan barang dagangan, maka dalam melakukan collection pun harus hati-hati, tidak bisa terlalu keras, karena berdampak pada tingkat DO yang tinggi dan tidak juga terlalu lemah karena berdampak pada cash flow. Disinilah tantangannya, harus melakukan tarik ulur dalam melakukan penagihan, kapan saatnya ditarik dan kapan saatnya diulur agar mahasiswa dapat menyelesaikan pendidikannya dengan baik dan cash flow perusahaan tetap terjaga.

## Berdasarkan pengalaman Ibu, apa yang menjadi strategi dalam menghadapi beratnya bidang keuangan di masa Pandemi?

Pandemi merupakan permasalahan eksternal yang mau tidak mau harus dihadapi bersama dan tidak bisa dihindarkan. Saya kira semua sektor menghadapi betapa beratnya mengelola perusahaan di masa pandemi. Dalam menyikapinya, (khususnya bidang keuangan) menurut saya hal yang terpenting adalah dengan memaksimalkan potensi-potensi internal yang dimiliki. Ada 2 (dua) aspek yang harus diperhatikan, saya menyebutkan aspek teknis dan aspek non teknis.

- **Aspek teknis**, yaitu dengan membuat/melakukan mitigasi untuk mengurangi tingkat risiko, tentunya dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, empati dan berkeadilan, misalnya:
  1. Melakukan evaluasi dan efisiensi terhadap pengeluaran tetapi tetap mengedepankan pelayanan dan kualitas. Mengeliminasi beberapa pengeluaran yang tidak terlalu penting.
  2. Membuat skala prioritas pengeluaran dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tingkat revenue.
  3. Menjaga hubungan eksternal dan perbankan dengan harapan dapat melakukan reschedule atau restrukturisasi.
  4. Melakukan koordinasi dengan internal lintas direktorat, membuat strategi peningkatan potensi income, dengan memperbanyak mahasiswa baru, sinergi dengan program pemerintah dan membuat planning reschedule kewajiban mahasiswa semudah dan seefektif mungkin dengan harapan tingkat DO dan bad debt yang rendah.
  5. Membuat task force/satuan kerja/winning team bidang keuangan, dengan focus membuat potensi income baru.
- **Aspek Non Teknis**, Sejak awal LP3I dibangun dengan dasar religius yang sangat kuat, kekeluargaan, persaudaraan Islami serta corporate culture yang sacral. Hal ini merupakan modal utama yang dimiliki LP3I dalam menghadapi masa sulit di masa pandemi. Inilah yang saya maksud dengan aspek non teknis. Jadi, bukan merupakan hal yang sulit untuk mengerahkan karyawan dalam menghadapi beratnya masa pandemi secara bersama-sama. Intinya aspek non teknis ini adalah secara bersama-sama menghadapi beratnya masa pandemi dengan bergandengan tangan, membangun rasa memiliki, membangun optimisme, tetap tenang, saling mendoakan, saling empati, menjaga kesatuan hati, melakukan amalan-amalan religius, menjalankan corporate culture dengan tetap menggali potensi yang dimiliki dan menjalankan aspek-aspek teknis seperti yang disebutkan diatas. Dengan demikian insyaallah kita dapat bertahan dan melalui masa pandemi ini secara bersama-sama seperti kata pepatah **“Berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”**

## Momen apa yang paling berkesan selama Ibu bekerja di LP3I?

- LP3I merupakan institusi pertama dan terakhir saya (Insya Allah) dalam berkarir di industri jasa pendidikan. Selama 26 tahun berkarir di LP3I saya focus pada bagian keuangan baik di Pusat maupun di cabang. Saking lamanya berkarir di bagian keuangan (tidak pernah pindah bagian/direktorat), sampai-sampai saya dijuluki dengan sebutan Ibu Keuangan (kepanjangan dari I-KE).
- LP3I adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan, yang tidak hanya berfokus pada aspek bisnis melainkan juga aspek sosial yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Saya banyak diajarkan oleh para senior dan para guru di LP3I tentang hakekat dan kunci sukses dalam bekerja diantaranya adalah untuk selalu menyukai dan mencintai pekerjaan, terus-menerus menambah ilmu, membangun skill, bertanggungjawab dan ber-integritas dalam bekerja dan yang terpenting lagi bahwa disini saya diajarkan tentang aspek religius dalam bekerja yaitu saling mendoakan, saling empati dan selalu menyertakan Allah SWT dalam setiap kejadian. Hal ini seringkali diyakini sebagai salah satu yang dapat mendatangkan pertolongan Allah dalam setiap permasalahan yang dihadapi. Kami selalu meyakini bahwa solusi atas permasalahan, selain upaya dan kerja keras, adalah adanya pertolongan Allah yang didapat melalui doa-doa dan kesatuan hati di antara karyawan dan seluruh civitas akademika. Selama ini LP3I dalam menjalankan usahanya sangat mengedepankan asas integritas dalam bekerja yang diiringi dengan asas kekeluargaan & persaudaraan Islami, dibalut oleh corporate culture yang merupakan ciri khas LP3I. Inilah yang membuat saya sangat berkesan dan merasa nyaman bekerja di LP3I.

Dalam bekerja saya sangat termotivasi oleh salah satu ayat Al Qur'an yang selalu dibacakan dan diingatkan oleh pendiri LP3I Bapak Syahril Yusuf, yaitu:

**“Dan carilah apa yang telah Allah anugerahkan kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (nikmatan) duniawi”** (QS. Al Qashash:77).

- Hal lain yang membuat saya berkesan adalah saya mengikuti betul dan terlibat dalam perjalanan LP3I dalam mengembangkan cabangnya hingga menjadi lembaga yang besar seperti saat ini. Waktu pertama kali saya bergabung dengan LP3I, saat itu hanya ada kurang lebih 5 cabang. Saya melihat LP3I berkembang secara 'organic' artinya maju dan berkembang bukan karena sistem permodalan yang kuat melainkan murni mengandalkan potensi internal pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki, hingga berhasil mempunyai 50 Cabang dan Perguruan Tinggi yang tersebar di seluruh Indonesia.

# HAKIKAT & MAKNA TERDALAM IDUL ADHA

Idul Adha atau biasa juga disebut dengan hari raya Qurban merupakan salah satu hari besar yang dirayakan oleh seluruh umat muslim diseluruh dunia yang dilaksanakan pada tanggal 10 Dzulhijjah. Pelaksanaan hari raya ini bertepatan dengan kaum muslim dari penjuru dunia yang sedang menunaikan ibadah haji di tanah suci saat melakukan wukuf di Padang Arafah. Mereka semua mengenakan pakaian serba putih yang disebut dengan pakaian ihram.

Di Indonesia, hari raya Qurban ini dengan melaksanakan sholat Idul Adha yang dilaksanakan secara berjamaah di Masjid, lapangan, atau tempat yang luas. Setelah melaksanakan sholat Idul Adha, lalu mereka memotong hewan qurban sebagai salah satu bentuk ibadah dan keikhlasan kepada Allah SWT. Kewajiban untuk berqurban bagi yang memiliki harta yang lebih untuk berqurban ini bermula dari kisah Nabi Ibrahim yang mendapatkan perintah dari Allah untuk menyembelih putra kesayangannya, Ismail, sebagai bukti ketaatan Nabi Ibrahim kepada Allah SWT.

Idul Adha merupakan salah satu hari raya besar bagi umat muslim diseluruh dunia yang ditandai dengan puncak ibadah Haji di Makkah, Arab Saudi. Hari raya Idul Adha ini juga sebagai hari memperingati kepatuhan Nabi Ibrahim terhadap perintah Allah untuk mengorbankan anaknya disembelih. Dalam Al Quran surat As Saffat ayat 102, Allah SWT berfirman bahwa perintah itu disampaikan Allah kepada Nabi Ibrahim melalui mimpinya. Anaknya pun menyanggupi permohonan tersebut (untuk disembelih) yang artinya :

***Maka ketika anak itu sampai (pada umur) sanggup berusaha bersamanya, (Ibrahim) berkata, "Wahai anaku! Sesungguhnya aku bermimpi bahwa aku menyembelihmu. Maka pikirkanlah bagaimana pendapatmu!" Dia (Ismail) menjawab, "Wahai ayahku! Lakukanlah apa yang diperintahkan (Allah) kepadamu, insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang sabar."***

Kemudian, Allah SWT menggantikan anak Nabi Ibrahim, Ismail dengan seekor domba. Hal ini tercantum dalam quran surat As Saffat ayat 107 yang artinya: ***Dan Kami tebus anak itu dengan seekor sembelihan yang besar.*** Ketika Nabi Ibrahim hendak menyembelih anaknya, Ismail, Allah SWT menggantinya dengan seekor domba. Hal ini sebagai imbalan dari Allah atas ketaatan iman Nabi Ibrahim dan Ismail atas perintah Allah SWT. Menurut riwayat, disebutkan bahwa Malaikat Jibril-lah yang membawa domba serta menukarnya dengan Nabi Ismail. Pada saat itu, dituliskan bahwa semesta beserta isinya mengucapkan takbir demi mengagungkan kebesaran Allah SWT atas kesabaran yang dimiliki Nabi Ibrahim dan anaknya Nabi Ismail dalam menjalankan perintah Allah yang berat tersebut. Kisah pengorbanan Nabi Ibrahim dan Nabi Ismail itulah kemudian menjadi awal mula penyembelihan hewan kurban setiap Hari Raya Idul Adha atau Hari Raya Kurban, pada tanggal 10 Dzulhijjah.

Pusat perayaan Idul Adha sendiri ada di sebuah desa kecil di Arab Saudi yang bernama Mina, dekat Makkah. Di Mina, ada tiga tiang batu yang melambangkan iblis dan harus dilempari batu oleh umat Muslim yang sedang menunaikan ibadah haji di Tanah Suci. Bisa dibilang, Idul Adha adalah puncaknya ibadah Haji yang dilaksanakan kaum Muslimin. Karena itu pula, hari raya ini sering disebut Lebaran Haji. Di balik sejarah Idul Adha yang berkaitan dengan ibadah haji dan qurban, tentu ada makna Idul Adha bagi umat Islam yang bisa menjadi pembelajaran, antara lain:

## **1. Makna Idul Adha – Semangat Berbagi untuk Sesama**

Bukan sekadar perayaan, Hari Raya Idul Adha menjadi momentum bagi setiap umat Muslim untuk berbagi pada sesama melalui hewan qurban yang disembelih. Kewajiban menyembelih hewan kurban (kambing, domba, sapi, kerbau maupun domba) saat Idul Adha bertujuan untuk berbagi kebahagiaan dengan mereka yang kurang mampu agar dapat merayakan Idul Adha bersama. Daging kurban yang sudah disembelih akan dibagikan kepada masyarakat dan orang-orang yang membutuhkan secara merata. Untuk pembagian daging kurban ini pun tidak sembarangan. Ada syarat dan ketentuannya, yaitu daging hewan kurban dibagi tiga, 1/3 untuk dimakan oleh yang berqurban, 1/3 disedekahkan, dan 1/3 bagian dihadiahkan kepada orang lain.

## 1. Makna Idul Adha – Pengorbanan dan Keikhlasan

Selain berbagi, makna Idul Adha mengajarkan setiap umat Islam untuk memberi pengorbanan secara ikhlas atas segala sesuatu yang dilakukan dan dicintai. Makna pengorbanan dari momentum Idul Adha sendiri berangkat dari sejarah qurban, dimana Nabi Ibrahim rela mengorbankan anak yang dicintainya, Nabi Ismail untuk menyembelih sebagai wujud taat pada Allah SWT.

Ketika Nabi Ibrahim hendak menyembelih anaknya, Ismail, Allah SWT menggantinya dengan seekor domba. Hal ini sebagai imbalan dari Allah atas ketaatan iman Nabi Ibrahim dan Ismail atas perintah Allah SWT.

Untuk kita saat ini, pengorbanan yang dimaksud bisa berupa sesuatu yang dicintai maupun harta yang telah diperoleh untuk dibagikan kepada orang-orang sekitar dengan maksud ibadah kepada Allah.

Idul Adha hari ini adalah kisah tentang sebuah keluarga mulia yang diabadikan oleh Allah SWT untuk peradaban manusia. Itulah kisah keluarga Ibrahim AS. Melalui kisah keluarga Ibrahim AS. itu, Allah SWT menunjukkan kepada kita betapa pentingnya posisi keluarga dalam membangun peradaban luhur suatu bangsa. Sebuah masyarakat yang bahagia dan sejahtera, tidak hanya di dunia, namun juga di akhirat. Sebuah masyarakat tidak akan bisa menjadi bahagia dan sejahtera jika masyarakat itu gagal dalam membangun keluarga-keluarga kecil yang ada di dalamnya. Keluarga adalah entitas terkecil dalam suatu bangsa. Jika baik, maka bangsa akan baik. Setidaknya ada dua pelajaran berharga dari kisah keluarga Ibrahim dalam memadukan antara cinta dan ketaatan, hingga berbuah kemuliaan.

Pertama, Tidak semua yang kita inginkan itu tercapai seketika. Butuh pengorbanan dan ikhtiar serta doa kepada Allah SWT. Tak boleh putus asa dalam berikhtiar. Tentang hasilnya menjadi kekuasaan mutlak Allah. Dalam kehidupan keseharian kita, kita perlu tahu dan meyakini bahwa terdapat Dzat yang maha pengatur aneka macam kejadian tersebut, mulai jodoh, rezeki, dan juga anak serta kedudukan hingga soal kematian.

Ada Dzat yang mengatur segala urusan, Allah SWT. Dalam konteks Wabah Covid19, kewajiban kita adalah ikhtiar untuk mencegah dan mengobati. Mencegah dengan menjalankan protokol kesehatan, menjaga perilaku hidup bersih dan sehat, memakai masker, menjaga jarak, mengonsumsi makanan yang halal dan thayyib, serta berdoa dan meningkatkan ibadah. Setelah ikhtiar lahir batin, maka kita pasrahkan pada kekuasaan mutlak Allah SWT.

Bagi setiap muslim, doa adalah pedang, kekuatannya bisa mengubah takdir. Dan Allah SWT memerintahkan kita untuk meminta dan berdoa kepada Allah SWT. Allah SWT berjanji dalam al-Quran sebagaimana firman-Nya: **“Dan Tuhanmu berfirman: ‘Berdoalah kalian kepada-Ku, niscaya akan Kukabulkan bagi kalian’.**” (QS Ghâfir: 60).

## 2. Makna Idul Adha – Mendekatkan Diri kepada Allah SWT

Secara etimologi, kata qurban berasal dari bahasa Arab ‘Qariba – yaqrabu – Qurban wa qurbanan qa qirbanan’ yang memiliki arti dekat.

Adapun makna qurban adalah mendekatkan diri pada Allah SWT, dengan menjalankan perintah-Nya atau disebut juga Udhhiyyah atau Dhahiyah. Nabi Ibrahim AS dapat perintah Allah SWT untuk membawa istrinya Hajar dan anaknya Ismail yang baru dilahirkan ke suatu tempat yang sangat tandus, secara naluri kepapakan tidak sampai hati untuk menempatkan mereka di tempat yang tidak ada tanaman sama sekali, tidak ada hewan yang bisa diperah susunya, dan tidak seorang manusiapun yang bisa dimintakan pertolongannya.

Menghadapi cobaan ini nabi Ibrahim AS berdoa dan menyerahkan urusannya kepada Allah SWT, sebagaimana difirmankan dalam al-Baqarah: 126. **“Dan ingatlah ketika Ibrahim berdoa: Ya Tuhanku jadikanlah negeri ini, negeri yang aman, dan berikanlah rizki dari buah-buahan kepada penduduknya.”**

Ibrahim AS berkeinginan lembah Makkah itu aman dan subur. Pada ayat itu kata aman didahulukan lalu disebutkan rizki buah-buahan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman adalah pondasi bagi kemakmuran suatu bangsa. Untuk mencapai cita-cita itu Ibrahim AS bersedia berkorban meletakkan istri dan anaknya di lembah yang gersang itu itu, lalu menyerahkan urusannya kepada Allah swt. sebagaimana tertera dalam surat Ibrahim: 37. **“Ya Tuhan kami, sesungguhnya**

**aku telah menempatkan sebagian keturunanku di lembah yang tidak mempunyai tanam-tanaman di dekat rumah Engkau (Baitullah) yang dihormati, ya Tuhan kami (yang demikian itu) agar mereka mendirikan shalat, maka jadikanlah hati sebagian manusia cenderung kepada mereka dan beri rezeki lah mereka dari buah-buahan, mudah-mudahan mereka bersyukur.”**

Dalam ayat ini dijelaskan tujuan Ibrahim meletakkan keluarganya di tanah yang tandus itu diantaranya agar kelak manusia melaksanakan ketaatan dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah (ibadah) di Tanah Haram.

## 3. Makna Idul Adha – Silaturahmi

Selain dekat dengan Allah, makna Idul Adha juga menjadi sarana mendekatkan diri kepada keluarga, saudara dan kerabat lainnya. Karena itulah pada saat Hari Raya Idul Adha tiba, ada tradisi kumpul keluarga dan mengunjungi sanak saudara dalam rangka menjaga silaturahmi. Silaturahmi dengan sesama umat muslim ini yang disebut hablumminannas (hubungan antar manusia), untuk menyeimbangkan hubungan kepada Allah atau Hablumminallah.

## 4. Makna Idul Adha – Peningkatan Ekonomi

Idul Adha pun memiliki peran penting dan ikut andil dalam perekonomian. Karena pada moment tersebut mulai meningkatnya pemesanan ternak seperti sapi dan kambing. Bahkan berperan pula untuk mengentaskan kemiskinan, karena secara tidak langsung sudah menggerakkan roda perekonomian ternak.

Selain itu moment Idul Adha juga berpotensi dan mendorong sektor perekonomian yang lain. Apalagi tradisi masyarakat Indonesia selalu menyiapkan makanan khusus untuk menyambut hari raya Idul Adha. Maka dapat dipastikan kebutuhan pokok masyarakat akan meningkat seperti bumbu-bumbu dapur dan yang lainnya. Selain itu sektor transportasi pun juga meningkat karena banyak juga masyarakat yang akan mudik walaupun untuk tahun ini dilarang oleh pemerintah guna mencegah penularan wabah Covid-19.

Belajar dari kegiatan berkorban ketika Idul Adha maka betapa pentingnya untuk meningkatkan kualitas peternakan di Indonesia dan pemerintah pun juga dapat mendukung agar tercapai kualitas ternak yang baik, sehingga tidak perlu lagi Indonesia mengimpor daging dari luar negeri yang harganya relatif mahal.

## 5. Makna Idul Adha – Bebas dari Kesenjangan Gizi

Selain berperan penting dalam perekonomian, Idul Adha pun turut andil juga dalam masyarakat sosial. Jika kita cermati betapa mirisnya Indonesia dalam kasus kemiskinan. Karena masih banyak orang miskin, pengangguran, anak-2 yang kekurangan gizi bahkan masih ada yang kelaparan. Sehingga pertumbuhan dan perkembangan mereka tak seperti yang diharapkan. Maka dari itu peran Idul Adha dalam masyarakat khususnya di desa setidaknya bisa menanggulangi kesenjangan gizi dan meningkatkan sektor perekonomian.

Esensi Idul Adha sendiri tidak hanya semata pendekatan seorang hamba dengan Allah melainkan banyak hal yang cukup bermanfaat dalam sosial masyarakat. Selain menumbuhkan semangat solidaritas dan berbagi sesama. Dalam konteks sosial masyarakat Idul Adha memiliki peran yang cukup signifikan untuk mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan perekonomian khususnya di desa.

Paradigma masyarakat mengenai Idul Adha sudah semestinya dirubah, jika anggapan masyarakat bahwa hewan yang dikurbankan akan menjadi tunggangan mereka kelak dan mengantarkannya ke surga. Anggapan tersebut masih dapat diperdebatkan karena dalil atau hadist yang menjelaskan tentang hal tersebut bersifat lemah. Akan lebih jelas lagi jika merujuk firman Allah yang berbunyi, **“Daging-daging unta dan darahnya itu sama sekali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi ketaqwaan daripada kamulah yang mencapainya.”** (QS Al Hajj : 37).

Oleh karena itu esensi ataupun hakikat dari Idul Adha tidak sekedar bagi-bagi daging semata. Selain proses untuk pendekatan diri kepada Allah melainkan dapat menjadikan solusi untuk perekonomian desa, sehingga dapat membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan. Allahu’alam Bi Showab.

# 101 EMAIL ETIQUETTE TIPS (2)

Dear LP3I-yers who are kind and happy, after in our last article we discussed tips in sending emails, this time we continue about tips on formatting emails, attachments in emails, to, cc, and bcc, then we also share tips about business email, copyright, IM, as well as blogs and forums. Enjoy it!

## Formatting Emails

19. Do not type in all caps. That's yelling or reflects shouting emphasis.
20. If you bold your type, know you are bolding your statement and it will be taken that way by the other side - X10!
21. Do not use patterned backgrounds. Makes your email harder to read.
22. Stay away from fancy-schmancy fonts -- only the standard fonts are on all computers.
23. Use emoticons sparingly to ensure your tone and intent are clear.
24. Typing your emails in all small case gives the perception of lack of education or laziness.
25. Refrain from using multiple font colors in one email. It makes your email harder to view and can add to your intent being misinterpreted.
26. Use formatting sparingly. Instead try to rely on choosing the most accurate words possible to reflect your tone and avoid misunderstandings in the process.

## Email Attachments

27. When sending large attachments, always "zip" or compress them before sending.
28. Never send large attachments without notice! Always ask what would be the best time to send them first.
29. Learn how to resample or resize graphics to about 600 pixels in width before attaching them to an email. This will greatly reduce download time.
30. Never open an attachment from someone you don't know.
31. Be sure your virus, adware and spyware programs are up to date and include scanning of your emails and attachments both incoming and outgoing.
32. It is better to spread multiple attachments over several emails rather than attaching them all to one email to avoid clogging the pipeline.
33. Make sure the other side has the same software as you before sending attachments or they may not be able to open your attachment. Use PDF when possible.

## To, From, CC, BCC, RR, Subject:

34. Only use Cc: when it is important for those you Cc: to know about the contents of the email. Overuse can cause your emails to be ignored.
35. Don't use Return Receipt (RR) on every single email. Doing so is viewed as intrusive, annoying and can be declined by the other side anyway.
36. Include addresses in the To: field for those who you would like a response from.
37. Include addresses in the Cc: field for those who you are just FYI'ing.
38. Make sure your name is displayed properly in the From: field.
39. Remove addresses from the To:, CC; and BCC: field that don't need to see your reply.
40. Always include a brief Subject. No subject can get your email flagged as spam.
41. Think about your motives when adding addresses to To:, CC:, BCC. Use your discretion.
42. Never expose your friend's or contact's email address to strangers by listing them all in the To: field. Use BCC:!
43. Make sure when using BCC: that your intentions are proper. To send BCC: copies to others as a way of talking behind someone's back is inconsiderate.

## Email Forwarding

44. Don't forward emails that say to do so--no matter how noble the cause may be. Most are hoaxes or hoovey and may not be appreciated by those you send to.
45. If someone asks you to refrain from forwarding emails they have that right and you shouldn't get mad or take it personally.
46. When forwarding email, if you cannot take the time to type a personal comment to the person you are forwarding to--then don't bother.
47. Don't forward anything without editing out all the forwarding >>>>, other email addresses, headers and commentary from all the other forwarders.
48. If you must forward to more than one person, put your email address in the TO: field and all the others you are sending to in the BCC: field to protect their email address from being published to those they do not know. This is a serious privacy issue!
49. Be careful when forwarding email on political or controversial issues. The recipient may not appreciate your POV.

## MY-TRAVEL

# JALAN JALAN MEDAN

Source by: sindonews.com



## Email and Perception, Privacy, Copyright

50. Choose your email address wisely. It will determine, in part, how you are perceived.
51. Try not to make assumptions when it comes to email. Always ask for clarification before you react.
52. Posting or forwarding of private email is copyright infringement -- not to mention downright rude. You need permission from the author first!
53. Even though it isn't right; emails are forwarded to others. Keep this in mind when typing about emotional or controversial topics.
54. When there is a misunderstanding by email, don't hesitate to pick up the old fashioned telephone to work things out!
55. Know that how you type, and the efforts you make or don't make will indicate what is important to you and if you are an educated courteous person.
56. If you forward an email that turns out to be a hoax, have the maturity to send an apology follow up email to those you sent the misinformation to.
57. When filling out a contact form on a Web site, do so carefully and with clarity so your request is taken seriously.
58. If a friend puts your e-mail address in the To: field with others you do not know, ask them to no longer expose your address to strangers without your permission.

## IM, Blackberry

68. With IM and Chat, try not to be overly cryptic or your meaning can be misread.
69. Use Instant Messaging (IM) for casual topics or informational briefs. IM is not the place for serious topics or confrontational issues.
70. Start by always asking if the person you are IMing is available and if it is a good time to chat. Refrain from IMing during meetings or when your attention is required.
71. Practice communicating briefly and succinctly.
72. Use IM for casual topics or informational briefs. Serious topics are not for

## Business Email

59. Think of your business email as though it was on your business letterhead and you'll never go wrong!
60. If you cannot respond to an email promptly, at the very least email back confirming your receipt and when the sender can expect your response.
61. Emailing site owners about your product or service through the site form is still spam. Ask them if they want more info first!
62. When replying to emails always respond promptly and edit out unnecessary information from the post you are responding to.
63. Formality is in place as a courtesy and reflects respect. Assume the highest level of formality with new email contacts until the relationship dictates otherwise. Refrain from getting too informal too soon in your email communications.
64. Never send anyone an email they need to unsubscribe from when they didn't subscribe in the first place!
65. Be very careful how you use Reply to All and Cc: in a business environment. Doing so for CYA or to subtly tattle can backfire and have you viewed as petty or insecure.
66. When replying to an email with multiple recipients noted in the To: or Cc: fields, remove the addresses of those who your reply does not apply to.
67. Never send business attachments outside of business hours and confirm that the format in which you can send can be opened by the other side.  
  
IM.
73. IMing is not an excuse to forget your grade school education.
74. If you are not a smooth multi-tasker, do not continue multiple IM sessions and leave folks hanging while you communicate with others.
75. Learn how to use the features of your IM program. Specifically your "busy" and "away" message features.
76. Never IM under an alias to take a peek at friends' or associates' activities.
77. Take into consideration who you are communicating with to determine the acronyms and emoticons that should be used - if at all.

*To be continued...*

Hai kali ini kita berada di Medan , mendengar Medan yang kita bayangkan adalah sebuah Kota di propinsi Sumatera Utara, kota terbesar ketiga di Indonesia dengan luas 265,10 km<sup>2</sup> dan memiliki penduduk sebanyak 2.524.321 jiwa. Wisata di Medan yang kitab isa lakukan adalah Wisata sejarah dengan bangunan-bangunan tua dan bersejarahnya. Wisata alam, Wisata Belanja dan Kuliner tentunya.

Beberapa bangunan tua dan bersejarah yang dapat kita lihat dan kunjungi di Kota Medan dengan ciri khas arsitektur Belanda seperti Gedung Balai Kota Lama, Kantor Pos Medan, Menara Air Tirtanadi, Titi Gantung, Gedung London dllnya. Bangunan bersejarah yang kita bisa lihat seperti Istana Maimun, Masjid Raya Medan, Masjid Raya Al Osmani, Rumah Tjong A Fie. Klenteng Vihara Gunung Timur dan Gereja Bunda Maria Annai Velengkani. Daerah Kesawan masih banyak menyisakan bangunan tua seperti yang bisa terlihat di Penang Malaysia dan Singapura.

Wisata alam yang dapat kita nikmati dari kota Medan seperti Danau Toba dan Pulau Samosirnya, Kawah Putih Dolok Tinggi Raja, Berastagi, Tangkahan (Taman Nasional), Air Terjun Sipisopiso.

- **Danau Toba**, Danau terbesar di Asia Tenggara dengan Pulau Samosir didalamnya. Menuju danau toba kita juga dapat menikmati pemandangan danau toba dari ketinggian di Sipinsur dan Menara Pandang Tele.
- **Kawah Putih Dolok**, Kawah dengan tanah berwarna putih serta air berwarna biru muda juga terdapat sumber air panas berwarna kehijauan.
- **Tangkahan**, merupakan Taman Nasional Gunung Leuser dengan udara sejuk, sungai yang jernih habitat gajah didalamnya.
- **Air Terjun Sipisopiso**, terletak diperbukitan dengan pohon pinus yang rindang dan hijau serta airnya yang jernih dan dingin.
- **Berastagi**, sebuah wilayah dataran tinggi di Karo dengan beberapa tempat yang bisa dikunjungi seperti Desa Pececera, Bukit Gundaling,

Danau Lau Kawar, Taman Ala Lumbini.

Wisata kuliner yang dapat kita temukan di beberapa tempat antara lain Merdeka Walk yang merupakan pusat jajanan 24 jam, Kuliner Pagaruyung di daerah kampung Madras (Kampung Keling ) yang merupakan masakan India dan Indonesia,dll. Sajian Kuliner di Kota Medan yang mungkin perlu di coba antara Lain :

- Kedai Ucok Durian, menyajikan durian daerah medan, pancake urian serta es durian.
- Sate Memeng,
- Mie Sop Methodist, sajian bakso dengan mie, kecambah, irisan daging dengan kuah kaldu.
- Bihun Bebek Asi,
- Mie Balap Mail, sajian dari Bihun/Kwetiaw, telur, dan seafood dengan saus kacang diatas daun pisang.
- Soto Sinar Pagi
- Kedai Kopi Apek, Kedai kopi legendaris sejak tahun 1923 dengan kopi lokal seperti sidikalang dan roti bakar.
- Martabak Yurich dan Martabak Piring Murni
- Soto Kesawan, soto dengan kuah gurih dengan isian udang, paru kering, daging sapi aerta ayam kampung.
- Laksa Medan
- Teh Susu Telur Pak Haji, wedangan paduan teh, susu, telur bebek/ayam kampung sejak tahun 1960-an.

Akhirnya tak lengkap kalau tidak berbelanja buah tangan khas dari Kota Medan yang bisa kita bawa ulang seperti Bika Ambon, Bolu Meranti, Durian dan Olahannya, Sirip Buah Markisa, Teri Bajak Medan, Kopi Sidikalang, Kacang Sihobuk.



Ketua Winning Team SPMI PTS LP3I Group Galuh Tresna Murti saat menyampaikan paparan di acara pelatihan Audit Mutu Internal

## LP3I Perkuat SDM Melalui Pelatihan Audit Mutu Internal

Sebanyak 73 dosen di lingkungan PTS (Perguruan Tinggi Swasta) LP3I Group mengikuti kegiatan Pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) pada hari Kamis tanggal 22 Juli 2021. Kegiatan pelatihan AMI ini meliputi pelatihan tentang Perencanaan Audit Mutu Internal dan Pelaksanaan Audit Mutu Internal.

Kegiatan pelatihan ini menghadirkan narasumber yang ahli dalam bidang SPMI dan AMI, yaitu Ir. Emma Hermawati Muhari, M.T. yang merupakan tim ahli Satuan Sistem Penjaminan Internal Politeknik Bandung dan merupakan tim SPMI Ditjen Diksi.

Mahanugra Kinzana, dalam sambutannya, berharap pelatihan ini dapat menciptakan individu penjamin kualitas yang berkompeten dan dapat membawa kualitas LP3I secara keseluruhan. Lebih lanjut Mahanugra menyatakan bahwa dalam transformasi LP3I ke arah yang lebih baik, bagian Lembaga Penjaminan Mutu adalah salah satu yang diberi perhatian lebih. Hal tersebut diwujudkan dengan pembentukan Winning Team SPMI sebagai task force khusus yang mengawal bagian-bagian lain untuk membangun kualitas yang baik.

Pelatihan dilakukan secara daring dan pada sesi akhir dilakukan post test untuk mengukur keterserapan materi pada peserta serta sertifikasi bagi auditor yang memenuhi syarat. Peserta pelatihan adalah dosen yang ditunjuk oleh pimpinan dan Lembaga penjaminan mutu internal dari PTS LP3I Grup dengan jumlah peserta sebanyak 73 orang.

LP3I berharap kegiatan pelatihan ini adalah adanya para calon auditor yang kompeten, berwawasan, cakap, serta profesional untuk kegiatan audit mutu internal di lingkungan PTS LP3I Grup yang akan diadakan secara berkala untuk terwujudnya budaya mutu.

Tindak lanjut dari pelatihan ini adalah pelaksanaan audit mutu internal baik secara mandiri maupun secara silang antar PTS LP3I Grup yang dilakukan secara berkala dalam pelaksanaan standar nasional pendidikan tinggi maupun standar pendidikan tinggi baik akademik maupun non akademik.

Pada kesempatan yang sama, Galuh Tresna Murti sebagai Ketua Winning Team SPMI LP3I Group menyampaikan tujuan pelatihan AMI ini tidak hanya untuk mempersiapkan akreditasi prodi dan institusi saja, namun juga untuk mempersiapkan auditor internal yang berkualitas dan terampil mengawal SPMI di unit kerja masing-masing.

Artikel ini telah tayang di [Republika.co.id](http://Republika.co.id) Sabtu 24 Juli 2021 dengan judul "LP3I Perkuat SDM Melalui Pelatihan Audit Mutu Internal"

## Pembukaan Swab Point SpeedLab LP3I di Kantor Kramat

Jakarta – Pada tanggal 11 Agustus 2021 adalah hari yang bersejarah dengan terjalannya kerjasama antara SpeedLab Indonesia dengan LP3I dalam membuka usaha Swab Point di Kantor Kramat. SpeedLab Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan yaitu laboratorium untuk kesehatan yang salah satunya adalah penyedia jasa Swab Point berupa tes Covid. Kerjasama ini sendiri adalah kerjasama join operation dan bagi hasil.

Kerjasama ini memulai kerjasama yang lebih besar antara LP3I dengan SpeedLab Indonesia antara lain kerjasama dalam bidang pembukaan Swab Point, kerja sama dalam penempatan kerja alumni LP3I di usaha SpeedLab Indonesia.

Project Manager Kerjasama Pembukaan Swab Point di Kantor Kramat yang juga merupakan CHRO LP3I, Karya Kaban menjelaskan latar belakang dari kerjasama ini antara lain:

- Kondisi pandemik yang sudah berlangsung lebih dari 1 tahun ini mempengaruhi semua industri tidak terkecuali industri pendidikan
- Beberapa industri justru berkembang sangat baik di tengah pandemik ini
- Industri yang meningkat pesat antara lain rumah sakit, apotik, farmasi dan perusahaan-perusahaan yang terafiliasi dengan kesehatan
- LP3I yang terdampak bisnis pendidikan memiliki peluang juga untuk berpartisipasi dalam industry kesehatan juga

Selain itu keuntungan yang didapat dari kerjasama ini antara lain:

- Ditengah kebutuhan untuk pendapatan lain-lain maka peluang kerjasama dengan industri kesehatan adalah peluang dan prospek yang baik
- Kerjasama yang bisa memanfaatkan peluang kerja bagi mahasiswa/i lulusan LP3I sebagai tenaga non nakes
- Peluang untuk bisa memberikan diskon khusus bagi karyawan dan mahasiswa/i LP3I Group untuk melakukan tes covid (swab antigen maupun pcr)
- Peluang untuk membuka bisnis sejenis di cabang/kampus LP3I se-indonesia

Karya Kaban juga menjelaskan bahwa secara bisnis Swab Point ini masih memiliki prospek yang sangat bagus dengan data di Jakarta saja rata-rata dalam 1 hari dilakukan tes Swab Anti Gen sekitar 180 ribuan sementara tes Swab PCR sekitar 25 ribuan, sementara itu jumlah Swab Point di Jakarta baru sekitar 150 – 160 saja.

Saat ini publish rate untuk Swab tes Anti Gen adalah Rp. 150.000,- dan Swab tes PCR Rp. 600.000,- dan dengan kerjasama ini khusus bagi Karyawan dan mahasiswa/i LP3I mendapatkan special rate yaitu hanya Rp. 100.000,- untuk swab tes Anti Gen dan Rp. 500.000,- untuk swab tes PCR. Swab Point Kantor Kramat ini sendiri buka setiap hari (Senin – Minggu) mulai jam 8.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB.



# Humor Abu Nawas: Obat Sulit Tidur untuk Raja Harun Al Rasyid

Ini cerita tentang Abu Nawas dan raja Harun Al Rasyid, kisah yang begitu lucu dan penuh dengan hikmah  
Ahmad Qomaruddin 7 Desember 2020 4113

Malam itu, raja Harun Al Rasyid tidak bisa tidur. Ia memejamkan mata selama beberapa menit, namun hasilnya tetap nihil. Hingga pertengahan malam, ia belum juga menguap.

Raja Harun Al Rasyid memanggil salah seorang pengawal istana. "Umumkan kepada seluruh rakyat kerajaan, barangsiapa bisa membuat raja tertidur, akan diberi 10 karung koin emas!" kata raja Harun Al Rasyid.

Pengawal istana bergegas memberi isyarat kepada bawahannya agar bergerak cepat lantaran sejak sehabis shalat Isya sampai waktu menunjukkan pada separuh malam, hujan gerimis belum juga berhenti.

Tak lama berselang datanglah dua orang peserta yang kebetulan pada malam itu tidak bisa tidur, mendengar penjelasan dari pengawal istana, keduanya berminat mengikuti sayembara.

Peserta pertama masuk ke dalam bilik kamar pribadi raja, menata posisi duduknya. Ia memulai dengan sebuah cerita "dahulu kala ada pemuda durhaka bernama Tsa'labah, kelakuan kurang ajarnya mengiris hati orang tuanya sampai menjelang wafat, la sakaratul maut hingga berbulan-bulan, do'a Rasulullah pun tidak dikabulkan kecuali setelah dimaafkan dan diridhoi kedua orang tuanya".

Sampai cerita habis, raja Harun Al Rasyid malah semakin sulit menguap lantaran menyimak dengan runtut alur cerita yang menyayat hati tersebut. Karena dianggap gagal, peserta pertama dipersilahkan pulang ke rumah. Di saat bersamaan, peserta kedua memasuki ruangan.

Peserta kedua duduk bersila di kursi yang sudah disediakan pengawal istana. Dengan percaya diri ia mulai mendongeng "Begitu cantik jelitanya ratu Balqis, membuat siapapun kepincut, termasuk para jin. namun sayang

di balik kesempurnaan parasnya, nabi Sulaiman AS mendengar kudu bahwa terdapat kutil kecil di betis sebelah kirinya."

Penasaran dengan betis mulus ratu Balqis yang digosipkan ada kutilnya, raja Harun Al Rasyid semakin sulit tidur. Untuk yang kedua kalinya, peserta dipersilahkan kembali ke rumah.

Pusing tujuh keliling dialami para pengawal istana karena raja mereka tak kunjung bisa tidur. Di puncak kekesalan raja itulah Abu Nawas datang. Ia memberi hormat sambil menata posisi tempat duduknya.

Setelah dipersilahkan, Abu Nawas mulai berkisah "Baginda, Dulu ada seekor raja Semut yang kurang kerjaan. Ia masuk ke kuping sebelah kanan seorang yang sedang tidur, keluar lagi, masuk lagi, keluar lagi. Kemudian masuk ke kuping kiri, keluar lagi, masuk lagi, keluar lagi".

Raja kesal mendengar kisah yang dituturkan Abu Nawas, monoton dan tidak menarik sehingga membuatnya menguap dua kali. Ia miringkan tubuhnya membelakangi Abu Nawas. Perlahan mulai mengatupkan kedua mata dan tertidur.

Pagi harinya, Abu Nawas masuk lagi ke istana dengan mengendarai kereta bendi. 10 karung diangkat ke dalam bendi satu persatu. Penjaga pintu istana geleng-geleng kepala ketika bendi keluar pintu gerbang, Abu Nawas tidur pulas di atas tumpukan karung emas dengan suara mendekur agak keras.

Kisah ini disampaikan pada saat ngaji kitab Ihya' Ulumuddin di pondok pesantren Langitan, Widang-Tuban-Jawa timur tahun 2015, kiai Qohwanul Adib Munawwir menerangkan kecerdikan Abu Nawas dalam melihat situasi dan kondisi.

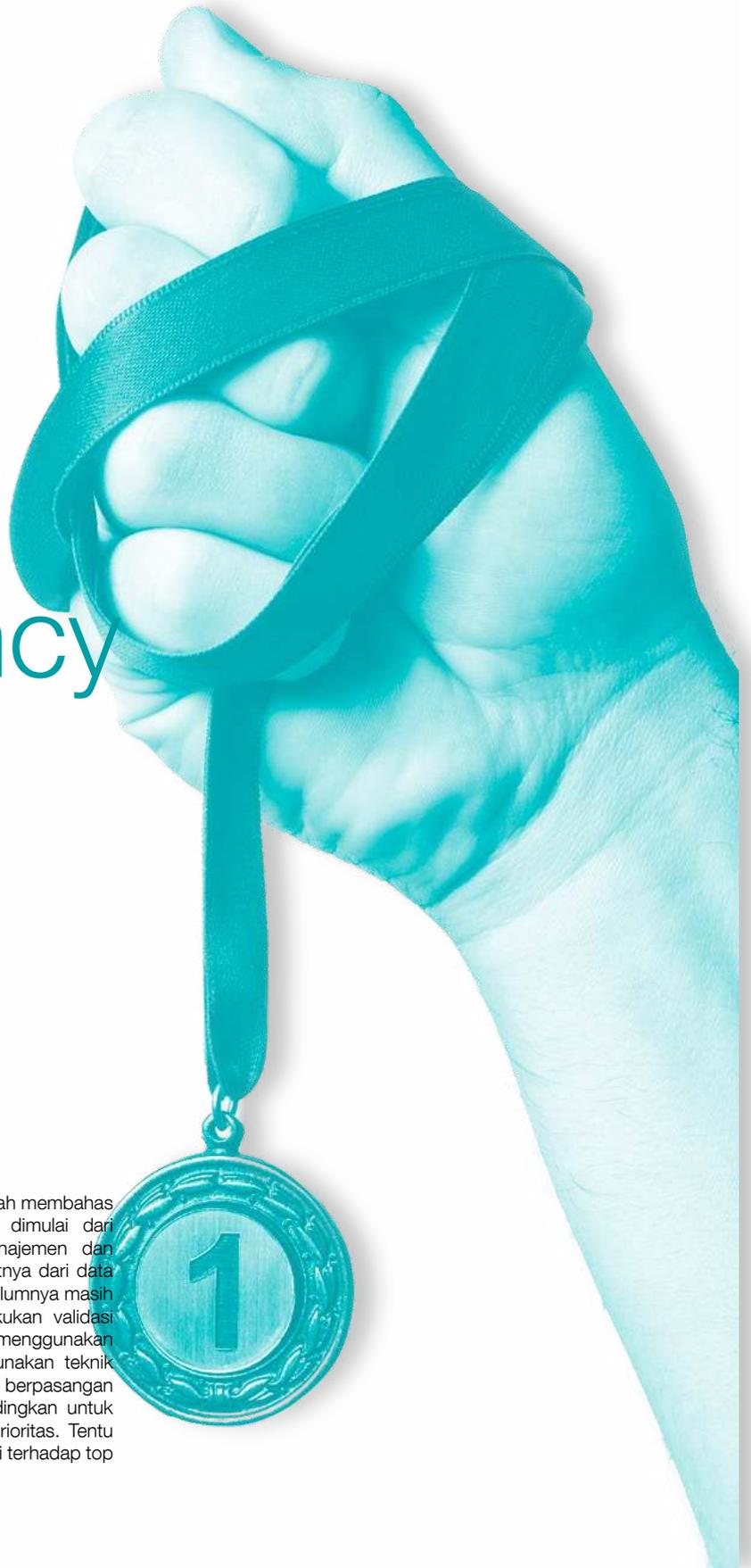
## I HUMOR RECEH



# Competency Based in Action VOL III

By. Karya Bakti Kaban

**R**ekan pembaca sekalian, dalam tulisan yang lalu kita sudah membahas tahapan dalam pembuatan core competency yang dimulai dari pengumpulan, analisa dan workshop terhadap manajemen dan melengkapinya matriks. Dari kelengkapan matriks, maka selanjutnya dari data yang ada, karena data yang anda hasilkan dalam matriks sebelumnya masih berupa data mentah, maka selanjutnya anda dapat melakukan validasi lebih lanjut. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah menggunakan analisa data statistik. Teknik mengolah data dapat menggunakan teknik analisis pairwise comparison. Teknik analisa ini berbanding berpasangan untuk menentukan prioritas sejumlah aspek yang diperbandingkan untuk kemudian kita dapatkan pilihan aspek berdasarkan urutan prioritas. Tentu dalam penentuan prioritas ini dengan melakukan workshop lagi terhadap top manajemen perusahaan.



	1. Technical Expertise	2. Achievement Orientation	3. Information Seeking	4. Self Confidence	5. Customer Service Orientation	6. Relationship Building	
1. Technical Expertise	X						3
2. Achievement Orientation		X					2
3. Information Seeking			X				2
4. Self Confidence				X			2
5. Customer Service Orientation					X		2
6. Relationship Building						X	1
Vertical Blank	0	0	0	2	3	2	
Horizontal Cross	3	2	2	2	2	2	
Total	3	2	2	4	5	4	
Rangking	IV	VI	V	III	I	II	

Berdasarkan hasil di atas kemudian manajemen dan HR memutuskan untuk hanya menggunakan 5 kompetensi inti saja menurut rangking teratas, maka ditetapkan prioritas kompetensi dengan urutan sebagai berikut : Customer Service Orientation » Relationship Building » Self Confidence » Technical Expertise » Information Seeking.

Sedangkan kompetensi inti lainnya yaitu "Achievement Orientation" kita keluarkan dari daftar direktori karena setelah kita lakukan analisa data ternyata menduduki prioritas terbawah. Setelah mengembangkan core competency, saatnya kita membedah cara menyusun dan mengembangkan kompetensi fungsional (functional/technical competency) dan bisa mengikuti tahapan berikut ini:

1	Tuntutan Organisasi - Uraian pekerjaan	3	Perilaku SDM yang perlu dibentuk
2	Tolak ukur keberhasilan	4	Kompetensi yang dibutuhkan

Tahapan awal adalah menganalisa uraian pekerjaan, lalu menghubungkannya dengan tolok ukur keberhasilan atau key performance indicator (KPI) kemudian dihubungkan lagi dengan perilaku SDM yang diperlukan sehingga akan mengeluarkan kompetensi yang dibutuhkan. Tentu disini dibutuhkan kemampuan yang baik bagi sipemegang kompetensi terhadap uraian pekerjaan yang ada dan juga business prosesnya. Tahap pekerjaan ini bisa menerapkan juga dengan wawancara langsung dengan si pemegang posisi atau atasan sipemegang posisi.

Selain metode di atas bisa juga digunakan metode SWEBOOK, dimana dibuat terlebih dahulu chain process dari pekerjaan yang ada, lalu dari situ dianalisa detail pekerjaan yang ada dan kompetensi yang dibutuhkan disetiap chain process yang ada. Berikut contoh dalam penentuan kompetensi seorang HR Manager dengan menggunakan metode tahapan 1 -4:

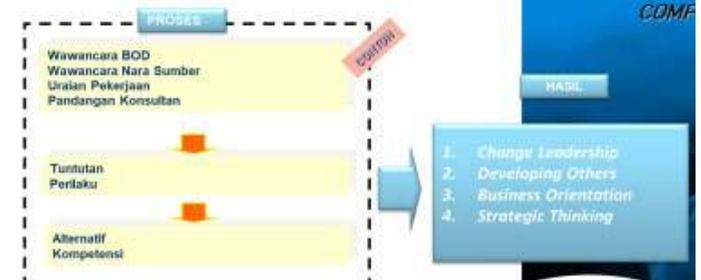
Tugas	Tolok Ukur Keberhasilan	Tuntutan Perilaku SDM	Kompetensi
Menganalisa, merumuskan informasi dan data yang diperoleh	Terselenggaranya data-data yang akurat yang mendukung operasi dan rencana HR Department	Mampu bekerja sama dengan Departemen lain dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan	Informasi Seeking (IWS) Team Work (TW)
Menganalisa sumber HR Department yang akan dicakup dalam 5 tahun yang akan datang	Terselenggaranya kegiatan bisnis dan perencanaan sumber di HR Department	Mampu menganalisa data dan informasi yang diperoleh	Analytical Thinking (AT) HR Concept (HRC) English Communication (EC)
Menganalisa sumber HR Department yang akan dicakup dalam 5 tahun yang akan datang	Terselenggaranya kegiatan bisnis dan perencanaan sumber di HR Department	Mampu menganalisa data dan menganalisa masalah kebijakan dasar HR	Analytical Thinking (AT) HR Concept (HRC) English Communication (EC)
Menganalisa sumber HR Department yang akan dicakup dalam 5 tahun yang akan datang	Terselenggaranya kegiatan bisnis dan perencanaan sumber di HR Department	Mampu menganalisa data dan kebijakan dasar HR menjadi program-program keajaiban	Analytical Thinking (AT) Computer Literacy (CL) English Communication (EC) HR Concept (HRC)
Menganalisa sumber HR Department yang akan dicakup dalam 5 tahun yang akan datang	Terselenggaranya kegiatan bisnis dan perencanaan sumber di HR Department	Melakukan monitoring kompetensi secara periodik	Developing Others (DO) Innovativeness (IN)

Berikut dismpaikan contoh penyusunan dan pengembangan functional competency dengan metode SWEBOOK untuk posisi software engineer/ programmer:

1	Requirement Definition	4	Testing
2	Solution Definition	5	Deployment
3	Implementation	6	Maintenance

Arahan Kompetensi 1: Analisis kebutuhan Pengguna (User Requirement Analysis)				
Definisi: Kemampuan mengidentifikasi data / informasi dan pengguna ketika melakukan dokumen, prosedur, obyek, atau workflow dengan pengguna, melakukan analisis, dan kemudian menghasilkan dokumen kebutuhan pengguna dari pengguna				
Kompetensi 1.1: Pengumpulan Kebutuhan (Requirement Elicitation)				
Definisi: Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan informasi dan sumber referensi yang menggunakan metode untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna dari pengguna, serta menghasilkan daftar sebagai metode untuk mengumpulkan informasi tersebut				
Bidang Kompetensi	Deskripsi level Kompetensi			
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
1.1.1. Identifikasi dan/atau sumber informasi dan referensi	Mengidentifikasi kebutuhan informasi – sumber yang dapat dipertimbangkan	Terdapat dalam proses identifikasi (dalam suatu proyek) dalam – sumber yang dapat dipertimbangkan	Mengidentifikasi (dalam suatu proyek) dalam – sumber yang dapat dipertimbangkan	Mengidentifikasi (dalam suatu proyek) dalam – sumber yang dapat dipertimbangkan
1.1.1.1. Metode pengumpulan informasi dan referensi	Mengidentifikasi metode untuk mengumpulkan informasi dan referensi	Terdapat dalam proses pengumpulan informasi dan referensi	Melakukan (dalam suatu proyek) pengumpulan informasi dan referensi	Melakukan (dalam suatu proyek) metode pengumpulan informasi dan referensi yang paling efektif

Untuk pembuatan managerial kompetensi maupun personal kompetensi biasanya menggunakan proses dibawah ini:



Disini dilakukan wawancara dengan wawancara dengan beberapa nara sumber terpilih lainnya misalnya dari manager lainnya, dari karyawan lainnya dan terkadang bisa juga dengan pihak lainnya yang

dianggap perlu dan bisa memberikan masukan. Wawancara tentu dilakukan dengan berpedoman pada uraian pekerjaan yang ada. Dari sini akan muncul tuntutan perilaku yang diharapkan dan akhirnya sampai pada alternatif kompetensi.

Setelah menyelesaikan pembuatan kompetensi di atas, tugas anda selanjutnya adalah merumuskan uraian kompetensi, level of proficiency, deskripsi level, dan indikator kompetensi di setiap levelnya yang kesemuanya ini nantinya disebut dengan competency dictionary (kamus kompetensi). Kamus kompetensi ini akan menjadi ukuran, tolok ukur dan standar dalam melakukan review maupun assessment terhadap kompetensi yang ada.

Hal lain lagi yang perlu diperhatikan adalah bahwa kompetensi juga sesuatu yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi maupun bisnis, sehingga bukalah hal yang tabu jika kompetensi juga mesti di review setiap tahunnya jika diperlukan... selamat membuat kompetensi.... SELESAI



Sobat sehat MyLP3I, pada kesempatan ini, kita akan membahas manfaat dari bawang putih untuk kesehatan artikel ini saya dapat dari KONTAN.CO.ID - JAKARTA. Selasa, 04 Mei 2021 | 14:15 WIB Reporter: Tri Sulistiowati.

Sobat Sehat MyLP3I, bawang putih memang menyimpan banyak manfaat baik untuk kesehatan. Bawang putih populer di tanah air. Tidak heran, bawang putih merupakan salah satu bumbu yang wajib ada di dapur. Umumnya, bawang putih digunakan sebagai bumbu untuk menambah nikmat dan gurih makanan.

Bawang putih tidak hanya bermanfaat sebagai bumbu dapur. Bawang putih juga bermanfaat sebagai obat herbal yang bisa menumpas banyak penyakit. Mengutip dari buku Penyakit Asam Urat Kandas Berkat Herbal, karya Ersi Herlina STP, dalam 100 gram bawang putih mengandung Air 71 gram, Kalori 122, Protein 7 gram, Lemak 0,3 gram, Karbohidrat 24,6 gram, Kalsium 42 mg, Fosfor 109 mg, Besi 1,5 mg dan Kalium 377 mg.

Kandungan tersebutlah yang membuat bawang putih berkhasiat sebagai obat herbal.

#### Manfaat bawang putih

Dari semua bagian tanamannya, umbi bawang putih yang kerap dimanfaatkan dalam dunia pengobatan herbal. Pengobatan herbal dengan bawang putih tidak hanya tenar di tanah air tapi juga negara lainnya seperti Rusia dan Jerman. Bawang putih dimanfaatkan sebagai obat herbal untuk mengobati luka pada saat perang dunia.

Berikut manfaat bawang putih untuk kesehatan.

- 1. Pilek,** Musim penghujan telah tiba, pilek jadi salah satu penyakit yang kerab menyerang. Melansir dari buku berjudul Khasiat & Manfaat Madu Herbal, karya dr. Adji Suranto, SpA, bawang putih yang dicampur madu efektif mengobati pilek.

CARANYA : haluskan tiga sampai empat siung bawang putih. Anda haluskan sampai halus lalu tambahkan madu 450 gram secara sedikit demi sedikit. Anda konsumsi satu sendok madu bawang putih tersebut tiga kali sehari.

- 2. Asam urat,** Asam urat merupakan penyakit yang umum diderita masyarakat tanah air. Untuk Anda yang enggan minum obat kimia, bawang putih bisa jadi solusi mengobati asam urat.

Hal ini disebabkan bawang putih mengandung antioksidan yang mampu mengontrol produksi purin dalam tubuh.

- 3. Menurunkan darah tinggi,** Bawang putih mengandung kalium yang bermanfaat mengontrol tekanan darah dalam tubuh.

- 4. Keputihan,** Setiap kaum hawa pasti merasa tidak nyaman saat mengalami keputihan. Asal tahu saja, keputihan tersebut disebabkan karena adanya jamur.

Untuk mengobati keputihan dengan bawang putih cukup mudah. Anda cukup makan bawang putih mentah maksimal tiga siung saban hari.

- 5. Menurunkan kadar kolesterol,** Bawang putih mengandung alisin yang bermanfaat meluruhkan kolesterol dan lemak dalam tubuh. Selain bisa menurunkan kolesterol, bawang putih juga bisa menurunkan berat badan.

- 6. Mengurangi gejala diabetes melitus,** Bawang putih mengandung antioksidan yang berperan untuk mengendalikan kadar gula dalam darah. Untuk Anda penderita diabetes melitus alias kencing manis, bawang putih bisa mengurangi gejala penyakit Anda.

CARANYA : cukup makan bawang putih mentah maksimal tiga siung setiap hari.

- 7. Mimisan,** Anda sering mengalami mimisan? Bawang putih bisa jadi solusinya. Mengutip dari buku berjudul Khasiat & Manfaat Bawang Putih: Raja Antibiotik alam, karya Iyam Siti Syamsiah, bawang putih bisa menghentikan mimisan.

CARANYA : tumbuk halus lima siung bawang putih. Kemudian Anda tempelkan di telapak kaki berlawanan dengan lubang hidung yang mengeluarkan darah.

- 8. Disentri,** Bawang putih juga efektif mengobati disentri. Anda cukup menumbuk 10 siung bawang putih yang sudah dikupas kulitnya. Kemudian Anda rendam tumbukan bawang putih ke tiga gelas air hangat selama enam jam. Setelah itu, Anda bagi menjadi tiga sama rata dan minum tiga kali sehari.

#### Efek samping bawang putih

Melansir dari Grid.id, konsumsi bawang putih secara berlebihan bisa memicu masalah kesehatan. Asal tahu saja, bawang putih mentah bisa merangsang saraf trigeminal dan memicu sakit kepala. Konsumsi bawang putih secara berlebihan juga bisa memicu bau mulut. Tidak hanya itu makan bawang putih terlalu banyak bisa memicu masalah pencernaan seperti muntah dan mulas. Khusus untuk perempuan, konsumsi bawang putih secara berlebihan bisa memperburuk infeksi vagina. Maka dari itu, Sobat Sehat MyLP3I sebaiknya konsumsi bawang putih secukupnya saja ya.

# Memahami Nutrisi dan Manfaat Air Kelapa, Bagus untuk Kesehatan

Sobat sehat MyLP3I, sekarang kita akan bahas tentang manfaat air kelapa, artikel ini saya ambil dari Kompas.com - 14/07/2021, 06:00 WIB.

Sobat sehat, selain menyegarkan, air kelapa memang dikenal punya banyak manfaat kesehatan. Ini memang bukan hal mustahil karena banyak penelitian membuktikan bahwa air kelapa mengandung unsur makro dan mikro yang cukup lengkap. Air kelapa mengandung karbohidrat dan protein, juga mengandung unsur mikro berupa mineral yang dibutuhkan tubuh di antaranya Kalium, Natrium, Kalsium, Magnesium, Zat Besi, Fosfor dan Sulfur. Kandungan mineral yang kaya ini membuat air kelapa sudah sering dimanfaatkan sebagai bahan pengobatan tradisional sejak lama.

Jika diteliti lagi, di dalam air kelapa juga terkandung berbagai vitamin. Manfaat Air Kelapa Riset yang dilakukan Manisha DebMandal dari KPC Medical College and Hospital, Kolkata India dan Shyamapada Mandal dari Department of Zoology, Gurudas College Kolkata India menemukan bahwa air kelapa mempercepat penyerapan obat dan mempermudah obat itu mencapai tingkat konsentrasi puncak dalam darah. Manfaat tersebut terjadi karena efek elektrolit yang dimilikinya. Riset dalam Asian Pacific Journal of Tropical Medicine, juga menyebutkan bahwa air kelapa memiliki kandungan asam amino bebas, L-arginine. Semua zat tersebut dapat mengurangi radikal bebas, dan mengandung vitamin C yang mengurangi peroksidasi lipid.

Selain itu, air kelapa memiliki efek cardioprotective pada

myocardial infarction karena kaya akan ion mineral, terutama potassium. Mendukung manfaat air kelapa untuk kesehatan, dr. Juwalita Surapsari, M.Gizi, Sp.GK, dokter spesialis gizi klinis RS Pondok Indah juga berkata bahwa kandungan macronutrient dan micronutrient memang sangat besar. Secara macronutrient, maka sebagian besar bentuknya adalah karbohidrat. Sekitar 94 persen kelapa isinya air, 5 persen karbohidrat terutama dalam bentuk glukosa dan fruktosa, sekitar 0,02 persen protein dan sebagian kecil sekali lemak.

Jika kita amati micronutrient-nya, kandungan yang menonjol pada air kelapa, adalah Vitamin B, yaitu B1, B2, B3, B5, B6, B7, dan B9. Kita tahu B9 itu kita kenal sebagai Folat. "Vitamin B, terutama B6 dan Folat memang sangat berperan pada sistem imun secara keseluruhan," ucap dr. Juwalita.

Sistem imunitas tubuh manusia memang sangat kompleks, mulai dari luar seperti kulit, saluran pernafasan, bulu-bulu getar di saluran pernafasan, masuk lagi ke dalam ada sel-sel imun yang melawan patogen atau penyebab penyakit.

Jika melihat perannya, menurut dr Juwalita, vitamin B6 ini perannya besar sekali di dalam sistem imun. Kemungkinan besar, orang yang mengonsumsi air kelapa mendapat manfaat dari support vitamin yang ada di dalamnya, jadi konsumsi air kelapa bisa membantu memenuhi kebutuhan vitamin B. "Kebetulan Vitamin B itu memang banyak terlibat dalam seluruh proses enzimatik di dalam tubuh, jadi reaksi kimia di dalam tubuh itu banyak didukung oleh Vitamin B," papar dr Juwalita.

Selain itu, kadar elektrolit air kelapa cukup tinggi karena mengandung Kalium dan Magnesium. Kedua unsur ini sangat baik untuk mengontrol tekanan darah dan kesehatan jantung. Meski banyak manfaatnya, dr Juwalita juga menekankan bahwa air kelapa tentu tak bisa menggantikan manfaat obat. Air kelapa hanya berfungsi sebagai peningkat fungsi atau efektivitas dari obat.

Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Memahami Nutrisi dan Manfaat Air Kelapa, Bagus untuk Kesehatan", Penulis : Ariska Puspita Anggraini

Editor : Ariska Puspita Anggraini.

Sobat Sehat MyLP3I jangan lengah, terus disiplin menjaga 5m juga ya, yaitu; Memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan, menghindari kerumunan dan mengurangi mobilitas.



# ALL ABOUT GERMANY

## A Brief History of German State

Germany is a country that is located on the European continent with the form of the government of the Federal Parliamentary Republic.

Germany was split into two countries after losing the second World War, the western part of Germany controlled by allies France, Britain and the United States then on May 23, 1949 formed a new state called the Federal Republic of Germany (Bundesrepublik Deutschland) with the capital in Bonn while the eastern part of Germany was controlled by the Soviet Union and formed a new state on October 7, 1949 as the German Democratic Republic (Deutsche Demokratische Republik) and the capital in Berlin.

However, the two countries were successfully reunited as one country under the name of the Federal Republic of Germany on October 3, 1990.

## German Residents

"Republik Federal Jerman"

Capital city : Berlin

National Anthem : Deutschlandlied

Most religion : Protestant Christian

Area of the country : 357,021 square kilometers (roughly twice the size of Java) and a population of about 82 million people.

Weather : The average temperature in January is -6° to 1° C, depending on the location, and in July the average temperature is 16° to 20°c

## These are the 16 states in Germany

Baden Württemberg/Stuttgart, Bayern/München, Berlin, Brandenburg/Potsdam, Bremen/Bremen, Hamburg, Hesse/Wiesbaden, Lower Saxony/Hanover, Mecklenburg Vorpommern/Schwerin, North Rhine Westphalia/Düsseldorf, Rhineland Palatinate/Mainz, Saarland/Saarbrücken, Saxony/Dresden, Saxony Anhalt/Magdeburg, Schleswig Holstein/Kiel, Thüringia/Erfurt

## Most Famous Buildings

Berlin Wall, Brandenburg Gate, Cologne Cathedral.

**Neuschwanstein**, It's located on a rocky hill near Füssen in southwestern Bavaria. Was the inspiration for Sleeping Beauty Palace at Disneyland Park.

**Heidelberg's Old Town**, is one of Germany's most popular tourist destinations, a Baroque charm with narrow streets, beautiful houses and the famous Heidelberg Castle.

## Most Famous Food and Drink

Rouladen, Punch, Kartoffelsalat, Schorle.

-Danke Schön-

Rika Dewi Purnomo

Kelas Sekretaris / SK 19-II-I

NIM 190112020015

PLJ – KAMPUS KRAMAT



# Bekerja itu Ibadah

Sebagai pengantar dalam tulisan ini diawali dengan Perdebatan Guru dan Murid yaitu Imam Maliki dan Imam Syafi'i dalam masalah rezeki. Dalam perdebatan itu dapat kita ambil pelajaran yang sangat berharga, diantaranya adalah;

1. Imam Malik dan Imam Syafi'i mengajarkan kepada umat Islam, khususnya para ulama, Ustadz, bagaimana menyikapi sebuah perbedaan. Keduanya tidak saling menyalahkan lalu membenarkan pendapatnya sendiri. Apalagi kita ini yang miskin ilmu dan amal.

2. Islam dibangun atas ukhuwah yang menghormati perbedaan namun tetap saling berkasih sayang.

Perdebatan itu, didasarkan kepada suatu hadist "Andai kalian bertawakal kepada Allah sebenar-benar tawakal niscaya Allah akan berikan rizki kepada kalian, sebagaimana Dia memberikan rizki kepada burung yang pergi dalam keadaan lapar lalu pulang dalam keadaan kenyang," (HR. Ahmad).

Terjadinya perdebatan itu dalam suatu majelis ilmu, Imam Maliki yang merupakan guru dari Imam Syafi'i mengatakan bahwa cukup bertawakal dengan benar rezeki dari Allah akan datang tanpa sebab. "Lakukan yang menjadi bagianmu, selanjutnya biarkan Allah mengurus lainnya," demikian kira-kira pendapat Imam Malik dalam sebuah hadits di atas;

Menanggapi hal ini Imam Syafi'i memiliki pandangan lain, bahwa; "Ya Syaikh, seandainya seekor burung tidak keluar dari sangkarnya, bagaimana mungkin ia akan mendapatkan rezeki?" kata Imam Syafi'i.

Dari sinilah Imam Syafi'i menyampaikan pendapat bahwa untuk mendapatkan rezeki dibutuhkan kerja keras. Rezeki tidak datang sendiri, melainkan harus dicari baru didapatkan melalui sebuah usaha. Hingga berhenti pada titik ini, guru dan murid tersebut bersikukuh pada pendapatnya masing-masing.

Suatu ketika, Imam Syafi'i berjalan-jalan, ia melihat serombongan orang tengah bermain anggur. Ia pun membantu mereka. Setelah pekerjaan selesai, Imam Syafi'i memperoleh imbalan beberapa ikat anggur sebagai balas jasa. Imam Syafi'i senang bukan main. Ia senang bukan karena mendapatkan anggur. Ia senang karena memiliki cara untuk menyampaikan kepada Imam Malik bahwa pendapatnya soal memperoleh rezeki itu benar.

"Jika burung tak terbang dari sangkar, bagaimana mungkin mereka akan mendapat rezeki? Seandainya saya tak membantu bermain, niscaya saya tidak akan mendapatkan anggur".

Dengan bergegas Imam Syafi'i menjumpai Imam Malik yang tengah duduk santai. Sambil menaruh seluruh anggur yang didapatnya, Imam Syafi'i bercerita seraya sedikit mengeraskan bagian kalimat, "Seandainya saya tidak keluar pondok dan melakukan sesuatu (membantu bermain), tentu saja anggur itu tidak akan pernah sampai di tangan saya."

Mendengar itu Imam Malik tersenyum, seraya mengambil anggur dan mencicipinya. Imam Malik berucap pelan.

"Sehari ini aku memang tidak keluar pondok, hanya mengambil tugas sebagai guru, dan sedikit berpikir alangkah nikmatnya kalau dalam hari yang panas ini aku bisa menikmati anggur. Tiba-tiba engkau datang sambil membawakan beberapa ikat anggur untukku. Bukankah ini juga bagian dari rezeki yang datang tanpa sebab? Cukup dengan tawakal yang benar kepada Allah niscaya Allah akan berikan rezeki. Lakukan yang menjadi bagianmu, selanjutnya biarkan Allah yang mengurus lainnya."

Imam Syafi'i langsung tertawa mendengar penjelasan Imam Malik tersebut. Guru dan murid itu kemudian tertawa bersama. Ini suatu pelajaran yang luar biasa yang ditunjukkan ke-dua Imam madzhab dalam mengambil dua hukum yang berbeda dari sebuah hadits yang sama.

Bagi kita ini, yang sangat dan sangat miskin ilmu dan amal, dikaitkan dengan rezeki/bekerja tentu ikhtiar, bekerja yang profesional dan doa harus seiring.

### Rezeki sudah Allah Jamin, Bekerja untuk Ibadah

Rezeki masing-masing manusia sudah ditetapkan Allah, mau bekerja keras mati-matian ataupun bekerja ringan, santai. Kalau sudah rezeki itu bagian kita, maka akan kita dapatkan, tidak akan tertukar dengan orang lain dan tidak akan berkurang. Hal ini bukan berarti kita tidak usah capek-capek kerja, tidak perlu kerja profesional, karena jatah rezeki memang sudah ditetapkan Allah? Disinilah banyak kita salah memahami esensi, hakikat bekerja dalam Islam.

Tujuan utama dalam bekerja bukan untuk dapat nominal materi, tetapi tujuan bekerja itu adalah untuk ibadah. Allah mengganjar ikhtiar hamba-Nya dalam bekerja mencari nafkah bukan dari besarnya upah, tapi dari besarnya pahala dan ampunan Allah. Dalam ibadah diperlukan persembahan terbaik. Jika kerja adalah ibadah, maka ihsan, profesional adalah persembahan terbaik penyempurna ibadah untuk mendapat pahala dari Allah. Bukan semata-mata untuk bonus angka gaji atau keuntungan penjualan.

Tugas kita dalam bekerja adalah memastikan niat kita lurus, bagian Allah-lah yang telah menetapkan seberapa banyak kadar rezeki kita. Nampaknya kita harus selalu Muhasabah, introspeksi diri, sering-sering berhenti sejenak, lalu meluruskan kembali orientasi kita ketika bekerja. Kita bekerja berarti sedang beribadah kepada Allah.

Bekerja itu ibadah, mendapatkan pahala dan dinilai fi sabilillah (berada di jalan ALLAH SWT). Alasannya, dalam islam, bekerja itu hukumnya wajib dimana melaksanakan kewajiban termasuk ibadah. Sebagaimana ibadah seperti shalat dan puasa, bekerjapun harus dilakukan dengan baik. Seorang pekerja harus sungguh-sungguh, menaati aturan (SOP), disiplin dan profesional dalam bekerja. Diriwatikan, beberapa orang sahabat melihat seorang pemuda kuat yang rajin bekerja. Mereka pun berkata mengomentari pemuda tersebut, "Andai saja ini (rajin dan giat) dilakukan untuk jihat di jalan Allah."

Nabi SAW menyela mereka dengan sabdanya, "Janganlah kamu berkata seperti itu. Jika ia bekerja untuk menafkahi anak-anaknya yang masih kecil, maka ia berada di jalan Allah. Jika ia bekerja untuk menafkahi kedua orang tuanya yang sudah tua, maka ia di jalan Allah. Dan jika ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, maka ia pun di jalan Allah. Namun jika ia bekerja dalam rangka riya atau berbangga diri, maka ia di jalan setan (HR. Thabrani).

Ibnu Abbas ra berkata, Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Barang siapa yang merasakan kelelahan pada sore hari karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut." (HR Thabrani)

Nabi SAW juga mengingatkan agar kita bekerja secara halal. "Orang yang paling rugi di akhirat kelak adalah orang yang mencari harta secara tidak halal, sehingga menyebabkan ia masuk neraka". (HR. Bukhari)

Demikian ulasan ringkas bekerja itu ibadah. Wassalam.

## 3 Masalah Kesehatan Mental yang Muncul Akibat COVID-19 Second Wave

Ditinjau oleh: dr. Fadhl Rizal Makarim

Di tengah harapan akan berakhirnya pandemi, ancaman second wave atau gelombang kedua COVID-19 justru menghantui. Dampaknya bagi kesehatan mental pun seolah tak pandang usia. Ketakutan akan tertular virus membuat banyak orang rentan terhadap masalah psikologis.

Apa saja masalah kesehatan mental yang dimaksud? Berikut ini penjelasan lengkapnya.

### Berbagai Masalah Kesehatan Mental yang Rentan Terjadi

Psikiater di Rumah Sakit Superspesialis Hayat di Guwahati, India, dr. Sanjay Singh, mengungkapkan bahwa ketakutan terhadap penularan virus selama gelombang kedua COVID-19 membuat banyak orang rentan terhadap masalah kesehatan mental, seperti:

#### 1. Gangguan Kecemasan (Anxiety Disorder)

Melihat berita tentang melonjaknya kasus COVID-19 dapat menimbulkan stres dan kecemasan. Ditambah dengan semakin terbatasnya ruang untuk melakukan rutinitas, dan sulitnya bertemu orang-orang tersayang selama pandemi, gangguan kecemasan adalah salah satu masalah yang rentan terjadi.

#### 2. Depresi (Depression)

Selama second wave, banyak orang yang mengalami ketakutan tak terkendali akan tertular virus, ketimbang mengalami gejala fisik yang sebenarnya, menurut dr. Singh. Hal ini membuat kasus depresi meningkat, yang terjadi akibat stres berkepanjangan.

Tak hanya di India, menurut Corinna Keenmon, MD., spesialis psikiatri dan psikologi di Houston Methodist, sekitar 40 persen orang di Amerika juga mengalami depresi terkait pandemi. Masalah kesehatan mental ini bisa terjadi pada siapa saja, tetapi paling rentan dialami lansia di panti jompo, karena merasa terisolasi.

#### 3. Gangguan Obsesif Kompulsif (Obsessive Compulsive Disorder/ OCD)

Rasa takut akan tertular virus, membuat beberapa orang merasa sangat cemas dan obsesif terhadap kebersihan. Menurut dr. Sanjay, terdapat peningkatan kasus OCD di India, terutama pada orang yang sudah memiliki gangguan kecemasan dan peningkatan stres terkait COVID-19.

### Lockdown dan Angka Kematian yang Tinggi Jadi Alasan

Menurut dr. Singh, selain rasa takut akan virus, kebijakan lockdown dan

angka kematian yang tinggi selama gelombang kedua COVID-19 di India jadi alasan rentannya masalah kesehatan mental di masyarakat. Hal ini juga diperparah dengan ketidakpastian akan berakhirnya pandemi. Senada dengan hal itu, dr. Nahid Suraiya Islam, konsultan psikiater senior di rumah sakit GNRC, mengatakan bahwa tingkat stres dan kecemasan terlihat jauh lebih tinggi selama gelombang kedua. Hal ini diduga karena jumlah orang yang terkena dampak jauh lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat, dibandingkan tahun lalu.

"Kepanikan lebih besar karena angka kematian yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan banyak gejala kecemasan yang sering terlihat pada pasien COVID-19, serta yang sudah sembuh," katanya.

Selain itu, peningkatan perilaku kecanduan ponsel di kalangan anak-anak juga memperburuk kecemasan. Perubahan rutinitas, jarak fisik dari teman-teman karena lingkungan belajar virtual dan akses teknologi, kehilangan peristiwa penting dalam hidup seperti perayaan dan liburan telah mempengaruhi kesehatan sosial, emosional dan mental anak-anak dan remaja.

### Langkah yang Bisa Diambil agar Mental Tetap Sehat

Meski ancaman COVID-19 second wave ada, hidup harus terus berjalan. Berikut ini langkah yang bisa diambil untuk mengatasi stres dan mengurangi risiko depresi dan kecemasan:

1. Bangun ketahanan mental. Temukan hal-hal yang bisa membangun energi positif bagi kamu.
2. Selalu berpikir positif. Sebisa mungkin, temukanlah kebaikan-kebaikan kecil dari apa yang kamu lakukan setiap hari.
3. Batasi penggunaan gadget. Hal ini mencegah kamu untuk mendengar berbagai berita menyeramkan, seperti peningkatan jumlah kasus harian.
4. Lakukan hobi. Aktivitas seperti melukis, berkebun, bermain game, atau mengerjakan teka-teki, bisa jadi pilihan kegiatan di waktu luang yang menyenangkan dan menenangkan.
5. Prioritaskan merawat diri sendiri. Buat rutinitas harian yang sehat dan cari keseimbangan dalam hidup.
6. Tulis jurnal. Alih-alih fokus pada hal-hal buruk, luangkanlah waktu untuk menulis jurnal. Renungkan apa saja hal-hal baik dan berjalan lancar dalam hidup kamu.
7. Cari bantuan jika membutuhkannya. Sadarilah bahwa kamu tidak sendirian. Bila merasa stres dan kecemasan menguasai, segera cari bantuan profesional seperti psikolog atau psikiater.

#### Referensi:

*The Times of India*. Diakses pada 2021. *Mental Health Biggest Casualty In Second Wave*.

*Healthline*. Diakses pada 2021. *This COVID-19 Spike Will Also Hit Our Mental Health with a 'Second Wave'*.

Sumber: <https://www.halodoc.com/artikel/3-masalah-kesehatan-mental-yang-muncul-akibat-covid-19-second-wave>



## MY-INTERVIEW

"Alhamdulillah. Dengan segala kekurangan kesehatan, waktu, dan uang juga. I am officially an MBA! awalnya underestimate diri sendiri.masa iya bisa S2 ? apalagi dari kampus klaster 1. and the process is....quite challenging. ngerjain tugas sampe tengah malam, belajar buat UAS, ngerjain Tesis berbulan2, ditambah dengan load kerjaan yang cukup bikin stress hehehe....tapi dengan dukungan dari orang2 sekitar dan juga tekad ingin lebih maju, bisa ngebawa sampe ke titik sekarang"

Nah itu adalah status dari Ikhsan Burhan Ali, salah satu alumni LP3I. Wah, bangga banget ketika melihat Alumni LP3I update status seperti itu, ditambah ucapan "congratulations" dari teman-temannya. Ada rasa bangga, haru, seneng, campur aduk jadi satu yang kalo disingkat ada kata "WOW". Selamat ya Kak Ikhsan..... (panggilnya Kak Ikhsan aja ya)



I AM  
OFFICIALLY  
AN MBA

Waktu berjalan cepat sekali, kesan pertama yang paling banyak diingat oleh saya dan mungkin oleh siapa saja yang kenal Kak Ikhsan, orangnya tinggi, putih, pintar, sederhana, begitu, dan salah satu yang paling diingat, waktu itu kalau ke kampus, naik sepeda. Bener ga?

Saat ini Ikhsan telah mempunyai gelar MBA dari Universitas Gajah Mada dan saat ini bekerja sebagai IT Manager di Weeo <https://weeo.com>, sebuah perusahaan IT dari Italia + Jepang, Pengalaman kerja sebelumnya adalah sebagai IT Staff di perusahaan garment (Tuntex), Senior IT Admin di Zalora Indonesia, System Engineer Team Leader di Softbank.

Berikut Cuplikan Wawancara kami, sebagai penyemangat mahasiswa yang masih belajar:

### Bisa diceritakan sekelumit suka duka saat belajar di LP3I dulu.

"Hmm..suka duka ya. Kayaknya lebih banyak sukanya. Terutama karena teman-teman dan dosennya yang asik-asik dan mata kuliahnya juga aplikatif ga kebanyakan teori. Kalau duka kayaknya ga ada sih. Kalaupun mau diharuskan ada, mungkin lebih karena kuliahnya (waktu itu) cuma 2 tahun. jadi hang out bareng temen-temen di kampus masih kurang dan harus mengejar karir masing-masing."

### Bisa dong kasih motivasi ke adik-adik di kampus yang saat ini masih belajar, kiat sukses bekerja sambil menyelesaikan S1 bahkan sampai S2.

"Pertama mungkin komitmen dulu ya. Karena kuliah sambil bekerja itu bisa sangat challenging. Terutama kalau dua-duanya lagi ada deadline. Misal, di kuliah bentar lagi mau ujian dan kamu harus belajar. Lalu di kerjaan juga ada deadline yang harus diselesaikan. Kalau ga komit, bisa terganggu salah satu atau bahkan dua-duanya. Yang kedua harus pintar atur waktu. Kapan harus belajar dan ngerjain tugas kuliah, kapan harus fokus kerja, dll. Yang ketiga, harus berkorban ya. Karena kalau mau sukses ya butuh pengorbanan. Kadang kamu harus ngerjain tugas sampe malam atau di weekend. Yang biasanya bisa hangout sama temen, ini malah ngerjain tugas. Dan balik lagi ke komitmen tadi. Yang terakhir mungkin, jangan sampe lupa refreshing ya. Karena otak juga butuh hiburan. Yang suka maen game mungkin bisa diterusin maen gamenya ya, hehehe...asal jangan kelupaan kerja dan kuliahnya."

### Sekarang kan Kak Ikhsan, sudah menjadi IT Manager di perusahaan asing, bisa diceritakan ga kebutuhan IT di jaman sekarang ini. Sekalian motivasi tentang pentingnya Bahasa Inggris saat bekerja di perusahaan asing.

Ikhsan "Wah... Bahasa Inggris itu penting banget. Malah kalau boleh saya bilang, punya skill Bahasa Inggris itu wajib di dunia kerja sekarang ini. Kebetulan saya dari awal kerja jadi IT tahun 2009 dulu, sampai sekarang, selalu kerja sama perusahaan asing dan boss nya rata-rata orang asing. Dari orang Taiwan, orang Jerman, orang Jepang, lalu sekarang orang Jepang dan Italia. Waktu seleksi penerimaan kerja, sebenarnya banyak teman-teman di bidang IT kayak saya yang skillnya lebih bagus. Cuma mayoritas dari mereka bahasa Inggrisnya kurang, sehingga kesempatannya juga banyak yang ga bisa diambil. Kan sayang. Waktu seleksi penerimaan S2 pun, ada test TOEFLnya. Jadi selain di kerjaan, buat adik-adik yang mau ambil S2 terutama yang kampus negeri, Bahasa Inggris itu wajib ya."

### last questions, what is your motto of life

Always strive for the best, but be grateful for what you have.

Video wawancara (full) silahkan klik di link: <https://bit.ly/NgobrasAlumniLP3I-Ikhsan>

Terimakasih

# EVENT NASIONAL LP3I



## Salam sehat semua sahabat MyLP3I....

Masa pandemi bukan jadi halangan kita untuk melakukan selebrasi hari kemerdekaan lomba 17-an. Kali ini khusus menyambut kemerdekaan 17an Agustusan bersama LP3I mengadakan kompetisi Ludo King Nasional yang diikuti para peminat game online Ludo King dikalangan calon mahasiswa & peserta didik dari LP3I seluruh Indonesia. Kegiatan yang digagas LP3I Kantor Kramat ini digelar pada hari Sabtu, 14 Agustus 2021, Pukul 09.00 - 15.30 WIB.

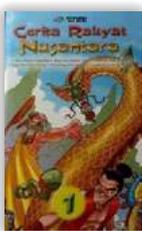


Dalam sesi sambutan di isi oleh Mas Wawan Setiawan selaku Head of LNPO LP3I, disini mas Wawan menyampaikan kepada para peserta lomba untuk selalu menjaga sportivitas dan kerjasama yang baik agar kompetisi ludo bisa berjalan dengan baik. dan mas Wawan juga tidak lupa memberikan semangat yang sangat luar biasa kepada peserta.

Kompetisi Ludo King Online melibatkan partisipan yang merupakan calon mahasiswa dan peserta didik LP3I di berbagai cabang yang tersebar di Indonesia, peserta lomba sangat antusias untuk mengikuti lomba ludo king online.

Berikut ke 3 pemenang kompetisi ludo king online, dimana peserta yang menjadi pemenang berasal dari 3 cabang LP3I yaitu : Politeknik LP3I Kampus Cirebon, Politeknik LP3I Makassar Alauddin dan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pondok cabe.

## RESENSI BUKU



### Cerita Rakyat Nusantara

Penulis : Tim Erlangga For Kids  
 Penerbit : Erlangga  
 Tahun terbit : 2016  
 Jumlah halaman 67 halaman

#### Sinopsis Buku

Buku ini menceritakan beberapa cerita rakyat, salah satunya ialah Asal Mula Bunga Kemuning yang berasal dari daerah Jawa Tengah, didalamnya menceritakan tentang seorang raja yang bijaksana memiliki sepuluh putri yang cantik.

Masing-masing putrinya bernama putri Jambon, Hijau, Jingga, Nila, Merah, Kelabu, Oranye, Biru, Putih dan putri yang bungsu bernama putri Kuning. Mereka tumbuh menjadi anak yang manja, malas dan tidak mau belajar. Namun, tidak dengan putri Kuning, ia menjadi anak yang rajin belajar dan bekerja.

Suatu ketika sang ayah akan pergi, kakak-kakak putri Kuning menginginkan sesuatu yang mahal untuk menjadi oleh-oleh ketika ayahnya pulang, lain dengan putri Kuning ia meminta ayahnya pulang dengan selamat saja. Ketika pulang ayah membawakan membawakan semua putrinya oleh-oleh yang diinginkan termasuk putri Kuning. Ia mendapat kalung permata yang indah berwarna hijau, salah satu kakaknya merasa iri dan ingin memiliki kalung tersebut.

Pada akhirnya kakak-kakak putri berusaha mengambil kalung itu namun, ia tetap mempertahankannya. Salah satu kakaknya memukul kepala putri hingga putri Kuning meninggal. Mereka menguburnya di taman istana. Hingga suatu hari raja melihat tanaman yang belum pernah ia lihat, bunganya yang putih kekuningan sangat harum mengingatkan raja pada anaknya putri Kuning dan raja memberi nama tanaman itu bunga kemuning

#### Kelebihan Buku

- Banyak pesan-pesan moral yang bisa kita ambil dalam cerita-cerita rakyat yang disediakan
- Kata-kata yang mudah dipahami oleh pembaca

#### Kekurangan Buku

Dalam penggunaan kata ada beberapa yang seharusnya tidak digunakan, misalnya "Ketika kakak-kakaknya mengajaknya bermain..." seharusnya "Ketika kakak-kakaknya mengajak bermain..."



### BLACK WIDOW (R13+)

Durasi : 134 Minutes

Jenis Film : Action, Adventure, Sci-Fi  
 Produser : Kevin Feige  
 Sutradara : Cate Shortland  
 Penulis : Eric Pearson  
 Produksi : Marvel Studios  
 Casts : Scarlett Johansson, Florence Pugh, Rachel Weisz, David Harbour, Yolanda Lynes, O-T Fagbenle, William Hurt, Ray Winstone, Olivier Richters, Ever Anderson

#### SINOPSIS

Dalam film penuh aksi Marvel Studios "Black Widow", Natasha Romanoff alias Black Widow harus menghadapi sisi gelap hidupnya saat sebuah konspirasi berbahaya dikaitkan dengan masa lalunya. Dikejar oleh sesuatu yang tidak akan berhenti sampai berhasil menghancurkan hidupnya, Natasha harus kembali pada kenyataan bahwa ia adalah seorang mata-mata dan hubungan keluarganya yang hancur sebelum ia bergabung bersama Avengers. Natasha Romanoff (Scarlett Johansson) kembali ke kampung halamannya di Rusia untuk menyelesaikan misi berbahaya. Disana, Natasha bertemu dengan keluarga dari masa lalunya untuk melawan seorang musuh berbahaya bernama Taskmaster.



### Jakarta vs Everybody (R13+)

Durasi : 134 Minutes

Jenis Film : Drama  
 Produser : Ertanto Robby Soediskam  
 Sutradara : Ertanto Robby Soediskam  
 Penulis : Ertanto Robby Soediskam  
 Produksi : Pratama Pradana Picture,  
 Summerland, Urbaininc  
 Casts : Jeffri Nichol, Wulan Guritno,  
 Ganindra Bimo, Jajang C.Noer, Dea Panendra,  
 Chicco Jerikho, Asta Nurcahya.

#### SINOPSIS

Dom, seorang remaja yang sedang mencari jati diri, mencoba segala cara untuk mencapai mimpinya sebagai seorang aktor di Jakarta. Setelah serangkaian audisi yang gagal, Dom bertemu Radit dan Pinkan, seorang pasangan muda yang memberikannya pekerjaan. Menggunakan keterampilan aktingnya untuk berperan sebagai karakter yang berbeda, Dom terjunus dalam dunia hitam. Setelah menabung dan bertemu dengan Khansa, seorang perias mayat yang mendorongnya untuk terus mengejar mimpinya, Dom ingin berhenti dari pekerjaannya. Namun untuk keluar dari sisi gelap kota tidaklah semudah yang Dom pikirkan.



### Bicaralah Cintaku

Penerbit : Republika  
 Tahun terbit : 2011  
 Jumlah halaman 173 halaman

#### Sinopsis Buku

Dalam buku ini terdapat kumpulan cerpen fiksi, meskipun sebagian isinya menurut saya terdapat fakta, karena terjadi ketika kita sedang mengalami cinta.

Buku ini bukan hanya dikategorikan untuk remaja, karena buku ini berbicara bukan hanya tentang cinta, tetapi juga tentang sejarah, dan perjuangan hidup.

Sangat cocok bagi anak-anak remaja yang ingin mempelajari apa itu cinta agar tidak terjerumus dalam hal-hal yang merugikan. Tetapi buku ini juga bisa dibaca oleh siapa saja yang ingin mendalami masalah cinta.

#### Kelebihan Buku

- Dapat memberikan inspirasi kepada kita untuk lebih mengetahui tentang makna cinta, sejarah, dan perjuangan hidup
- Menggunakan bahasa yang santai dan mudah dipahami

#### Kekurangan Buku

Buku ini dapat kita baca dalam waktu singkat, tetapi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk merenungkan ceritanya.

# BUSINESS UNIT BARU LP3I



**Accelerate**

Sobat MyLP3I, kali ini Accelerate telah mengadakan kelas workshop (3 hari) dari tanggal 16-18 Juli 2021, yaitu kelas CSCU, Certified Service Computer User, Di kelas ini Accelerate bekerjasama dengan PT. Hendevane Indonesia yaitu perusahaan profesional di bidang telematika dan teknologi informasi yang berdiri pada awal 2009, dengan nama Hendevane Training Partner (HTP) dan berubah menjadi PT. Hendevane Indonesia pada tahun 2013.

## Entrepreneurship class by Accelerate by LP3I

How To Start Your Business Ideas and Canvas

@tempo.institute @gilangrash12



**Gilang Rashif**  
CEO Rashif Indonesia

**6 AGUSTUS 2021**  
19.00 - 20.30

Informasi & Pendaftaran  
<https://tempo-institute.com/webinar>  
Free E-Certificate for you!



Selain kelas CSCU, Certified Service Computer User dibulan Agustus dan September 2021 ini Accelerate juga membuka kembali kelas-kelas workshop seperti Entrepreneur class "How to start your business ideas and canvas" yang akan diadakan pada tanggal 6 Agustus 2021, pencatatan keuangan (UMKM naik kelas menggunakan aplikasi pencatatan keuangan digital) bekerjasama dengan Chatat.id, yang akan diadakan pada tanggal 14 Agustus 2021, dan kelas Shortcourse Design Thinking yang diadakan dengan KOMINFO selama kurang lebih satu bulan setengan (Juli-Agustus) dan kelas kerjasama dengan Panasonic yang diadakan di bulan (Agustus dan September 2021), selain itu Accelerate juga membuka kelas kelas workshop baik itu berbayar maupun gratis lainnya, selama bulan Agustus dan September ini seperti kelas Personal Branding, publik speaking dan Design Thinking, CSCU, dll. Untuk informasi kelas-kelas yang akan diadakan oleh Accelerate, sobat My LP3I bisa pantau di instagram [https://www.instagram.com/p/CSbbsUlp4DI?utm\\_medium=copy\\_link](https://www.instagram.com/p/CSbbsUlp4DI?utm_medium=copy_link)

Salam Transformasi, salam Accelerate  
By : Ali\_accelerate

**ONLINE TRAINING & CERTIFICATION**  
CERTIFIED SECURE COMPUTER USER

**3 Days Short Course**  
16 - 18 July 2021  
Via Zoom

**Benefit :**

1. Interactive Discussion
2. Module
3. Certificate of Attendance
4. International Certification from EC - Council\*

~~2.500k~~  
Only **552.5k**

\*worth to 1.750k  
Register here!  
[bit.ly/Accelerate-CSCU](https://bit.ly/Accelerate-CSCU)

Peserta kelas ini juga mendapatkan dua sertifikat yaitu lokal dan internasional, (Sertifikat Attendance dan Sertifikat dari CISCO).

Dengan tenaga pengajar dari praktisi berpengalaman dan bersertifikasi peserta kelas ini akan sangat mudah untuk memahami materi-materi yang disampaikan. Dan kelas ini sangat cocok untuk, umum, dosen, mahasiswa bidang IT/non IT, alumni, karyawan karena dengan mengikuti kelas ini maka peserta akan mendapatkan pemahaman dan kemampuan;

- Pengetahuan dan keterampilan untuk melindungi aset informasinya.
- Memahami secara mendasar tentang berbagai ancaman keamanan komputer dan jaringan.
- Mampu mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi ancaman keamanan.
- Tidak gaptek

Rencananya kelas berikutnya akan diadakan kembali pada bulan Agustus dan September 2021 ini, buat yg berminat ayo gabung dikelas ini ya.

**chatat.id** **TEMPO INSTITUTE** **Accelerate** **LP3I**

**UMKM**  
Naik Kelas Menggunakan Aplikasi Pencatatan Keuangan Digital

**Grandy Prajayakti**  
Chief Product Officer  
Founder chatat.id

Starts on **14 Agustus 2021**  
10.00 - 11.30 WIB

only **35k**

## PROGRAM LANJUTAN KELAS KERJASAMA S1 – S2 BERSAMA LP3I DENGAN BERBAGAI PTS MITRA TER-AKREDITASI

### Salam sehat dan semangat LP3I-Ers dimanapun Anda berada

Pada bagian sebelumnya telah dan pernah dibahas di dalam MY-LP3I Edisi 3 oleh CHRO LP3I Bapak Karya Bakti Kaban tentang **Prolog Pengelolaan Program S1 – S2 di Kampus Pengembangan Politeknik LP3I Jakarta + Milik dan Kerjasama**, yang dimana pesan dan/ highlight yang disampaikan di dalam prolog tersebut adalah:

- Perkembangan usaha yang semakin hari semakin dinamis, sehingga menuntut setiap pelaku bisnis/ usaha untuk mampu berkompetisi melalui kecerdasan dalam berpikir, berkomunikasi dan bertindak secara proactive, professional serta tepat sasaran guna memenangkan persaingan usaha.
- Selain itu dan seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa tidak sedikit dari seluruh PTS/Kampus/Cabang LP3I yang perolehan PPDB/PMB nya ditahun ini tidak sebaik tahun – tahun sebelumnya, sehingga dianggap perlu adanya sebuah terobosan dan inovasi bisnis yang kiranya dan selanjutnya dapat menjadi profit and development center bagi LP3I ke depan.

Untuk itu terbentuklah salah satu unit bisnis yang secara khusus mengelola dan menyelenggarakan program studi lanjutan S1 – S2 di Kampus Pengembangan Politeknik LP3I Jakarta dan sebagian Milik – Kerjasama LP3I yang kami sebut ialah **Program Ekstensi**.

**Program Ekstensi** merupakan salah satu program jenjang pendidikan yang memungkinkan bagi lulusan diploma 3 (D3) &/ sarjana terapan (S1 terapan) Politeknik LP3I untuk menjalani/ mengikuti jenjang strata 1 (S1) bagi lulusan D3 dan strata 2 (S2) bagi lulusan S1 terapan tanpa harus mengulang mata kuliah yang telah didapatkan dari pendidikan sebelumnya (melalui penyeteraan/ pengakuan satuan kredit semester).

Dengan kata lain, melalui program ekstensi atau yang lazimnya disebut "program lanjutan" lulusan/ alumni Politeknik LP3I dapat menempuh pendidikan S1 &/ S2 dalam waktu yang relatif lebih cepat dibandingkan program S1 &/ S2 reguler.

Saat ini LP3I telah melakukan proses kerjasama dengan PTS Nasional di Indonesia yang telah ter-Akreditasi BAN-PT, diantaranya sebagai berikut :



**STIE MBI**  
Kampus Rektorat  
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) | No. 89 Kelapa  
Dua Depok 16951



**STMIK MIC**  
Kampus Rektorat  
Harco Teknik Blok H 1-5, Kawasan Industri Jababeka  
Bekasi - Jawa Barat



**UNKRIS**  
Kampus Rektorat  
Jatiwaringin - Pondok Gede 13077



**STIMA IMMI**  
Kampus Rektorat  
Jl. Raya Tj. Barat No.11, Ps. Minggu – Jakarta  
Selatan 12530



**STIH IBLAM**  
Kampus Rektorat  
Jl. Kramat Raya No.25, Senen – Jakarta Pusat, 10450

*\*) sebagian PTS Partner di atas masih dalam tahap peninjauan kerjasama*

Setiap PTS Partner LP3I memiliki Jenjang dan Program Studi masing – masing diantaranya sebagai berikut :

### Program Sarjana S1

Nama PTS	Program Studi	Konsentrasi	Gelar
STIE MBI	Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SDM</li> <li>• Pemasaran</li> <li>• Keuangan</li> </ul>	S.M
	Akuntansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korporasi</li> <li>• Perpajakan</li> <li>• Auditing</li> </ul>	S.Ak
STMIK MIC	Sistem Informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akuntansi</li> <li>• System Engineering</li> </ul>	S.Kom/S.
	Teknik Informatika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multimedia</li> <li>• Networking</li> </ul>	S.T/S.Kom
UNKRIS	Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akuntansi</li> </ul>	S.E/S.Ak
	Ilmu Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrasi Publik</li> <li>• Administrasi Niaga/Bisnis</li> </ul>	S.AP S.AB
	Teknik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik Informatika</li> </ul>	S.T/S.Kom

### Program Pascasarjana S2

Nama PTS	Program Studi	Konsentrasi	Gelar
UNKRIS	Magister Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber Daya Manusia</li> <li>• Pemasaran</li> <li>• Keuangan</li> </ul>	M.M
	Magister Ilmu Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan</li> <li>• Keuangan &amp; Pajak Daerah</li> <li>• Publik</li> </ul>	M.A
STIMA IMMI	Magister Teknik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kajian Pembangunan Perkotaan &amp; Wilayah</li> <li>• Pengembangan Wil. Pesisir &amp; Pulau Kecil</li> <li>• Transportasi Perkotaan &amp; Wilayah</li> <li>• Infrastruktur Perkotaan &amp; Wilayah</li> <li>• Kelembagaan, Perundangan &amp; Kebijakan Publik</li> </ul>	M.T
	Magister Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumber Daya Manusia</li> <li>• Pemasaran</li> <li>• Keuangan</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Informatika</li> <li>• Rumah Sakit</li> </ul>	M.M
STIH IBLAM	Magister Hukum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisnis</li> <li>• Pidana Ekonomi</li> <li>• Kebijakan Publik</li> </ul>	M.H

Salah satu keunggulan utama bergabung dengan program lanjutan kami khususnya bagi lulusan dan/ alumni LP3I adalah :

- Banyak pilihan PTS dengan program studi yang terakreditasi BAN – PT
- Penyeteraan/ pengakuan SKS D3 ke S1 dan S1 terapan ke S2 hampir 80% – 100%
- Biaya studi yang lebih terjangkau & makin ringan dengan kemudahan cicilan
- Jadwal kuliah yang fleksibel dengan sistem perkuliahan modular
- Perpaduan sistem pembelajaran online dan offline (blended learning)
- Tenaga pengajar praktisi dan profesional
- Lokasi kampus tersebar di Jabodetabek

Yukk ... tunggu apa lagi !!! ajak dan promosikan Program S1 – S2 ini khususnya untuk para lulusan/ alumni LP3I serta kepin lebih lanjut program ini ke PIC di bawah ini :



**Koordinator Program Ekstensi LP3I**  
phone/ wa : 0822 1117 2057  
e-mail : bisnisunit@lp3i.id  
programekstension.lp3i@gmail.com



**Konsultan Program Ekstensi LP3I**  
phone/ wa : 0838 9672 1214  
e-mail : bisnisunit@lp3i.id  
programekstension.lp3i@gmail.com



**Konsultan Program Ekstensi LP3I**  
phone/ wa : 0823 9078 4342  
e-mail : bisnisunit@lp3i.id  
programekstension.lp3i@gmail.com

## PROGRAM SERTIFIKASI CDC (Competence Development Center) TKSK (Tiga Sertifikat Siap Kerja)

Salam sehat dan semangat LP3I-Ers dimanapun Anda berada

"Ijazah Penting, Kompetensi tak Kalah Penting !!!"

Dibagian ini akan sedikit ulas dan bahas tentang Program Sertifikasi yang dimana selain dan diharapkan program ini dapat menjadi salah satu program LP3I dalam upaya meningkatkan tambahan penerimaan Kampus / Cabang.

Namun diharapkan pula program ini dapat menjadi serta membantu para tenaga kerja dalam mengukur capaian kompetensi yang dimiliki serta tak kalah penting program sertifikasi ini dapat menjadi salah satu add value tenaga kerja dalam meyakinkan IDUKA bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau dalam menghasilkan produk/ jasa.

Untuk itu dan inilah **2 (dua) Program Sertifikasi** yang menjadi salah satu unit usaha LP3I diantara beberapa program yang ada :

### 1. CDC (Competence Development Center)

#### Deskripsi

CDC merupakan program dari unit usaha LP3I yang diharapkan dapat mempersiapkan dan menciptakan tenaga kerja terampil dan kompeten sekaligus guna memperbesar peluang kerja di tanah air. Oleh karena itu, hadirnya CDC sebuah program pelatihan yang nantinya dapat memastikan capaian atau ukuran kompetensi seseorang sesuai dengan IDUKA secara efisien dan efektif.

#### Keunggulan

- Program ini dirancang sesuai kebutuhan IDUKA yang telah diselenggarakan dengan SKNI dan KNI
- Lulusan kompeten dibidangnya dan mendapatkan Sertifikasi Kompetensi dari BNSP dan LP3I
- Lulusan Siap Kerja dan Mandiri
- Pengajar dari IDUKA dan Praktisi
- Waktu belajar antara 8 – 10 jam

#### Fasilitas

- Pelatihan dan Materi
- Sertifikat Training
- Sertifikat Kepesertaan
- Sertifikat BNPS (jika kompeten)

#### Jenis Program

- Informatika Komputer
- Akuntansi & Perbankan
- Manajemen
- Perhotelan
- Otomotif
- Bahasa Inggris

### Skema Program

Produk Skema LSP	Judul Skema
Informatika Komputer	1. Analyst Programmer - AP
	2. Junior Web Programmer - JWP
	3. Web Programmer - WP
	4. Junior Database Programmer - JDP
	5. Database Programmer - DP
	6. Junior Mobile Programmer - JMP
	7. Mobile Programmer - MP
	8. Cloud Programmer - CP
	9. Network Technician - NT
	10. Network Administrator - NA
	11. Junior Network Security Engineer - JNSE
	12. Junior Technical Support - JTS
	13. Technical Support - TS
	14. Tenaga Operator untuk Administrasi Perkantoran - TOK
Akuntansi	1. KKNi Level 5, Teknisi Akuntansi Madya - AKMY
	2. Teknisi Akuntansi Junior - AKY
	3. Teknisi Akuntansi Pratama - AKP
	4. Teknisi Akuntansi Muda - AKM
	5. Teknisi Akuntansi Muda Syariah - AKMS
	6. Teknisi Akuntansi Madya Syariah - AKMYS
	7. Pajak Penghasilan Orang Pribadi - PPOP
	8. Pajak Penghasilan Pasal 21 - PPHDS
	9. Perpajakan PPN & PPhBM - PPBM
Administrasi Bisnis	1. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Penata Ekspor - EBPE
	2. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Penyelia Ekspor - EBPEY
	3. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Ahli Ekspor - EBAE
	4. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Penata Impor - EBPI
	5. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Penyelia Impor - EBPIY
	6. Perdagangan Besar Sub Ekspor Bidang Ahli Impor - EBAI

Produk Skema LSP	Judul Skema
Office Management	1. Tenaga Administrasi Kepegawaian - AKG
	2. Tenaga Administrasi Perkantoran - APK
Secretary	1. Pelayanan Perjalanan Pimpinan - PPP
	2. Pelayanan Administrasi Perjalanan Bisnis - PAPB
Multimedia	1. Tenaga Junior Graphic Designer - JGD
	2. Tenaga Video Editor - VE
	3. Tenaga Animator 2D - ADD
	4. Tenaga Digital Imaging - DI
Humas	1. KKNi Sertifikat V, Humas Ahli - HA
Bahasa Inggris	1. Office Administrative Assistant - OAA
	2. Junior Administrative Assistant - JAA
	3. Administrative Assistant - AA
	4. Executive Administrative Assistant - EAA

### Investasi dan Durasi

IDR Rp. 2.500.000,- up to Rp. 3.500.000,-  
Setiap bidang keahlian @8 – 10 jam (2 hari)

### 2. TKSK (Tiga Sertifikat Siap Kerja)

#### Deskripsi

Program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja IDUKA level staf dan supervisor.

Kompetensi TKSK akan memenuhi tenaga terampil di bidang teknologi sistem informasi, Tenaga terampil dibidang administrasi bisnis, keuangan, akuntansi, dan pajak serta, Komunikasi.

Program ini dirancang umumnya untuk masyarakat dengan jenjang pendidikan minimal lulusan SMA/K sederajat dan akan symbiosis dengan data base dan aplikasi yang tidak melakukan registrasi di Kampus dan Cabang College LP3I.

#### Keunggulan

- Program ini dirancang sesuai kebutuhan IDUKA yang telah diselenggarakan dengan SKNI dan KNI
- Lulusan kompeten dibidangnya dan mendapatkan Sertifikasi Kompetensi dari BNSP dan LP3I
- Lulusan Siap Kerja dan Mandiri
- Pengajar dari IDUKA dan Praktisi

### Jenis Program dan Profile lulusan

#### Information System

- Administrator IT – gelar **TS**
- Web Programmer – gelar **WP**
- Mobile Programmer – gelar **TS**

#### Business Administration

- Personal Assistant – gelar **AO**
- Digital Marketing – gelar **DM**
- Computer Operation – gelar **CO**

#### Financial and Tax

- Accounting Officer – gelar **AKM**
- Tax Officer – gelar **PPHDS**
- Computer Operation – gelar **TS**

#### Creative Communication

- Graphic Designer – gelar **GD**
- Video Editor – gelar **VE**
- Creative Animator – gelar **Add**

### Investasi dan Durasi

IDR Rp. 7.500.000,-  
Setiap Tribe per bidang keahlian dirancang @ 48 jam,  
maka untuk Satu Paket TKSK adalah 3 bulan + UKOM 2 minggu

Informasi lebih lanjut, silahkan dikomunikasikan ke PIC di bawah ini :



**Umi Hani Makrumah, S.Pd., MA**

phone/ wa : 0812 1276 1395

e-mail : bisnisunit@lp3i.id

umihani@lp3i.id



# KUE CINNAMON ROLLS

Hey Guys dimasa pandemic yang tak kunjung reda dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang diterapkan sehingga mau nga mau qta harus di rumah aja dan bekerja, belajar dirumah aja demi memutus rantai penyebaran Covid 19, dari situasi yang seperti ini kali ini kami tim ingin berbagi resep kue Cinnamon Rolls bisa untuk mengisi waktu luang qta yang harus dan banyak dirumah aja dan bisa jadi untuk peluang usaha qta.

Untuk tau tata cara pembuatannya dan resepnya yuukk cek cara pembuatan Cinnamon Rolls Guys

### Bahan-Bahan :

- 500 gram tepung terigu
- 2 sendok the ragi instan
- 250ml susu putih cair
- 100 gram gula pasir/sesuai selera
- 2 butir telur ayam
- 1 sendok the garam
- 75 gram butter
- Air putih secukupnya

### Bahan Isian :

- 1 sedok makan kayu manis bubuk
- 100 gram gula palem
- Butter secukupnya

### Bahan Topping :

- 70 gram cream cheese
- 55 gram butter
- 80 gram gula halus
- ½ sendok teh ekstrak vanilla
- ¼ sendok teh garam

### Cara membuat Cinnamon Rolls :

1. Cairkan ragi dengan sedikit air dan tunggu sampai berbuih selama 10 menit sisihkan.
2. Campurkan tepung terigu, gula pasir, telur, susu cair dan air ragi dalam wadah besar. Aduk rata agar semua bahan tercampur.
3. Masukkan butter dan garam ke dalam adonan. Aduk rata dan uleni adonan sampai kalis dan elastis.
4. Lalu tutup adonan dengan plastik atau kain bersih dan diamkan adonan selama 45 menit agar mengembang 2 kali lipat.
5. Setelah 45 menit, kempiskan adonan dan uleni lagi agar lebih elastis.
6. Kemudian tipiskan adonan menggunakan rolling pin dan bentuk jadi segi empat.
7. Olesi permukaan adonan dengan butter secukupnya secara merata.
8. Lalu campur kayu manis bubuk dan gula palem. Taburkan gula di atas adonan yang telah diolesi butter secara merata.
9. Baru gulung adonan secara perlahan. Potong-potong adonan dengan ketebalan 4 cm atau sesuai selera. Sisihkan.
10. Panaskan oven dengan suhu 200C dan siapkan Loyang yang telah diolesi sedikit butter.
11. Tata potongan adonan diatas loyang. Panggang cinnamon rolls dalam oven sampai matang sekitar 20 menit.
12. Setelah matang. Keluarkan loyang dari dalam oven dan sisihkan hingga dingin.

### Cara membuat Topping :

1. Campurkan semua bahan yaitu cream cheese, butter, gula halus, ekstrak vanilla, garam ke wadah.
2. Lalu mixer atau aduk adonan hingga lembut dan creamy.
3. Tata kue cinnamon rolls dalam piring dan beri topping cream cheese di atasnya sesuai selera.

Cinnamon Rolls siap di sajikan.....selamat mencoba ya guys.....

Foto: By [resepedia.id](https://resepedia.id)

Resep : [id.theasianparent.com/resep-kue-untuk-dijual](https://id.theasianparent.com/resep-kue-untuk-dijual)



# HOME CAFÉ, HADIRKAN SUASANA CAFÉ DALAM RUMAH SAAT PANDEMI

Pandemi Covid-19 membuat banyak orang terpaksa membatasi kegiatan di luar rumah. Jika sebelumnya LP3I Yers bisa bebas nongkrong dan menikmati kopi di coffee shop manapun, kini kebiasaan itu terpaksa harus dihentikan dahulu karena penyebaran virus corona yang terus meningkat. Maka dari itu, banyak orang kini mencari cara untuk membuat suasana rumah nyaman mungkin dan berinisiatif menciptakan suasana kafe di rumah, salah satunya membuat home cafe. Sejak pandemi melanda 2020 lalu, banyak orang yang memulai kegiatan home cafe. Tren home cafe atau membuat kafe di rumah yang dinikmati sendiri memang merebak sejak 2020 lalu. Entah siapa yang memulai tren ini. Namun menurut pencarian, tren ini dibawa oleh akun media sosial yang berasal dari Korea dan Jepang.

Meski bukan tren baru, membuat sajian makanan dan minuman ala kafe di rumah semakin diminati untuk mengobati rasa rindu dengan suasana coffee shop yang kerap didatangi. Semasa pandemi ini nampaknya muncul banyak ide-ide kreatif untuk mengisi waktu di rumah. Salah satunya ide untuk membawa suasana café ke dalam rumah, dan membuat berbagai minuman estetik kreasi sendiri. Selain itu, banyak orang membuat kreasi minuman layaknya di kafe-kafe seperti menggunakan cangkir yang beraneka macam bentuknya.



untuk memberikan suasana ngopi yang berbeda, tren ini juga viral di media sosial.

Nah, supaya LP3I Yers tidak penasaran dengan home café ini berikut informasi lengkapnya :

## - Awal mula tren home cafe

Tren home cafe ini bukanlah hal baru, melainkan sudah ada sejak beberapa tahun lalu, bahkan sebelum pandemi. Sama seperti video ASMR, daily vlog, slime, dan semacamnya, home café merupakan istilah untuk sebuah konten di media sosial berisi video proses pembuatan makanan dan minuman ala kafe, namun di rumah.

Tak sekadar membuat makanan serta minuman, barang-barang pendukung seperti gelas, piring, coaster, hingga sendok yang digunakan juga memiliki nilai estetis untuk mendukung tampilan sajian seperti di kafe. Tren ini mulai ramai ketika banyak akun Youtube, khususnya berasal dari Korea Selatan, yang membuat video membuat makanan atau minuman dengan karakteristik yang hampir serupa.

## - Ciri khas home cafe

Home cafe adalah kegiatan membuat makanan yang kerap disajikan di kafe, seperti beragam jenis kue, pastry, dan snack lain. Begitu juga dengan minuman ala kafe, seperti milkshake, beragam sajian kopi, the, dan masih banyak lagi.

Tak hanya penyajian makanan, minuman, serta perabotan yang dibuat seperti di kafe, set hingga teknik video home cafe pun juga serupa. Biasanya, video diambil dengan teknik cukup sederhana tanpa banyak gerakan menggunakan tripod tanpa ada komposisi khusus.

Setelah LP3I Yers memahami apa itu home cafe, dan jika LP3I Yers ingin mencoba membuat home cafe di rumah siapkan alat-alat yang estetik untuk mendukung tampilan makanan dan minuman kamu ya. Berikut inspirasi kitchenware yang bisa digunakan untuk home café



1. Gelas  
Stuff yang banyak digunakan saat membuat home cafe adalah gelas. Gelas yang digunakan home café biasanya adalah gelas berbahan kaca dengan berbagai ukuran. Gelas kaca ini biasanya digunakan untuk membuat minuman dingin seperti milkshake atau lemonade dengan ukuran tinggi sedang, sementara gelas dengan ukuran kecil bisa dipakai untuk minuman panas seperti teh, kopi, atau latte.



2. Piring atau mangkok  
Untuk kamu yang ingin membuat makanan ala home cafe bisa menggunakan piring atau mangkok yang estetik. Dijamin tampilan makanan kamu akan menjadi lebih mengunggah selera.

Piring dengan gambar bunga ceri akan pas jika dipakai untuk sajian sarapan roti dengan topping buah strawberry segar.

Untuk mangkok cute ini bisa kamu pakai untuk membuat cereal di pagi hari. Untuk menambah estetika tampilan kamu bisa pakai cornflake atau rainbow cereal, sehingga tampilannya akan kontras dengan warna mangkok yang kamu pakai

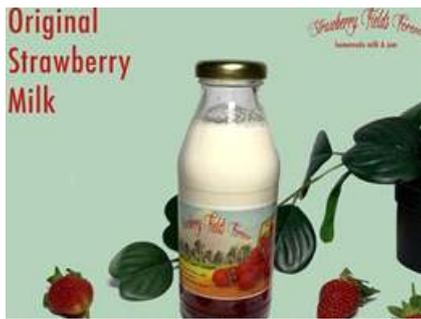


3. Kitchenware  
Tidak hanya membuat minuman atau makanan simple, jika LP3I Yers ingin membuat masakan bisa juga dibuat dengan tampilan estetik menggunakan kitchenware yang estetik juga pastinya.

Mulai dari kompor gas dengan 1 tungku ini. Kompor dengan bahan bakar gas portable bisa kamu gunakan untuk membuat makanan dengan durasi memasak singkat. Warna pastel ini pastinya akan membuat memasak semakin semangat.

Kamu juga bisa memasak simple breakfast dengan compact hot plate dengan tampilan cute ini. Hot Plate ini menggunakan tenaga listrik. Kamu bisa memasak beberapa jenis makanan dalam satu waktu. Simple, mudah, cepat dan pastinya estetik.

**Bagaimana sudah terinspirasi untuk membuat minuman atau makanan ala kafe di rumah? Jika masih bingung ingin membuat minuman atau makanan apa, berikut inspirasi minuman atau makanan ala cafe yang bisa LP3I Yers coba di rumah.**



### 1. Strawberry milk

Minuman ini sangat cocok dicoba di rumah untuk menemani WFH atau SFH. Komposisinya cukup simple yaitu buah strawberry segar dan susu murni. Jika kamu tidak ingin repot kamu bisa membeli strawberry milk siap saji dari @strawberryfieldsforever.id Kamu hanya perlu shake it dan tuang ke dalam gelas estetik.



### 2. Kopi latte

Minuman kopi latte jadi minuman yang paling banyak menjadi konten home cafe. Minuman ini memang mengingatkan kita akan susana kafe. Ternyata minuman ini cukup mudah dibuat, namun jika LP3i Yers ingin kopi latte instant kamu bisa mencoba kopi latte dari @lifeofshushu kamu bisa custom rasa yang kamu inginkan, dan jika ingin dibawa pulang, kopi latte akan dikemas dalam gelas berbentuk kaleng minuman dingin.

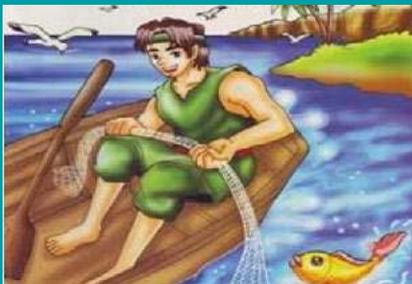


### 3. Croffle

Makanan yang sedang viral ini ternyata cukup mudah untuk dibuat. Croffle sendiri adalah waffle yang dibuat dengan bahan adonan croissant sehingga dinamakan croffle. Untuk kamu yang ingin simple membuat croffle, kamu cukup membeli adonan croissant yang dijual di supermarket lalu panggang menggunakan alat pembuat waffle.

Kamu bisa loh pakai lembaran puff pastry dari @bonchef.id siapkan alat pembuat waffle dan voila, croffle ala homecafe siap disajikan.

## CERITA RAKYAT SUMATERA UTARA



### ASAL MULA DANAU TOBA

Sobat MyLP3i, kita mengenang kembali cerita-cerita yang pernah kita dengar atau baca dimasa kecil yuk, ini adalah kisah asal mula Danau Toba, selamat bemostalgia sobat MyLP3i.

Alkisah pada jaman dahulu kala hiduplah seorang pemuda bernama Toba. Ia adalah seorang yatim piatu. Sehari-hari ia bekerja di ladang. Sesekali dia mencari ikan di sungai yang berada tak jauh dari gubugnya. Ikan hasil tangkapannya biasanya dijadikan sebagai lauk dan sisanya dijual ke pasar.

Pada suatu hari Toba memancing sepulang dari Ladang. Ia sangat berharap mendapatkan ikan yang besar yang bisa segera dimasukkannya untuk dijadikan lauk. Terpenuhi harapannya itu. Tak berapa lama ia melepaskan pancingnya ke sungai, mata kailnya telah disambar ikan. Betapa gembiranya ia ketika menarik tali pancingnya dan mendapati seekor ikan besar tersangkut di mata pancingnya.

Sejenak toba memperhatikan ikan besar yang berhasil dipancingnya itu. "Ikan yang aneh." Gumarnya. Seumur hidupnya belum pernah dilihatnya ikan seperti itu. Warna ikan itu kekuningan dan sisik-sisiknya kuning keemasan. Terlihat berkilauan sisik-sisik itu ketika terkena sinar matahari. Ketika Toba melepaskan mata kailnya dari mulut ikan tangkapannya, mendadak terjadi sebuah keajaiban. Ikan aneh bersisik kuning keemasan itu menjelma menjadi seorang perempuan yang cantik jelita wajahnya.

Toba terheran-heran mendapati keajaiban yang berlangsung di depan matanya itu. Ia hanya berdiri dengan bola mata membulat dan mulut melongo.

"Tuan." Kata perempuan jelmaan ikan indah itu. "Aku adalah kutukan Dewa karena telah melanggar larangan besarnya. Telah ditakdirkan kepadaku, bahwa aku akan berubah bentuk menyerupai makhluk apa saja yang memegang atau menyentuhku. Karena tuan telah memegangku, maka akupun berubah menjadi manusia seperti Tuan ini."

Toba memperkenalkan namanya. Begitu pula dengan perempuan berwajah jelita itu. "Namaku, putri, tuan."

"Baiklah, aku bersedia, tuan. Selama tuan bersedia pula memenuhi satu syarat yang kuajukan." Jawab Putri "Syarat apa yang engkau kehendaki? Sebutkan. Niscaya aku akan memenuhinya.

"Permintaanku hanya satu, hendaklah tuan menutup rapat-rapat rahasiaku. Jangan sekali-kali tuan menyebutkan jika aku berasal dari ikan. Jika tuan menyatakan kesediaan tuan untuk menjaga rahasia ini, aku bersedia menjadi istri Tuan."

"Baiklah." Kata Toba. "Aku akan menutup rapat-rapat rahsimu ini. Rahasia ini hanya kita ketahui berdua saja."

Toba dan Putri pun menikah. Keduanya hidup rukun dan berbahagia meski dalam kesederhanaan. Kebahagiaan mereka serasa kian lengkap dengan kelahiran anak mereka. Seorang anak laki-laki. Samsir namanya.

Toba dan Putri pun menikah. Keduanya hidup rukun dan berbahagia meski dalam kesederhanaan. Kebahagiaan mereka serasa kian lengkap dengan kelahiran anak mereka. Seorang anak laki-laki. Samsir namanya.

Samsir tumbuh mejadi anak yang sehat. Tubuhnya kuat. Sayang dia agak nakal serta pemalas. Keinginannya hanya tidur-tiduran saja. Ia seperti tidak peduli atau ingin membantu kerepotan ayahnya yang sibuk bekerja di ladang. Bahkan, untuk sekedar mengantar makanan dan minuman untuk ayah nyapun, Samsir kerap menolak jika diminta. Seandainya mau, dia akan melakukannya dengan malasmalasan, dengan wajah bersungut-sungut. Bertambah-tambah malas kelakuannya akibat ibunya terus memanjakannya. Apapun yang dimintanya akan diusahakan ibunya untuk dipenuhi.

Samsir sangat kuat nafsu makannya. Jatah makanan sehari untuk sekeluarganya bisa dihabiskannya dalam sekali makan. Toba merasa harus bekerja lebih keras lagi untuk dapat memenuhi keinginan makan anak laki-lakinya yangb luar biasa itu.

Pada suatu hari Samsir diminta ibunya untuk mengantarkan makanan dan minuman untuk ayahnya. Samsir yang tengah bermalas-malasan semula enggan untuk menjalankan perintah ibunya itu. Namun, setelah ibunya terus memaksa akhirnya dia bersedia melakukannya meski dengan wajah yang bersungut-sungut.

Samsir membawa makanan dan minuman itu menuju ke ladang. Ditengah perjalanan, Samsir measa lapar. Dihentikannya langkah menuju kebun. Ia lantas memakan makanan yang seharusnya diperuntukan bagi ayahnya itu. Tidak dihabiskannya semua makanan itu melainkan disisakan sedikit. Dengan makanan dan minuman yang tersisa sedikit itu Samsir melanjutkan perjalanan menuju ladang. Setibanya di ladang, samsir memberikan makanan dan minuman itu untuk ayahnya.

Toba telah sangat merasa lapar karena bekerja keras sejak pagi langsung membuka bekal untuk makannya. Terperanjat dia saat melihat makanan untuk nya tinggal sedikit. "Mengapa jatah makanan dan minumannku tinggal sedikit?" tanyanya dengat raut wajah kesal.

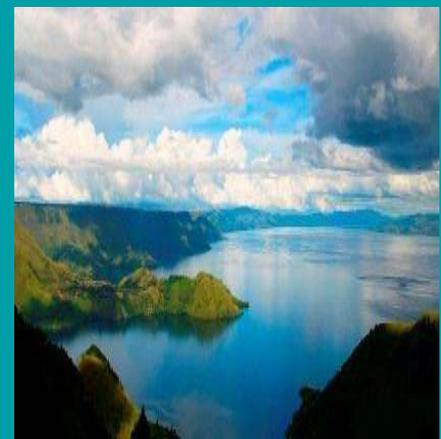
Dengan wajah polos seolah tidak melakukan kesalahan, Samsir menjawab. "Tadi di jalan aku sangat lapar, Ayah. Oleh karenanya, jatah makanan dan minuman ayah itu telah kumakan sebagian. Tapi, tidak semua kuhabiskan, bukan? Masih tersisa sedikit makanan dan minuman untuk Ayah."

"anak tidak tahu diuntung." Maki toba kepada anaknya. Kemarahan seketika meninggi. Serasa tidak bisa lagi dia menahan dan bersabar, umpatannyaupun seketika itu meluncur." Dasar anak keturunan ikan engkau ini."

Samsir sangat terkejut mendengar umpatan ayahnya. Dia langsung berlari ke rumah. Pada saat bertemu ibunya, samsir langsung menceritakan umpatan dan cacian ayahnya yang menyebutkannya berasal dari ikan.

Mendengar pengaduan anaknya, ibu Samsir menjadi sangat bersedih. Tidak disangka jika suaminya melanggar sumpah untuk tidak menyebutkannya berasal dari ikan.

Mendengar pengaduan anaknya, ibu Samsir menjadi sangat bersedih. Tidak disangka jika suaminya melanggar sumpah untuk tidak menyebutkannya berasal dari ikan.



Samsir dan ibunya saling berpegangan. Dalam hitungan sekejap, keduanya menghilang. Keajaiban pun terjadi. Dibekas pijakan kaki Samsir dan ibunya menyembur air yang sangat deras. Dari dalam tanah, air laksana disemburkan keluar seolah tiada henti. Semakin lama tidak semkin berkurang semburan air itu melainkan semakin besar adanya. Dalam waktu cepat permukaan tanah itu pun tergenang. Permukaan air terus meninggi dan tek berapa lama kemudian lembah tempat tinggal Toba telah tergenang air. Terbentuklah kemudian sebuah danau yang sangat luas di tempat itu.

Penduduk kemudian menamakan danau itu Danau Toba. Adapun pulau kecil yang berada ditengah-tengah danau toba itu disebut Pulau Samsir untuk mengingatkan kepada pada anak lelaki Toba.

Pesan Moral Cerita Rakyat Sumatera Utara Legenda Asal Mula Danau Toba adalah : **Janganlah melanggar sumpah yang pernah diucapkan karena buruk akibatnya di kemudian hari.**

Seru ya Sobat MyLP3i ceritanya, nantikan cerita-cerita rakyat dari berbagai daerah di Indonesia lainnya di MyLP3i magazine.

Sumber : <https://dongengceritarakyat.com/cerita-rakyat-sumatera-utara-asal-mula-danau-toba/>

## Test IQ dan Jawabannya, Asah Otak Agar Lebih Trampil

"Baiklah, aku bersedia, tuan, Selama tuan bersedia pula memenuhi satu syarat yang kuajukan. "Jawab Putri" Syarat apa yang engkau kehendaki? Sebutkan. Niscaya aku akan memenuhinya.

### Test IQ Gambar Bulu

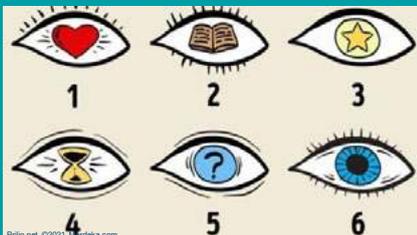
Berbeda dari sebelumnya, gambar test IQ yang satu ini justru akan menentukan karakteristik dari kepribadian Sobat MyLP3I. Caranya cukup pilih satu gambar bulu yang menarik bagi Sobat MyLP3I untuk pertama kali.



- Bulu nomor satu: Anda merupakan tipe orang yang cukup mudah bergaul dan baik kepada semua orang dan lebih sering menghabiskan energi dengan banyak orang di sekitar Anda.
- Bulu nomor dua: Anda merupakan sosok yang cukup perfeksionis saat menentukan berbagai keputusan penting. Sosok ini juga lebih senang menyendiri daripada bergaul dengan banyak orang.
- Bulu nomor tiga: Anda merupakan sosok pekerja keras dan mandiri untuk mengejar harapan. Semangat pantang menyerah menjadi identitas utama Anda.
- Bulu nomor empat: Anda memiliki daya imajinasi dan kreativitas yang cukup tinggi. Berbagai solusi dari masalah pun dapat ditemukan dengan mudah.
- Bulu nomor lima: Anda merupakan sosok dengan imajinasi yang luar biasa. Namun, berbagai ketakutan seringkali menghantui Anda untuk menentukan keputusan penting.

### Test IQ Gambar Mata

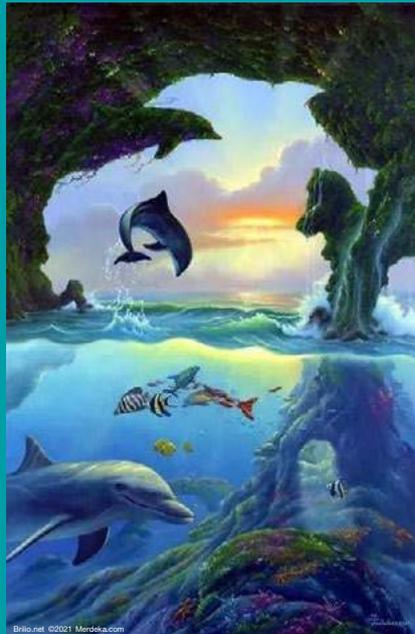
Sama halnya dengan test IQ sebelumnya, Sobat MyLP3I memilih satu gambar bulu yang menarik bagi Anda untuk pertama kali. Setelah itu, Sobat MyLP3I pun dapat mengetahui karakteristik dari kepribadian.



- Mata nomor satu: Anda merupakan sosok lembut dan penuh empati.
- Mata nomor dua: Anda adalah orang dengan prinsip tegas.
- Mata nomor tiga: Masa lalu Anda menjadi pertimbangan berat bagi Anda di masa depan.
- Mata nomor empat: Anda merupakan sosok yang penuh logika dan detail.
- Mata nomor lima: Anda belum memiliki prinsip hidup yang tegas namun fleksibel saat hendak menentukan sesuatu.

### Test IQ Gambar Ikan

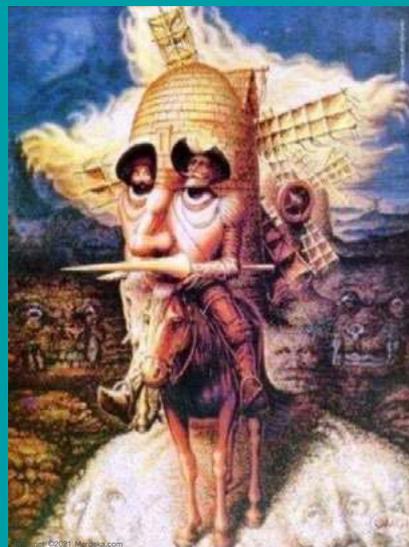
Kalau sobat MyLP3I teliti pasti bisa jawab ada berapa jumlah ikan Lumba-lumba digambar ini



Jika Sobat MyLP3I teliti, maka gambar tersebut akan menunjukkan lumba-lumba sejumlah tujuh ekor.

### Test IQ Gambar Unik

Masih menggunakan media gambar, test IQ yang berikutnya ini pun juga tak kalah menantang. Banyak ikon yang bisa menjerumuskan Sobat MyLP3I ke jawaban salah untuk menentukan jumlah wajah di dalam gambar.



Jika Sobat MyLP3I lebih teliti, maka Anda akan memperoleh 24 jumlah wajah manusia. Beberapa wajah tersebut berukuran kecil hingga besar dan berada di banyak lokasi.

### Test IQ Gambar Hitam Putih

Latihan test IQ yang berikutnya yakni masih menggunakan media gambar abstrak. Seperti gambar sebelumnya, Sobat MyLP3I akan mendapatkan banyak gambar yang terlihat di dalamnya. Sekilas jika Anda tak teliti, gambar tersebut hanya berupa garis dan bidang tertentu berwarna hitam dan putih.



Namun, coba lihat lebih jelas dan dekat kembali. Rupanya, terdapat sepuluh jenis binatang yang dimunculkan di dalam gambar yang nampak seperti pepohonan tersebut.

### Test IQ Gambar Kuda

Gambar test IQ yang berikutnya ini juga melatih Sobat MyLP3I untuk mendapatkan jumlah kuda di dalam satu gambar.



Jawaban yang tepat dari latihan test IQ berikut ini adalah terdapat 16 ekor kuda terlukis di dalam satu gambar secara bersamaan.

### Test IQ Gambar Hewan

Gambar yang selanjutnya ini tak kalah menarik dan menantang. Sekali lagi, ketelitian, kesabaran, dan kecepatan menjadi kunci utama untuk dapat menjawab pertanyaan dengan benar.



Pertanyaan dari gambar yang tersedia satu ini yakni mengenai jumlah hewan di dalamnya. Bagi Anda yang tak cermat, mungkin Anda hanya akan melihat gajah hingga monyet di dalam gambar tersebut. Padahal, terdapat tujuh binatang di dalam satu gambar.

Bagaimana Sobat MyLP3I serukan, jangan lupa ya sobat MyLP3I terus disiplin menjaga 5m, Memakai Masker, Menjaga Jarak, Mencuci Tangan, Menghindari Kerumunan dan Mengurangi Mobilitas.

Sumber: <https://www.merdeka.com/trending/7-test-iq-dan-jawabannya-asah-otak-lebih-trampil-kin.htm?page=4>

# JULI

1	Tania Wahyu Sadati	Juli 1	SURABAYA
2	Primus Nomo Santoso Pedo, S.E., M.M.	Juli 1	KEDIRI
3	Isti Nuraini Isti Nuraini	Juli 1	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
4	Edy Akriansyah -	Juli 1	BALIKPAPAN
5	Yuliadi Riyanto	Juli 2	PLJ KAMPUS BEKASI
6	Genik Puji Yuhanda	Juli 2	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
7	Harti Suwahirtiati	Juli 2	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
8	Arnold Tedy Julio	Juli 2	ASMI CINUS BANJARMASIN
9	Nur Dinianti Fajriah	Juli 2	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
10	Enden Haris Pumama	Juli 2	PLJ KAMPUS CIKARANG
11	Syafal Qoth'i	Juli 2	PLJ KAMPUS PONDOK CABE
12	Juli ansyah	Juli 2	POLITEKNIK LP3I MEDAN
13	Andi Setiawan	Juli 3	PURWOKERTO
14	Nur Fuanni	Juli 3	POLITEKNIK LP3I MEDAN
15	Jesika Herman	Juli 3	KARAWANG
16	Sudiman Yakub	Juli 4	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
17	Laila Dauffita Putri	Juli 4	PLJ KAMPUS CIMONE
18	Erlina Ambar Setyaningrum	Juli 5	SURABAYA
19	Yeni	Juli 5	MALANG
20	Erlina Ambar Setyaningrum	Juli 5	SURABAYA
21	Jaenudin .	Juli 5	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
22	Yuliani Yuliani	Juli 5	ASMI CINUS BANJARMASIN
23	Rusdiana .	Juli 5	BANDA ACEH
24	Karya Bakti Kaban	Juli 6	HEAD OFFICE
25	Adi Muhammad Ramadhan	Juli 6	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
26	Muhamad Hafid -	Juli 6	COLLEGE
27	Andi Makmur Makmur	Juli 6	POLTEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
28	Wahyu Ardila	Juli 7	HEAD OFFICE
29	Ece Mulyadi	Juli 7	PLJ KAMPUS PONDOK CABE
30	Mumu Najmudin	Juli 7	HEAD OFFICE
31	Yodi Setiawan	Juli 7	INDRAMAYU
32	Arafik Hafiz Zamali	Juli 7	ASMI CINUS BANJARMASIN
33	Muhammad Furqon S.E, M.A	Juli 8	PLB KAMPUS CIREBON
34	Dewi Melati	Juli 9	MALANG
35	Suyatman .	Juli 9	PLJ KAMPUS BEKASI
36	H Muhammad Fahmi	Juli 9	ASMI CINUS BANJARMASIN
37	Rijal Rijal Jaelani	Juli 9	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
38	Dadan Syaffardan	Juli 10	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
39	Sugianti Melawati S.E	Juli 10	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
40	Laelis Neni	Juli 10	POLITEKNIK LP3I MEDAN
41	Laelis Neni Laelis Neni	Juli 10	POLITEKNIK LP3I MEDAN
42	Irfan Zaenal Abidin	Juli 11	HEAD OFFICE
43	Shita Ayu Swastika	Juli 11	PURWAKARTA
44	Lilis Indah Lestary	Juli 11	INDRAMAYU
45	Titi Yuli Sofiana	Juli 11	SEMARANG
46	Rabiahni Syakina	Juli 12	PLB KAMPUS PEKANBARU
47	Maraden Junias Arnoldus	Juli 12	KUPANG
48	Esty Yuliana Puspasari	Juli 12	SUKABUMI
49	Sugeng	Juli 12	BANDA ACEH
50	Vitoyo	Juli 12	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
51	Mardhian Noer	Juli 12	POLITEKNIK LP3I MEDAN
52	Yudi Widsman Drahta	Juli 13	SURABAYA
53	Kartika Yulianti	Juli 13	HEAD OFFICE
54	Raisha Dwi Prameswari	Juli 13	HEAD OFFICE
55	Estika Nur Atikah	Juli 14	YOGYAKARTA
56	Titi Dwi Jayanti Arti Maulidiyah	Juli 15	TEGAL
57	Rina Hardiani ,SS.	Juli 15	MALANG

# MY-BIRTHDAY

58	Umar Guntur	Juli 15	MALANG
59	Yulya Ida Parwati	Juli 15	PLJ KAMPUS BEKASI
60	Baihaqi .	Juli 15	BANDA ACEH
61	Khairuddin	Juli 15	BANDA ACEH
62	Elawati A.Md	Juli 15	HEAD OFFICE
63	Mohamad Agus Riyanto	Juli 15	MAJALENGKA
64	Mirfarid Muchtar	Juli 15	POLTEK LP3I MAKASSAR
65	Hamdani Hamdani Dani	Juli 15	POLTEK LP3I MAKASSAR
66	Muhammad Ismail Muhammad Ismail	Juli 15	POLTEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
67	Vienty Andlika	Juli 15	HEAD OFFICE
68	Yerny Damarini	Juli 15	PLJ KAMPUS CIMONE
69	Baihaqi -	Juli 15	BANDA ACEH
70	Delvy Sulastry	Juli 16	PLB KAMPUS PADANG
71	Ashari Ashari	Juli 17	YOGYAKARTA
72	Leni Rahmayana	Juli 17	PLB KAMPUS PEKANBARU
73	Devi Faclarini	Juli 17	HEAD OFFICE
74	Bagus Suprayitno	Juli 17	POLITEKNIK LP3I MEDAN
75	Pipit Yulia Ningsih	Juli 18	INDRAMAYU
76	Zulfikar Tito Enggartiarso	Juli 18	POLITEKNIK LP3I MEDAN
77	Wira Sasnita	Juli 19	PLB KAMPUS PADANG
78	Yulius Zubir	Juli 20	BENGKULU
79	Funy Febrianti	Juli 20	MAJALENGKA
80	Jul Albar	Juli 20	PLJ KAMPUS JAKARTA TIMUR
81	Ika Imawati	Juli 20	POLTEK LP3I MAKASSAR
82	Hery Syafrial S.Pd., M.A.	Juli 20	PLJ KAMPUS PONDOK CABE
83	Mila Suintika -	Juli 20	POLITEKNIK PGRI BANTEN
84	Irwansyah - -	Juli 21	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
85	Haisyam Maulana S.T	Juli 22	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
86	Intan Puspita Sari	Juli 22	POLTEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
87	Muhammad Ilyas	Juli 22	POLITEKNIK LP3I MEDAN
88	Ade Fuad Hasan, M.Kom	Juli 24	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
89	Galih Juhari	Juli 24	SURABAYA
90	Muhammad mahmud Muhammad Mahmud	Juli 24	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
91	Saeroni Roni	Juli 25	PLJ KAMPUS SUDIRMAN
92	Imran Nur Mohi	Juli 25	POLTEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
93	Rizki Sucipta	Juli 25	PLB KAMPUS BANDUNG
94	Dr. Aspizain Cianiago., S.Pd., M.Si	Juli 26	HEAD OFFICE
95	Yuliana Primastuti	Juli 26	PLJ KAMPUS BEKASI
96	Salmah Harun	Juli 26	POLTEK LP3I MAKASSAR
97	Ibnu Hajar	Juli 27	BANDA ACEH
98	Nurfaidah Faida Idha	Juli 27	POLTEK LP3I MAKASSAR
99	Frida Yulawati, S.E.	Juli 28	KEDIRI
100	Dingot Hamonangan Ismail	Juli 28	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
101	Demi Mulya Vebrianto	Juli 28	BENGKULU
102	Elvin Helvina	Juli 28	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
103	Rahmi Mardiani	Juli 29	KARAWANG
104	Masria S.E, S.Kom, M.Kom .	Juli 29	HEAD OFFICE
105	Wahyuni Kusminingrum	Juli 29	SURABAYA
106	Dini Purnamasari SE	Juli 29	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
107	Kuswandi S.Kom M.Kom	Juli 30	HEAD OFFICE
108	Riska Nul Karimah	Juli 30	PURWOKERTO
109	Fanny Penia	Juli 31	HEAD OFFICE
110	Takwil Tajuddin	Juli 31	POLTEK LP3I MAKASSAR

\* Data dan info tanggal lahir di atas diperoleh berdasarkan HRIS Karyawan/ti LP3I, namun jika terdapat ketidakcocokkan silahkan untuk segera memperbaharui daripada HRIS masing - masing. terima kasih

# MY-BIRTHDAY

## AGUSTUS

1	Aulia Nurhikmah	Agustus 1	TEGAL
2	Zulfadhli S.Kom	Agustus 1	PLB KAMPUS PEKANBARU
3	Elmi Nurvianti	Agustus 1	BANTEN
4	Ahmad Aiffandi	Agustus 2	HEAD OFFICE
5	Agus Munawar Faruq	Agustus 2	PLB KAMPUS TASKMALAYA
6	Isral Nurdin MBA, MH.	Agustus 3	HEAD OFFICE
7	Gusmardi Doy	Agustus 3	HEAD OFFICE
8	Adi Putra	Agustus 3	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
9	Algi Widodo	Agustus 4	PLJ KAMPUS BEKASI
10	Khamelia Patonah	Agustus 5	PLJ KAMPUS PONDOK GEDE
11	Sarmat	Agustus 5	PLJ KAMPUS BEKASI
12	Ami Dinata, S.Pd	Agustus 5	BANDAR LAMPUNG
13	Redjeki Agoestiyowati	Agustus 5	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
14	Witri ningsh	Agustus 5	INDRAMAYU
15	Ruri Aditya Sari	Agustus 5	POLITEKNIK LP3I MEDAN
16	Kamaruddin kamaruddin	Agustus 5	POLITEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
17	Susilawati	Agustus 6	PLB KAMPUS LANGSA
18	Elli Suhayya	Agustus 6	PLJ KAMPUS BEKASI
19	Ninda Nuraeni	Agustus 6	MAJALENGKA
20	Rita Rachmayani	Agustus 6	PLJ KAMPUS PASAR MINGGU
21	Bagus Nandra Utama, SE	Agustus 7	PALANGKARAYA
22	Fanzky Arianda Brima	Agustus 7	HEAD OFFICE
23	Untung Eko Setyasaari, S.Sos, MA	Agustus 7	PLB KAMPUS TASKMALAYA
24	Agnes Dwi Lestari	Agustus 8	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
25	Asep Serli	Agustus 9	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
26	Budiman Ady Saputra	Agustus 9	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
27	Winda Winarsih, S.E	Agustus 10	KEDIRI
28	Andi Muhammad Yusvan Paris	Agustus 10	POLITEK LP3I KAMPUS TAMALANREA
29	Agniez Eliza Pratiwi	Agustus 11	SUKABUMI
30	Chairani Amalia	Agustus 11	PLM KAMPUS MARELAN MEDAN
31	Suryo Dewo Rahmadianto, S.Ap.	Agustus 12	KEDIRI
32	Fahmi Yazid S.Pd	Agustus 12	PLJ KAMPUS CIKARANG
33	Rahmi SE, M.Pd	Agustus 12	POLITEK LP3I MAKASSAR
34	Soligi - -	Agustus 13	BENGKULU
35	Cica Afriana S.S	Agustus 14	BANDAR LAMPUNG
36	Aisyah Amini	Agustus 14	BENGKULU
37	Agus Salim, S.H., M.H	Agustus 15	HEAD OFFICE
38	Iwanto S.Si, M.Si	Agustus 15	PLB KAMPUS LANGSA
39	Agus Damawan	Agustus 15	SURABAYA
40	Yuga Soesanto Zwiangkara	Agustus 15	KARAWANG
41	Reni Khairani A. Md	Agustus 16	PLJ KAMPUS CIKARANG
42	Herlina -	Agustus 16	BENGKULU
43	Etha Gustin Merdekawaty	Agustus 17	POLITEK LP3I MAKASSAR
44	Putri Ika Agustina	Agustus 17	HEAD OFFICE
45	Agus Restiawan	Agustus 17	PURWOKERTO
46	Nuhasanudin Kotra	Agustus 17	PLJ KAMPUS CIKARANG
47	Dzulgunar Muhammad Nasir	Agustus 17	BANDA ACEH

48	Herman -	Agustus 17	PLJ KAMPUS CIKARANG
49	Fanny Furicca Florensia	Agustus 18	SURABAYA
50	Suriyamsyah	Agustus 18	PLJ KAMPUS BEKASI
51	Heddy Setiawan	Agustus 18	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
52	Tirto Wanto	Agustus 18	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
53	Nelli Rosiana Fadillah	Agustus 18	ASMI CINUS BANJARMASIN
54	Rosi Anggraini	Agustus 18	BENGKULU
55	Andri irawan	Agustus 19	PLB KAMPUS TASKMALAYA
56	Mohd. Ideal Kumiawan	Agustus 20	PLB KAMPUS PEKANBARU
57	Sugiono	Agustus 20	BANTEN
58	Dwi Hardi S.Kom	Agustus 20	PLJ KAMPUS PONDOK CABE
59	Azhari -	Agustus 20	BANDA ACEH
60	Fadlin	Agustus 20	BANDA ACEH
61	Agustian S.AB	Agustus 20	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
62	Muhamad Rizal	Agustus 20	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
63	Ike Agustini SE, M.Esy	Agustus 21	HEAD OFFICE
64	Syahri Sutan Saidi	Agustus 21	POLITEKNIK LP3I MEDAN
65	Luluk Fitriah	Agustus 21	SURABAYA
66	Arinda Lindra Sulistyawati	Agustus 21	SURABAYA
67	Nurhaedar Nur	Agustus 21	POLITEK LP3I MAKASSAR
68	Nanda Friska Pradana	Agustus 21	HEAD OFFICE
69	Ely Heryani	Agustus 22	PLB KAMPUS LANGSA
70	Aris Riyanto S.Kom	Agustus 22	PLB KAMPUS CIREBON
71	arif saputra	Agustus 22	PLJ KAMPUS PONDOK GEDE
72	Hadi Nurachmad	Agustus 22	SIDOARJO
73	Lussy Widia Asmaraningtyas	Agustus 23	SIDOARJO
74	Emi Mulyanti	Agustus 24	PLB KAMPUS PADANG
75	Megi Astria Salam	Agustus 24	KUPANG
76	Dedi Mulyadi S.AB.	Agustus 24	PLJ KAMPUS CIKARANG
77	Tubagus Mukhlas Hadi	Agustus 25	BANTEN
78	Angga Adytia	Agustus 25	BENGKULU
79	Mia Rahmawati	Agustus 26	PLB KAMPUS CIREBON
80	Kustari SE MM	Agustus 26	HEAD OFFICE
81	Mery Thiodora Damanik	Agustus 27	PLJ KAMPUS BEKASI
82	Een Erlinah	Agustus 27	INDRAMAYU
83	Crypto Hermawan	Agustus 27	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
84	Agus Juana	Agustus 28	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
85	Imayanti SE	Agustus 28	PLB KAMPUS CIREBON
86	Agus Wagianto	Agustus 28	SIDOARJO
87	Citra Vikana Putri, S.E.	Agustus 28	KEDIRI
88	Sopyan Sauri A.Md	Agustus 28	PLB KAMPUS TASKMALAYA
89	Agil Firmansyah	Agustus 28	SUKABUMI
90	Diba Prajarnita Aziz	Agustus 29	KARAWANG
91	Devi Varadilla -	Agustus 29	BALIKPAPAN
92	Rahmawati Amanda Putri	Agustus 29	PLJ KAMPUS BEKASI
93	Heri Amalia	Agustus 31	TEGAL

\* Data dan info tanggal lahir di atas diperoleh berdasarkan HRIS Karyawan/ti LP3I, namun jika terdapat ketidakcocokkan silahkan untuk segera memperbaharui daripada HRIS masing - masing. terima kasih

OPEN RECRUITMENT !!!

Future

## Leaders Program



### Benefit Program :

- **jenjang karir** lebih jelas & lebih pasti
- sarana mengembangkan **skill leadership, communication and team work**
- **specialist** yang lebih **deep** dalam **technical skill**
- **mampu bersaing** dalam iklim kompetisi di **era transformasi** manajemen saat ini

informasi & persyaratan hubungi :  
Kania Farida 0813 1090 0955  
Moh. Iskak 0812 1378 6670

**FLP LP3I adalah** suatu program **pengembangan dan pengkaderisian SDM** melalui **leadership management training** yang didesain untuk para calon pemimpin masa depan di LP3I dengan dibekali berbagai **kemampuan teknis dan non teknis**, serta **keterampilan manajemen**, sehingga diharapkan pemimpin masa depan LP3I lahir dari karyawan - karyawan **muda** yang **bertalenta** dan siap membawa LP3I ke kancah **global** serta perkembangan **pendidikan masa kini**

**Silahkan Daftarkan Diri Anda\*:**  
<https://bit.ly/futureleadersprogram>

\*) peserta khusus internal karyawan LP3I



**Selamat & Sukses**  
**Dr. Fahmi Idris, SE., MH**  
atas Ujian Promosi Doktor  
Program Studi Ilmu Filsafat  
Universitas Indonesia

Senin, 26 Juli 2021



POLITEKNIK LP3I  
JAKARTA

# WISUDA XXII

**The Krakatau  
Grand Ballroom**  
TMII, Jakarta  
Oktober 2021

[plj.ac.id/event/wisuda21](http://plj.ac.id/event/wisuda21)

[https://bit.ly/  
kotaksaranmajalahlp3i](https://bit.ly/kotaksaranmajalahlp3i)

44 | [www.lp3i.ac.id](http://www.lp3i.ac.id)