PSPL 2021 & HR INDEX SURVEY 2021

EDISI SEPTEMBER - OKTOBER 2021

magazine MYLP3I

STRENGTHENING TRANSFORMATION PROGRESS

www.lp3i.ac.id

BEHIND THE DESK

3 KATA PEMBUKA DARI PIMPINAN REDAkSI

MESSAGE

4 KETUA YAYASAN MESSAGE

MY-PROFILE

6 PROFILE CABANG PLB - KAMPUS PADANG

MY-UPDATE

7 BERITA RUPS LP3I

8 FUTURE LEADER PROGRAM

10 UPDATE HASIL SURVEY HR INDEX

14 CLAIM MODUL PADA HRIS

MY-CAMPUS

16 KEGIATAN MAHASISWA/I LP3I

MESSAGE

20 CEO MESSAGE

MY-ARTICLE

21 ARTIKEL RINGAN

MY-TRAVEL

22 BERITA TENTANG WISATA - DAERAH PADANG/SUMBAR

MY-PROFILE

23 Profile Pak Verus (CQAO)

MY- NEWS

24 MONEV KEMENKOP DAN STAF PRESIDEN KE PLB

MY-HUMOUR

25 CERITA HUMOR

MY-UPDATE

26 MAGANG MERDEKA DI BUMN 2021

MY-TRAVEL

27 Berita tentang wisata - LUAR NEGERI

MY-HEALTHY

28 BERITA SEPUTAR KESEHATAN

MY-KNOWLEDGE

29 TULISAN TENTANG PENGETAHUAN

MY-HANGOUT

32 Resensi Film & Resensi Novel

MY-UPDATE

35 ACCELERATE

36 CDC dan TKSK

37 PENDIDIKAN LANJUTAN S1 DAN S2

38 LSCE

MY-ARTICLE

39 TENTANG KREATIFITAS

MY-INTERMEZZO

40 Cerita Rakyat

MY-QUIZ

41 Quis berhadiah 200 rb

MY-BIRTHDAY

42 Daftar Karyawan LP3I yang berulang tahun pada bulan September dan Oktober 2021

IKLAN

43

NAMA MAJALAH **MYLP3I**
TERBIT **DWI BULANAN**
TIM REDAKSI

PENASEHAT
MUH. AGHNIA 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 ALFATIH
	M. SUBHAN AGUNG
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 KE LIMA **SEPT – OKT 2021**
MEDIA **G-SUITE, CALAMEO, HRIS (NEXT)**

Assalamualaikum Wr Wb,

Salam sejahtera buat kita semua
Salam sehat

LP3I-yers yang berbahagia,

Berjumpa kembali pada edisi ke-5 bulan September - Oktober 2021, majalah internal kita MYLP3I. Kita selalu berusaha untuk ber-progress menjadi lebih baik lagi. Ada tambahan fresh blood di tim Redaksi majalah kita ini yaitu kang Alfan dan Subhan dari Politeknik LP3I Bandung, kumaha damang kang.. sungguh bahagia bisa tambahan tim dari anak-anak muda yang semangat, energik dan kreatif tentunya... sangat welcome juga jika berikutnya ada tambahan lagi dari berbagai LP3I Group seluruh Indonesia yang mau ikutan berkolaborasi buat majalah kita ini. Tidak terasa juga kita sudah bisa buat sampai dengan edisi ke 5.. salute!

LP3I-yers yang luar biasa,

Edisi kali ini kita thema besarnya adalah PSPL tahun 2021 dan juga tentu hasil survey kepuasan karyawan yang bertajuk Human Resource Index (HRI) Survey yang telah kita lakukan di bulan September kemarin. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan LP3I Group? Apa saja 3 besar tingkat kepuasan terendah dan 3 besar tingkat kepuasan tertinggi? Bagaimana tingkat kepuasan karyawan dibandingkan dengan present norm yang jadi standar perusahaan-perusahaan dunia? Tentu ini semua akan terjawab dalam edisi kali ini.

Seperti biasa ada juga kita angkat rubrik tentang pengenalan cabang/kampus dimana yang kita tampilkan habis kali ini adalah Politeknik LP3I Bandung, Kampus Padang. Pengenalan kampus, orang-orangnya dan juga kegiatan yang ada. Untuk lebih mendalam lagi kita juga bahas habis tentang wisata Sumatera Barat dan juga tentu kulinernya serta cerita budaya-nya tentunya.

Untuk profil kali ini kita angkat profil Pak Masria (CIO) dan Pak Verus (CQAO). Seperti biasa juga aka nada resensi film dan buku dan tentu saja buat lucu-lucuan bisa lihat di humor (penasaran kan...). Tentu update Program baru dari CHRO yang bertajuk Leader ManagementTrainee Program (LMTP) yang merupakan program untuk Future Leader di LP3I Group juga adalalu juga khusus tentang LP3I School of Creative Economic (LSCE) yang akan kita launching di Jimbaran Bali pada tanggal 28 Oktober ini! Tak ketinggalan juga update Accelerate dengan berbagai program-program yang makin 'menggigit' dan 'bertaji'... ada juga liputan mahasiswa dan kegiatan kampus dari LP3I Group yang tentu akan menambah semarak edisi yang kali ini...

Untuk pembinaan rohani kita juga tampilkan artikel agama yang diasuh oleh Ustad M. Ishak yang kali ini bahas tuntas tentang Maulid Nabi, Alhamdulillah..

Tak lupa juga kita bahas tentang wisuda di berbagai kampus maupun business college kita antara lain PLJ, Balikpapan sampai dengan purwakarta. Lalu ada juga liputan magang merdeka oleh Polimak. Ada juga info tentang kegiatan di SBU kita dan juga kebijakan Klaim yang baru saja dilaunching di sistem LP3I-ERS (HRIS) kita.

Sementara itu beberapa artikel baik ringan maupun agak berat juga kisa 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 Peru dengan Machu Picchu nya yang sangat terkenal itu, lalu ada juga quiz berhadiah lalu, ada olahraga, 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 6 berikutnya.

SALAM LUAR BIASA dari redaktur... cao...!

Karya Bakti Kaban
Pemimpin Redaksi

KETUA YAYASAN MESSAGE
JULI - SEPTEMBER 2021

Assalamualaikum Wr Wb,
Salam sejahtera buat kita semua, semoga kita semua senantiasa selalu diberikan kesehatan dan kebahagian oleh Allah SWT.

Rekan-rekan LP3I, saat ini kita sudah menyelesaikan Q4 untuk tahun 2021 yang merupakan Quartal terakhir untuk tahun ajaran 2020/2021, dan sudah memasuki Q1 untuk tahun ajaran 2021/2022. Perlu saya sampaikan kembali bahwa tahun ini kita sudah melakukan transformasi sistim tahun buku, dimana sampai dengan tahun 2020 kita masih menggunakan tahun buku Januari – Desember dengan pembagian Q1 (Jan – Mar), Q2 (Apr – Jun), Q3 (Jul – Sep), dan Q4 (Okt – Des) dan tahun 2021 ini kita ubah menjadi Q1 (Okt – Des), Q2 (Jan – Mar), Q3 (Apr – Jun), dan Q4 (Jul – Sep), kecuali dibagian keuangan yang tahun ini menggunakan tahun buku (Jan – Des). Perubahan ini untuk mempermudah dan menyatukan semua proses dan *targeting* (KPI) semua bagian.

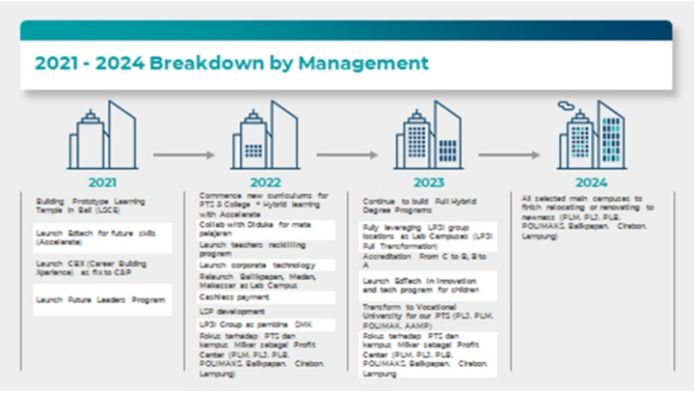
Sekilas jika saya analisa hasil yang sudah dicapai sampai dengan Q4 ini antara lain:

- Jika melihat pencapaian PMB Nasional di tahun 2020/2021 ini pencapaian mahasiswa/i baru diangka 4.101 dari target kita 7.953 atau pencapaian baru sekitar 51,57%, disisi lain secara omset pendapatan ada diangka Rp. 47.255.203.377,- dari target Rp. 108.101.691.825,- atau ada diangka 43,71%, sementar untuk harga jual rata-rata ada diangka Rp. 12.190.198,- dari target Rp. 13.625676,- atau diangka 89,46%. Dari sisi jumlah mahasiswa terjadi penurun sekitar 23,65% dan penurunan omset pendapatan 21,24% jika dibandingkan dengan PMB tahun 2019/2021 dimana tahun 2020 jumlah mahasiswa adalah di 5.371 dan revenue diangka Rp. 60M
- Namun yang membanggakan juga adalah beberapa Kampus dan cabang yang bisa mencatatkan pencapaian justru diatas pencapaian tahun lalu seperti Kampus Padang, Kampus Cikarang, Kampus Tasikmalaya, Cabang Balikpapan, Cabang Kupang, dan bahkan Kampus Utama Bandung (PLB) yang saat pencapaian mencapai 120% (536 dari target 450) demikian juga dari sisi omset yang naik sekitar 103% (dari target Rp. 5,21 M dari target Rp. 5,1 M) dan menjadi satu-satunya kampus yang MELEBIHI target pencapaian siswa maupun omset/*revenue*... *congrats* buat PLB.
- Hal lain tentu harus dicari pendapatan lain diluar bisnis utama kita dipendidikan untuk bisa menutupi defisit yang ada ditambah dengan efisiensi dari biaya terutama biaya karyawan yang cukup signifikan pada saat ini. Jika berbicara cabang dan kampus maka nilai ideal dari biaya *personnel* (karyawan) adalah dikisaran maksimal 30-35%. Jika lebih dari pada itu maka bisa dipastikan kondisi kampus/cabang menjadi sangat berat! Untuk ini sudah mulai dilakukan efisiensi dari sisi biaya karyawan. CHRO melakukan kordinasi dan penetapan Struktur Organisasi dan jumlah karyawan yang disesuaikan dengan klasifikasi PTS, Kampus dan Cabang untuk memastikan setiap PTS, Kampus dan Cabang bisa *survive*. Program efisiensi yang harus dilakukan antara lain tidak melanjutkan kontrak bagi karyawan kontrak, melakukan perumahan bagi karyawan yang secara utilitas rendah (dibawah 80%), sampai dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pendapatan lain-lain juga harus digenjot yang saat ini hanya ada diangka 2-3% saja harus dinaikkan, banyak sekali yang bisa di genjot dari pendapatan lain-lain antara lain:
  - ✓ Program pendidikan lanjut S1 dan S2 bekerjasama dengan beberapa Perguruan Tinggi Swasta lainnya
  - ✓ Program *training, workshop* dan juga sertifikasi dari SBU Accelerate baik bagi mahasiswa/i, karyawan dan juga umum yang ingin memperkuat kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja
  - ✓ Program sertifikasi dari LSP yang menyasar ke eksternal baik mahasiswa/i maupun karyawan pada perusahaan-perusahaan baik swasta maupun BUMN dan pemerintahan
  - ✓ Program Sertifikasi CDC (Competency Development Center) yang bisa dimanfaatkan oleh mahasiswa/i, para pekerja/karyawan yang ingin meningkatkan level kompetensinya dan sertifikasi akan dikeluarkan oleh BNSP melalui SBU LSP
  - ✓ Program TKSK (Tiga Sertifikat Siap Kerja) yang bisa dimanfaatkan oleh orang-orang yang ingin memiliki sertifikat untuk bisa siap kerja dan sertikat di keluarkan oleh BNSP melalui SBU LSP dan yang lulus berhak mendapatkan gelar keahlian tertentu
  - ✓ Program penempatan kerja ke Jepang bekerjasama dengan institusi lain
  - ✓ CBX yang sedang dipersiapkan untuk nantinya menjadi bagian penempatan kerja baik untuk mahasiswa/i kita maupun dari profesional lainnya (*head hunter*) bekerjasama dengan berbagai perusahaan
- Dari pencapaian di atas maka fokus di Manajemen C level untuk Q4 ini antara lain:
  1. *Review* sistem *new* OKRs
  2. Program efisiensi *personnel* (karyawan)
  3. Melanjutkan transformasi kurikulum PTS
  4. Melanjutkan transformasi bentuk LP3I College *to the next*
  5. Transformasi C&P menjadi *Career Building Xperience*
  6. *Launching* Program LP3I *Future Leaders*
  7. *Business/revenue* model baru untuk LP3I Group.
  8. *Design planning marketing strategy* 2022 termasuk PMB 2021/2022

Tantangan Kedepan

Tantangan terbesar saat ini adalah *pandemic* yang masih terus berlangsung, kondisi ekonomi dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya yang sulit diprediksikan, lalu juga sistim belajar daring vs Pertemuan Tatap Muka (PTM). Untuk ini Manajemen sudah membuat langkah-langkah

strategik yang akan dilakukan secara bertahap dan gradual sampai dengan tahun 2024 seperti di bawah ini:



Stakeholder Mapping

Government & Market

- Pemerintah memiliki tujuan untuk melakukan program *reskilling* dan *upskilling* terhadap 58 juta orang di Indonesia. Reskilling orang akan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi kita di tahun-tahun mendatang.
- Ada 17 juta orang (Kelompok SMK, SMA, dan masyarakat pendidikan tinggi) siap untuk pembelajaran lanjutan.
- Jika melihat dunia pendidikan maka kita bisa melihat bahwa pasar masih sangat besar dengan pertumbuhan calon mahasiswa/i setiap tahun diperkirankan 10%. Tahun 2021 pasar calon mahasiswa/i diperkirakan sekitar 3,5 juta orang dengan *potensial revenue* sekitar 2,1 milyar USD dan tahun 2025 diperkirakan *potensial revenue* diangka 3,5 milyar USD.

People

- Orang ingin memiliki kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik. Semua ingin lepas dari jebakan kemiskinan dan pendapatan menengah.

Industry & Company

- Dalam 5 tahun ke depan, perusahaan dan industri akan fokus pada *reskilling* dan *upskilling* karyawan mereka karena perubahan persyaratan keterampilan ke arah digital dan teknologi.
- Perusahaan membutuhkan lebih banyak inovator dan ahli strategi asli Indonesia.

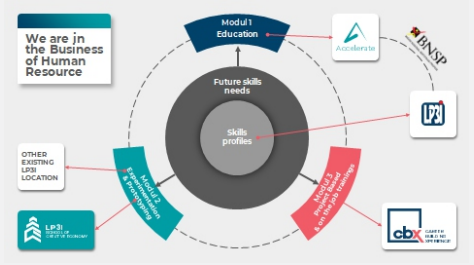
Education Provider

- Inkonsistensi kualitas di antara penyedia pendidikan
- Kurikulum dan keterampilan mengajar yang usang
- Terlalu banyak MOOC (*Massive Open Online Course*) yang berkompromi dengan pembelajaran sosial budaya.

Lalu apa yang terjadi di pasar Indonesia? Info grafis di bawah ini bisa menjelaskan

Melihat data dan info di atas maka kita sendiri LP3I Group harus bisa bertransformasi untuk bisa *survive* dan menangkap peluang yang ada. Kelebihan kita adalah bahwa kita memiliki pendidikan baik formal (PTS) maupun informal (BC), memiliki SBU LSP, Accelerate, LSCE dan juga CBX yang tentu saja ini menjadi satu kesatuan yang harusnya bisa menghadapi tantangan yang ada.

Kolaborasi yang ada akan menjadi seperti di bawah ini:



Bapak dan Ibu yang baik, jika menilik industri pendidikan ke depannya, saya percaya bahwa universitas tidak akan bertambah banyak justru akan berkurang namun dengan peningkatan disisi daya tampung, prodi, pelayanan, dan tentu sistim IT, hal ini akan jadi peluang sekaligus ancaman buat kita di LP3I Group. Salah satu kelebihan kita adalah dengan disetujuinya beberapa prodi S1 Terapan (D4) antara lain di PLM, PLJ dan PLB yang tentu akan menjadi *competitive advantage* buat kita! Ke depannya setiap Politeknik LP3I harus memiliki *track* dan *objective* untuk bisa mengarah ke S1 terapan lalu meningkat ke S2 terapan dan pada akhirnya kita memiliki Doktor (S3) terapan.

Bapak dan Ibu LP3I yang saya banggakan, tahun ini kita masih akan terus melakukan transformasi untuk mejadikan LP3I *great again!*. Sebagai Ketua Yayasan saya memberikan *thema* kita tahun 2021 ini adalah *"STRENGTHENING TRANSFORMATION PROGRESS"*, hal ini terkait bagaimana agar kita bisa bertahan (*survive*) sekaligus naik kembali pada saatnya. Saya sangat yakin dan percaya kita bisa menjadi *great again* jika kita melanjutkan proses *transformasi* yang sudah kita jalankan sejak 2 tahun terakhir ini. Saya juga merasa ada *progress* yang menuju lebih baik pada kondisi yang ada saat ini. Secara bersama kita akan bisa *achieve Growth Plan* yang sudah Yayasan rencanakan yaitu pada tahun 2024 nanti kita LP3I akan menjadi *Top of Mind Vocational Education* di Indonesia. Untuk itu kita lakukan proses mulai dari tahun 2021 ini kita melakukan *Strengthening* lalu tahun 2022 kita akan masuk ke *Re-launching*, dan tahun 2023 *Accelerate*.

Bapak Ibu sekalian, tentu untuk mencapai hal ini semua dibutuhkan perubahan kita secara bersama-sama, kita mempertahankan dan meningkatkan proses dan budaya kerja kita yang sudah baik selama ini dan tentu meninggalkan segala proses kerja kita yang kurang baik. Untuk ini dibutuhkan kolaborasi dari setiap orang dan lini yang ada, tidak ada dikotomi antar satu bagian dengan bagian lain, *open minded* terhadap perubahan yang terjadi, menjadi *learning organization* yaitu organisasi yang cepat berubah dan beradaptasi sesuai dengan kebutuhan dan perubahan bisnis yang ada, dan pada akhirnya setiap pengambilan keputusan harus *based on data* (budaya data), *based on method!*

Bapak Ibu sekalian, dari sisi organisasi ke depannya tidak dapat kita pungkiri bahwa orang-orang muda akan menjadi mayoritas dan lebih berperan di LP3I, ini tentu mau tidak mau akan mengubah pola dan sistim yang ada khususnya dibidang HRD. Pola pikir dan prilaku yang berbeda harus bisa diantisipasi mulai saat ini. Bukan tugas mudah juga untuk bisa melakukan perubahan ini. Karyawan kaum milenial yang atraktif, transparan, *simple*, kreatif dan tentu saja sangat *IT minded*. Jajaran C level dan kita semua tentu harus siap dan antisipasi hal-hal ini.

Demikian pesan ini saya sampaikan, pada akhirnya mari berjuang bersama untuk LP3I, jadilah pelaku dan saksi *transformasi* yang kita lakukan dan *insya Allah* akan tercatat dalam sejarah nantinya.

Let's do the best, and even beyond!

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Muh. Aghnia Syahutra
Ketua Yayasan

Question and Answer Profile Politeknik LP3I Kampus Padang

Nama Kepala Kampus : Yulindo, SH., M.SI
Nama Kampus/Cabang : Politeknik LP3I Kampus Padang
Alamat : Jln. By Pass KM. 7 Kel. Pisang Kec. Pauh Kota Padang

Kapan awal tahun berdirinya LP3I di Kota Padang ?

Lp3i padang berdiri pada tahun 1998 yang beralamat jln. Veteran No.55 Padang dengan sistem franchise,
Pada tahun 2012 LP3I berubah menjadi AMIK Datuk Parpatiah Nan Sabatang (DAPARNAS) dengan prodi Manajemen Informatika, dan pada tanggal 7 Juli 2020 AMIK DAPARNAS disatukan dengan **Politeknik LP3I** dengan program PSDKU (Program Studi Diluar Kampus Utama)

VISI LP3I Politeknik LP3I Kampus Padang :

Menjadi institusi pendidikan tinggi yang mampu menjawab tantangan di era globalisasi dan menghasilkan sumber daya manusia profesional pada tahun 2034

MISI Politeknik LP3I Kampus Padang :

1. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi
2. Menyelenggarakan pendidikan berbasis *link and match.*
3. Menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas nasional.
4. Menjalin kemitraan dan kerjasama dengan dunia usaha dan industri.

Kegiatan yang Politeknik LP3I Kampus Padang lakukan selama bulan Suci Ramadhan (Karyawan &/ Kemahasiswaan) :

1. Itikaf Karyawan
2. Khatam Al-Qur'an
3. Pembagian takjil gratis ke masyarakat umum
4. Mengikuti perlombaan Kurma

Kegiatan rutin Politeknik LP3I Kampus Padang dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi serta rasa kebersamaan Civitas Akademika Politeknik LP3I Kampus Padang :

1. Yasinan seluruh karyawan setiap pagi jum'at
2. Resume Buku
3. Rapat Umum Mingguan setelah yasinan
4. Olahraga Karyawan Setiap Kamis Sore atau Sabtu pagi
5. Rekreasi Tahunan

Yang menjadi keunggulan Politeknik LP3I Kampus Padang dibandingkan Perguruan Tinggi lain adalah :

- Lulusan memiliki 4 Sertifikat Kopetensi dari BNSP
- Lulusan di tempatkan kerja
- Politeknik LP3I Kampus Padang memiliki Bursa Kerja Khusus (BKK) dari Dinas Tenaga Kerja dan perindustrian Kota Padang

Tampak Gedung Politeknik LP3I Kampus Padang saat ini:

Jajaran Manajemen Politeknik LP3I Kampus Padang :

1. Yulindo, SH. M.Si Sebagai Kepala Kampus
2. Abrar Hadi, S.Kom., M.Kom Sebagai Kabid Akademik & Kaprodi MI
3. Ranita Dewi, SE Sebagai Kabid Keuangan & Personalia
4. Emi Muliyanti, M.Pd.E Sebagai Kabid Marketing
5. Surya, SE Sebagai Koordinator IT
6. Hrdi Rachman, SE Sebagai Koordinator C&P dan Kemahasiswaan
7. Septivani, SE Sebagai Koordinator SMO
8. Desvio Hendri, S.Kom Sebagai Koordinator AO
9. Delvy Sulastry, S.Pd Sebagai Front Office & Koordinator LNPO
10. Wira Sasnita, S.Pd Sebagai Staff Keuangan & Personalia
11. Nur Afni Oktavia, SE Sebagai Staff Akademik
12. Ramayulis, A.Md Sebagai Staff Perpustakaan
13. Jumaidil Anasrullah, S.Kom Sebagai Staff IT

Jumlah Mahasiswa Aktif Politeknik LP3I Kampus Padang saat ini dan pembelajaran yang saat ini dilaksanakan saat masa Pandemi ?

Jumlah mahasiswa saat ini : 134 orang
Pembelajaran selama pandemi, Alhamdulillah kita sudah menjalankan perkuliahan Offline dengan memperhatikan Protokol Kesehatan, dan mengurangi jumlah peserta dalam satu lokal.

Program Jurusan apa saja yang menjadi ketertarikan/ minat utama calon Mahasiswa Baru Politeknik LP3I Kampus Padang saat ini adalah ?

1. Informatika Komputer (IK)
2. Komputer Bisnis Manajemen (KBM)
3. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Pesan Politeknik LP3I Kampus Padang bagi kita semua dalam menghadapi permasalahan kesehatan global (pandemi) saat ini adalah :

"Jangan Jadikan Pandemi Covid-19 Sebagai Penghalang Bagi Kita Untuk Berkarya dan Berprestasi"

PELAKSANAAN RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM TAHUN BUKU 2020

PERIODE 31 DESEMBER 2020

Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS adalah agenda tahunan yang biasa dilakukan sebuah perusahaan. RUPS tersebut kemudian akan menjadi wadah bagi pemegang saham untuk menyampaikan pendapat mereka secara formal berdasarkan keterangan atau laporan yang sudah diberikan. Pendapat tersebut juga patut didengar oleh pemegang saham / atau modal lain, Pembina, dan Pengawas. Di dalam RUPS banyak hal yang diputuskan misalnya penerimaan Laporan Tahunan, Laporan Keuangan dan lain sebagainya. RUPS biasanya dilakukan 1 tahun sekali.

Tujuan RUPS dilakukan adalah :

1. Laporan keuangan, yang terdiri atas laporan perubahan modal, laporan asset, neraca akhir tahun buku dibandingkan dengan tahun buku sebelumnya, laporan laba rugi perusahaan, laporan arus kas, hingga catatan atas laporan keuangan dari data yang bersangkutan.
2. Laporan mengenai seluruh aktivitas perusahaan termasuk target dan pencapaiannya.
3. Laporan pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan.
4. Rincian masalah yang dialami selama tahun buku yang berpengaruh terhadap kegiatan usaha perusahaan.
6. Laporan tentang pengawasan yang dilakukan Pengawas selama tahun buku berjalan.
7. Penetapan anggota Pembina, Pengurus, Pengawas, dan Pelaksana Kegiatan.

Periode 31 Desember 2020 merupakan batas waktu atau berakhirnya masa kerja untuk tahun buku 2020. LP3I Kantor Pusat, melalui Corporate Secretary telah meng-arrange persiapan kegiatan dan pelaksanaan RUPS baik Kampus, PTS maupun Cabang dan juga Kantor Pusat sendiri tentunya. Tahun 2021 ini telah dilakukan RUPS pada PTS, Kampus dan Cabang (LP3I College) antara lain :

1. Politeknik LP3I Bandung
2. Politeknik LP3I Makasar
3. Politeknik LP3I Kampus Cirebon
4. Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru
5. Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang
6. Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara
7. LP3I Cabang Banten
8. LP3I Cabang Bengkulu
9. LP3I Cabang Lampung
10. LP3I Cabang Indramayu

Dan juga telah dilakukan RUPS Tahunan Kantor Pusat Yayasan LP3I tahun buku 2020 periode 31 Desember 2020 yang dilaksanakan pada tanggal 5 Oktober 2021 lalu, yang dihadiri oleh para Pembina, Pengurus, Pengawas dan Pelaksana Kegiatan melalui C Level.

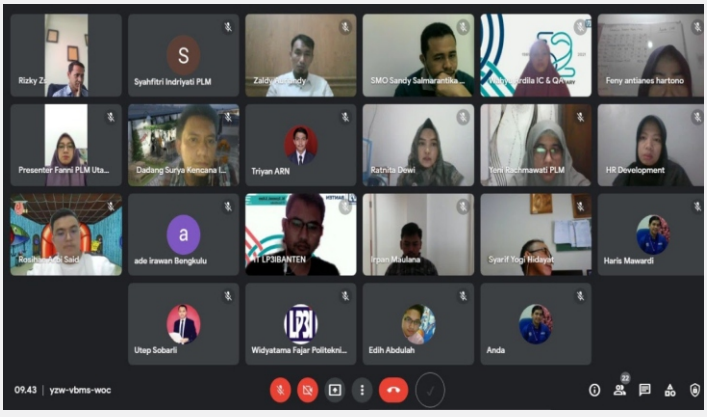
Secara keseluruhan pelaksanaan RUPS tahun ini relative berjalan lancar walaupun masih ada kampus atau cabang yang belum melakukan RUPS yang disebabkan oleh beberapa kendala seperti terlambatnya pelaksanaan Audit KAP Eksternal di kampus atau cabang LP3I seluruh Indonesia. Insha Allah tahun depan baik College maupun PTS akan dilakukan Audit KAP Eksternal.

Future Leader Program

Sehubungan dengan adanya Leadership Management Training (Future Leader Program) yang dikembangkan oleh Team CHRO pada tahun ini, maka sekilas update mengenai program tersebut, dimana sudah dilakukan proses seleksi calon peserta yang dimulai dari proses psikotes dan TOEIC Test yang pelaksanaannya, dilakukan secara online dalam 3 sesi, yaitu di bulan September dan Oktober 2021.

Jumlah peserta yang mendaftar ada 37 peserta yang terdiri dari perwakilan karyawan/ti LP3I dari PTS/Cabang/Kampus yang ada di Indonesia. Sejalan proses seleksi, pengerjaan Case Study dan dokumen yang harus dilengkapi oleh para peserta, maka jumlah peserta yang akan mengikuti Future Leader Program adalah sebanyak 21 peserta yang terdiri dari perwakilan :

1. LP3I Kantor Kramat
2. Politeknik LP3I Medan
3. Politeknik LP3I Jakarta
4. Politeknik LP3I Kampus Padang
5. Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara
6. LP3I Banten
7. LP3I Surabaya
8. LP3I Sukabumi
9. LP3I Purwokerto
10. LP3I Purwakarta



Adapun pembukaan kelas awal akan dimulai di awal bulan November 2021, dengan materi yang berkenaan dengan "MindSet", antara lain Coaching & Counseling, Change Your MindSet, Think like a Programmer, Design Thinking, dan Emotional Intelligence. Adapun tenaga pengajar akan diisi oleh profesional di bidangnya, yaitu Irma Yuniati T., S.Ikom,. M.A., CBC., LCPC., Ekka Ubayanti., S.E., M.B.A Acsth., Karya Bakti Kaban., S.T., M.M., dan pengajar handal dari Team Accelarate LP3I.

Dalam 3 bulan kedepan, pembelajaran diharapkan dapat berjalan optimal, dan para peserta dapat lulus Final Assignment di hadapan Pimpinan Nasional, Para pengajar terkait dan C Level, dengan baik. Dengan demikian, tujuan dari pembelajaran di Triwulan 1, yaitu menghasilkan kemampuan pola pikir seluruh peserta yang menunjukan perkembangan MindSet sebagai seorang Leader dapat tercapai.

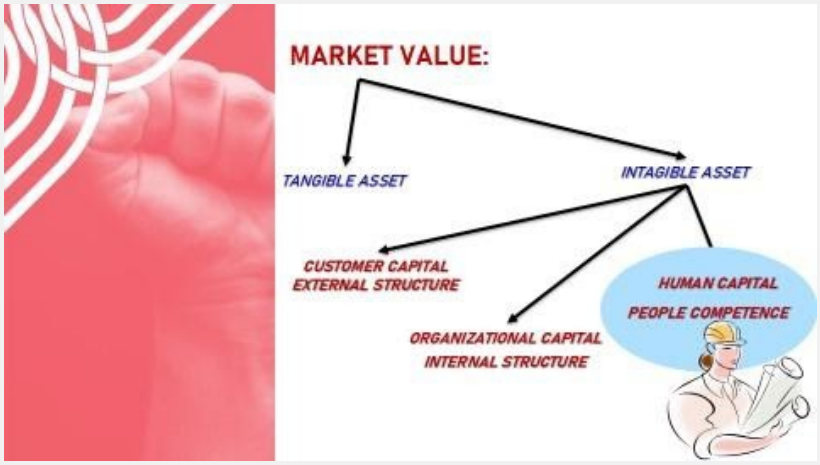
Survei Kepuasan Karyawan LP3I Group Tahun 2021 Dengan Metode Human Resource Index (HRI) Survey

PENDAHULUAN

Rekan-rekan LP3I-yers yang berbahagia, sebuah filosofi managemen mengatakan, "If you can't measured it, you can't manage it". Suatu pertanyaan yang menantang dan perlu untuk direnungkan.

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 performace, mengevaluasi dan melakukan inisiatif aksi koreksi terhadap sistem HR (Human Resources) sesuai dengan tujuan perusahaan (organisasi). Kemudian 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. Hal ini dikuatkan lagi bahwa 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, dan intangible asset ini sendiri disebutkan ada 3 yaitu Customer Capital atau External Structure, Organizational Capital atau Internal Structure, dan Human Capital atau People Competence yang salah satu bagian di dalamnya adalah Kepuasan Karyawan (Employee Satisfaction), seperti ditunjukkan dalam gambar di bawah ini:

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 performace, mengevaluasi dan melakukan inisiatif aksi koreksi terhadap sistem HR (Human Resources) sesuai dengan tujuan perusahaan (organisasi). Kemudian 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. Hal ini dikuatkan lagi bahwa 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, dan intangible asset ini sendiri disebutkan ada 3 yaitu Customer Capital atau External Structure, Organizational Capital atau Internal Structure, dan Human Capital atau People Competence yang salah satu bagian di dalamnya adalah Kepuasan Karyawan (Employee Satisfaction), seperti ditunjukkan dalam gambar di bawah ini:



Sidang pembaca yang budiman, kita sendiri mencoba melakukan pengukuran tingkat kepuasan karyawan di seluruh LP3I Group dengan metode survai yang dilakukan secara serentak pada bulan September lalu dengan menggunakan media G-Form dan juga dengan mengedarkan questioner bagi karyawan yang tidak bisa meng-akses G-Form. Latar belakang kita melakukan survai kepuasan karyawan ini adalah:

- LP3I Group sudah berdiri lebih dari 32 tahun (1989 – 2021), dengan perkembangan yang cukup pesat khususnya di jumlah tenaga kerja
- Saat ini dengan jumlah tenaga kerja yang lebih dari 1.100 orang (di luar Dosen dan Instruktur), yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia mulai dari Banda Aceh, Balikpapan dan Kupang (NTT)
- LP3I Group sendiri belum pernah melakukan pengukuran tingkat kepuasan karyawan serta membandingkan dengan institusi lain atau standar lain
- Untuk hal ini maka LP3I membutuhkan satu sistim dan metode untuk bisa megukur tingkat kepuasan karyawan serta bisa membandingkan dengan institusi lain atau paling tidak bisa dibandingkan dengan strandar yang ada sehingg kita bisa mengetahui posisi tingkat kepuasan karyawan saat ini

Dari hal di atas maka Direktorat CHRO kemudian memilih metode HRI (Human Resource Index) survai untuk melakukan pengukuran tingkat kepuasan karyawan LP3I Group. Adapun alasannya adalah selain karena metode ini sudah memiliki present norm atau standar normal berdasarkan hasil survai kepuasan karyawan didunia, juga metode ini cukup lengkap karena mengukur 15 aspek dalam keseluruhan sistim Sumber Daya Manusia.

SEJARAH HR INDEX

HRI sendiri diperkenalkan pertama kali oleh Dr. Frederick E. Schuster, seorang Professor 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 BA (S1) di jurusan Psychology dari Harvard College, MS–nya (S2) di jurusan Industrial Psychology dari the university of Georgia dan DBA–nya (S3) di jurusan Personnel and Labour Relations dari The Harvard Graduate School of Business Administration.

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 survai HRI dan kemudian melakukan bench marking, sehingga mereka bisa menentukan posisinya masing-masing.

DEFENISI HRI

- Adalah satu standar penilaian dari tingkat kepuasan karyawan dengan faktor-faktor yang telah ditentukan
- Faktor-faktor ini kemudian dilakukan pengukuran berupa survai kepada karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya
- Dari nilai yang disurvai didapatkan nilai yang menjadi standar normal untuk institusi (Present Norm) untuk setiap faktor-faktor

TUJUAN HRI

- Mengukur sikap (attitudes), tingkat kepuasan (level of satisfaction) dan komitmen terhadap tujuan (goals) dari perusahaan/organisasi
- Menentukan spesifik titik pinpointing dari masalah dan isu-isu yang membutuhkan perhatian terkonsentrasi
- Menyediakan dasar yang berhubungan dengan pekerjaan dan bermakna untuk mengoperasikan komunikasi dua arah yang nyata dan memulai proses pengembangan organisasi (providing a work related and meaningful basis for operating real two way communication and initiating a process of organizational development)

FAKTOR-FAKTOR YANG DIUKUR

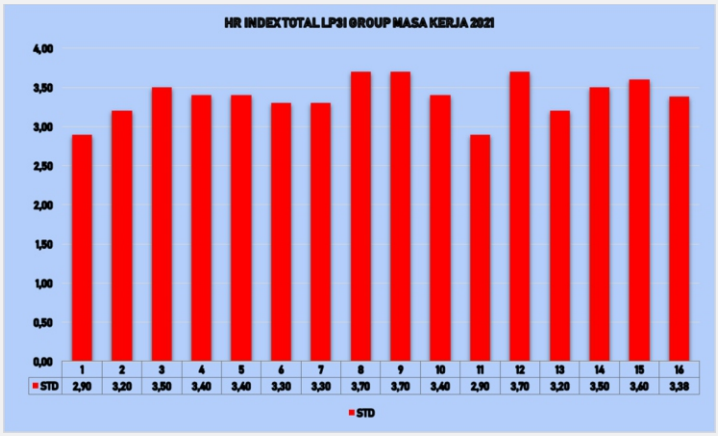
1. ***REWARD SYSTEM*** → Faktor Ini Untuk Mengukur Program Kompensasi Perusahaan Secara Keseluruhan Termasuk Gaji, Tunjangan Dan Bonus
2. ***COMMUNICATION*** → Berhubungan Dengan Arus Dan Distribusi Informasi Baik Dari Atasan Ke Bawahan Dan Sebaliknya, Juga Antar Organisasi
3. ***ORGANIZATION EFFECTIVENESS*** → 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 Pekerjaanya 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 Memberikan 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)

LEVEL PENILAIAN

1) ***SANGAT TIDAK SETUJU*** → *Demoralized* Artinya Level Ini Menunjukkan Hal Yang Tidak Efektif (Karyawan Tidak Meiliki Semangat Dan Motivasi Untuk Bekerja.
2) ***TIDAK SETUJU*** → *Under-utilized* Artinya Semangat Dan Motivasi Karyawan Masih *Kurang Efektif* Bagi Perusahaan
3) ***NETRAL*** → *Marginal* Artinya Bahwa Semangat, Motivasi Serta Sikap/Prilaku Karyawan Berada Pada Tahap *Rata-rata* Atau *Cukup Efektif*.
4) ***SETUJU*** → *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) ***SANGAT SETUJU*** → *Fully Commited 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.

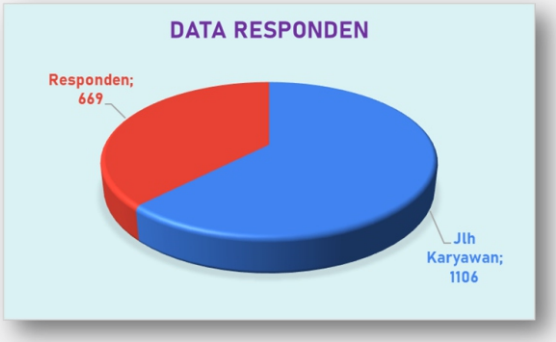
PRESENT NORM

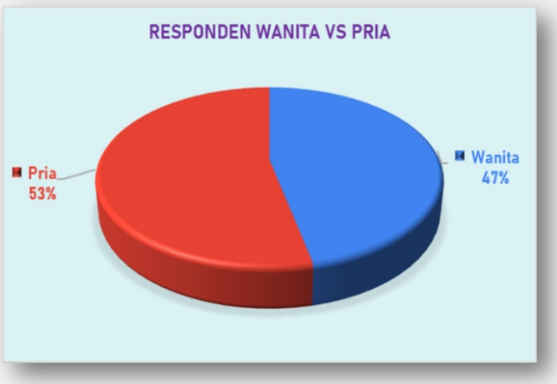
Berikut tampilan present norm dari hasil survai yang dilakukan di berbagai perusahaan di dunia:



HASIL SURVAI KEPUASAN KARYAWAN LP3I GROUP TAHUN 2021

1. DATA RESPONDEN





2. METODOLOGY

- Metode Ilmiah Atau *Scientific Method* Dan Penyajian Dengan Metode Statistika Deskriptif
- Margin Of Error 3,8% Dengan Tingkat Kepercayaan 95%
- Tahapan Penyusuan Survai Meliputi:
  - ✓ Penentuan Variabel Penelitian
  - ✓ Penyusunan Kuesioner
  - ✓ Penyusunan Bentuk Jawaban
  - ✓ Penetapan Responden Dan Lokasi

Faktor Kelemahan LP3I Group
Indikator HRI di bawah standar Perusahaan
Indikator HRI di bawah standar Schuster

Faktor Kekuatan LP3I Group
- Indikator HRI di atas standar Perusahaan
- Indikator HRI di atas standar Schuster

Faktor Netral
- Indikator HRI di bawah salah satu standar Perusahaan atau Schuster
- Analisis lainnya

= Standar Perusahaan. Diperoleh dari hasil rata-rata 15 faktor HRI

3.3
= Standar internasional Schuster. Diperoleh dari hasil penelitian Frederick E. Schuster terhadap 12.000 responden di seluruh dunia, yang berasal dari berbagai bidang industri

3. RESULT SURVEY

4 Faktor Kelemahan LP3I Group
- ✓ Reward → 3,30
- ✓ Concern → 3,59
- ✓ Quality Management → 3,60
- ✓ Structure → 3,67

3 Faktor Kekuatan LP3I Group
- ✓ Intrinsic → 3,86
- ✓ Work Group → 3,81
- ✓ Org. Obective → 3,78
- ✓ Relationship → 3,78

3 Faktor Netral
- ✓ Structure → 3,67
- ✓ Cooperation → 3,69
- ✓ Participation → 3,70

= Standar LP3i Group → 3,69

3.3
= Standar internasional Schuster → 3,38

= Semua Nilai HRI LP3I Group Lebih Besar Dari Present Norm (Rata-rata: 3,69 vs. 3,38) kecuali Structure (3,67 vs. 3,70)
= Gap Terbesar Ada Pada Participant Sebesar 0,80
= Gap Terkecil Ada Pada Structure Sebesar -0,03

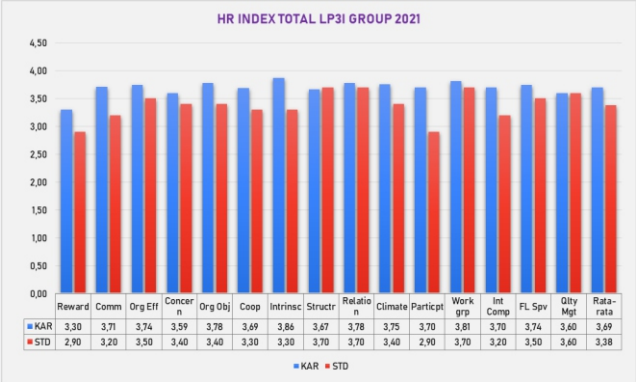
LP3I GROUP

	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
KAR	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38
	0,40	0,51	0,24	0,19	0,38	0,39	0,56	-0,03	0,08	0,35	0,80	0,11	0,50	0,24	0,00	

PER-INSTITUSI

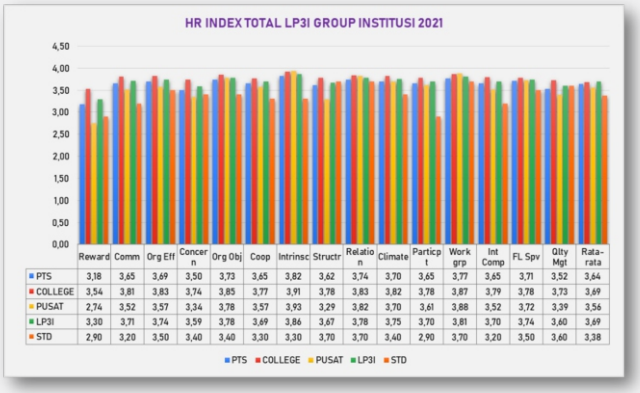
INSTITUSI	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
PTS	3,18	3,65	3,69	3,50	3,73	3,65	3,82	3,62	3,74	3,70	3,65	3,77	3,65	3,71	3,52	3,64
COLLEGE	3,54	3,81	3,83	3,74	3,85	3,77	3,91	3,78	3,83	3,82	3,78	3,87	3,79	3,78	3,73	3,69
PUSAT	2,74	3,52	3,57	3,34	3,78	3,57	3,93	3,29	3,82	3,70	3,61	3,88	3,52	3,72	3,39	3,56
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

TOTAL GROUP



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
KAR	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

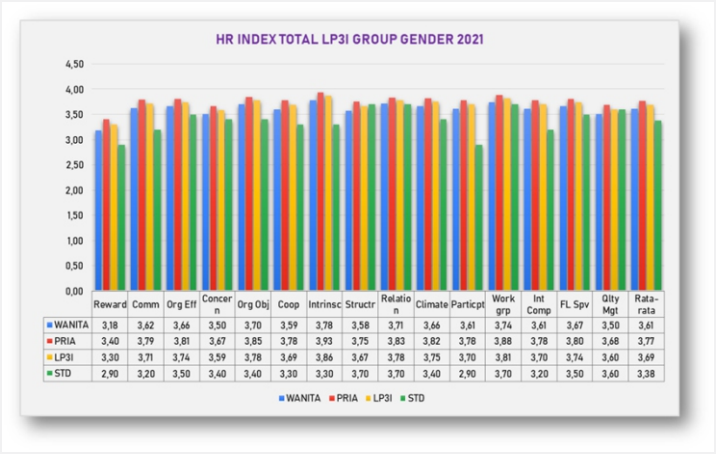
Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan **TERTINGGI** Karyawan ada pada faktor **INTRINSIC SATISFACTION** (3,86) dan faktor **TERENDAH** ada pada **REWARD SYSTIM** (3,60), namun faktor **REWARD SYSTIM** ini masih lebih tinggi dari pada **PRESENT NORM** (2,90).



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
PTS	3,18	3,65	3,69	3,50	3,73	3,65	3,82	3,62	3,74	3,70	3,65	3,77	3,65	3,71	3,52	3,64
COLLEGE	3,54	3,81	3,83	3,74	3,85	3,77	3,91	3,78	3,83	3,82	3,78	3,87	3,79	3,78	3,73	3,69
PUSAT	2,74	3,52	3,57	3,34	3,78	3,57	3,93	3,29	3,82	3,70	3,61	3,88	3,52	3,72	3,39	3,56
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan **TERTINGGI** Institusi ada di **BUSINESS COLLEGE** (3,69), lalu pada di **PTS** (3,64) dan **TERENDAH** ada di **KANTOR PUSAT** (3,56) namun semua Institusi memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada **PRESENT NORM** (3,38).

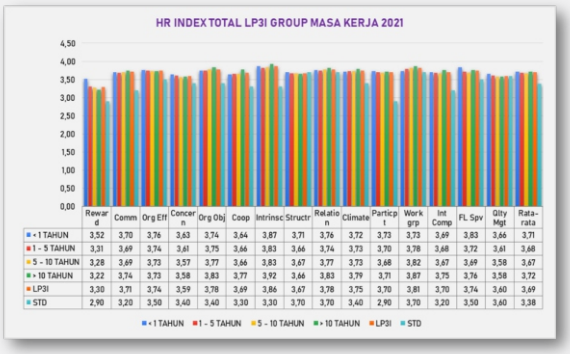
JENIS KELAMIN (GENDER) KARYAWAN



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
WANITA	3,18	3,62	3,66	3,50	3,70	3,59	3,78	3,58	3,71	3,66	3,61	3,74	3,61	3,67	3,50	3,61
PRIA	3,40	3,79	3,81	3,67	3,85	3,78	3,93	3,75	3,83	3,82	3,78	3,88	3,78	3,80	3,68	3,77
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan **PRIA** (3,77) lebih tinggi dari **WANITA** (3,60). Faktor **TERTINGGI** pada **WANITA** adalah **INTRINSIC SATISFACTION** (3,78) dan terendah pada **REWARD SYSTIM** (3,18), sementara pada **PRIA** faktor **TERTINGGI** ada pada **WORK GROUP** (3,88) dan **TERENDAH** pada **REWARD SYSTIM** (3,40).

MASA KERJA KARYAWAN

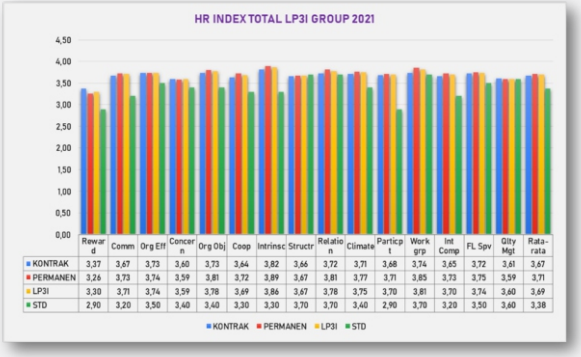


	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
< 1 TAHUN	3,52	3,70	3,76	3,63	3,74	3,64	3,87	3,71	3,76	3,72	3,73	3,73	3,69	3,83	3,66	3,71
1 - 5 TAHUN	3,31	3,69	3,74	3,61	3,75	3,66	3,83	3,66	3,74	3,73	3,70	3,78	3,68	3,72	3,61	3,68
5 - 10 TAHUN	3,28	3,69	3,73	3,57	3,77	3,66	3,83	3,67	3,77	3,73	3,68	3,82	3,67	3,69	3,58	3,67
> 10 TAHUN	3,22	3,74	3,73	3,58	3,83	3,77	3,92	3,66	3,83	3,79	3,71	3,87	3,75	3,76	3,58	3,72
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan tertinggi ada pada Karywan dengan masa kerja **>10 TAHUN** (3,72), lalu pada Karyawan dengan masa kerja **<1 TAHUN** (3,71) lalu pada Karyawan dengan masa kerja **1 – 5 TAHUN** (3,68), dan **TERENDAH** pada Karyawan dengan masa kerja **5 – 10 TAHUN** (3,67).

4. **WHATS NEXT**

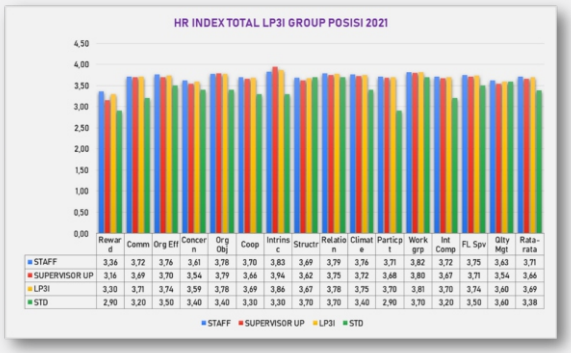
STATUS KARYAWAN



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
KONTRAK	3,37	3,67	3,73	3,60	3,73	3,64	3,82	3,66	3,72	3,71	3,68	3,74	3,65	3,72	3,61	3,67
PERMANEN	3,26	3,73	3,74	3,59	3,81	3,72	3,89	3,67	3,81	3,77	3,71	3,85	3,73	3,75	3,59	3,71
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan **KARYAWAN KONTRAK** (3,67) lebih **RENDAH** dari **KARYAWAN PERMANEN** (3,71). Faktor **TERTINGGI** pada **KARYAWAN KONTR** 7), adalah pada **INTRINSIC SATISFACTION** (3,82) dan terendah pada **REWARD SYSTIM** (3,3an sementara pada **KARYAWAN PERMANEN** faktor **INTRINSIC SATISFACTION** (3,89) d **TERENDAH** pada **REWARD SYSTIM** (3,26).

POSISI KARYAWAN



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsic	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
STAFF	3,36	3,72	3,76	3,61	3,78	3,70	3,83	3,69	3,79	3,76	3,71	3,82	3,72	3,75	3,63	3,71
SUPERVISOR UP	3,16	3,69	3,70	3,54	3,79	3,66	3,94	3,62	3,75	3,72	3,68	3,80	3,67	3,71	3,54	3,66
LP3I	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

Dari hasil survai terlihat bahwa tingkat kepuasan **STAFF** (3,71) lebih **TINGGI** dari **SUPERVISOR UP** (3,66). Faktor **TERTINGGI** pada **STAFF** adalah pada **INTRINSIC SATISFACTION** (3,83) dan terendah pada **REWARD SYSTIM** (3,36), sementara pada **SUPERVISOR UP** faktor **TERTINGGI** ada pada **INTRINSIC SATISFACTION** (3,94) dan **TERENDAH** pada **REWARD SYSTIM** (3,16).

- **Peningkatan efektifitas berdasarkan umpan balik dari survai HRI**

Kita bisa saja secara reguler melakukan survey HRI. Namun yang paling penting adalah '*what's 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 survai yang dilakukan diperusahaan hasilnya secara rata-rata lebih tinggi dari hal diatas tentu merupakan hal yang lebih baik.

- **Deliverables**

PENUTUP

LP3I-yers yang berbahagia, demikianlah hasil survai kepuasan karyawan LP3I Group dengan menggunakan metode HR Index Survey yang telah kita laksanakan pada bulan lalu, tentu hasil survai ini menjadi pinpointing bagi kita semua untuk menjalankan program-program khususnya pada hasil HRI yang masih rendah (kelemahan kita) sehingga survai ini berdaya guna untuk lebih meningkatkan kenyamanan kita semua bekerja di LP3I Group ini. Masih banyak yang harus dikerjakan dan tiada kata menyerah untuk kebaikan dan kemajuan kita semua tentunya... Let's do the best, even beyond!

LP3I Great Again!

Salam,

Penulis
CHRO

GO LIVE MODUL CLAIM @ LP3I-ERS

LP3I-yers yang berbahagia,

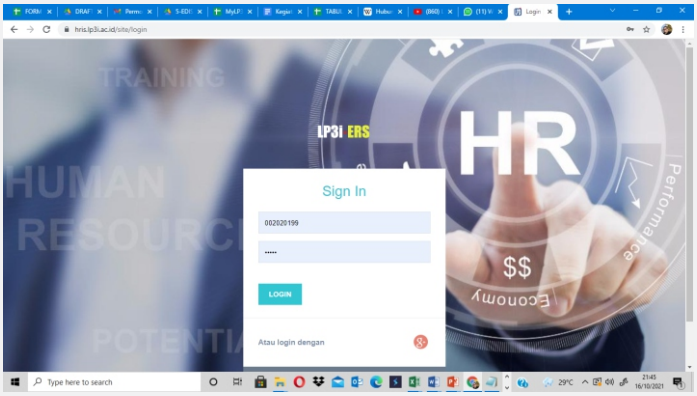
Seperti kita ketahui bersama bahwa di awal bulan Oktober ini kita sudah launching modul baru di LP3I-ERS (HRIS) kita yaitu modul Claim. Pada modul klaim ini maka karyawan dengan fungsi Employee Self Service (ESS) sudah bisa melakukan klaim sendiri baik itu klaim pengobatan, klaim entertain dan klaim lain-lain (others). Selain itu fungsi verifikasi dan persetujuan (approval) juga sudah bisa dilaksanakan menggunakan sistim, begitu juga perhitungan plafon pada klaim berobat dan juga pembayaran juga sudah dilakukan by sistim.

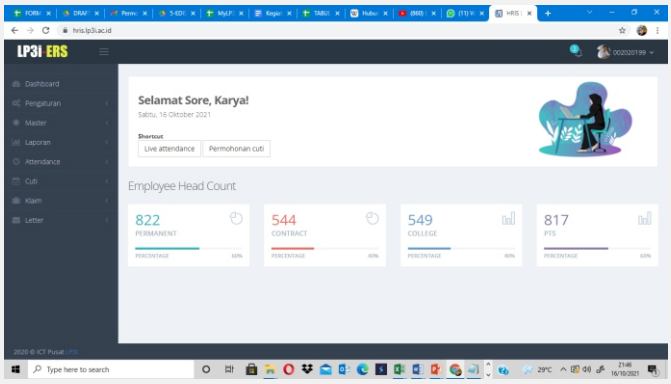
Rekan-rekan yang luar biasa,

Dengan adanya modul ini diharapkan bisa memudahkan buat seluruh karyawan LP3I Group juga memudahkan bagi tenaga admin baik di HR maupun keuangan dalam melakukan proses verifikasi, approval sampai dengan pembayaran. Dengan launching-nya sistim ini juga diharapkan bisa menjadi acuan kita dalam proses klaim baik pengobatan, entertain dan juga lain-lain.

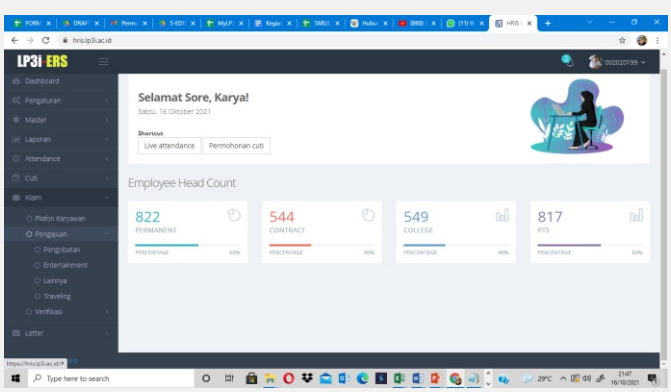
Berikut sekilas proses dan tampilan dalam melakukan klaim pada sistim LP3I-ERS kita, selamat membaca dan menggunakan... cheers....

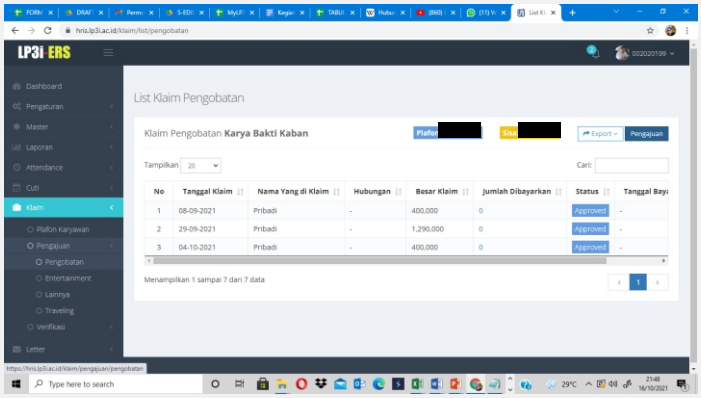
1. Login ke LP3I-ERS (HRIS)
   LOGIN: https://hris.lp3i.ac.id/
   Tampilan:



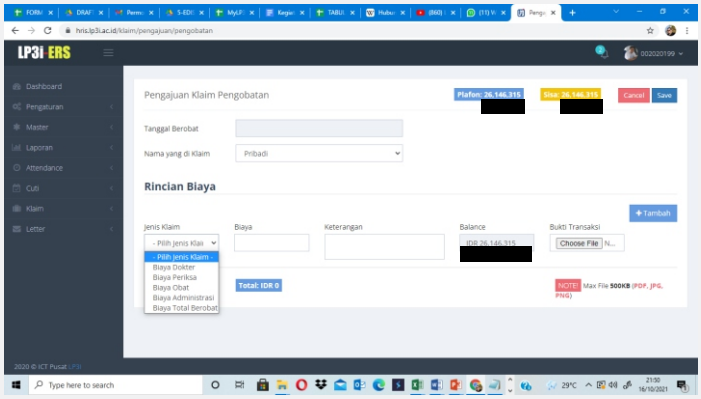


2. Menu Klaim
   Tampilan:

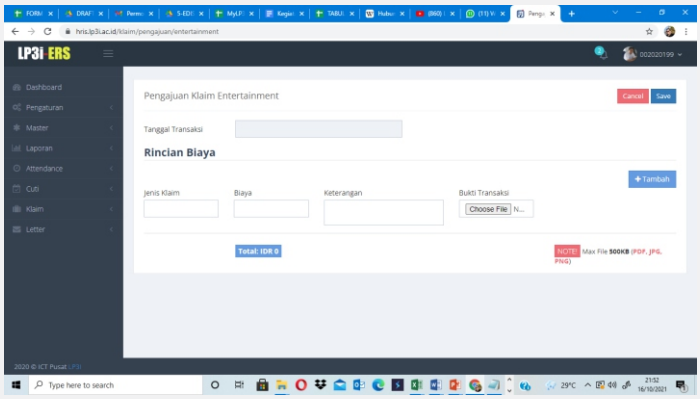




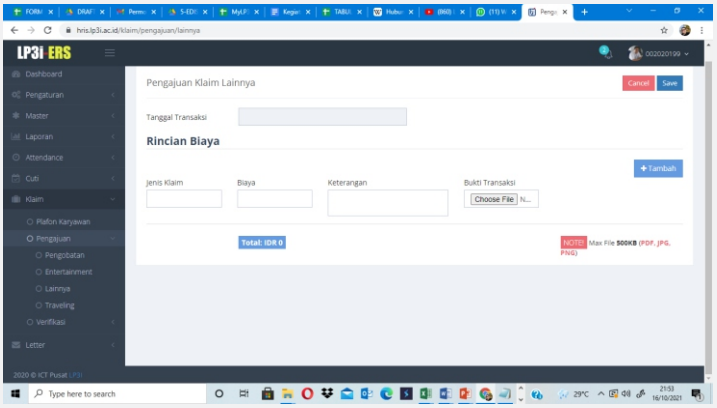
3. Proses Pengajuan Pengobatan:



Entertainment:



Klaim lain-lain (Others):



4. Approval:

Klaim Pengobatan

- Proses verifikasi dilakukan oleh HR Admin dengan melihat kecocokan data baik yang di klaim mapun dokumen
- Karyawan pria yang menikah bisa melakukan klaim pengobatan terhadap anak (maksimal 3) dan istri yang sudah terdaftar di sistim LP3I-ERS
- Bagi wanita dianggap single, hanya bisa klaim buat diri sendiri meski sudah menikah dan punya anak, kecuali melakukan pengajuan ke CHRO dikarenakan suami tidak bekerja atau suami tidak menanggung pengobatan anak dan istri dari tempat kerja yang dibuktikan dengan dokumen lengkap
- Plafon berobat 1 tahun adalah 1 bulan gaji yang dikurangi biaya BPJS kesehatan yang ditanggung kantor selama 1 tahun, biaya premi asuransi selama 1 tahun (jika ada) dan jumlah biaya berobat yang sudah digunakan
- Plafon berobat berlaku dari Januari – Desember setiap tahunnya dan akan hangus setiap akhir tahun
- Jika masa kerja belum 1 tahun maka plafon berobat adalah prorate
- Pengajuan pengobatan dengan melampirkan (upload) dokumen pendukung dan dokumen pendukung juga dikirimkan ke HR admin setelah klaim dilakukan
- Proses pembayaran akan dilakukan di Finance

Klaim Entertain

- Proses verifikasi dilakukan oleh HR Admin dengan melihat kecocokan data baik yang di klaim mapun dokumen
- Approval dilakukan atasan langsung karyawan dan jika nilai klaim diatas 1 juta maka akan dibutuhkan approval dari atasan atasan langsung karyawan
- Saat pengajuan klaim maka semua bukti dokumen pendukung dilampirkan (upload) ke sistim dan hard copy dikirimkan ke HR Admin setelah klaim dilakukan
- Proses pembayaran dilakukan di Finance

Klaim lain-lain (Others)

- Proses verifikasi dilakukan oleh HR Admin dengan melihat kecocokan data baik yang di klaim mapun dokumen
- Approval dilakukan atasan langsung karyawan dan jika nilai klaim diatas 1 juta maka akan dibutuhkan approval dari atasan atasan langsung karyawan
- Saat pengajuan klaim maka semua bukti dokumen pendukung dilampirkan (upload) ke sistim dan hard copy dikirimkan ke HR Admin setelah klaim dilakukan
- Proses pembayaran dilakukan di Finance

Demikian sekilas tentang modul klaim pada LP3I-ERS (HRIS) kita, semoga bisa membantu kita semua untuk bisa menggunakan modul ini... salam (KBK)

Kegiatan LLDikti IX dan Politeknik LP3I Makassar (Polimak)
POLIMAK Meraih Penghargaan Pada Acara
RAPAT KERJA WILAYAH LLDIKTI WILAYAH IX SULTANBATARA

REPLIKNEWS, MAKASSAR – Politeknik LP3I Makassar meraih penghargaan pada acara Rapa Kerja Wilayah (RAKERWIL) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) wilayah IX Sultanbatara yang berlangsung di hotel Claro Makassar, Sulawesi selatan, Kamis (14/10/21) malam.

Ada 2 penghargaan yang diterima oleh Politeknik LP3I Makassar, yakni Kategori pembinaan kreatifitas mahasiswa dan Apresiasi perguruan tinggi penerima dana penelitian terbesar hibah kompetisi nasional.

Direktur Politeknik LP3I Makassar, DR. Muh. Abduh Idris, S.Kom., MM. sesaat menerima penghargaan tersebut mengungkapkan bahwa hal ini sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja keras seluruh keluarga besar LP3I dalam upaya untuk terus mengembangkan kreativitas dan SDM baik mahasiswa maupun para dosen, serta civitas akademika.

"Alhamdulillah, tentunya penghargaan ini menjadi spirit buat kita di Politeknik LP3I Makassar dalam upaya untuk terus meningkatkan kreativitas dan SDM kita baik mahasiswa maupun para dosen, serta civitas akademika", tutur Abduh.

Politeknik LP3I Makassar akan terus berbenah dan berupaya agar senantiasa menjadi lembaga pendidikan tinggi vokasi yang siap mencetak SDM yang memiliki competitional thinking dan digital thinking sehingga mampu bersaing dalam kemajuan. (*).

POLITEKNIK LP3I MAKASSAR (POLIMAK) SIAP MENJAWAB TANTANGAN PERUBAHAN DUNIA

POLITEKNIK LP3I MAKASSAR

KataDia, MAKASSAR II Perubahan dunia yang sangat cepat yang ditandai dengan revolusi industri 4.0 dan disrupsi teknologi perlu disikapi dengan hati-hati. Untuk menghadapinya, diperlukan sikap arif dalam mengembangkam teknologi sekaligus aktif mengakuisisi teknologi bernagai teknologi baru, terutama teknologi digital.

Dalam mengahadapi perubahan yang cepat tersebut, manusia dituntut untuk lebih memiliki dan meningkatkan skil dan kompetensinya sesuai tuntutan peradaman dunia. Lembaga pendidikan pun dalam hal ini perguruan tinggi, baik akademi maupun vokasi dituntut harus bisa memberikan kurikulum yang terbaik kepada mahasiswanya.

Dikutip dari repliknews.com, Presiden Jokowi pun saat memberikan arahan kepada para peserta Program Pendidikan Singkat Angkatan (PPSA) XXIII dan Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII tahun 2021 Lemhanas di Istana Negara, Jakarta memandang bahwa pengembangan SDM harus menjadi perhatian. Dunia pendidikan, khususnya pendidikam tinggi harus bisa memfasilitasi mahasiswa untuk mengembangkan bakatnya.

Bahkan Presiden Jokowi pun menyampaikan, jika ke depan akan banyak pekerjaan yang akam hilang. Oleh karena itu, mahasiswa harus bisa memahami berbagai macam perkembangan ilmu yang terus berkembang, seperti matematika statistik, ilmu komputer, bahasa inggris, hingga bahasa pemrograman.

Terkait hal tersebut, Politeknik LP3I Alauddin Makassar sebagai perguruan tinggi terus berbenah dan menyelaraskan kurikulumnya dalam menjawab tantangan tersebut.

Wakil Direktur I (Wadir) Politeknik LP3I Alauddin Makassar, DR. Imran Tristan Udin, S.Pd., M.Pd., menerangkan LP3I terus berbenah dan akan ada hal terbaru dan berbeda dengam sebelumya, terutama dalam menjawab tantangan perubahan dunia revolusi industri 4.0.

"Politeknik LP3I hari ini berbeda dengan yang kemarin. Kita terus berbenah dalam menjawab tantangan tersebut dengan berbagai terobosan dan pembaharuan terutama dalam segi akademik sebagai fasilitas utama mahasiswa dalam menghadapi dan mempersiapkan dirinya dari sekarang untuk masa depannya nanti", tutur Imran, Kamis (14/10/21).

Politeknik LP3I Alauddin hari ini menurutnya, lebih fokus dalam mempersiapkan mahasiswanya sehingga berani memiliki skill untuk siap berkompetisi di dunia kerja dan industri.

"Kita fokus bagaimana agar mahasiswa kita memiliki skill yang siap berkompetisi nantinya. Oleh nya itu, competitional thinking dan digital thinking menjadi nafas baru yang harus ditanamkan dalam kurikulum sehingga mahasiswa kita dari sejak awal sudah siap dan memiliki pemikiran kompetisi dan digital", terangnya.

Selain itu, Imran menjelaskan jika LP3I juga telah memiliki laboratorium peningkatan skill dan competition yang berfungsi sebagai sarana dan media dalam meningkatkan skil serta kemampuan mahasiswanya.

"Jadi, nantinya mahasiswa kita akan ditempa skil dan kemampuannya di laboratorium tersebut yang saat ini sementara ada di Bali, dan nantinya akan ada di beberapa wilayah termasuk Makassar. Mereka akan di tempa untuk kita melihat potensi mahasiswa kita ada dimana, sehingga ke depannya lebih siap untuk bekerja dan berkompetisi", pukas Imran. (*)

Kegiatan Vaksinasi di POLIMAK Kampus Tamalanrea VAKSIN UNTUK HIDUP LEBIH BAIK

Makassar - Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Makassar (POLIMAK) Kampus Tamalanrea menyelenggarakan kegiatan Vaksin Sinovac kepada seluruh civitas akademik yg di ikuti sekitar 250 org yang dilaksanakan pada hari Selasa, 12 Oktober 2021. Dalam kegiatan tersebut selain di ikuti oleh Manajemen, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa juga di ikuti beberapa warga sekitar Kampus yang secara antusias melakukan kegiatan vaksin massal tersebut, jelas bpk A. Muh Yusvan Paris selaku Kepala Kampus Tamalanrea Politeknik LP3I Makassar.

Vaksinasi ini dilakukan selain untuk menjaga kesehatan dan penularan virus, juga sebagai upaya kampus untuk mendukung program pemerintah dalam penanganan penyebaran virus dan sebagai salah satu upaya percepatan terbentuk herd immunity, serta sebagai salah satu upaya kampus dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu Pengabdian Kemada Masyarakat, tambah Dr. H.A.M. Yusran Paris selaku Pembina Yayasan Mitra Mandiri yang menangungi Politeknik LP3i Makassar.

Semoga dengan pelaksaan vaksinasi ini dapat memdorong pemulihan kesehatan, pemulihan ekonomi masyarakat dan dapat menekan penyebaran COVID-19, terkhusus kepada civitas akademika dapat menjalani proses belajar mengajar dengan aman dengan mematuhi protokoler kesehatan.

Kunjungan Politeknik LP3I Bandung (PLB) ke PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Bandung – Disela-sela tugas sebagai staf khusus untuk Politeknik LP3I Bandung (PLB), CHRO LP3I Group Bapak Karya Bakti Kaban beserta jajaran Manajemen PLB melakukan kunjungan singkat ke Pusat Pendidikan dan Latihan (Pusdiklat) Ir. H. Djuanda, Jl. Laswi 23, Bandung pada tanggal 30 September 2021 yang lalu. Kunjungan ini disambut oleh Bapak Handy Purnama sebagai Corporate Deputy Director dari Pusdiklat KAI. Turut serta dalam kunjugan ini Wadir 1, Pak Hadiansyah, Wadir 2, Pak Hasan Lubis, dan Wadir 3, Ibu Leili dari PLB. Kemudian pada tanggal 1 Oktober 2021 kunjungan dilanjutkan dengan berkunjung ke kantor KAI Bandung bertemu dengan Ibu Ida sebagai Corporate Deputy Director Human Resources dan VP HR Development, Ibu Rika.

Pertemuan berlangsung dengan santai namun serius dan dipenuhi dengan banyak canda dan tawa. Berharap kedepannya bisa ada kerjasama antara KAI dan PLB khususnya di dalam bidang pendidikan, training, magang dan penempatan kerja. Semoga juga KAI bisa turut serta membantu pengembangan PLB mulai dari sharing knowledge, sistim, maupun dosen ke depannya. Amin

Kunjungan Kerja CHRO ke Politeknik LP3I Bandung (PLB), Kampus PSDKU Pekanbaru

Pekanbaru – pada tanggal 7 – 8 Oktober 2021, Bapak Karya Bakti Kaban, CHRO LP3I Group melakukan kunjungan dinas ke Politeknik LP3I Bandung (PLB) kampus PSDKU Pekanbaru. Dalam 2 hari kunjungan tersebut dilakukan berbagai kegiatan antara lain pembinaan terhadap seluruh civitas akademika kampus PSDKU Pekanbaru, lalu pelatihan Customer Service Excellent bagi seluruh karyawan dan pemaparan hasil Human Resource Index (HRI) Survey yang telah dilakukan, serta juga pertemuan dengan seluruh bagian untuk berdiskusi dan sosialisasi program kerja di CHRO. Selain itu juga dilakukan T-Group khusus untuk seluruh petinggi Kampus Pekanbaru membahas konsep leadership dan juga personality dengan konsep DISC. Di hari terakhir juga dilakukan pertemuan dengan perwakilan mahasiswa/I dan juga alumni untuk berdiskusi dan mendapatkan masukan terkait perkembangan kampus PSDKU Pekanbaru. Semoga kampus PSDKU Pekanbaru yang pernah berjaya beberapa waktu yang lalu bisa kembali berjaya di tahun depan, Amin.

Halo teman - teman,

Izin share aspirasi saya tentang pembenahan pendidikan di Indonesia. Sejak duduk di bangku kuliah sudah lumayan memiliki perasaan bahwa "I need to do something to help fix the Indonesian education system". Namun, tujuan saya tersebut masih saya simpan, rasakan, dan bangun secara perlahan - lahan.

Pernah mencoba mendirikan usaha kursus non-formal, namun gagal karena simply salah memilih partner.

Namun, akhirnya the power of my mind terhadap niatan ikut membenahi sistem pendidikan Indonesia dijawab oleh Allah SWT dengan cara lain.

Secara kongkrit, saya saat ini berkarya sebagai Group CEO di LP3I. Disini saya memiliki kesempatan untuk reinvigorate what vocational education truly means for Indonesian people.

Sehubungan dengan inovasi - inovasi produk & program pendidikan yang kami lakukan di LP3I Group, kami meluncurkan sekolah baru bernama LP3I School of Creative Economy (LSCE) di [Jimbaran Hub] (https://lnkd.in/gu8sVvrJ), Bali. Sekolah untuk reskilling & upskilling kalangan profesional muda maupun senior berbasis project-based learning yang dimana students akan diberikan real cases dari top companies untuk dipecahkan sebagai penentu kelulusan peserta. This will be an innovation that represents the next generation of learning experience.

Saya ingin mengundang teman - teman untuk ikut mensupport ikhtiar saya ini dengan ikut hadir dalam opening event kami yang bertajuk Temple of Learning Summit 2021: Evolving to Future-Proof Organization, yang dimana event ini akan memberikan peserta perspektif baru tentang apa yang dibutuhkan oleh business leaders untuk membuat perusahaan yang dipimpin / dimanage menjadi semakin sustainable in the future. Because the landscape of business is changing faster than ever! The domain of topics will revolve around innovation, technology, and mental wellness at work.

We're pleased to announce the confirmed speakers of Temple of Learning Summit 2021 (TOLS 2021) to date.

- Gunawan Susanto, Country General Manager AWS Indonesia
- Kristiono Setyadi, CTO of Vision+ (MNC Group)
- Erlangga Maharesha, Head of Gojek Bali
- Mahanugra Kinzana, CEO of LP3I Indonesia
- Sona Maesana, Ketua Umum HIPMI Jaya
- Eko Nugroho, CEO of Kumarra
- Jovial da Lopez, Ex-Youtuber SkinnyIndonesian24
- BeningLara, Spiritual Entertainer

Show your love by purchasing the event ticket. See more info on event content and ticketing packages here : https://lnkd.in/gP_J92Qx

Btw, its a hybrid event. You can attend offline and network with 50 other likeminded & cult-like community. Or else, you can attend online with 4,500 others via our official streaming partner, Goplay!

More top dog speakers to be confirmed :)

Hope to see you on the event!

Cheers
Nugra

LSCE - LP3I School of Creative Economy
Sponsored by Vokraf

CEO MESSAGE
September - Oktober 2021

Assalamualaikum Wr Wb,
Salam sejahtera buat kita semua.

Bapak dan Ibu LP3I yang saya banggakan, salam sehat! Semoga kita selalu dalam keadaan sehat, penuh berkah, dan bahagia lahir dan batin. Semoga juga kita semua terlindungi dari mara bahaya dunia akhirat dan dijauhkan dari segala hal-hal sifatnya negatif. Amin.

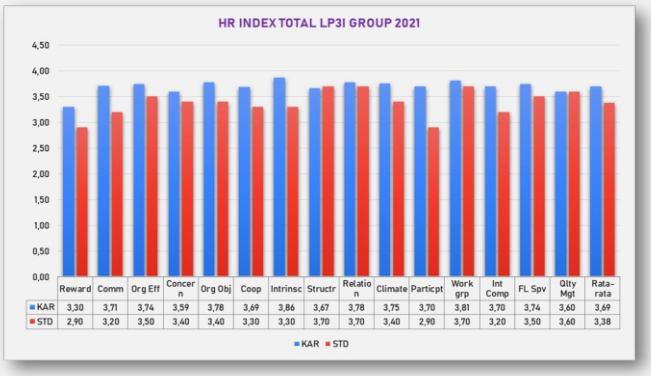
Saat ini kita sudah menyelesaikan kuartal terakhir atau Q4 di tahun ajaran 2020/2021, saatnya kita melakukan *review* kembali terhadap apa yang sudah kita kerjakan di Q4 ini juga apa saja yang sudah dikerjakan dalam satu tahun terakhir ini mulai Oktober 2020. *Where we have done* dan mana yang belum. *Review* diperlukan untuk mengetahu posisi kita saat ini, apa yang perlu kita benahi sekalian persiapan untuk *new journey* lagi di tahun ajaran 2021/2022. Pepatah manajemen mengatakan *'if you can't measure it, you can't manage it'*. Setelah melakukan *review* terhadap apa yang sudah terjadi maka tentu kini saatnya untuk membuat perencanaan target-target untuk tahun berikutnya. Program apa yang akan kita lakukan dan tentu saja target apa yang akan kita kejar dan dapatkan.

Bapak dan Ibu LP3I yang berbahagia, untuk tahun 2021/2022 ini kita lakukan beberapa perubahan dalam melakukan *design Objective, Measurement, Target dan Innitiative* (OMTI). Konsep yang akan kita gunakan tentu masih akan menggunakan konsep OKRs atau *Objective Key Results.* Yang kali ini agak berbeda adalah bahwa kita akan set up dulu *target indicator* di Pusat untuk PTS/Direktorat dan Cabang. Indikator ini kita susun sampai dengan 5 tahun kedepan mirip dengan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM). Target indikator ini nantinya akan menjadi acuan yang akan dikejar baik di PTS/Direktorat maupun Cabang (menjadi target bagi Direktur/Wadir maupun Kepala Cabang). Dari sini maka PTS/Direktorat akan menurunkan (*cascading*) target indikator tersebut ke masing-masing kampus pengembangan maupun kampus PSDKU, demikian juga Cabang (Kepala Cabang) akan melakukan *cascading* dari target indikator ini ke Divisi/Unit yang ada, demikian seterusnya. Dengan konsep ini tentu keberhasilan setiap bagian ditentukan oleh tim mulai dari tingkat terbawah sehingga yang akan terjadi adalah *super team* bukan *superman*! Sistim OKRs yang kali ini juga akan kita masukkan kedalam sistim aplikasi yang sedang kita bangun sehingga setiap individu dari tingkat teratas sampai dengan terbawah akan memiliki target indikator sendiri (*score card*) yang ada di sistim. Hal ini juga tentu akan memudahkan *update* dan *recording* terhadap hasil pencapaian kinerja. Dari sisi manajemen maka dengan sistim ini diharapkan akan bisa menghasilkan *dashboard* yang akurat dan bisa dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan-keputusan *strategic.* Ini adalah *the next* transformasi dari kita yaitu design sistim, *review*

dan *reporting* dari kinerja sampai tingkat terbawah dari setiap individu di LP3I Group. Mohon bantuan dan dukungannya untuk pembangunan dan implementasi sistim ini yang tentunya ini untuk kemudahan kita bersama nantinya.

Bapak dan Ibu yang luar biasa, di bulan Agustus, September dan Oktober ini ada berbagai agenda yang telah kita lakukan dan lewati antara lain:

- Rapat Umum Pemegang Modal (RUPM) dari kampus Bengkulu, kampus Pekanbaru, kampus Politeknik LP3I Makassar (Polimaks), juga Politeknik LP3I Bandung (PLB), Cabang Lampung dan juga Cabang Indramayu. RUPM yang dijalankan saat ini juga kita lebih rapikan dimana seluruh RUPM dibawah kendali *Corporate Secretary* dibawah CHRO dalam hal persiapan materi maupun skenario RUPM sampai dengan pelaksanaannya. Dengan proses ini diharapkan seluruh RUPM yang terjadi bisa lebih baik, rapi dan ter-*manage* dengan baik. Hal lain yang perlu dicanangkan kedepannya adalah bahwa RUPM yang merupakan *event* pertanggung jawaban dari pengelola (BM/KK/Direktur dan Wadir) terhadap para pemilik modal, maka *event* ini harus terlaksana secara konsisten setiap tahunnya, tidak boleh tidak! Saat ini ada saja PTS, Kampus maupun Cabang yang tidak melakukan RUPM dengan berbagai alasan misalnya karena rugi, karena belum ada Laporan Keuangan (LK) yang *audited* dan lain sebagainya. Ini tentu pola pikir dan perlakuan yang tidak benar yang harus kita ubah kedepannya. Untung atau rugi adalah masalah lain tapi yang terpenting sebagai pimpinan yang diberikan amanah maka sudah wajib kita mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan kita kepada pemilik modal melalui RUPM yang setahun sekali. Mulai tahun depan kita juga akan lakukan perubahan dalam hal jadwal RUPM dimana secara perlakukan umum bahwa RUPM itu haruslah dilakukan paling lambat bulan April setiap tahunnya dan untuk bisa mencapai hal ini maka LK tentu harus bisa *closing* di Januari dan selesai di audit (*audited*) baik oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun dari internal paling lambat di akhir Februari 2022. Tentu ini bukan hal mudah juga dikarenakan kebiasan kita yang agak lambat dalam penyelesaian LK ini. Untuk tahun depan kita canangkan akan ubah dan mengikuti kaidah yang umum dilakukan dalam korporasi dalam seluruh hal terkait LK. Ini menjadi tantangan bagi setiap Direktur/Wadir, KK maupun BM untuk bisa mencapainya.
- Persiapan-persiapan untuk persiapan materi Rakernas tahun 2021 yang rencananya akan kita laksanakan di pertengahan November ini. Seperti kita ketahui bersama bahwa 15 isu besar yang akan dibahas dan diharapkan bisa jadi keputusan kebijakan untuk tahun ajaran 2021/2022 dalam Rakernas nanti. Ke 15 isu tersebut adalah:
    1) Struktur BPH dan C Level
    2) Tata Kelola Pimpinan Nasional
    3) Program Pensiun Dini
    4) *Review* sistem OKRs
    5) Transformasi Kurikulum PTS
    6) Transformasi Kurikulum College
    7) IDN
    8) Marketing & CNP sistem
    9) *Future Leader Program*
    10) CNP vs. *Career Building Experience*
    11) *New Business Model* Pusat vs Cabang/Kampus
    12) Renovasi PLJ
    13) Legalitas & Kerjasama
    14) New Model Marketing Program
    15) *New* SPMI *Flow*
- *Employee Performance Review* (EPR) atau penilaian kinerja karyawan yang pertama untuk tahun 2021 oleh tim CHRO dengan metode baru yaitu penggabungan penilaian kinerja dari hasil penilaian kompetensi dan hasil kinerja dengan konsep OKRs (*objective key results*) yang sudah kita jalankan sejak Januari lalu, dimana konsep penilaian kompetensi dengan *assessment center* metode 360 derajat. Proses ini masih terus berjalan secara serentak di seluruh LP3I Group yang telah kita selesaikan di bulan Agustus kemarin dan saat ini sedang dalam proses merapikan hasil EPR yang bisa dijadikan acuan dalam pengembangan karyawan ke depannya sekaligus te-*record* di LP3I-ers (HRIS).
- *Launching* modul di LP3I-ers (HRIS) yaitu modul *claim on-line*. Dengan *launching* modul ini maka diharapkan pekerjaan admin yang selama ini dikerjakan oleh tim HRD maka akan berkurang dimana modul ini menerapkan sistim *Employee Self Service* (ESS) yaitu karyawan jika melakukan klaim (klaim berobat, klaim *entertainment*, klaim lain-lain) maka dilakukan sendiri, sementara proses verifikasi dan *approval* bisa dilakukan melalui sistim secara *on line* tentunya.
- Pelaksanaan survai kepuasan karyawan dengan metode *Human Resources Index* (HRI) yang tekah dilakukan sosialisasi di bulan agustus dan telah dilaksanakan di awal bulan September ini. Secara responden survai cukup baik dimana jumlah responden mencapai 600-an lebih karyawan se Indonesia dengan tingkat kepercayaan 95% dan *margin of error* di 3,8%. Secara hasil keseluruhan terlihat kepuasan karyawan LP3I Group bisa dibilang cukup baik dengan nilai rata-rata di atas *present norm standar* perusahaan-perusahaan dunia. Survai ini tentu akan terus kita laksanakan secara *reguler* setiap tahunnya untuk melihat tingkat perubahan kepuasan karyawan LP3I Group se Indonesia. Mewakili manajemen saya mengucapkan terimakasih atas antusisme karyawan dalam mengikuti survai ini dan juga buat seluruh tim HRD se Indonesia yang telah berperan aktif dalam melaksanakan survai ini, *proficiat!*
  Berikut di tampilkan hasil total dari survai kepuasan karyawan dari 15 faktor yang diukur dan dibandingkan dengan *present norm* yaitu hasil rata-rata HRI dari berbagai perusahaan dunia



	Reward	Comm	Org Eff	Concern	Org Obj	Coop	Intrinsc	Structr	Relation	Climate	Particpt	Work grp	Int Comp	FL Spv	Qlty Mgt	Rata-rata
KAR	3,30	3,71	3,74	3,59	3,78	3,69	3,86	3,67	3,78	3,75	3,70	3,81	3,70	3,74	3,60	3,69
STD	2,90	3,20	3,50	3,40	3,40	3,30	3,30	3,70	3,70	3,40	2,90	3,70	3,20	3,50	3,60	3,38

- Di awal bulan September kita juga telah melaksanakan PSPL secara nasional yang dilakukan secara hibrid yaitu perpaduan *off line* dan *on line*. Acara cukup meriah dan disambut sangat antusias oleh seluruh perserta PSPL dan menghadirkan pembicara-pembicara (bintang tamu yang luar biasa. *Congrats* buat panitia PSPL Nasional 2021!
- Pelaksanaan RUPM/RUPS Kantor Pusat yang kita laksanakan di awal bulan Oktober kemarin. Banyak hal yang kita diskusikan dengan seluruh pembina dan pemilik modal termasuk rencana institusi kedepannya. Meskipun secara pendapatan dan profitability bisa dikatakan belum bagus namun ada harapan dengan manajemen baru dan support full dari Pembina dan Pemegang Modal, insyaallah kita akan akan bisa capai kembali kejayaan LP3I, LP3I *Great again!*
- Pelaksanaan wisuda dibeberapa tempat mulai dari BC Balikpapan, BC Purwakarta sampai pada wisuda PLJ yang ke XXII yang dilaksanakan di TMII. Suatu kegiatan yang luar biasa dan memberikan harapan dan semangat bagi seluruh siswa/i dan civitas akademika, sukses selalu!
- *Townhall* Kantor Pusat, berupa pertemuan *offline* antara seluruh manajemen (C Level) dengan seluruh karyawan Kantor Pusat yang kita laksanakan di awal bulan Okober ini. Pertemuan ini adalah yang pertama sekali dilakukan dan pada acara ini C level menjelaskan keadaan intitusi secara transparan dan juga *planning* kedepannya. Dengan komunikasi ini diharapkan adanya kesadaran akan kondisi institusi dan harapan agar kita semua bergandengan tangan dalam menghadapi tahun ajaran baru 2021/2022 ini yang tentu dengan tantangan yang jauh lebih besar lagi. *We can do it as long as we working together!*

Bapak dan Ibu yang luar biasa, penerimaan mahasiswa baru (PMB) untuk tahun ajaran 2021/2022 telah berakhir, dimana saat ini jumlah yang regis diangka 4.101 dari target kita 7.953 atau pencapaian baru sekitar 51,57%, disisi lain secara omset pendapatan ada diangka Rp. 47.255.203.377,- dari target Rp. 108.101.691.825,- atau ada diangka 43,71%, sementar untuk harga jual rata-rata ada diangka Rp. 12.190.198,- dari target Rp. 13.625676,- atau diangka 89,46%. Dari sisi jumlah mahasiswa terjadi penurun sekitar 23,65% dan penurunan omset pendapatan 21,24% jika dibandingkan dengan PMB tahun 2019/2021 dimana tahun 2020 jumlah mahasiswa adalah di 5.371 dan revenue diangka Rp. 60M Namun yang membanggakan juga adalah beberapa Kampus dan Cabang yang bisa mencatatkan pencapaian justru diatas pencapaian tahun lalu seperti **Kampus Padang, Kampus Cikarang, Kampus Tasikmalaya, Cabang Balikpapan, Cabang Kupang, dan bahkan Kampus Utama Bandung (PLB)** yang saat pencapaian mencapai 120% (536 dari target 450) demikian juga dari sisi omset yang naik sekitar 103% (dari target Rp. 5,21 M dari target Rp. 5,1 M) dan menjadi satu-satunya kampus yang melebihi target pencapaian siswa maupun omset/*revenue*... *congrats* buat PLB.

Bapak dan Ibu yang baik, bulan depan tentu kita akan mulai lagi mempersiapkan diri untuk PMB tahun ajaran 2022/2023. Persiapan mesti lebih matang untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih baik di tahun depan. *Database* mulai dicari lagi sebagai *sources* kita untuk tahun depan. Persiapan prodi/jurusan juga di *speed up*. Perbaikan di semua lini dimulai lagi. Kita juga sedang proses *recruitment* kandidat program *future leader (Leadership Development Trainee Program)* akan kita mulai jalankan di awal November depan. Dengan program ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi calon-calon pemimpin masa depan di LP3I Group. Saat ini kita sedang dalam proses krisis *leader-leader* yang mumpuni buat memimpin PTS, Kampus maupun Cabang. Kita akan rapikan juga masa kepemimpinan mengikuti PTS dimana Direktur dan Wadir yang memiliki masa jabatan maksimal 2 kali periode atau 10 tahun, maka kita juga rencananya akan berlakukan juga di Kepala Kampus dan Kepala Cabang. Hal lain yang juga sedang kita kebut adalah*Cost of Services* (CoS) atau Harga Pokok Penjualan (HPP) baik di Kampus maupun Cabang yang diharapkan bisa jadi acuan kita kedepannya dalam *pricing strategy* sehingga bisa lebih kompetitif.

Bapak/Ibu yang berbahagia, program efisiensi juga tentu harus terus dijalankan agar kita bisa *survive* di masa-masa sulit ini. Program merumahkan dan tidak memperpanjang karyawan kontrak tentu menjadi opsi meski berat tapi mesti dilakukan untuk keselamatan bersama. J ika kita analisa laporan keuangan salah satu kelemahan kita adalah c ukup besarnya biaya *direct employee* yang mencapai 44% – 47% dari total *revenue* padahal agar sehat seharusnya maksimal biaya ini 35%! Kenapa hal ini bisa terjadi, tentu karena kita banyak kelebihan orang. Bulan Februari yang lalu dari CHRO sudah membuat kebijakan klasifikasi PTS, Kampus dan Cabang yaitu kelas A, B dan C. Dari klasifikasi ini kemudian diturunkan ke Struktur Organisasi, jumlah karyawan sampai dengan kepangkatan pejabat setiap kelas tersebut. Maka *next* yang harus kita lakukan bersama adalah melakukan analisa terhadap kelas masing-masing lalu melakukan penyesuaian baik Struktur Organisasi maupun jumlah karyawan sesuai dengan kelasnya. Bukan pekerjaan mudah juga tentunya namun harus dilakukan untuk bisa membuat kita tetap *survive*. Kita targetkan penyesuaian ini bisa terlaksana di Q1 atau bulan Oktober ini.

Dari pendapatan lain-lain (*others income*) kita lihat juga masih sangat rendah yang ada di kisaran baru sekitar 2% – 7% dari total *revenue*. Perlu kesadaran dan kemauan dari kita semua khususnya Direktur, KK dan BM untuk bisa meningkatkan *others income*. Banyak kegiatan yang bisa dilakukan antara lain kuliah lanjut ke S1 dan S2, sertifikasi oleh LSP, program -program pendidikan *non formal* maupun *formal* yang dikeluarkan oleh COO melalui program CDC, sampai dengan program *short course* yang dikeluarkan oleh
bisnis melalui Accelerate di Bali dengan program
bisa kita *launching* di akhir Oktober

Demikian pesan ini saya sampaikan, pelaku dan saksi *transformasi* yang sejarah nantinya.

Let's do the best, and even beyond!

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Mahanugra Kinzana
CEO LP3I Group

MY-ARTICLE

LP3I ARTICLE
(BY KARYA KABAN)

101 EMAIL ETIQUETTE TIPS (3)

Dear LP3I-yers who are kind and happy, after in our last article we discussed tips in sending emails, formatting emails, attachments in emails, to, cc, bcc, business email, copyright, and IM this time we continue about tips about blogs, forums, Message Boards, and the last we learn about emails consideration. For our information, this article as the last session for us. Enjoy it!

Email and Blogs, Forums, Message Boards

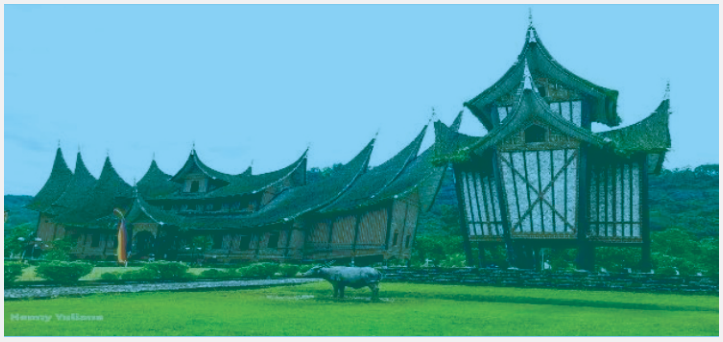
78. Keep in mind when in newsgroups or message boards that you are in a global arena. Read the charters and rules - before you post.
79. When discussions get out of control; don't stoop to name-calling or profanities. You are better than that!
80. Keep your signature file to no more than 4-5 lines.
82. Keep commercialism to no more than a link at the end of your comment or contribution.
83. Stay on topic and discuss issues only relative to the thread/topic in question.
84. If new to the message board, "lurk" for awhile to get a feel for the community and personalities of the regulars before you post.
85. Never give out personal information or specifics to your location on message boards.
86. Don't fall for trolls. Trolls are folks who will post rude comments just to get a rise out of everyone.
87. Be sure to down edit, or remove any part of the post you are replying to that is no longer necessary to the ongoing conversation.

Email Considerations...

88. Before getting upset because you perceive someone didn't respond, check to see if their reply was inadvertently deleted or sent to your Trash or Junk folder.
89. With emotionally charged emails, wait until the next morning to see if you feel the same before clicking Send.
90. Feel free to modify the Subject: field to more accurately reflect a conversation's direction.
91. When it comes to your email communications, know who you can trust; trust only those you know.
92. Take the time to review each email before clicking Send to ensure your message is clear and you are relaying the tone that you desire.
93. Never use an old email to hit reply and start typing about an entirely new topic.
94. Regardless of how noble a forwarded email may be, don't just forward without investigating its authenticity @ Snopes.com.
95. Always add the email addresses of Web sites and new contacts immediately to your approved senders or address book so they get through Spam filters.
96. Before completing a Web site's Contact form; make an effort to review the site to be sure the information you seek is not already available.
97. Take a quick look at the e-mails in your Trash before you delete them just in case a good e-mail landed there by mistake.
98. If any email states to forward to all your friends, or just 5 people – do everyone a favor and just hit delete!
99. Don't mass e-mail people who didn't ask to be on your personal "mailing list".
100. Double check that your adware, spyware and virus programs are set to automatically update at least once each week so the software knows what to protect you from.
101. And finally... Type unto others as you would have them type unto you

END...

JALAN JALAN PADANG



Hai kali ini kita berada di Padang , Sebuah Kota di propinsi Sumatera Barat, kota terbesar ketiga di Indonesia dengan luas 694.9610 km² dan memiliki penduduk sebanyak 904.040 jiwa. Wisata di Padang yang kitab isa lakukan adalah Wisata sejarah dengan bangunan-bangunan tua dan bersejarahnya, Wisata alam, Wisata Belanja dan Kuliner tentunya.

Selain memiliki banyak objek wisata yang sanggup memanjakan wisatawan, di Kota Padang juga banyak terdapat tempat atau bangunan bersejarah yang menarik untuk dikunjungi diantaranya

Kota Tua, Bangunan bersejarah peninggalan Belanda di Kota Tua Padang ini masih terlihat berdiri kokoh dan tegak di pinggir jalan raya Kota Padang. Kota Tua ini memberikan banyak keragaman budaya yang ada seperti adanya keturunan India yang menetap. Ada juga etnis Tionghoa.

Istano Basa Pagaruyung, Istano Basa Pagaruyung di Sumatera Barat ini dulunya merupakan kediaman dari Raja Alam. Selain itu juga istana ini sekaligus menjadi pusat pemerintahan dari sistem konfederasi yang dipimpin oleh Rajo Tigo Selo.

Pulau Pasumpahan, Merupakan sebuah pulau kecil yang banyak disinggahi wisatawan mancanegara karena keindahannya. Pantai dengan keasriannya ini memiliki terumbu karang yang terjaga dengan baik. Banyak jenis ikan hias yang menarik untuk dinikmati.

Danau Maninjjau, Danau ini memiliki pemandangan alam yang cantik dan tenang. Air yang berada di dalam danau tersebut tampak biru dan menyegarkan.Banyak fasilitas yang disediakan saat mengunjungi Danau Maninjau seperti memancing, berenang, bermain sepeda air, dan masih banyak lagi.

Museum Adityawarman, Museum ini berada di Jalan Diponegoro, Kota Padang. Museum ini merupakan salah satu destinasi wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan khususnya yang menyukai sejarah.

Masjid Raya Sumatera Barat, Masjid Raya Sumatera Barat dikenal dengan arsitekturnya yang unik. Masjid ini tidak memiliki kubah, melainkan menggunakan arsitektur Rumah Gadang dengan empat sudut lancip khas budaya Minangkabau

Pantai Air Manis, Pantai ini adalah salah satu tempat popular karena sejarahnya yang melegenda. Pantai ini merupakan tempat si Malin Kundang yag masih dapat dilihat Batunya.

Jam Gadang, Jam Gadang merupakan tempat yang sangat populer dan menjadi ikon Kota Padang, Jam ini didatangkan dari Rotterdam dan hanya ada dua di dunia.

Lembah Harau, Lembah Harau memiliki iklim tropis dan tanah yang subur, juga keindahan pemandangan alam yang menawan. Lembah Harau dijuluki Lembah Yosemite di Indonesia karena memiliki keindahan seperti Taman Nasional Yosemite yang terletak di Sierra Nevada California dan telah terkenal ke seluruh dunia.

Berbicara tentang makanan khas minang yang sudah terkenal mendunia rasanya tak lengkap untuk wisata kuliner di beberapa tempat yang direkomendasikan warga setempat seperti Soto Garuda, Sate Denguang-denguang, Pauh Piaman, Lamun Ombak, Ongkrongan Turagari, Warung Kopi Nan Yo, dll.

Tak lengkap rasanya mengunjungi kota padang tanpa membawa oleh-oleh. Beberapa oleh-oleh khas padang yang patut dibeli diantaranya Rendang Runtiah, Rendang Telur Kering, Roti Randang, Keripik Balado, Kopi Padang, Bolu Batik, Dendeng daun singkong.

MY-PROFILE

Menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Perusahaan di Universitas Nasional tahun 1996 dan program pascasarjana (S2) pada jurusan Manajemen Pemasaran di Universitas Indonesia tahun 2010.

Bergabung di LP3I sejak tanggal 18 Maret 2001 sebagai kabid marketing. Kemudian tahun 2001 sampai Desember 2009 diangkat sebagai Kepala Cabang LP3I Depok. Pada akhir tahun 2009 mutasi ke LP3I Pusat diangkat sebagai Direktur Marketing & PR LP3I College sampai tahun 2015, lalu tahun 2015 sampai 2018 sebagai Direktur Operasional yang merangkap sebagai Direktur Keuangan selama 1 tahun (tahun 2017). Pada tahun 2018 sampai 15 Januari 2021 diangkat sebagai Vice Managing Director of Quality Assurance & Branch Relations dan saat ini (sejak 15 Januari 2021) menjabat sebagai Chief Quality Assurance Officer (CQAO).

Momen apa yang paling berkesan selama Bapak bekerja di LP3I?

Yang Paling berkesan ada 2 yaitu Pertama, diakhir kepemimpinan saya sebagai Kepala Cabang dapat mendirikan Kampus Baru LP3I Depok dengan sarana prasarana yang friendly dan Cozy dan selalu membuat saya tersenyum bahagia bila saya melalui jalan di depan kampus tersebut. Kedua, saat saya menjadi Direktur Marketing dan menerima Penghargaan TOP BRAND untuk LP3I di tahun 2013 dalam Kategori Kampus Siap Kerja.

Apa tantangan terbesar Bapak sebagai Chief Quality Assurance Officer ?

Tantangan terbesarnya adalah Bagaimana semua Kampus Cabang di Lingkungan LP3I menerapkan Standar Bisnis Operasional dengan sempurna dan Budaya Mutu sudah terbangun di dalam Organisasi LP3I. Hal ini tidak mudah mengingat keragaman kompetensi SDM yang ada saat ini serta terbatas sarana prasana yang tersedia.

Bagaimana strategi mengatasi tantangan bidang Quality Assurance di LP3I ?

Untuk mengatasi tantangan tersebut Direktorat Quality Assurance punya 3 pendekatan : 1. Membuat dan Menyusun Standar Penjaminan Mutu Internal LP3I, 2. Melakukan Sosialisasi dan Training mengenai SPMI kepada seluruh tim di Kampus Cabang, 3. Melakukan Pengukuran dengan Audit Berkala serta Monitoring dan Evaluasinya.

Apa harapan Bapak terhadap peningkatan Quality Assurance di LP3I.

Dengan penerapan Standar Bisnis dan Standar Penjaminan Mutu tersebut oleh semua Kampus Cabang dapat menghasilkan Standarisasi dalam operasional dan Kualitas yang baik dalam pelayanan dan keluaran lulusan LP3I. Sehingga hal tersebut menghasilkan Tingkat Kepuasan yang tinggi dari seluruh stake holder terhadap LP3I nantinya.

MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM FASILITASI PENGEMBANGAN UMKM BINAAN POLITEKNIK LP3I OLEH STAF PRESIDEN SERTA KEMENKOP DAN UMKM

Bandung – Setelah serangkaian pendampingan pelatihan UMKM selama 2 bulan, Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur menjalani Monitoring dan Evaluasi Program Fasilitasi Pengembangan Lembaga Inkubator di Rumah Entrepreneur Politeknik LP3I pada tanggal 1 Oktober 2021 di Aula Politeknik LP3I Kampus Utama Bandung. Monitoring dan evaluasi tersebut dilakukan oleh Staf Kantor Presiden Republik Indonesia dan Tim Kementerian Koperasi dan UMKM.

Kegiatan ini dihadiri oleh pengelola Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur Dr. Prima Vandayani, Tenant UMKM binaan Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur., serta dihadiri pula oleh Direktur Politeknik LP3I Rony Setiawan, S.Kom., M.Kom., beserta Wakil Direktur. Pada acara ini Ibu Prima memberikan laporan dan informasi terkait pelatihan UMKM yang berlangsung sejak bulan Agustus. Dari laporan tersebut Staff Presiden dan Kemenkop dapat mengetahui manfaat dari program yang sudah dilakukan sehingga bisa dilakukan evaluasi. Acara dilanjut dengan ulasan Deputi III Kepala Staf Kepresidenan RI serta Sekretaris Kemenkop. Pada sesi selanjutnya, para perwakilan tenatt turut mengemukakan laporan singkat perkembangan bisnis mereka setelah menjadi tenant Rumah Entrepreneur Politeknik LP3I.

Beberapa perwakilan Tenant UMKM berkesan bahwa kegiatan pelatihan Inkubator bisnis Rumah entrepreneur tersebut memberikan banyak manfaat, dimulai dari perizinan, peningkatan mutu produk secara fisik dan visual, hingga sertifikasi labeh halal dan BPOM.

“Pemerintah tidak hanya mengalirkan dana, namun turut memeriksa alur pendanaan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah mengawal pelatihan tersebut dari awal, tidak membiarkan kita bergerak sendiri,” ujar Ibu Prima Vandayani.

Sekretaris Deputi Kemenkop dan UMKM Bapak Talkan Badrus mengemukakan kesan dan harapan atas perkembangan pelatihan UMKM oleh Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur. Beliau mengatakan progress yang dijalankan sudah baik, namun perlu peningkatan skala para tenant. Bisa dilakukan dengan memperketat seleksi namun memperluas sosialisasi agar UMKM yang tidak terjangkau bisa mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan usaha mereka, agar mereka bisa merekrut tenaga kerja sebagai langkah yang kontinyu.

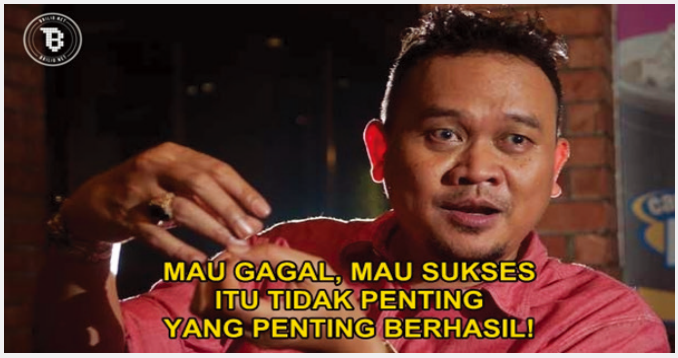
“Kemudian kita juga perlu merangkul anak muda yang usahanya berbasis online. Harapannya semoga Inkubator Bisnis Rumah Entrepreneur bisa membuka banyak peluang pasar bagi para tenant memiliki potensi, kreatif, dan inovatif.”

COMEDY RECEH

Salam Senyum sobat MyLP3I

Untuk edisi kali ini kita akan membaca nasehat-nasehat kocak dari cak Lontong, mudahan tidak bermanfaat karena hanya sebatas hiburan untuk menghilangkan kejenuhan dalam beraktivitas, selamat menikmati ya sobat.....

jangan lupa bacanya sambil minum kopi dan makan cemilan ya, biar kenyang hahahaha



MAGANG BERSERTIFIKAT DI BUMN BAGI MAHASISWA POLITEKNIK LP3I MAKASSAR

Politeknik LP3I Makassar dan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) mengadakan kerja sama Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB).

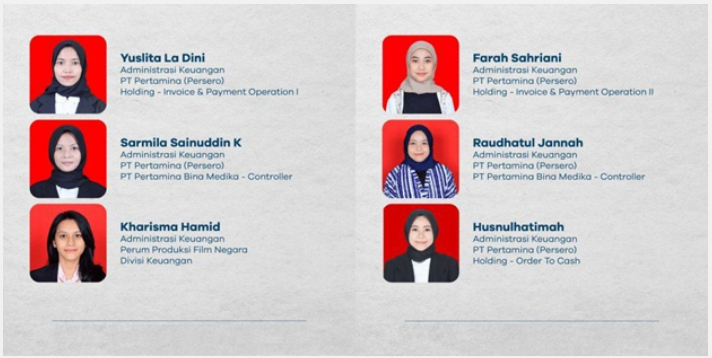
Dengan adanya nota kesepahaman tersebut, mahasiswa Politeknik LP3I Makassar berkesempatan melakukan magang di BUMN dan mendapatkan sertifikat. Sebanyak 24 Mahasiswa Politeknik LP3I Makassar berhasil lolos Match Up PMMB Batch 2 Tahun 2021 dan akan berkarya di perusahaan BUMN di Indonesia selama enam bulan

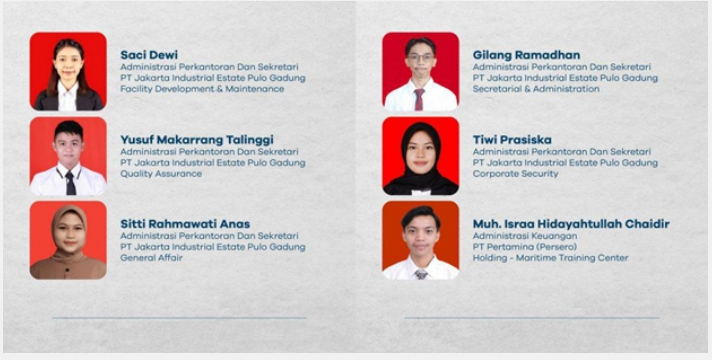
Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) adalah implementasi bagi pengelola dan praktisi manajemen human capital di lingkungan BUMN untuk meningkatkan kompetensi anak bangsa melalui program pemagangan di BUMN agar terciptanya SDM unggul.

Tujuan dari Program Magang Mahasiswa Bersertifikat ini adalah menghadirkan sinergi melalui BUMN yang hadir untuk negeri, kandidat rekrutmen untuk BUMN terkait dan terciptanya SDM yang berjiwa entrepreneur sesuai dengan kebutuhan industri.

Melalui program ini pula, diharapkan Politeknik LP3I Makassar selalu melakukan pembaharuan agar kurikulum bisa sesuai dengan perkembangan yang terjadi di dunia industri.

Selain mendapat pengalaman bekerja di BUMN, manfaat lain dari PMMB ini adalah mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmunya pada pekerjaan





MACHU PICCHU KOTA HILANG DARI PERU

Machu Picchu merupakan simbol Kerajaan Inca yang paling terkenal. Dibangun pada sekitar tahun 1450, tetapi ditinggalkan seratus tahun kemudian, ketika bangsa Spanyol berhasil menaklukan Kerajaan Inka. Situs ini sempat terlupakan oleh dunia internasional, tetapi tidak oleh masyarakat lokal. Situs ini kembali ditemukan oleh arkeolog dari universitas Yale Hiram Bingham III yang menemukannya kembali pada tahun1911. Sejak itu, Machu Picchu menjadi objek wisata yang menarik bagi para turis lokal maupun asing.

Machu Picchu dibangun dengan gaya Inka kuno dengan batu tembok berpelitur. Bangunan utamanya adalah Intihuatana, Kuil Matahari, dan Ruangan Tiga Jendela. Tempat-tempat ini disebut sebagai Distrik Sakral dari Machu Picchu Situs tersebut telah ditunjuk sebagai Situs Warisan dunia UNESCO sejak tahun 1983, Machu Picchu juga merupakan salah satu dari Tujuh Keajaiban Dunia baru, juga mendapatkan perhatian akibat kerusakan yang ditimbulkan oleh pariwisata (jumlah pengunjung mencapai 400,000 pada tahun 2003).

Pada bulan September tahun 2007, Peru melakukan usaha-usaha legal dengan hasil tercapainya sebuah persetujuan dengan Universitas Yale untuk mengambil kembali artifakartifak yang pernah dibawa oleh Bingham dari situs tersebut pada awal abad 20. Kerajaan Inka adalah sebuah kerajaan yang terletak di wilayah yang sekarang adalah Peru dari 1438 sampai 1533. Inka disebut sebagai peradaban "pra-Columbus, artinya sudah ada sejak sebelum kedatangan Christopher Columbus. Selama periode tersebut, Inka menguasai sebagian besar wilayah Amerika Selatan bagian barat yang berpusat di pegunungan Andes hingga 1533, saat bangsa Spanyol menyerbu negeri itu. Atahualpa yang merupakan raja Inka terakhir, disebut juga dengan istilah Sapa Inca, tewas terbunuh oleh penjelajah Spanyol yang bernama Francisco Pizarro, yang juga menandai awal masa berkuasanya Spanyol di daerah tersebut.

Kerajaan Inka terdiri atas empat suyu. Bahasa resmi kerajaan adalah bahasa Quechua, Walaupun ada sekitar 700 bahasa lokal yang digunakan. Suku Inka melakukan pemujaan atas dewa-dewa, dengan Inti sebagai dewa terdepan. Ibukotanya ada di Cuzco, atau Qosqo, di selatan Peru.

sumber : Wikipedia

MACHU PICCHU

Ini Obat Tradisional Khas Minang untuk Obati Luka

Sobat Sehat MyLP3I, pernah mendengar pakis ekor monyet? Tanaman ini bisa Sobat sehat temui di Lembah Harau, Kabupaten Limapuluh Kota, Sumatera Barat.

Pakis ekor monyet bertekstur halus dan berwarna cokelat muda seperti bulu monyet. Memang benar, rupanya seperti tubuh monyet. Meski bentuknya unik, tanaman ini memiliki khasiat untuk kesehatan. Terutama untuk menyembuhkan luka.

"Iya, ini tanaman ini biasanya buat obati luka. Ambil saja bulunya dan bubuhkan. Tunggu lima menit, pasti sembuh," ujar Siliwana, warga Limapuluhkota, kepada Okezone di Lembah Harau, Sumatera Barat, Minggu (7/8/2016).

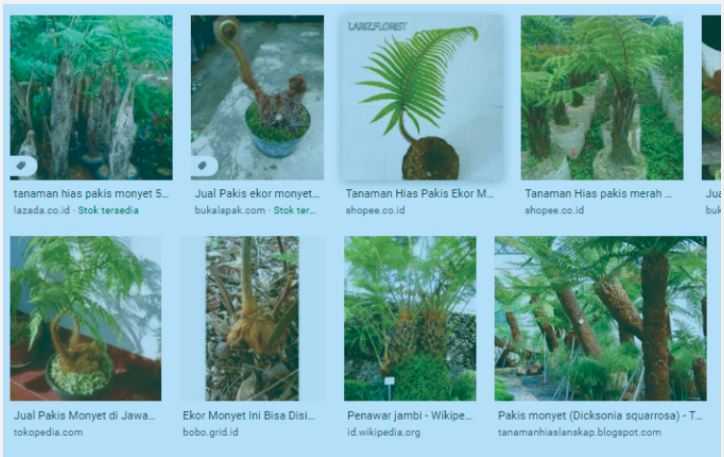
"Iya, ini tanaman ini biasanya buat obati luka. Ambil saja bulunya dan bubuhkan. Tunggu lima menit, pasti sembuh," ujar Siliwana, warga Limapuluhkota, kepada Okezone di Lembah Harau, Sumatera Barat, Minggu (7/8/2016).

Siliwana menjelaskan, bahwa sangat mudah merawat tanaman ini. Hanya meletakkannya di atas piring dan diberikan sedikit air.

"Tetapi tanaman ini mulai susah ditemukan karena banyak peminat," tuturnya.

Nah sobat sehat setelah membaca artikel diatas, kepikiran gak untuk menanam pakis ekor monyet di rumah ? cara merawatnya sangat mudah dan khasiatnya ternyata luarbiasanya. Dan pohon pakis ekor monyet ini sudah banyak dijual dionline atau mungkin disekitar tempat tinggal kita ya sobat sehat.

Sobat sehat jangan lupa ya terus pantau artikel kesehatan herbal di MyLP3I, selain menambah wawasan juga banyak manfaatnya. Salam sehat salam Accelerate



Sumber : https://lifestyle.okezone.com/read/2016/08/07/481/1457468/ini-obat-tradisional-khas-minang-untuk-obati-luka

Ali Zulfikar.

10 ORANG INI MENJADI MILYUNER SETELAH KELUAR KERJA

ANGGA ALIYA - DETIK.COM

- Pernahkan terpikir di benak anda untuk keluar dari pekerjaan dan mengejar mimpi? Bagi kebanyakan orang, mimpi ini terhalang oleh realita.

Namun, sebagian kecil sudah ada yang berani mengambil risiko dengan mengejar mimpi tersebut meski harus merelakan gaji bulanan mereka.

Tidak ada jaminan untuk menjadi seseorang yang sukses. Tapi, bagi mereka yang berani mengambil risiko, jalan menuju sukses sudah bisa terlihat. Ditambah dengan kerja keras dan niat yang kuat, beberapa orang ini bisa mengubah idenya menjadi bisnis ratusan juta dolar. Seperti dilansir dari CNBC, Kamis (29/3/2012), berikut ini adalah 10 orang yang sukses setelah keluar dari pekerjaannya.

1. Shep dan Ian Murray, Vineyard Vines

Dua bersaudar Shep dan Ian Murray awalnya hanya karyawan biasa di Manhattan. Shep seorang AE perusahaan periklanan dan Ian praktisi hubungan masyarakat perusahaan kecil. Pada tahun 1998, keduanya memutuskan untuk keluar kerja, hanya berselang 10 menit setelah salah satunya mengajukan pengunduran diri. Dengan mengambil uang tunai melalui kartu kreditnya, mereka mulai mendirikan sebuah perusahaan dasi bernama Vineyard Vines. Awalnya, mereka melakukan penjualan itu sambil berkeliling membawa ransel yang isinya dasi-dasi produk mereka ke pantai, kapal pesiar dan bar. Pekan pertama penjualan, mereka berhasil menjual 800 dasi.

Mereka langsung memproduksi kembali dasi-dari baru dan berhasil membayar semua utangnya. Uang hasil penjualan itu juga berhasil memberi mereka sebuah kantor. Sepuluh tahun kemudian, produk yang mereka hasilkan tidak hanya dasi, tetapi pakaian lengkap. Sekarang ini sebanyak 18 gerai Vineyard Vine tersebar di Amerika Serikat (AS), produk mereka bisa didapatkan di lebih dari 500 toko.

2. Rick Wetzel dan Bill Phelps, Wetzel's Pretzels

Rick Wetzel dan Bill Phelps masih menjadi karyawan Nestle

ketika ide dan konsep Wetzel's Pretzels muncul. Keduany sedang melakukan kunjungan dinas luar ketika saat Wetzel mengutarakan ide tersebut kepada Phelps. Sebuah ide untuk membuat sebuah pretzels besar nan lembut yang bisa dijual di mal-mal. Malamnya, mereka duduk bersama di sebuah bar dan merancang rencana bisnisnya tersebut di sebuah lap kertas. Wetzel menjual motor Harley Davidson-nya untuk membantu permodalan. Bisnis kecil-kecilan ini mereka jalankan di waktu senggang. Mereka juga mengandeng mitra untuk menciptakan menu khusus lewat dapurnya Phelps.

Ketika produknya sudah siap dijual, mereka memaksa pemilik mal setempat untuk datang ke dapur mereka dalam rangka mencicipi karya mereka. Pemilik mal itu ternyata menyukai produk mereka dan mengizinkan Wetzel's Pretzels membuka toko pertamanya. Itu kisah dari tahun 1994. Setahun setelahnya, Wetzel dan Phelps mendapatkan keberuntungan setelah Nestle menawarkan mengemas produk mereka. Mereka pun akhirnya bisa membuka beberapa toko lagi sebelum menjadikan mereknya waralaba. pada 1996. Sekarang ini sudah ada 250 toko mereka yang tersebar di seluruh AS, ditambah rencana membuka di luar negeri, yaitu Jepang dan India. Penjualan

3. Terry Finley, West Point Thoroughbreds

Terry Finley lulus sekolah militer pada 1990 tak lama setelah ia dan istrinya lalu membeli seekor kuda senilai US$ 5.000 yan diberi nama Sunbelt. Kuda itu pun memenangkan perlombaan balap pertamanya dan Finley pun yakin ia harus keluar dari militer dan mengejar mimpinya. Bersenjatakan kartu kredit dan tabungan pribadi, ia memulai West Point Thoroughbreds bersama istrinya. "Mengerjakan sesuatu yang anda cintai dan menjadikannya profesi membuat pekerjaan anda lebih," katanya. Sekarang ini West Point Thoroughbreds membeli 20 sampai 25 kuda per tahun, menarik banyak investor yang bisa mendapatkan keuntungan jika salah satu kudanya memenangkan pertandingan, beranak atau dijual. Sejak tahun 2007, kuda-kuda mereka sudah memenangkan lebih dari 20% pertandingan kuda di AS, dengan total kas senilai US$ 16 juta dan pendapatan tahunan hampir US$ 7 juta.

4. Dana Sinkler dan Alex Dzieduszycki, Terra Chips

Dana Sinkler dan Alex Dzieduszycki dulunya bekerja untuk koki terkenal Jean-Georges Vongerichten di restoran bintang empat, Lafayette, di New York saat memutuskan untuk memulai bisnis katering. Lalu mereka mencari ide untuk membuat sebuah makanan khas yang bisa disajikan di bar. Keduanya merasa harus mencari sebuah produk makanan yang lebih dari sekedar cemilan saja. Maka pada tahun 1990, keduanya melakukan banyak eksperimen menggunakan akar-akaran tumbuhan di dapur kecilnya Sinkler. Keripik sayuran yang mereka hasilkan punya rasa luar biasa. Akhirnya mereka pun mulai menjual keripik tersebut dalam kemasan.

Pada tahun 1995, sebuah perusahaan investasi membelu 51% saham perusahaan mereka, dan pada 1998 Hain Celestial membeli sebagian saham Terra Chips senilai US$ 80 juta. Pada waktu itu, Dzieduszycki mengatakan, penjualan Terra Chips sudah menembus US$ 23 juta per tahun.

5. Adam Lowry dan Eric Ryan, Method

Adam Lowry sebelumnya adalah seorang pengamat cuaca, sementara Eric Ryan bekerja di sebuah perusahaan periklanan saat mereka berdua memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mengembangkan

produk kebersihan yang ramah lingkungan, bernama Method. Pada waktu itu, belum banyak produk kebersihan yang tidak mengandung bahan kimia. Maka dari itu, dua sahabat sejak kecil itu melakukan banyak riset, bahkan Lowry pernah bereksperimen di wastafel dapurnya.

Mereka memaksimalkan kartu kreditnya, meminjam uang dari keluarga dan teman sehingga terkumpul uang sebanyak US$ 200.000 untuk modal awal Method. Kini, Method menjadi perusahaan yang berkembang cepat di AS yang punya lebih dari 100 produk, mulai dari sabun mandi sampai cuci. Omzetnya mencapai US$ 100 juta per tahun.

6. Rod Johnstone, J/Boats

Rod Johnstone masih bekerja sebagai tenaga penjual kapal dan perahu di umurnya yang sudah menginjak 38 saat ia memutuskan untuk mendesain kapal pesiar impiannya

sendiri. Kapal yang ia impikan bisa dinikmati oleh keluarganya sekaligus dipakai balapan. Orang tuanya ikut menyumbang kayu bernilai ratusan dolar supaya Johnstone bisa mulai membangun kapal impiannya tersebut di garasi rumah mereka. Satu setengah tahun berlalu, kapal impiannya pun rampung dan ia bisa mulai ikut perlombaan.

Johnstone memutuskan untuk keluar kerja dan mengejar karir impiannya di lautan.

Itu semua terjadi di tahun 1977. Sejak itu, perusahaannya yang beranam J/Boats sudah membangun lebih dari 13.000 kapal, mulai dari kapal berukuran kecil sampai yacht mewah. Perusahaannya sudah meraup omzet jutaan dolar tiap tahun.

7. Andy Schamisso, Inko's White Tea

Pada tahun 2002, Andy Schamisso merupakan seorang praktisi humas yang kurang puas akan hidupnya. Suatu hari, saat istrinya kesulitan mencari teh putih yang ingin ia gunakan untuk membuat es teh, ia merasa mendapatkan wangsit. Sambil mencari penjual di teh putih di internet, ia juga menemukan banyaknya manfaat dari teh yang cukup langka tersebut. Ia pun membeli teh putih tersebut dan bereksperimen memakai resep teh milik istrinya. Setelah 13 tahun menjadi praktisi humas, Schamisso pun keluar kerja dan mulai berbisnis Inko's White Tea. Nama Inko sendiri diambil dari nama anjing peliharannya. Setelah berhasil mengumpulkan uang untuk memproduksi 6.000 kotak, Schamisso turun ke jalanan New York dan mulai menjajakan dagangannya.

Hanya dalam waktu setahun, ia mulai kebanjiran pesanan dari yang awalnya hanya itungan bungkus, kini bisa sampai satu truk penuh per hari. Jenis teh yang ditawarkan pun sudah beragam, sekitar 14 jenis.

8. Kim and Beaver Raymond, Marshmallow Fun Company

Kim dan Beaver Raymond sepakat mengundurkan diri dari pekerjaannya setelah mainan bikinan sendiri untuk hadiah ulang tahun anak mereka menjadi terkenal. Suami istri itu masih bekerja di industri fesyen pada tahun 2002 saat membuat pelontar marshmallow yang menggunakan pipa PVC itu. Teman-teman dan keluarganya merasa alat bantu 'perang makanan' itu sangat bagus untuk dipasarkan, saat itulah muncul mainan bernama marshmallow shooter dan Marshmallow Fun Company didirikan. Pada tahun 2010 lalu, perusahaan tersebu menjual mainan senilai lebih dari US$ 7 juta.

9. Rocky Patel, Rocky Patel Cigars

Rocky Patel adalah seorang pengacara untuk artis-artis Hollywood yang tergila-gila dengan cerutu. Setelah punya kesempatan untuk memproduksi cerutu sendiri, ia mulai memutuskan kecintaannya terhadap cerutu harus menjadi karir.

Meskipun teman dan keluargnya mengingatkan untuk tidak meninggalkan profesi lamanya dan masuk ke industri yang sama sekali asing baginya, Patel malah merasa punya kesempatan untuk membuat jenis cerutu yang selama ini tidak ada di pasaran. Ia pun mulai memproduksi cerutu pertamanya tahun 1996 di rumahnya.

Setelah bisnisnya mulai berkembang, Patel merasa kantornya harus pindah ke Florida, pusat produsen cerutu di AS. Ia pertama kali menuai sukses pada tahun 2003 setelah 'The Rocky Patel Vintage Series' mulai terkenal karena mendapatkan peringkat cukup tinggi diantara cerutu-cerutu lainnya

10. Paul English, Kayak

Paul English pernah bekerja di sebuah perusahaan investasi Greylock tahun 2004 ketika Steve Hafner, pendiri Orbitz, mengutarakan sebuah ide untuk membentuk perusahaan perjalanan (travel) yang berbeda. Setelah ngobrol selama satu jam ditemani minuman tiga ronde, English dan Hafner sepakat membentuk situs online travel search engine bernama Kayak. English keluar dari Greylock dan mulai bekerja sebagai Kepala Pengembangan Teknologi di situs tersebut. Kayak, yang bisa memberikan hasil pencarian lebih dari 100 situs travel dalam waktu singkat, termasuk di dalamnya biaya perjalan, hotel dan transpostasi sewaan itu kini menjadi aplikasi nomor satu di industri travel. Perusahaan yang menyatakan sudah siap untuk go public sejak tahun 2010 lalu itu hingga kini masih belum juga melantai di pasar saham. Perusahaan itu melaporkan telah meraup omzet US$ 170,6 juta di triwulan III-2011.

Hide Fight

109 Minutes

•Jenis Film:Crime, Drama, Thriller

•Produser: Amanda Presmyk, Dallas Sonnier

•Sutradara: Kyle Rankin

•Penulis : Kyle Rankin

•Produksi:Voltage Pictures

• Casts : Thomas Jane, Radha Mitchell, Isabel May, Eli Brown, Olly Sholotan, Treat Williams,

Barbara Crampton, Cyrus Arnold, Britton Sear, Catherine Davis

SINOPSIS

Zoe Hull (Isabel May) adalah pelajar yang melawan sekelompok penembak di sekolahnya. Dengan segala keterampilan dan usaha, Zoe berusaha menyelamatkan teman-teman dan dirinya dari para penyerang yang datang ke sekolahnya. Apa yang terjadi dan bagaimana hal ini bisa teratasi? Saksikan hanya di cinema!

Losmen Bu Broto

•Jenis Film :Drama, Keluarga

•Produser:Andi Boediman, Robert Ronny, Pandu Birantoro

•Sutradara:Ifa Isfansyah, Eddie Cahyono

•Penulis :Alim Sudio

•Produksi : Paragon Pictures, Ideosource Entertainment, Ideowo

•Casts :Mathias Muchus, Maudy Koesnaedi, Putri Marino, Maudy Ayunda, Baskara

Mahendra, Danilla Riyadi, Marthino Lio, Erick Estrada

SINOPSIS

Losmen Bu Broto merupakan tempat penginapan yang cukup terkenal di kota Yogyakarta, Indonesia. Dikenal ramah, hangat dan mampu memberikan rasa keluarga yang besar kepada tamu-tamunya. Dikelola oleh Pak Broto dan Bu Broto beserta anak-anaknya; Pur, Sri dan Tarjo. Tempat penginapan yang dari luar terlihat sangat sukses dan hangat ini, rupanya menyembunyikan masalah dan konflik yang tak terlihat dari masing-masing anak dari keluarga Pak Broto dan Bu Broto. Pur yang tertua, tidak bisa lepas dari bayang bayang duka kematian calon suaminya. Lalu Sri, bermimpi untuk menjadi penyanyi band, yang saat ini terhalang oleh tanggung jawab yang diberikan oleh Bu Broto di Losmen. Sedangkan Tarjo sangat susah sekali untuk menemukan motivasi kuliahnya. Ditambah dengan Pak Broto yang sedang menyesuaikan dengan pensiun dini dan Bu Broto yang memimpin Losmen seorang diri. Seluruh konflik terpendam itu meledak sewaktu terjadinya skandal yang besar di Losmen Bu Broto. Sebuah skandal yang akan

Reverensi Novel

Identitas Buku

•Judul buku resensi : Laskar Pelangi
•Genre : Roman
•Penerbit : Yogyakarta, Bandung Pustaka
•Penulis : Andrea Hirata
•Tahun terbit : 2005
•Jumlah halaman : 529 hlm
•Nomor Edisi Terbit : ISBN 970-3062-79-7.

Sinopsis

Novel yang ditulis oleh Andrea Hirata ini berkisahkan 10 orang anak yang tinggal di Belitung Timur, Desa Gantung Kabupaten Gantung. Kisah ini awalnya dimulai karena Depdikbud yang akan membubarkan sekolah Muhammadiyah yang terancam akan dibubarkan jika tidak memiliki 10 murid.

Saat itu kepala sekolah Pak Hafran mengumumkan jika jumlah muridnya tidak mencapai 10 orang maka Depdikbud akan membubarkan sekolah tersebut. Namun tak lama setelah Pak Hafran mengumumkan hal tersebut maka datang Harun dan ibunya yang hendak mendaftarkan dirinya di sekolah Muhammadiyah tersebut.

Kisah Laskar Pelangi dari sini dimulai, ketika Bu Muslimah yang akrab disapa Bu Mus yang memberi nama mereka dengan sebutan Laskar Pelangi. Laskar Pelangi ini tak hanya menceritakan mengenai Borek yang ceroboh, Kucai yang sering protes, Mahar yang diam-diam memiliki bakat yang menakjubkan, Ikal yang mengalami peristiwa jatuh cinta, dan Lintang yang pekerja keras dan tidak mudah menyerah.
Nama yang diberikan oleh Bu Mus ini dikarenakan para murid yang jumlahnya hanya 10 orang ini memiliki semangat yang sangat luar biasa. Buktinya hal itu ditunjukkan dengan kecerdasan Lintang yang mampu mengalahkan Drs.Zulfikar yang terkenal memiliki otak yang cerdas dan jabatan yang tinggi di PN.

Kemenangan yang diraih oleh Mahar pada acara karnaval 17 Agustus. Kisah Laskar Pelangi ini tidak hanya menceritakan mengenai kisah mereka dalam lingkup sekolah saja melainkan kisah ini sangat berliku mulai dari kisah kematian ayah Lintang yang dengan tidak sengaja memaksa Lintang yang dijuluki Einstein kecil itu dipaksa untuk putus sekolah.

Dan tak lama kisah haru disusul oleh Ikal yang harus melanjutkan sekolahnya di kampung halamannya di luar kampung Belitong.

Kelebihan

Andrea Hirata memang sosok penulis yang sangat berkarakter sehingga hal tersebut sangat tampak dari gaya tulisan yang disajikan pada novel Laskar Pelangi. Gaya penulisannya yang begitu khas dan menarik sudah sangat mengakar pada semua karya Andrea Hirata.

Di dalam novel Laskar Pelangi ini Andrea Hirata menyajikan dengan sentuhan etnis melayu yang kental. Novel ini juga menceritakan tentang kisah persahabatan yang sangat kental dan haru, kisah juang para sahabat dalam menggapai mimpinya.

Kekurangan

Kekurangan dari novel Laskar Pelangi ini penulis seolah tidak menjelaskan waktu yang jelas. Karena kisah dari novel ini diangkat dari kisah nyata namun penulis seolah mengaburkan waktu tepat yang terjadi pada saat hal itu terjadi. Seolah-olah ingin melindungi pemerintahan pada saat itu.

Karena kisah yang diangkat dalam novel Laskar Pelangi ini nyata maka hal tersebut menuai banyak kritikan dari pada pembaca novel atas perlakuan pemerintahan pada masa itu.

Identitas Buku

Judul Buku Resensi : Sang Pemimpi
Tahun Terbit : 2011
Penerbit : PT.Bentang Pustaka
Penulis : Andrea Hirata
Jumlah Halaman : 248 hlm
.

Sinopsis

Novel Sang Pemimpi ini adalah sebuah kisah persahabatan yang berjuang untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Penulis menggambarkan bahwa cita-cita memang harus diwujudkan dengan tekad yang kuat. Novel ini mengangkat betapa sulitnya mendapatkan pendidikan yang layak di tanah Belitung.
Namun hal itu tak membuat para tokoh Sang Pemimpi itu lantas mundur dan menyerah begitu saja. Mereka memiliki tekad yang kuat untuk bersekolah di SMA Negeri yang nantinya akan menghantarkan mereka ke Kota Sorbenne, Perancis.

Novel ini berceritakan bahwa setiap orang berhak bermimpi dan memiliki cita-cita setinggi langit dan itu dibuktikan pada kisah nyata sang penulis yang dituangkan dalam novel Sang Pemimpi. Setelah para tokoh Sang Pemimpi dapat meraih cita-citanya untuk melanjutkan sekolah ke SMA Negeri, sesungguhnya perjuangan mereka tak berhenti sampai disitu saja.

Untuk mewujudkan mimpi bersekolah di SMA Negeri pun mereka rela untuk tinggal di daerah pasar yang kumuh. Tak berhenti perjuangan tokoh Sang Pemimpi tersebut, selain mereka tinggal di tempat yang kumuh mereka juga bekerja sebagai kuli ngambat di pasar kumuh itu agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya di luar.

Kisah Sang Pemimpi ini di dalamnya mengangkat beberapa tokoh, seperti Arai yang hidupnya sangat sebatang kara, lalu ada tokoh seorang Jimbron yang teguh dalam prinsip agama Islamnya walaupun sedari kecil ia dididik oleh seorang pendeta, tak lupa tokoh Ikal yang orangtuanya akan mengalami kebangkrutan.

Ditengah-tengah keterpurukan ini 3 Sang Pemimpi itu mulai berambisi untuk mulai berani bermimpi, hal ini diawali dengan sosok Arai yang memulai mimpi dan kemudian disusul oleh kedua temannya, alhasil mereka bermodal nekat dan yakin berjuang untuk meraih cita-cita dan pergi meninggalkan kampung halaman.

Uniknya lagi dalam novel ini di selingi dengan beberapa kisah cinta yang unik dari para Sang Pemimpi ketika mereka tengah meraih cita-citanya.

Kelebihan
Kelebihan yang dapat diambil dari kisah nyata dalam novel Sang Pemimpi ini tentunya sangat banyak sekali, hal ini harus terus dikembangkan dan ditularkan pada anak-anak muda. Novel ini mengangkat kisah bahwa kekurangan bukanlah suatu masalah untuk mewujudkan sebuah mimpi.

Karena setiap orang berhak untuk bermimpi dan berhak pula untuk mewujudkan mimpi-mimpinya tersebut. Dalam novel ini juga penulis menggambarkan tentang ambisi para pemuda yang berasal dari daerah yang terpencil agar tidak takut untuk mengambil resiko, berjuang sekeras tenaga, tidak malu untuk melakukan hal-hal yang menurut bagi sebagian orang adalah hina (kuli ngambat), hebatnya lagi penulis menyuguhkan rasa yang sangat kuat sehingga para pembaca yang membaca novel tersebut merasakan bagaimana rasanya dengan kisah 3 tokoh Sang Pemimpi dalam novel tersebut.

Kekurangan
Kekurangan yang terdapat dalam novel Sang Pemimpi ini sebenarnya masih sedikit sama dengan kekurangan yang ada pada novel Laskar Pelangi. Penulis seolah tidak mau memberikan waktu yang jelas sehingga para pembaca dibuat penasaran pada tahun berapa Indonesia mengalami pemerintahan tersebut.
Seolah menutupi kesalahan yang pemerintahan buat dan jalankan. Namun semoga saja dengan hal tersebut maka para pembaca harus lebih hati-hati dalam memilih calon pemimpin.

Accelerate Innovation Summit 2021

Apa itu Accelerate Innovation Summit (AIS) ? AIS adalah kompetisi yang akan menggali kebutuhan masa depan dari konsumen bisnis lokal yang menjanjikan yang dibuat oleh mahasiswa Indonesia, Ini adalah pola pikir dasar untuk menjadi katalis perubahan di mana peserta dapat menerapkan inovasi baru dan memunculkan ide-ide bisnis baru untuk Indonesia. Di masa Pandemi ini mendorong orang untuk melakukan apa yang belum mereka lakukan sebelumnya, dan ini bisa menjadi salah satu peluang untuk menciptakan terobosan baru dalam berbagai bentuk peluang bisnis dan Dunia saat ini sebagian besar didorong oleh teknologi, oleh karena itu inovasi mungkin juga didorong bersama teknologi. Mengapa Accelerate Ingin Melakukan Innovation Summit Ini? Karena Accelerate percaya dan yakin akan ada banyak ide dan peluang bisnis yang cemerlang dan luarbiasa yang dapat dipercepat dengan dukungan acara ini. Dengan mengikuti AIS 2021 ini, peserta akan mengikuti 2 kelas dari modul Design Thinking untuk membentuk pengolahan inovasi dan pola pikir empati dalam membuat proposalnya, selain itu akan ada perwakilan dari perusahaan mitra Accelerate yang akan memberikan kasus nyata yang dapat mendorong pola pikir peserta untuk membuat prototipe. AIS 2021 ini adalah kompetisi yang terdiri dari 60-70 kelompok dimana setiap kelompok maksimal terdiri dari 3 orang, dan pemenang AIS ini akan mendapatkan hadiah sebesar Rp 5 juta untuk mewujudkan proposal ide bisnis yang mereka buat.

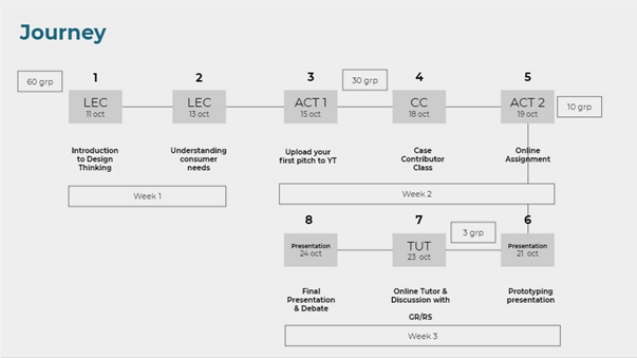
AIS ini terdiri dari 7 tahapan, 2 kelas Design Thinking, video pitching yang diupload di youtube, kelas Case Contributor, diskusi elevator pitch, bimbingan online dan final debat. Secara detailnya pelaksanaan AIS adalah sebagai berikut : Biaya pendaftaran @660.000/group terdiri dari 3 orang, peserta dari umum 20-30 peserta dari internal LP3I 40 peserta. Dengan pola tahapan yang akan dilakukan ini, kami berharap peserta dapat terbentuk menjadi calon wirausahawan atau pencipta peluang bisnis dalam versi yang terbaik.

Gambar Tahapan kompetisi yang akan dilakukan oleh peserta AIS 2021.

Dan dibabak final nanti para peserta akan melakukan presentasi akhir, debat maksimal 3 topik besar terkait manusia, ekonomi makro dan komunikasi, dengan mekanisme sebagai berikut :

- Debat akan berjalan selama 60 menit
- 1 topik terdiri dari maksimal 2 pertanyaan dan akan dijawab oleh semua kelompok

Journey



- 5-7 menit Keynote Speech dari seseorang tentang bisnis dan inovasi sebelum sesi debat
- Talk show 40 menit tentang bisnis & inovasi dengan (seseorang besar) dan 3 finalis
- Akan ada 1 juri eksternal.

Acara yang terselenggara dari tanggal 11 Oktober s/d 24 Oktober 2021 ini diikuti oleh 30 kelompok yang berkompetisi, terdiri dari 25 kampus/cabang LP3I Group dan dari luar LP3I Group. Setelah melewati babak penyisihan yang sangat ketat, akhirnya terpilih 3 kelompok yang masuk Final yaitu; kelompok Pegot IT dari LP3I Banda Aceh, Semicolon Tech Asia, dari PLJ kampus Depok, dan Zanoor Hijab dari PLJ kampus Pondok Gede.dan yang keluar sebagai pemenang untuk AIS 2021 ini adalah kelompok Zanoor Hijab dari PLJ kampus Pondok Gede dan berhak atas hadiah uang tunai Rp. 5.000.000,- (lima juta rupaih) dan akomodasi tiket serta hotel di Bali, untuk melihat seperti apa keseruan pemenang mengikuti bootcamp di Bali, akan kita bahas di MyLP3I edisi berikutnya.

CDC (Competence Development Center)
TKSK (Tiga Kompetensi Siap Kerja)

Salam sehat dan semangat LP3I-Ers dimanapun Anda berada

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

Seperti uraian pada edisi sebelumnya, hari ini kami kami sampaikan bahwa Produk kami terkait 2 (dua) Program Sertifikasi yang menjadi salah satu unit usaha LP3I telah secara bertahap kami launching (tawarkan) ke seluruh Kampus/Cabang LP3I guna dan dalam rangka upaya sebagai others income di kemudian hari.

1. CDC (Competence Development Center)

Program CDC Competence Development Center

INFORMATIKA KOMPUTER

2.TKSK (Tiga Kompetensi Siap Kerja)

3 KURSUS SINGKAT KOMPETENSI SIAP KERJA

Dan saat ini, produk tersebut khususnya TKSK telah tersedia di tokopedia (produk CDC menyusul) melalui official store yang dapat diakses dengan link sebagai berikut :

https://bit.ly/tksk-tokped

Khusus periode Oktober ini dalam rangka menyambut SUMPAH PEMUDA, Produk TKSK memberikan promo potongan harga investasi program sebagai berikut :

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

Umi Hani Makrumah, S.pd., MA.
Phone/WA ; 0821-1276-1395
Email : bisnisunit@lp3i.id
Umihani@lp3i.id

CDC (Competence Development Center)
TKSK (Tiga Kompetensi Siap Kerja)

Salam sehat dan semangat LP3I-Ers dimanapun Anda berada

Pada kesempatan yang berbahagia kali ini, kami dari Tim Unit Usaha untuk Program Lanjutan menyampaikan terkait dengan Program studi lanjutan S1 di Kampus Pengembangan Politeknik LP3I Jakarta yang saat ini sedang berjalan di beberapa Kampus Milik – Kerjasama, yakni diantaranya :

- Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya
- Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara
- Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang
- Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pondok Cabe

Sebagai informasi hingga saat ini kami masih menerima mahasiswa lanjutan (susulan S1) yang kiranya berkeinginan untuk bisa mengenyam pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Untuk itu dan tunggu apa lagi !!! ajak dan promosikan Program S1 ini khususnya untuk para lulusan/ alumni LP3I (utamanya saat ini lulusan/ alumni Politeknik LP3I Jakarta) dengan pilihan Mitra PTS Kerjasama sebagai berikut :

PROGRAM STUDI LANJUT S1

STIE MBI
Prodi Manajamen (S.M)
Prodi Akuntansi (S.Ak)

UNKRIS
Prodi Akuntansi (S.Ak)
Prodi Ilmu Administrasi (S.AP/ S.AB)
Prodi Teknik Informatika (S.Kom)

STMIK MIC
Prodi Sistem Informasi (S.T/S.Kom)
Prodi Teknik Informatika (S.Kom/S.T)

Dan untuk program Pascasarjana (S2) saat ini LP3I tengah mempersiapkan untuk program kelas lanjutan bagi lulusan D4 Politeknik LP3I Jakarta, Relasi, Instansi sampai dengan Tenaga Pendidik (Dosen) dan/atau Tenaga Kependidikan di lingkungan LP3I dengan pilihan PTS Mitra sebagai berikut :

STIMA IMMI
Magister Manajemen(M.M)

UNKRIS
Magister Manajemen (M.M)
Magister Ilmu Administrasi (M.Si)
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)

Informasi lebih lanjut dan Pendaftaran, silahkan hubungi nama – nama PIC dibawah ini :

- Program Lanjutan di PLJ Kampus Kramat Raya
Ferdi phone/ wa : 0822 1117 2057
- Program Lanjutan di PLJ Kampus Jakarta Utara
Dian phone/ wa : 0812 8958 1975
- Program Lanjutan di PLJ Kampus Cikarang
Istna phone/ wa : 0856 9344 3881
- Program Lanjutan di PLJ Kampus Pondok Cabe
Mulyadi phone/ wa : 0812 8601 4930

Link Pendaftaran https://bit.ly/AplikasiPendaftaran-OL

Terima kasih.... :)

LP3I Melalui LSCE Gelar Program TOLS 2021, Benahi Pendidikan Vokasi di Indonesia

Situasi pandemi yang terjadi memaksa perusahaan dan sumber daya manusia di dalamnya untuk tetap bertahan di situasi yang serba sulit. Chief Executive Officer (CEO) LP3I, Mahanugra Kinzana dengan dasar riset pada 1960 mengatakan, sebuah perusahaan rata-rata bisa bertahan untuk tetap eksis selama 50 tahun.

Sementara itu, kemampuan perusahaan untuk eksis dalam waktu yang lama semakin menyusut drastis sejak tahun 2020. Data dari sebuah riset menunjukkan, perusahaan biasanya hanya dapat bertahan di umur 15 tahun saja.

Melihat kondisi tersebut, LP3I School of Creative Economy (LSCE) menggelar program potensial yang didukung oleh VOKRAF bernama Temple of Learning Summit (TOLS) 2021 di 29-31 bulan Oktober 2021, Bertujuan untuk membenahi pendidikan vokasi yang ada di Indonesia agar perusahaan bisa bertahan di kondisi pandemi saat ini.

“Dengan semangat untuk membuka akses pendidikan vokasi sebesar-besarnya pada masyarakat, TOLS hadir untuk membuat satu wadah bagi masyarakat khususnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, termasuk start up agar tetap hidup secara berkelanjutan melalui program yang fokus pada tiga aspek utama, yakni innovation, wellbeing, dan technology,”papar Chief Executive Officer (CEO) LP3I, Mahanugra Kinzana.

Mahanugra Kinzana menjelaskan, LP3I melalui LSCE dan VOKRAF yang dikenal sebagai the new powerhouse dunia pendidikan berusaha untuk mewujudkan pengalaman pembelajaran yang luar biasa melalui TOLS, dengan tujuan utama membuka cakrawala masyarakat dengan meningkatkan pola pikir dan kompetensi masing-masing individu melalui program yang diberikan.

Program ini ditargetkan diikuti 50 peserta secara luring di Jimbaran Hub, Bali dari berbagai latar belakang seperti pendiri startup, pelajar, pengajar serta perwakilan dari pemerintah. Penyelenggara juga menyediakan kuota 4.500 peserta yang ingin mengikuti TOLS 2021 secara daring.

Peserta yang mengikuti kegiatan secara luring diperkenankan tinggal di dalam bubble selama berlangsungnya TOLS 2021. "Para peserta akan mengikuti rangkaian acara yang akan menyadarkan mereka organisasi atau perusahaan yang sedang mereka pimpin berada dalam hal gap kompetensi sumber daya manusianya. Terutama untuk membuat mereka bisa mempertahankan masa hidup perusahaan dan organisasinya," lanjutnya.

Kisah Inspiratif Dua Pembangun Piramida

Karya Kaban

Alkisah di zaman Mesir Kuno, ada seorang Firaun (Pharaoh) yang memerintahkan dua orang untuk masing – masing membangun sebuah piramida. Mereka adalah Azur dan Chuma. Firaun (Raja Mesir) ini menjanjikan bagi mereka yang bisa menyelesaikan piramida tersebut maka akan diberikan hadiah kekayaan seumur hidup, sehingga mereka tidak perlu bekerja lagi. Syaratnya, piramida tersebut harus dibangun seorang diri.

Azur tidak membuang waktu. Dia langsung bekerja di sebidang tanah yang telah disediakan. Setelah merancang bangunan secara sederhana, dia kemudian mulai menggali pondasi piramida. Dia bekerja keras untuk membuat agar pondasi tersebut kokoh. Setelah itu dia mulai mengangkat batu untuk membuat lantai dasar piramida. Dia bolak – balik menyusun dan menggotong batu – batu tersebut membentuk lantai dasar piramida. Luar biasa, dalam waktu singkat dasar piramida sudah jadi dalam beberapa minggu. Penduduk setempat mulai memuji – muji Azur.

Azur mulai mengintip sejauh apa progress yang dimiliki Chuma. Namun betapa terkejutnya Azur saat mengetahui bahwa sebidang tanah milik Chuma masih kosong plong! Chuma belum melakukan apapun!

"Bodoh sekali si Chuma itu! Dia tidak tahu betapa banyaknya waktu yang diperlukan untuk membangun piramida! Jika dia belum mulai bulan depan, maka aku pasti bisa unggul!" kata Azur merasa jumawa.

Benar saja, Azur selama beberapa bulan berikutnya berhasil membuat lapisan kedua piramida. Dia masih mengerjakan dengan cara yang sama seperti sebelumnya. Dia pecah dan potong batu sesuai ukuran, kemudian diangkat dan disusunnya batu itu satu per satu. Setelah sebulan, selesailah lantai kedua dan ketiga dari piramidanya. Orang – orang semakin memuji Azur, apalagi saat mengetahui bahwa hingga tahun pertama, piramida Chuma masih benar – benar kosong melompong!

Azur kemudian mengunjungi Chuma. Apa yang dia lihat kemudian adalah banyaknya corat – coretan Chuma yang berbentuk seperti piramida. "Hoi, Chuma. Kalau kamu ingin piramida itu cepat selesai, segeralah dibuat!" kata Azur.

Chuma hanya berkata, "tinggalkan aku sendiri. Aku sedang berusaha membuatnya saat ini."

Azur hanya tertawa melihat Chuma. Dia menyimpulkan bahwa sepertinya Chuma belum menemukan desain yang pas untuk piramidanya. Azur pun kemudian kembali untuk mengerjakan piramidanya.

Tahun kedua, Azur memiliki tantangan berat. Saat ini, dia ingin menyelesaikan lantai keempat. Tidak seperti lantai sebelumnya, lantai keempat ini begitu menguras stamina saat Azur mencoba untuk mengangkatnya. Pekerjaannya pun melambat. Selama 4 bulan, dia hanya berhasil mengerjakan seperempat lantai saja.

Akhirnya, dia memutuskan untuk melatih fisiknya agar lebih kuat. Azur mencari informasi bagaimana cara meningkatkan stamina. Dia melakukan ubah pola makan, berolahraga khusus untuk meningkatkan staminanya. Latihan itu membutuhkan waktu 6 bulan untuk memastikan bahwa Azur kuat untuk mengangkat batu ke lantai 4.

Akhirnya, di akhir tahun kedua selesailah lantai keempat Azur setelah mengikuti pelatihan yang intensif dan melelahkan. Namun, Azur masih bisa berbangga karena Chuma hingga akhir tahun kedua belum melakukan apapun!

Tahun ketiga, Azur mulai memasuki pembangunan lantai kelima. Namun, sekali lagi semakin tinggi lantai yang Azur bangun, semakin lelah tubuhnya. Maka, dia menghabiskan waktu dan banyak emas untuk meningkatkan stamina tubuhnya. Dia berguru diet eksotis agar dapat menyelesaikan piramida itu. Setelah dia merasa kuat, dia meneruskan pembangunan piramida lantai selanjutnya. Begitu terus hingga akhirnya pembangunan piramidanya semakin lambat. Untuk setiap lantai bagian atas, kurang lebih dia membutuhkan waktu 2 tahun.

Sobat MyLP3I, sekarang kita akan mengenang cerita rakyat daerah Sumatera Barat dengan judul " Legenda Danau Kembar Sumatera Barat", banyak hikmah yang bisa kita ambil dari cerita ini, sobat MyLP3I selamat menikmati ceritanya....

Legenda Danau Kembar Sumatera Barat

Danau Kembar ini berada di Kawasan Danau Kembar yang letaknya ada di Kecamatan Lembang Jaya dan Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat. Jaraknya sekitar 60 kilometer dari pusat kota Padang atau sekitar 50 kilometer dari pusat kota Solok.

Ada sebuah cerita yang turun temurun di sampaikan mengenai Legenda terbentuknya Danau Kembar ini, berikut dibawah ini ceritanya.

Di zaman dahulu kala ada seorang niniak (Orang yang Sudah Tua) yang bernama Niniak Gadang Bahan yang kerjanya adalah Maarik kayu (membuat papan/tonggak). Niniak ini sangat unik, badannya besar tinggi dan bahannya sebesar Nyiru. Bahan yang dimaksud di sini adalah beliungnya/kampak (alat untuk menebang kayu dan membuat papan). Nyiru adalah tempat menempis beras yang lebarnya kira-kira 50cmx80cm. Setiap berangkat ke hutan niniak ini tidak lupa membawa beliungnya.

Niniak ini makannya hanya sekali seminggu, tapi sekali makan 1 gantang. Untuk mendapatkan kayu/papan yang bagus dia harus naik gunung/hutan. Setelah beberapa hari dalam hutan dia akan pulang dengan membawa beberapa helai papan/tonggak yang telah jadi dan membawa ke pasar untuk di jual. Dari hasil penjualan papan/tonggak inilah dia menghidupkan keluarganya.

Pada suatu hari ketika niniak ini berangkat ke hutan, di tengah hutan tempat dia bisa lewat tertutup. Niniak ini kaget, kenapa ada makhluk yang menghambat jalannya. Makhluk ini sangat besar sehingga menutup pemandangannya. Niniak berusaha untuk mengusirnya tapi makhluk ini tidak bergeming, malah balik menyerang. Ternyata makhluk ini adalah seekor ular naga yang besar. Tidak bisa disangkal lagi darah pituah niniak moyang langsung mengalir ke seluruh tubuh niniak, katanya: "Lawan tidak di cari, kalau bertemu pantang mengelak".

Terjadilah perkelahian antara naga dan niniak gadang bahan. Naga melakukan penyerangan, Niniak Gadang Bahan tidak tinggal diam. Seluruh kemampuan yang dimiliki oleh niniak gadang Bahan di keluarkan. Beliung yang berada di tangan Niniak gadang Bahan bereaksi, dan memang Niniak Gadang Bahan sangat ahli memainkannya, tentu jurus-jurus silat yang sudah mendarah mendaging oleh Niniak Gadang Bahan tak lupa dikeluarkan.

Akhirnya Naga betekuk lutut dan menyerah. Naga kehabisan darah karena sabetan beliaung Niniak Gadang Bahan. Kepala Naga Nyaris putus, darah mengalir dengan deras. Angku Niniak Gadang Bahan menarik naga itu dan melempar dengan sekuat tenaga dan sampai ke sebuah lembah.

Setelah berlangsung beberapa lama Angku Niniak Gadang Bahan mendatangi lembah tempat naga dilemparkan. Ternyata Niniak Gadang Bahan kaget, naga tersebut ternyata tidak mati, dia malah melambangkan badannya dengan posisi membentuk angka delapan, darah dari kepala ular tetap mengalir sehingga memerahkan daerah tersebut.

Sehingga daerah ini menjadi tempat kunjungan yang manarik bagi Angku, dan juga orang-orang yang ada di sekitar itu. Tapi apa yang terjadi, lama-lama badan ular ini mulai tertimbun oleh tanah, dan diantara dua lingkaran ular itu tergenanglah air yang membentuk dua danau kecil. Lama kelamaan danau ini terus semakin besar, sehingga terbentuklah dua bawah Danau yang besar dan indah.

Menurut cerita yang diterima itupulalah terbentuk dua nama daerah. Pertama adalah Lembah Gumanti, yang berasal dari kata "lembah nago nan mati" yaitu sekarang menjadi nama Kecamatan dari tempat kedua Danau ini. Kemudian ada juga yang mengartikan "Lembah Nago nan Sakti". Yang kedua adalah sebuah daerah yang bernama "Aia Sirah" (Air Merah). Di daerah ini terkenal dengan airnya yang merah. Konon ceritanya penyebab dari air di daerah itu merah adalah darah yang terus keluar dari kepala naga, karena sampai sekarang Naga tersebut masih hidup dan masih mengeluarkan darah.

MY-QUIZ

Teka-teki Lucu Ala Cak Lontong

Hallo Sobat MyLP3I, kali ini Teka teki MyLP3I terinspirasi oleh Cak Lontong, jadi Sobat ini saatnya kita berpikir out of the box, kreatif, asal asal, suka-suka, yang penting Sobat MyLP3i jangan curang ya..... karena dibawah Teka tekinya ada kunci jawabannya, sobat MyLP3I boleh mencocokkan jawabannya kalau banyak yang sama.....salut deh, kalau banyak yang beda.....no debat ya hahahaha

1. Hewan laut yang jalannya miring dan bersembunyi di batu atau pasir biasanya?
2. Mie ramen adalah makanan khas yang berasal dari?
3. Nasi yang enak buat sarapan, biasanya nasi?
4. Gajah naik motor keliatan apanya?
5. Bertamu lebih dari 2x24 jam harus?
6. Kalo haus minum ...
7. Untuk mengendarai mobil kita harus membawa ...
8. Buah buah apa yang tua?
9. Hewan berkaki delapan, yang bergelantungan ke sana kemari dengan jaring, namanya?
10. Saat ke Jakarta naik kereta, selain Stasiun Jatinegara, Stasiun Juanda, dan Pasar Senen, kita bisa turun di?
11. Hewan yang sering digunakan petani untuk membajak sawah?
12. Jauh di mata, tapi dekat di hati, apakah itu?
13. Permen apa yang bagian gulanya ada di luar, tapi bungkusnya justru di dalam?
14. Ikan bernafas di air dengan?
15. Saat sukuran biasanya kita menyediakan?
16. Kerbau adalah binatang yang memiliki?
17. Lorenzo, Marquez, rossi kejar-kejaran, salip menyalip di?
18. Nasi yang enak buat sarapan, biasanya nasi?
19. Selain mobil, bus, pesawat, orang pergi dari Jakarta ke Surabaya biasanya menggunakan?

Kunci jawaban

1. Lagi malu
2. Mentah
3. Matang
4. Bohongnya
5. Makan
6. Aja
7. Satu
8. Singkong
9. Olahraga
10. Lantai
11. Pasrah
12. Usus
13. Permen salah bikin
14. Tenang
15. Ruangan
16. Huruf K
17. Biarkan
18. Matang
19. Celana

MY-BIRTHDAY

Daftar Karyawan LP3I yang berulang tahun pada bulan September dan Oktober 2021

1	Drs Subagiyo MA	September 02	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
2	Chairul Adillah	September 03	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
3	Junaedi Abdul Jabar	September 03	SUKABUMI
4	Nadia Medina -	September 03	POLITEKNIK PGRI BANTEN
5	Reni Haerani	September 03	POLITEKNIK PGRI BANTEN
6	Lya Tris Yulianthy	September 03	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
7	Asep Kusnadi Ferdiansyah	September 03	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
8	Surya .	September 03	PLB KAMPUS PADANG
9	Ratu Nurroh	September 03	BANTEN
10	Mochammad Farhan Qul Farhan Qulla	September 05	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
11	Selvi Mega Lestari	September 05	HEAD OFFICE
12	Syahdar Sabang	September 06	POLITEKNIK LP3I MAKASSAR
13	Rexi Loupaty -	September 06	BALIKPAPAN
14	Veri Septa Agustino	September 07	POLITEKNIK LP3I MEDAN
15	Efi Amrina Lubis	September 07	POLITEKNIK LP3I MEDAN
16	Asep Dadan S., SE., MM.	September 07	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
17	Dadang Surya Kencana	September 08	HEAD OFFICE
18	Mondana	September 08	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
19	Selfhanny Nawadwipa Eldi	September 09	INDRAMAYU
20	SUSWA .	September 09	PLJ KAMPUS BEKASI
21	ASTRID SAFIRA NUGRAHENI	September 09	SURABAYA
22	Amelia Simamora	September 09	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
23	Dini Amaliani	September 10	INDRAMAYU
24	Siti Komala M.Pd	September 10	PLB KAMPUS CIREBON
25	Septa Wijaya	September 10	PLB KAMPUS BANDUNG
26	Ansya Seftiyah Putri Damawanti	September 11	SIDOARJO
27	Syahfitri Indriyati -	September 11	POLITEKNIK LP3I MEDAN
28	Rahmad Priyandi	September 11	BANDA ACEH
29	Dimas Adamhariandy	September 11	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
30	Euis Winarti	September 11	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
31	Taufiq Parminto	September 11	HEAD OFFICE
32	Acut Nurul Fahmi	September 13	BANDA ACEH
33	Yoyo Subagio	September 13	BANTEN
34	Endah Lestari	September 13	PLJ KAMPUS SUDIRMAN
35	Ruli Marini	September 13	HEAD OFFICE
36	Santi Yuliana Amtiran	September 13	KUPANG
37	Siti Nur Holisa	September 13	SUKABUMI
38	Septi Sri Utami	September 13	POLITEKNIK LP3I MEDAN
39	Bimo Widdy Saputra	September 14	HEAD OFFICE
40	Ayu Almas Assyarofi	September 14	TEGAL
41	Sevia Anggita	September 15	BANDAR LAMPUNG
42	Ramai Yulis	September 15	PLB KAMPUS PADANG
43	Ahmad 0822	September 15	PLJ KAMPUS JAKARTA UTARA
44	Rini Marlianita SE	September 16	PLB KAMPUS CIREBON
45	Rizaldy Khair, S.Kom., M.Kom.	September 16	POLITEKNIK LP3I MEDAN
46	Irpan Maulana	September 16	SUKABUMI
47	Hamzah Jaruddin	September 16	POLIMAKS KAMPUS TAMALANREA
48	Enar SE	September 17	HEAD OFFICE
49	Chaeril Anwar	September 17	INDRAMAYU
50	Maulian Saputra	September 17	BANDA ACEH
51	Iis Irdayanti	September 17	PLJ KAMPUS CIMONE
52	Seftiawan Ollandari	September 18	BENGKULU
53	Budi - Harto	September 18	POLITEKNIK LP3I BANDUNG
54	Demas Septia Pratama	September 18	PLJ KAMPUS CILEUNGSI
55	Delukman A	September 19	POLITEKNIK LP3I MAKASSAR
56	YUDATY SEPTYANINGSIH	September 19	SURABAYA
57	Noor Septiana	September 19	BALIKPAPAN
58	Surani Rani -	September 20	PLB KAMPUS LANGSA
59	Fidela Devina Alifianur	September 20	BANTEN
60	SEPTIVANI .	September 21	PLB KAMPUS PADANG
61	Eva Ristianti	September 21	POLITEKNIK LP3I JAKARTA
62	Entin Rohani Dewi	September 21	MAJALENGKA
63	Sri Wahyuni	September 23	KARAWANG
64	Ririn Puspita Sari Dewi, A.Md	September 23	PLB KAMPUS TASIKMALAYA
65	Delvia Putri Septiani	September 23	PLJ KAMPUS BEKASI
66	Jajang Setiawan	September 23	PLJ KAMPUS BEKASI
67	Rini Anggraini	September 24	BANDA ACEH
68	Sri Rahayu Murdaningsih	September 24	SIDOARJO
69	SEFRIZAWATI RIZA	September 24	PLB KAMPUS PEKANBARU
70	Taufik -	September 24	PLJ KAMPUS CIKARANG
71	Nasaruddin Djarimollah	September 27	POLIMAKS KAMPUS TAMALANREA
72	HADIYONO SAPUTRO	September 29	SURABAYA
73	Muhammad Firdaus, S.Pd	September 29	PLJ KAMPUS PASAR MINGGU
74	Hasanuddin Djumakking	September 30	POLITEKNIK LP3I MAKASSAR

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

#beranipunyaskill

POLITEKNIK LP3I
MAKASSAR

Selamat Atas Terpilihnya

Dr. Imran Trista Udin, S.Pd.,M.Pd

Sebagai Wadir I Bidang Akademik
Periode 2021-2026

lp3i.alauddin
0812 9078 0050
ALAMAT KAMPUS
Jl. Sultan Alauddin No.250, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245
www.lp3i.ac.id

Kepoin yuk
untuk produk
TKSK
Cek disini
bit.ly/tksk-tokped

Promo!
Sumpah
Pemuda
KUOTA
TERBATAS!
Jangan sampai
tertinggal.
Bagi kamu yang daftar untuk mengikuti program
TKSK di bulan Oktober.
Khusus Pendaftaran 100K
Potongan Biaya Investasi Program 1 Jt dari 7.5 jt.
Sehingga untuk program TKSK di Oktober ini 6.5 Jt
bit.ly/tksk-tokped

Apa itu program
TKSK
dari LP3I?
TKSK (Tiga Kompetensi Siap Kerja)
Yaitu program ini dirancang untuk memenuhi
kebutuhan IDUKA level staff dan supervisor.
Kompetensi TKSK akan memenuhi tenaga
terampil dibidang teknologi sistem informasi,
tenaga terampil di bidang administrasi bisnis,
keuangan, akuntansi, pajak dan komunikasi.
bit.ly/tksk-tokped

Gimana
Tertarik
Ngga?
Dengan waktu singkat belajar
dan lulusan nya mendapatkan
sertifikat kompetensi loh!
bit.ly/tksk-tokped

Keunggulan produk
ada apa saja?
Program ini dirancang sesuai dengan kebutuhan IDUKA yang telah diselaraskan dengan SKKNI dan KKNI
Lulusan kompeten di bidangnya dan mendapatkan sertifikasi kompetensi
Lulusan kompeten di bidangnya dan mendapatkan sertifikasi kompetensi
Waktu belajar 4-5 bulan
Lulusan kompeten di bidangnya dan mendapatkan sertifikasi kompetensi
bit.ly/tksk-tokped

PROGRAM S1
STUDI LANJUT

Program Studi **Manajemen**

Program Studi **Akuntansi**

Ter-Akreditasi B BAN-PT

Investasi Pendidikan & Non Pendidikan

Biaya Pendaftaran	Rp	250 000,-
Biaya Pendidikan	Rp	14 500 000,-
Biaya Non Pendidikan*	Rp	5 075 000,-

Rincian Non Pendidikan

Bimbingan & Sidang Skripsi	Rp	1 500 000,-
Wisuda	Rp	3 000 000,-
Almamater	Rp	200 000,-
KTM	Rp	25 000,-
ijazah	Rp	350 000,-

Keunggulan Program

- Kegiatan perkuliahan (KBM) tersedia di Kampus Politeknik LP3I Jakarta
- Perkuliahan Tatap Muka 2 Semester
- Waktu Perkuliahan yang Fleksibel
- Kemudahan pembayaran dengan pola angsuran sebanyak 12x

Yuk.. DAFTAR SEKARANG

bit.ly/AplikasiPendaftaran-OL

SCAN ME

Informasi Pendaftaran, hubungi kami :
0822 1117 2057 - Ferdi
0838 9672 1214 - Siti Fadilah Sani
0823 9078 4342 - Rosita

LP3I Gedung Sentra Kramat Jl. Kramat Raya 7/9 Senen - Jakarta Pusat, 10450

PROGRAM S1
STUDI LANJUT

Program Studi **Sistem Informasi**

Program Studi **Teknik Informatika**

Ter-Akreditasi B BAN-PT

Investasi Pendidikan & Non Pendidikan

Biaya Pendaftaran	Rp	250 000,-
Biaya Pendidikan	Rp	12 000 000,-
Biaya Non Pendidikan*	Rp	3 950 000,-

Rincian Non Pendidikan

Bimbingan & Sidang Skripsi	Rp	1 000 000,-
Wisuda	Rp	2 500 000,-
Almamater	Rp	200 000,-
Ijazah	Rp	250 000,-

Keunggulan Program

- Kegiatan perkuliahan (KBM) tersedia di Kampus Politeknik LP3I Jakarta
- Perkuliahan Tatap Muka 2 Semester
- Waktu Perkuliahan yang Fleksibel
- Kemudahan pembayaran dengan pola angsuran sebanyak 12x

Yuk.. DAFTAR SEKARANG

bit.ly/AplikasiPendaftaran-OL

SCAN ME

Informasi Pendaftaran, hubungi kami :
0822 1117 2057 - Ferdi
0838 9672 1214 - Siti Fadilah Sani
0823 9078 4342 - Rosita

LP3I Gedung Sentra Kramat Jl. Kramat Raya 7/9 Senen - Jakarta Pusat, 10450

PROGRAM S1
STUDI LANJUT

Fakultas Ekonomi
- Akuntansi

Fakultas Ilmu Administrasi
- Adm. Negara/Publik
- Adm. Niaga/Bisnis

Fakultas Teknik
- Informatika

Ter-Akreditasi B BAN-PT

Investasi Pendidikan & Non Pendidikan

Biaya Pendaftaran	Rp	250 000,-
Biaya Pendidikan	Rp	16 000 000,-
Biaya Non Pendidikan*	Rp	6 850 000,-

Rincian Non Pendidikan

Uang SPK	Rp	4 000 000,-
Bimbingan & Sidang Skripsi	Rp	2 500 000,-
Almamater	Rp	350 000,-

keterangan :
- SPK adalah sumbangan pembangunan kampus
- biaya non pendidikan, belum termasuk biaya wisuda dan yudisium

Keunggulan Program

- Kegiatan perkuliahan (KBM) tersedia di Kampus Politeknik LP3I Jakarta
- Perkuliahan Tatap Muka 2 Semester
- Waktu Perkuliahan yang Fleksibel
- Kemudahan pembayaran dengan pola angsuran sebanyak 12x

Yuk.. DAFTAR SEKARANG

bit.ly/AplikasiPendaftaran-OL

SCAN ME

Informasi Pendaftaran, hubungi kami :
0822 1117 2057 - Ferdi
0838 9672 1214 - Siti Fadilah Sani
0823 9078 4342 - Rosita

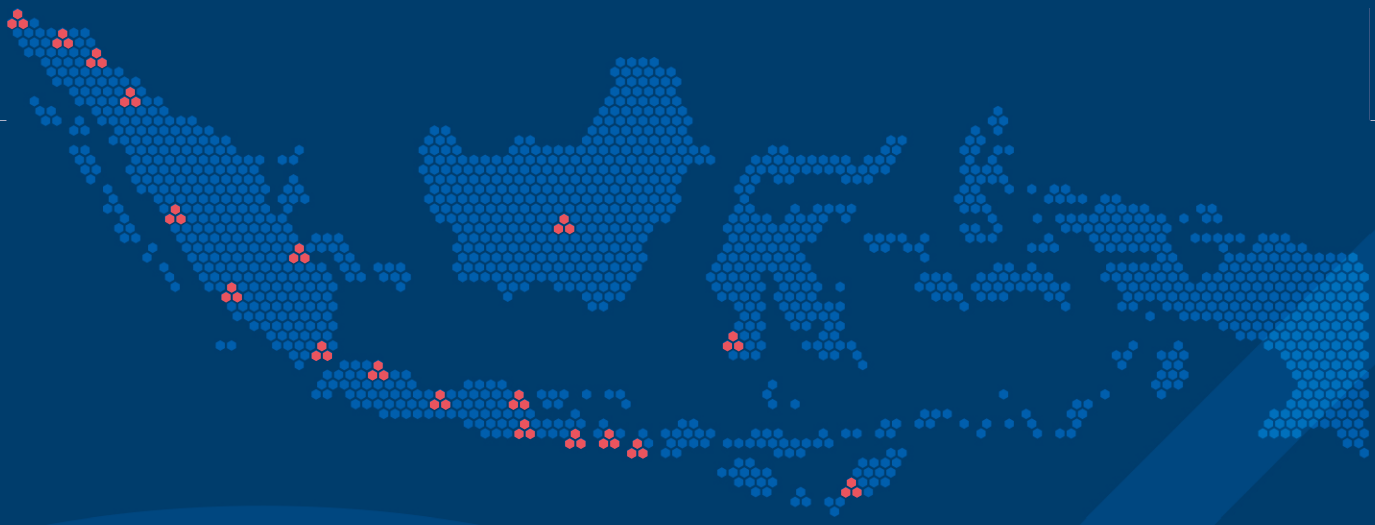
LP3I Gedung Sentra Kramat Jl. Kramat Raya 7/9 Senen - Jakarta Pusat, 10450

VOKASI
INOVATIF &
APLIKATIF

#beranipunyaskill

awali kariermu dari sini

Vokasi LP3I membentuk generasi yang
berkompeten dan dibutuhkan di dunia kerja masa depan



Ekosistem pendidikan vokasi LP3I

1. Hard skills education
2. Future skills education — Accelerate
3. Project based learning — LSCE
4. Competency certification — LSP LP3I
5. Premium job placement — cbx

Kotak saran majalah My LP3I
https://bit.ly/kotaksaranmajalahlp3i,

0812 9078 0050