

solid & solutif

No.4 Vol.9/Desember 2019

# SOLUSI

ISSN : 2088 - 0073

Majalah Pengawasan Kementerian Perindustrian

## Mengurai Dilema Perampingan Birokrasi



## Pembangunan dan Peningkatan Kualitas SDM Industri





# Wujudkan Kenyamanan Lingkungan Melalui Industri Hijau



**Kementerian  
Perindustrian**  
REPUBLIK INDONESIA

## Perampingan Birokrasi

Perampingan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi baik pemerintah pusat maupun daerah, adalah salah satu point yang disampaikan oleh Presiden Joko Widodo setelah dilantik menjadi presiden untuk kedua kalinya. Presiden Joko Widodo mengungkapkan rencananya untuk penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan jumlah tingkatan eselon pegawai negeri sipil. PNS yang terkena dampak dari penyederhanaan level eselon tersebut akan dialihkan ke jabatan fungsional yang lebih menghargai keahlian dan kompetensi masing-masing PNS. Ini merupakan langkah lanjutan dari upaya pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi.

Keinginan atau rencana presiden untuk merampingkan birokrasi tersebut tentunya menimbulkan dampak dan tanggapan dari masyarakat, baik yang setuju maupun tidak setuju. Demikian juga tanggapan dari para PNS sendiri. Bahkan banyak PNS merasa galau menghadapi rencana tersebut. Menyikapi hal itu, pemerintah – dalam hal ini khususnya Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (Kemenpan & RB) – bertindak cepat mengurai dilema yang akan dihadapi sehubungan dengan rencana perampingan birokrasi tersebut.

Majalah Pengawasan SOLUSI kali ini mengangkat tema laporan utama tentang perampingan birokrasi dan langkah-langkah yang akan dilakukan Kemenpan & RB dalam mengurai dilema yang mungkin muncul.

Selain laporan utama tentang perampingan birokrasi, kami juga menyajikan laporan khusus seputar sektor industri. Kali ini kami mengulas tentang upaya peningkatan kualitas SDM industri. Seperti diketahui, pada tahun 2030 – 2040 mendatang Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan dengan penduduk usia tidak produktif. Pada periode tersebut, penduduk usia produktif diprediksi mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk. Untuk itu, ketersediaan SDM yang berkualitas dan profesional khususnya di sektor industri sudah harus dipersiapkan dari sekarang. Hal ini dimaksudkan agar bonus demografi tersebut tidak sia-sia atau malah menjadi beban.

Selanjutnya, dalam edisi kali ini kami menampilkan sosok inspiratif yang telah mendahului kita pada September lalu, yaitu Presiden ketiga RI, bapak Bacharudin Jusuf Habibie (BJ Habibie). Boleh dikata, Habibie adalah sosok inspiratif bagi bangsa Indonesia. Beliau adalah seorang jenius yang menghasilkan karya-karya monumental bagi pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang kedirgantaraan. Tidaklah berlebihan, jika kita selalu terinspirasi atas segala kiprah beliau bagi kemajuan bangsa dan negeri kita yang tercinta.

Masih banyak lagi tulisan yang kami sajikan untuk Anda semua. Untuk itu kami ucapkan selamat membaca.

# SOLUSI

Majalah Pengawasan

## Pelindung

Komjen (Pol) Drs. Setyo Wasisto, SH  
Inspektur Jenderal

## Pemimpin Umum

Ir. Liliek Widodo, M.Si  
Sekretaris Itjen

## Dewan Pembina

Inspektur I  
Inspektur II  
Inspektur III  
Inspektur IV

## Pemimpin Redaksi

Drs. Singgih Budiono

## Dewan Redaksi

Y.L. Didid Kristiawan, ST  
Edwardsyah Nurdin, BSc  
Heri Purnomo, ST

## Editor

Trinanti Sulamit, S.I.Kom  
Dyan Garneta Paramita Sari, M.Sc

## Desain Grafis

Adhika Pradhana Sulaksana Wibowo, SE

## Fotografer

Noa Salfhali, ST

## Tenaga Sekretariat

Gusnaldi, SMI  
Augus Napitupulu

## Alamat Redaksi

Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian  
Jl. Gatot Subroto Kav. 52-53 Lt. 4 Jakarta Selatan  
Telp: 021-5251108  
Email: [solusi@kemenperin.go.id](mailto:solusi@kemenperin.go.id)



## Majalah Pengawasan SOLUSI

Redaksi menerima tulisan berupa opini /  
saran / kritik / komentar / foto ke alamat  
E-mail redaksi : [solusi@kemenperin.go.id](mailto:solusi@kemenperin.go.id)



Majalah Pengawasan SOLUSI versi pdf dapat diunduh dari  
[www.kemenperin.go.id/majalah/10/majalah-solusi](http://www.kemenperin.go.id/majalah/10/majalah-solusi)

Diterbitkan oleh :  
Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian







## Pentingnya Pengawasan Implementasi SNI

Oleh : *Pranata*  
*Inspektur III Inspektorat Jenderal*  
*Kementerian Perindustrian*

Standardisasi produk bertujuan untuk menjamin mutu produk, perlindungan konsumen, keselamatan, kesehatan dan kelestarian lingkungan guna mendukung kegiatan ekonomi. Selain itu, standardisasi juga berperan dalam memfasilitasi kegiatan perdagangan, baik pada level domestik, regional, maupun internasional.

Faktor - faktor yang mendorong pentingnya pemberlakuan standardisasi antara lain: (a) peningkatan persyaratan mutu oleh negara-negara di dunia sehingga perlu kepastian akses ekspor ke negara tujuan utama; (b) kebutuhan di tingkat regional dalam hal standar dan persyaratan teknis dalam rangka kompetisi dan komitmen baru perdagangan, sehingga diperlukan infrastruktur mutu yang sejajar; dan (c) peningkatan perekonomian dalam negeri sehingga masyarakat membutuhkan produk dengan mutu yang baik serta aman dari bahan berbahaya.

Indonesia yang merupakan bagian strategis dari ekonomi internasional dengan pertimbangan kepentingan nasionalnya juga menerapkan suatu standar, atau dalam hal ini Standar

Nasional Indonesia (SNI). SNI adalah standar yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional yang berlaku secara nasional di Indonesia. Pada dasarnya SNI diterapkan secara sukarela; namun demikian, dalam rangka kepentingan umum, keamanan, keselamatan, pelestarian lingkungan hidup, serta perkembangan perekonomian nasional, SNI dapat diberlakukan secara wajib oleh pemerintah. Pemberlakuan SNI secara wajib dilakukan dengan menerbitkan regulasi teknis oleh instansi pemerintah yang berwenang atau kementerian teknis. Pemberlakuan tersebut harus mempertimbangkan berbagai aspek agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat, menghambat inovasi industri, dan menghambat perkembangan UKM. Selain itu SNI digunakan dalam rangka meningkatkan perlindungan konsumen dan efisiensi produksi. SNI dapat diimplementasikan dengan baik apabila proses perumusan dan penetapannya dilakukan secara konsensus oleh pemangku kepentingan seperti produsen, konsumen, pemerintah, pakar, dan pihak terkait lainnya sehingga pemberlakuan SNI secara wajib diharapkan lebih mudah dimengerti dan diimplementasikan oleh pemangku kepentingan. Menurut data

yang ada saat ini, ada sekitar 113 SNI wajib dan hanya 20 SNI wajib yang umurnya kurang dari 5 tahun dan sisanya lebih dari 5 tahun sehingga perlu segera dilakukan revisi.

Agar kebijakan tentang SNI utamanya SNI secara wajib dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan dapat memberikan dampak yang positif terhadap dunia industri dan masyarakat, maka kinerja unit yang mempunyai tugas dan fungsi yang mendukung terlaksananya kebijakan SNI harus dapat dipastikan sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan yang seharusnya. Dalam hal ini Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian mempunyai tanggungjawab pula untuk ikut serta dalam memberikan keyakinan yang memadai kepada pemangku kepentingan bahwa tugas dan fungsi dimaksud telah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Disamping itu, Inspektorat Jenderal diharapkan dapat memberikan informasi tentang permasalahan yang terjadi sehingga dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk perbaikan baik di tataran kebijakan maupun pelaksanaannya, dan dari aspek teknis substantif maupun administratif.

Inspektorat Jenderal Kemenperin sesuai dengan tugas dan fungsinya selaku internal auditor dapat melakukan audit, monitoring dan evaluasi terkait penyelenggaraan SNI wajib kepada unit Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI), Balai Besar Industri dan Baristand Industri, serta Direktorat Jenderal terkait. Hal ini untuk memastikan apakah unit-unit tersebut telah melakukan tugas dan fungsinya terkait SNI wajib ini sesuai dengan harapan.

Mengacu kepada Permenperin No 86 Tahun 2009 tentang Standar Nasional Indonesia Bidang Industri, terdapat beberapa pasal yang mengamanatkan kepada unit di lingkungan Kemenperin untuk diberi tugas dan tanggungjawab

terkait pelaksanaan SNI, antara lain BPPI selain menjadi *leading sector* dalam penyelenggaraan SNI (pasal 2), juga mendapat tugas pada pasal 6, untuk melakukan sosialisasi dan melakukan notifikasi ke WTO; pasal 11 ayat (3) dan (4) melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja Lembaga Sertifikasi Produk dan Lab Penguji atau Lembaga inspeksi yang ditunjuk oleh Menteri. Pasal 15 menyebutkan, BPPI melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap Lembaga Penilaian Kesesuaian (LPK) dalam rangka pengujian, inspeksi, sertifikasi dan akreditasi. Di samping itu kepada hampir seluruh unit Balai Besar dan Baristand Industri di lingkungan Kemenperin juga mendapat tugas menjadi LPK, karena sebagai tempat Lembaga Sertifikasi Produk, Laboratorium Uji dan Lembaga Inspeksi dalam rangka penerbitan SPPT SNI secara wajib sesuai pasal 11. Sedangkan tanggungjawab Direktorat Jenderal pada Kemenperin antara lain bertanggungjawab dalam bidang pembinaan dan pengawasan atas SNI maupun spesifikasi teknis, hal itu mengacu pada pasal 15 sampai dengan pasal 18 ketentuan tersebut.

Hal-hal umum yang dapat dilihat dari penyelenggaraan SPPT SNI wajib, paling tidak bisa menjadi bahan yang dapat ditetapkan sebagai acuan bagi auditor untuk melakukan evaluasi; antara lain SNI wajib dikatakan dapat berjalan secara efektif apabila beberapa hal berikut ini dapat berjalan dengan baik, diantaranya adalah: (a) penetapan persyaratan/parameter yang digunakan sebagai kriteria tepat, yaitu berpihak kepada industri nasional/dapat menghambat impor dan berdampak positif kepada masyarakat; (b) diberikan pada produk yang sudah mempunyai daya saing tinggi di pasaran, bukan kepada produk dalam negeri yang masih lemah daya saingnya sehingga malah memberatkan produk tersebut untuk berkembang; (c) pembinaan terhadap LPK dalam rangka pengujian,

inspeksi, sertifikasi dan akreditasi terkait SPPT SNI dapat berjalan dengan baik; (d) sarana dan prasarana laboratorium ujinya memenuhi syarat, personil pengujinya mempunyai kompetensi yang dibutuhkan, serta mempunyai integritas yang tinggi; (e) pengawasan yang dilakukan pada penyelenggaraan SNI berjalan secara maksimal, dan (f) pemberian sanksi yang tegas kepada semua yang melanggar terhadap aturan terkait SNI, baik yang terjadi pada lembaga, personil pemroses SNI maupun produsen yang melanggar terhadap ketentuan.

Untuk itu para auditor dituntut untuk lebih memahami hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan teknis dari unit yang menjadi cakupan tugas pengawasannya. Ini memang tantangan buat para auditor untuk lebih meningkatkan pengetahuan tentang substansi teknis tertentu seperti SNI. Auditor juga harus bisa mengubah paradigmanya dari kebiasaan melakukan hal yang rutin dan monoton, seperti audit yang sifatnya *compliance audit* (kepatuhan) dan sifatnya administratif saja; tetapi sebagai internal auditor pada kementerian teknis seperti Kementerian Perindustrian, maka para auditornya

sudah barang tentu wajib memahami substansi teknis yang berkaitan dengan kebijakan kementeriannya seperti halnya dengan permasalahan penerapan standar industri. Para auditor dapat segera ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan/diklat substantif yang berkaitan dengan kebijakan sektor industri. Hal ini dapat didorong dengan program pelatihan yang ditetapkan oleh sekretariat maupun pelatihan secara inisiatif sendiri dengan mengundang unit teknis terkait untuk memberikan pengetahuannya. Selanjutnya secara berkala dapat diprogramkan agar dapat terlaksananya pengawasan Inspektorat atas pelaksanaan kebijakan yang bersifat teknis yang dilakukan oleh unit teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian.

Pada akhirnya tertuju pada suatu harapan semoga Inspektorat Jenderal Kemenperin ke depan semakin dapat memberikan kontribusinya dalam memberikan rekomendasi yang profesional sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam perumusan kebijakan dan dapat memberikan jaminan terlaksananya kebijakan industri secara efektif.

“

**Itu benar, dalam situasi tertentu, dusta bisa menyelamatkan hubungan; dan jujur ternyata menghancurkannya. Tapi tetap saja, pilihlah kejujuran. Maka biarkan sisanya mengalir seperti air, boleh jadi endingnya tetap langgeng dan bahagia. (Tere Liye)**



**MELAYANI,  
BEKERJA  
DAN  
MENYATUKAN BANGSA**



## Mengurai Dilema Perampangan Birokrasi

*Dalam pidatonya setelah dilantik menjadi presiden untuk kedua kalinya, Presiden Joko Widodo mengungkapkan rencananya untuk penyederhanaan birokrasi melalui pemangkasan jumlah tingkatan eselon pegawai negeri sipil. Presiden berniat mengurangi jumlah level eselon dari yang ada saat ini empat atau lima level, menjadi dua level eselon. "Prosedur yang panjang harus dipotong. Birokrasi yang panjang harus dipangkas," ungkap Presiden Jokowi saat itu. Menurut Presiden, PNS yang terkena dampak dari penyederhanaan level eselon tersebut akan dialihkan ke jabatan fungsional yang lebih menghargai keahlian dan kompetensi masing-masing PNS.*

Pernyataan Presiden tersebut tentu saja menimbulkan reaksi beragam, baik yang setuju maupun kurang setuju. Peneliti Institute for Development of Economics and Finance (Indef) Rusli Abdullah menyatakan, penyederhanaan jabatan eselon Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi dua tingkat berpotensi mempercepat pengambilan keputusan dan proses administrasi pemerintahan. Dengan proses birokrasi yang lebih sederhana, diharapkan mampu mempercepat masuknya investasi. "Gagasan Presiden Joko Widodo untuk memangkas eselon tentunya akan positif bagi percepatan investasi di dalam negeri, administrasi yang *njelimet* juga bisa menjadi lebih cepat," ujarnya

sebagaimana dikutip dari [Katadata.co.id](http://Katadata.co.id), 8 November 2019.

Sementara, pada sisi berbeda sejumlah anggota Komisi II DPR menyuarakan keresahan para ASN. Dalam rapat dengar pendapat antara Komisi II DPR dengan Kemenpan & RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada 18 November lalu. Anggota Komisi II DPR dari Fraksi PDI-P, Hugua menyatakan: "Rencana pemangkasan birokrasi itu membuat para PNS di Sulawesi Tenggara resah. Salah satunya karena mereka merasa akan kehilangan jabatan. Ini harus segera diberikan penjelasan karena bisa menimbulkan kegaduhan." (Kompas, 19/11/2019).



Pemerintah tetap berkomitmen untuk melakukan penataan birokrasi secara besar-besaran dan tidak bisa ditunda lagi. Ini dikarenakan penataan birokrasi tersebut termasuk program prioritas pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik dan mempermudah investasi. Namun, program tersebut tetap harus dilaksanakan dengan persiapan yang matang. Hal ini disampaikan oleh Menpan & RB Tjahjo Kumolo sesuai melakukan pertemuan tertutup dengan Presiden Joko Widodo di Istana Merdeka, Jakarta, 19 November lalu. Dalam pertemuan itu, presiden memberikan arahan tambahan terkait visi-misi serta skala prioritas reformasi birokrasi.

Menurut Tjahjo, langkah terpenting yang berkali-kali diingatkan Presiden adalah memperbaiki manajemen kinerja dan perampingan organisasi pemerintahan. Untuk itu, pemerintah akan mengurangi eselon yang biasanya

bisa sampai lima eselon menjadi dua saja, yaitu eselon I dan II. Ini dilakukan untuk memangkas rutinitas dan rentang jalur birokrasi (Kompas, 20/11/2019).

Sementara itu, Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kemenpan & RB Rini Widyantini dalam wawancaranya dengan Majalah Pengawasan SOLUSI akhir November lalu menyatakan, bahwa yang akan dilakukan oleh pemerintah bukanlah pemangkasan, namun lebih tepat kepada penataan melalui perampingan birokrasi. "Sebetulnya, ini bukan pemangkasan, tetapi lebih kepada penataan melalui perampingan birokrasi. Jadi, Presiden menginginkan pengambilan keputusan lebih cepat, pelayanan lebih cepat. Sebab, panjangnya level birokrasi itu akan sangat mempengaruhi tata kelola pelayanan yang dilakukan oleh birokrasi pemerintah," ujar Rini Widyantini.

## Sembilan Langkah Penataan Birokrasi

Terkait dengan penataan birokrasi, Kemenpan & RB telah mengeluarkan tiga surat edaran mengenai langkah strategis dan konkret tentang penyederhanaan birokrasi yang berisi sembilan langkah yang harus segera dilakukan seluruh pimpinan instansi. Kesembilan langkah tersebut termaktub dalam surat edaran Menteri PAN & RB Nomor 384, 290, dan 391 Tahun 2019 tertanggal 13 November 2019, yang ditujukan kepada Menteri Kabinet Indonesia Maju, Gubernur, dan para Wali Kota dan Bupati.

Langkah-langkah tersebut dimulai dengan mengidentifikasi unit kerja Eselon III, IV, dan V yang dapat disederhanakan dan dialihkan jabatan strukturalnya sesuai peta jabatan di lingkungan instansi masing-masing. Kemudian, dilakukan pemetaan jabatan pada unit kerja yang terdampak peralihan dan mengidentifikasi kesetaraan jabatan-jabatan struktural dengan jabatan fungsional yang akan diduduki. Selain itu, memetakan jabatan fungsional yang dapat dan dibutuhkan untuk menampung peralihan jabatan struktural Eselon III, IV, dan V yang terdampak akibat kebijakan penyederhanaan birokrasi. Langkah selanjutnya adalah melakukan penyesuaian kebutuhan anggaran terkait dengan penghasilan pada jabatan yang terdampak oleh kebijakan penyederhanaan birokrasi.

Selanjutnya, kepada para pimpinan instansi agar melaksanakan sosialisasi dan memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai di instansinya masing-masing terkait dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi tersebut, sehingga para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan struktur organisasi yang dinamis, *agile*, dan professional dalam meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik.

Pimpinan instansi diharapkan juga agar menyampaikan hasil identifikasi dan pemetaan kepada Kemenpan & RB paling lambat minggu keempat bulan Desember 2019.

Proses transformasi jabatan struktural Eselon III, IV dan V ke jabatan fungsional tersebut diharapkan selesai pada minggu keempat bulan Juni 2020. Menpan & RB juga menekankan agar pelaksanaan proses transformasi jabatan tersebut dilaksanakan secara professional, bersih dari korupsi, serta tidak ada konflik kepentingan dengan tetap menerapkan prinsip kehati-hatian. Tata cara pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional tersebut akan diatur lebih lanjut dalam peraturan Menpan & RB melalui pengangkatan inpassing/penyesuaian ke dalam jabatan fungsional khusus.

Walau surat edaran Menpan & RB tersebut menekankan tentang proses transformasi jabatan eselon III, IV dan V, namun tidak seluruhnya akan dialihkan ke jabatan fungsional. Dalam surat edaran tersebut juga menyebutkan, penyederhanaan birokrasi bagi jabatan struktural dikecualikan bagi yang memenuhi tiga kriteria. Ketiga kriteria itu adalah; memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; serta kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing kementerian/lembaga kepada Menteri PAN & RB sebagai bahan pertimbangan penetapan jabatan yang diperlukan kedudukannya sebagai pejabat struktural eselon III, IV, dan V.

## Dimulai dari Kementerian PAN & RB

Mengutip berita dari *Katadata.co.id* (13/11/2019), Kemenpan & RB akan jadi kementerian yang paling awal memulai perampingan struktur organisasi. Menteri PAN & RB Tjahjo Kumolo mengatakan, perampingan pegawai eselon III dan IV kementeriaannya bakal dilaksanakan pada November 2019. Kemenpan & RB dipilih menjadi contoh untuk perampingan eselon III dan IV karena cukup mudah. Sebab, tak ada pejabat Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) berstatus eselon III dan IV di kementerian tersebut. "Saya akan coba contohkan bulan ini di Kemenpan & RB, eselon III dan IV akan saya pangkas duluan," kata Tjahjo di Sentul International Convention Center (SICC), Bogor, Jawa Barat, 13 November lalu.

Sedangkan pemangkasan di beberapa kementerian dan lembaga lain lebih kompleks. Sebagai contoh, Kementerian Agama dan Kementerian Hukum dan HAM memiliki satuan kerja eselon III dan IV yang memegang anggaran. Tjahjo pun bakal berhati-hati

dalam melakukan perampingan terhadap ASN eselon III dan IV ke depannya. Dia akan melihat terlebih dulu mana jabatan struktural yang bisa dipindahkan jadi jabatan fungsional. "Saya akan hati-hati karena memindahkan pejabat eselon ke fungsional ternyata tidak bisa semua," kata Tjahjo. Lebih lanjut, Tjahjo memastikan perampingan eselon III dan IV ini tak akan mengurangi tunjangan kinerja para ASN. Perampingan juga tak akan mengurangi jumlah ASN yang ada.

Hal senada juga disampaikan oleh Deputy Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kemenpan & RB Rini Widyantini. Kepada Redaksi Majalah SOLUSI, Rini berujar: "Jabatan itu melekat pada struktur organisasi, pada kewenangannya. Oleh karena itu tidak bisa *digebyah-uyah*, karena ada beberapa jabatan yang memang tidak bisa dialihkan ke fungsional." Lebih lanjut Rini menyebutkan salah satu contoh, unit pelayanan teknis yang tugasnya memberikan pelayanan sementara kepala kantornya berkedudukan sebagai eselon III misalnya, tentunya tidak bisa



dirampingkan; namun bawahannya yang eselon IV bisa saja dirampingkan dan dialihkan menjadi pejabat fungsional. Demikian pula dengan kepala-kepala kantor yang lain, seperti kepala kantor imigrasi, kepala kantor lembaga pemasyarakatan, kepala kantor wilayah dan lain-lain yang kedudukannya setara eselon III jelas tidak mungkin difungsionalkan.

Selanjutnya dijelaskan, saat ini ada 196 jabatan fungsional yang tersedia. Para pejabat struktural yang akan dialihkan ke jabatan fungsional, akan dilihat apa fungsinya dalam unit organisasi lalu diperbandingkan dengan jabatan fungsional yang tersedia. "Kalau memang dia cocok dengan itu, kita alihkan ke jabatan fungsional tersebut. Oh, ternyata tidak cocok di jabatan fungsional itu, maka kita minta yang bersangkutan untuk meng-*create* ke jabatan fungsional yang baru," ujar Rini Widyantini.

Secara umum, hal-hal yang berkaitan dengan kesekretariatan banyak jabatan fungsionalnya, seperti analis keuangan, analis kepegawaian, pustakawan, perencanaan, perancangan perundang-undangan. Berbeda dengan yang di sub-direktorat (subdit), yang memang agak terbatas jabatan fungsionalnya. "Nah, ini kita lihat, sebetulnya pekerjaannya apa sih. Subtansi fungsinya apa? Oh, ternyata dia melakukan fungsi kebijakan, sehingga dia cocok dengan (jabatan fungsional) analis kebijakan. Jadi, fungsi-fungsi yang ada di subdit yang mesti kita perhatikan." jelas Rini.

Di samping memulai perampingan eselon jabatan struktural, Kemenpan & RB sudah memetakan jabatan-jabatan mana yang bisa dialihkan dan jabatan-jabatan mana saja yang tidak bisa dialihkan. Sebagai contoh, kepala unit pelaksana teknis, kepala kantor

vertikal di kabupaten/kota memang tidak bisa dialihkan. Selain itu, sedang disusun aplikasinya untuk memudahkan memasukkan jabatan mana yang bisa dialihkan dan mana yang tidak.

Selain itu, kecepatan menuntaskan perampingan birokrasi ini juga bergantung dengan kecepatan instansi pemerintah dalam menyampaikan inputnya kepada Kemenpan & RB. Ini mengingat pesan dari Presiden Joko Widodo untuk menjaga prinsip kehati-hatian. "Pak Menteri (PAN & RB) pun menyatakan, bahwa kita harus berhati-hati melakukan pengalihan fungsi tersebut," ujar Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kemenpan & RB kepada Redaksi Majalah SOLUSI.

Adapun permasalahan yang besar kemungkinan akan muncul dalam menuntaskan perampingan birokrasi ini, menurut Rini Widyantini adalah pada proses *inpassing* ke jabatan fungsionalnya serta kesetaraan tunjangan jabatan struktural dan fungsional. Hal ini dikarenakan setiap jabatan fungsional mensyaratkan kompetensi seseorang, sementara besaran tunjangan jabatan antara struktural dan fungsional pun berbeda. "Nah, masalahnya, apakah yang bersangkutan sesuai tidak dengan kompetensinya. Kemudian, masalah kesetaraan terhadap tunjangan jabatan (antara struktural dan fungsional), ini berkaitan dengan penghasilannya. Dengan adanya perbedaan itu, maka kita memerlukan waktu yang lama," ungkap Rini.

Menuntaskan masalah perampingan birokrasi memang tidak semudah membalik telapak tangan. Namun upaya serius dalam mereformasi birokrasi agar lebih cepat tanggap dan profesional memang harus dijalankan.

*(Edwardsyah Nurdin).*



### “Tidak ada yang perlu dikhawatirkan”

Akhir-akhir ini banyak PNS, terutama yang menyanggah jabatan struktural eselon III dan IV dilanda kegalauan dan kekhawatiran sehubungan dengan keputusan pemerintah untuk merampingkan birokrasi. Soalnya, sebagian besar jabatan eselon III dan IV akan dihilangkan, dan penyandang jabatan tersebut dialihkan ke dalam jabatan fungsional. Terkait dengan proses perampingan birokrasi itu, Redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI pada akhir November lalu menyempatkan diri untuk mewawancarai Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Rini Widyantini, SH, MPM. Menanggapi kegalauan dan kekhawatiran pejabat eselon III dan IV tersebut, Rini berpesan “Sebenarnya, tidak perlu ada yang dikhawatirkan, karena ini hanya pengalihan status jabatan saja”. Berikut petikannya:

**Pada acara pelantikan menteri Kabinet Indonesia Maju beberapa waktu lalu, Presiden Jokowi mengamanatkan adanya pemangkasan pada birokrasi pemerintahan. Apa yang melatarbelakangi amanat tersebut?**

Sebetulnya, ini bukan pemangkasan, tetapi lebih kepada penataan melalui perampingan birokrasi. Jadi, Presiden menginginkan pengambilan keputusan lebih cepat, pelayanan lebih cepat. Sebab, panjangnya level birokrasi itu akan sangat mempengaruhi tata kelola pelayanan yang dilakukan oleh birokrasi pemerintah.

Bapak presiden menginginkan adanya peningkatan kinerja pelayanan pemerintah. Dengan perampingan birokrasi, pengambilan keputusan lebih cepat, sehingga kerja pemerintah diharapkan lebih cepat. Pelayanan-pelayanan kepada masyarakat lebih agile, lebih responsif.

**Apakah perampingan tersebut tidak menimbulkan dampak negatif bagi kinerja pemerintah secara keseluruhan?**

Sebenarnya, perampingan jabatan organisasi ini bukan hal yang pertama. Di Inspektorat Jenderal saja, (selain pada Sekretariat Inspektorat Jenderal) sudah tidak ada lagi eselon III dan IV, semua jabatannya adalah fungsional auditor.

Jadi, sebenarnya kita belum ada penelitian apakah ada dampak negatif atau tidak, tapi kita bisa melihat bahwa penyelesaian suatu persoalan lebih cepat dan fleksibel. Misalnya, di Inspektorat, kalau tidak ada langsung jabatan fungsional, mungkin prosedur pemeriksaan menjadi sangat birokratis.

Jadi, sekali lagi, ini sebenarnya bukan pemangkasan, tapi pengalihan. Fungsinya tidak dikurangi. Yang dulunya dijalankan oleh jabatan eselon III dan IV, sekarang dijalankan oleh jabatan fungsional. Kalau ada dampak negatif, itu artinya fungsinya sudah tidak ada. Tapi ini fungsinya tetap ada. Pekerjaan tetap dijalankan. Misalnya, sebelumnya dia adalah eselon III, sekarang dia menjadi kepala kordinator untuk fungsional. Perannya saja yang dialihkan, sehingga secara struktur dia tidak birokratis.

**Apakah pendapatan yang diterima oleh PNS yang terkena pemangkasan jabatan akan berkurang?**

Setiap jabatan fungsional mempunyai tunjangan jabatan fungsional yang berbeda-beda. Dalam hal ini Pak Menteri (PAN & RB) sudah menyampaikan bahwa perampingan ini tidak ada perubahan pendapatan. Jadi, tidak perlu khawatir. Masih banyak peraturan-peraturan yang akan diperbaiki, sekarang masih dalam proses. Dalam hal ini, Pak Menteri telah memerintahkan untuk tidak boleh mengurangi hak pegawai. Paling tidak, pendapatannya tetap sama dengan sebelumnya. Ini sedang dihitung. Dalam hal ini Kemenpan & RB bekerjasama dengan Kementerian Keuangan.

**Manfaat apa yang akan diperoleh pemerintah dengan perampingan birokrasi tersebut?**

Yang jelas, akan lebih cepat dalam pengambilan keputusan. Kita berharap, bahwa si pejabat yang tadinya tidak pernah diperhitungkan, dengan menjadi pejabat fungsional maka mereka menjadi terpacu untuk menguber angka kredit, untuk terus belajar, dan berprestasi.

## **Kira-kira seberapa besarkah jumlah Eselon III & IV yang ada pada saat ini? Apakah keseluruhan jumlah tersebut akan dirampingkan?**

Jumlahnya sekitar 430.000 di seluruh Indonesia.

Kita sudah mengeluarkan surat edaran. Jabatan itu melekat pada struktur organisasi, pada kewenangannya. Oleh karena itu tidak bisa *digebyah-uyah*, karena ada beberapa jabatan yang memang tidak bisa dialihkan ke fungsional. Misalnya, unit pelayanan teknis yang tugasnya memberikan pelayanan. Kepala kantornya yang eselon III misalnya, tidak bisa dirampingkan; tetapi bawahannya yang eselon IV yang memberikan pelayanan bisa saja dirampingkan, difungsionalkan. Menurut saya, itu yang kiranya akan dirampingkan. Jadi tiap instansi harus tahu, mana jabatan-jabatan yang tidak bisa difungsionalkan. Misalnya, kantor Hukum dan HAM, kantor imigrasi, kan *nggak* mungkin kepala kantornya difungsionalkan. Kepala kandep dan kanwil, kan dia memegang wilayah; jadi *nggak* mungkin difungsionalkan. Hal-hal seperti itu mesti disampaikan ke Menpan & RB, sehingga kita tahu unit-unit ini yang tidak bisa dialihkan ke jabatan-jabatan fungsional.

## **Apakah nomenklatur jabatan fungsional yang ada saat ini dapat diterapkan untuk mengganti atau melaksanakan tugas dan fungsi jabatan eselon III & IV tersebut? Sebagai contoh perbandingan misalnya apa saja?**

Kita akan lihat dalam unit organisasi itu apa fungsinya. Misalnya, di fungsi-fungsi itu melakukan perumusan, penyiapan bahan, melakukan analisa.

Kita bongkar, kemudian dari 196 jabatan fungsional, kita lihat perbandingannya. Kan ada butir-butir catatannya, Kalau memang dia cocok dengan itu, kita alihkan ke jabatan fungsional tersebut. Oh, ternyata tidak cocok di jabatan fungsional itu, maka kita minta yang bersangkutan untuk meng-*create* ke jabatan fungsional yang baru.

Sebenarnya, kalau yang di sekretariat banyak jabatan fungsionalnya, seperti analis keuangan, analis kepegawaian, pustakawan, perencanaan, perancangan perundang-undangan. Berbeda dengan yang di subdit, yang memang agak terbatas jabatan fungsionalnya. Nah, ini kita lihat, sebetulnya pekerjaannya apa sih. Subtansi fungsinya apa? Oh, ternyata dia melakukan fungsi kebijakan, sehingga dia cocok dengan (jabatan fungsional) analis kebijakan. Jadi, fungsi-fungsi yang ada di subdit yang mesti kita perhatikan.

## **Bagaimana dengan kedudukan kepala unit kerja yang statusnya adalah eselon III atau IV? Sebagai contoh, di Kemenperin ada kepala Balai Riset dan Standarisasi yang tersebar di beberapa daerah, dimana kedudukannya setara dengan eselon III; jika dialihkan ke jabatan fungsional bagaimana nomenklaturnya?**

Demikian pula dengan kepala balai, dia tetap (dalam jabatan struktural) kepala balai, karena dia memegang anggaran. Seperti kepala kantor, dia punya otorisasi untuk menjalankan roda organisasi. Jadi tidak mungkin tidak ada.

## **Mendapat amanat untuk perampingan birokrasi tersebut, langkah-langkah apa yang telah dan akan dilakukan oleh Kemenpan & RB?**

Kita sudah memetakan jabatan-jabatan mana yang bisa dialihkan dan jabatan-jabatan mana saja yang tidak bisa dialihkan. Sebagai contoh, kepala unit pelaksana teknis, kepala kantor vertikal di kabupaten/kota memang tidak bisa dialihkan. Kita juga sudah membuat surat edaran, dan sekarang kita masih menunggu masukan dari instansi/ lembaga, supaya kita bisa bergerak. Sampai saat ini kita baru menyampaikan itu. Ini juga belum sebulan kan?

Kita sekarang sedang menyusun aplikasinya supaya mudah memasukkan mana yang bisa dialihkan dan mana yang tidak. Jadi, (dalam hal ini) kecepatan Kemenpan & RB bekerja juga bergantung dengan kecepatan instansi pemerintah untuk menyampaikan input-nya itu. Karena pesan dari Bapak Presiden, untuk menjaga prinsip kehati-hatian. Pak Menteri pun menyatakan, bahwa kita harus berhati-hati melakukan pengalihan fungsi tersebut.

**Permasalahan atau hambatan apa yang besar kemungkinan akan dihadapi terkait dengan pelaksanaan perampingan birokrasi tersebut?**

Dari aspek kelembagaan, mungkin tidak ada hambatan. Kita bisa alihkan ke jabatan fungsional. Kalau tidak ada jabatan fungsionalnya, tentunya unit itu harus tetap ada.

Hambatan yang utama adalah pada proses inpassing ke jabatan fungsionalnya. Karena setiap jabatan fungsional mensyaratkan kompetensi seseorang. Nah, masalahnya, apakah yang bersangkutan sesuai tidak dengan kompetensinya. Kemudian, masalah kesetaraan terhadap tunjangan jabatan (antara struktural dan fungsional), ini berkaitan dengan penghasilannya. Dengan adanya perbedaan itu, maka kita memerlukan waktu yang lama.

**Apa harapan atau pesan yang ingin Ibu sampaikan kepada para PNS terkait dengan perampingan birokrasi tersebut?**

Sebenarnya, tidak perlu ada yang dikhawatirkan, karena ini hanya pengalihan status jabatan saja. Yang dulunya dalam satu jabatan eselon II membawahi banyak level jabatan, sekarang menjadi kelompok jabatan fungsional yang fungsi dan kewenangannya tidak banyak berubah. Dalam hal penghasilan, Pak Menteri sudah mengatakan tidak ada penurunan penghasilan terhadap perolehan yang sudah didapat sebelumnya.

*(Singgih Budiono/Edwardsyah Nurdin)*

“

**Tidak ada hal yang menya-nyiakan tubuh seperti kekhawatiran, dan seseorang yang memiliki keyakinan kepada Tuhan tidak perlu khawatir tentang hal apapun. (Mahatma Gandhi)**



# Masih tentang Risiko

Oleh : *Dyan Garneta Paramitasari*  
*Auditor Muda pada Inspektorat IV*  
*Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Salah satu pembahasan yang tidak ada habisnya dalam kegiatan pengawasan adalah tentang “risiko”. Baik auditor internal maupun klien pengawasannya selalu berkuat dengan pembahasan tentang risiko. Sejak awal perencanaan kegiatan, organisasi diminta untuk memiliki “peta risiko”, kemudian risiko itu harus dikelola dengan “manajemen risiko”, dan seterusnya dalam suatu siklus.

Menurut COSO’s ERM tahun 2017, risiko merupakan kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang akan mempengaruhi pencapaian strategi dan tujuan. Hal ini sedikit berbeda dari pengertian sebelumnya yang menggunakan termin “adverse/merugikan” dalam definisi risiko. Pada definisi yang telah diperbaharui, risiko bukanlah sesuatu yang harus dihindari dan dijaga agar tidak terjadi, namun risiko perlu dikelola. Pengelolaan risiko ini terkait dengan penciptaan dan penjagaan nilai (*value*) suatu proses bisnis.

Dalam studi yang baru-baru ini diterbitkan oleh Institute of Internal Auditor (IIA) dengan judul “*On Risk 2020: A Guide to Understanding, Aligning,*

*and Optimizing Risk*”, ternyata tata kelola (*governance*) organisasi belum berada pada level yang diharapkan. Laporan tersebut menunjukkan bahwa dalam studi yang dilakukan, terlihat penyebab betapa lemahnya tata kelola organisasi disebabkan karena kurangnya komunikasi dan koordinasi pihak-pihak yang seharusnya mengelola risiko-risiko kunci (*key risks*) di suatu organisasi.

Beberapa hal yang perlu digarisbawahi dalam laporan itu adalah internal audit, sebagai sebuah organisasi, belum mengambil peran kunci yang seharusnya dijalankan. Auditor-auditor internal diharapkan mampu mendukung manajemen untuk mendapatkan informasi yang lengkap, akurat, dan dapat dipercaya. Tingkat dukungan terhadap organisasi itulah yang sebenarnya menunjukkan tingkat maturitas suatu internal audit. Hal yang tidak jarang terjadi adalah internal audit ditempatkan dalam posisi yang tidak strategis dan “tidak penting”, hanya dimanfaatkan untuk memenuhi kepentingan dan kepatuhan secara administratif. Tentu

saja hal ini akan mempengaruhi ketidakefektifan proses pengambilan keputusan, apalagi jika yang diharapkan adalah suatu keputusan berkualitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Idealnya, dalam perencanaan kegiatan audit, auditor internal perlu meyakini bahwa proses pengawasan yang akan dilakukan adalah pada risiko-risiko kunci (*key risks*) dan bukan pada proses penting (yang menjadi perhatian adalah isu-isu strategis dan bukan teknis/taktis). Dengan meletakkan fokus pada risiko-risiko kunci, maka pemeriksaan akan lebih efektif dan efisien, serta memiliki nilai tambah.

Lebih jauh lagi, pimpinan organisasi internal audit dianggap perlu memiliki perubahan *mindset*, dari yang selama ini melaporkan kejadian yang telah lalu menjadi melakukan studi, prediksi, dan mencegah terjadinya suatu risiko, atau bahkan malah mengelola risiko tersebut. Tentunya untuk melakukan hal ini diperlukan sumber daya yang tepat, baik dari sisi sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung lainnya, seperti pendanaan untuk mendukung penyusunan dan pelaksanaan program pengawasan, serta untuk melakukan transisi dan pengembangan-pengembangan inovasi yang diperlukan untuk menghadapi risiko-risiko atas perubahan pola bisnis yang terus berkembang.

### Tantangan yang Dihadapi Auditor

Berbagai metode terkait manajemen risiko telah berkembang, sebut saja *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission's (COSO's) Enterprise Risk Management – Integrating With Strategy and Performance* dan *the International Organization for Standardizations's ISO 31000*. Namun ternyata, hasil studi dari *American Institute of Certified*

*Professional Accountants 2019 The State of Risk Oversight*, menunjukkan bahwa level maturitas manajemen risiko organisasi mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Sebagian besar organisasi mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan manajemen risiko di organisasi dengan strategi dan proses pencapaian tujuan organisasi. Mengapa hal ini terjadi? Kemungkinan penyebabnya adalah organisasi tidak memahami cara mengembangkan manajemen risiko.

Beberapa titik kunci yang perlu diidentifikasi dan menjadi perhatian dalam mengembangkan manajemen risiko, yaitu: (a) Risiko-risiko yang diidentifikasi terlalu generik (umum) untuk dapat dibuatkan rencana-rencana penanganan yang terukur; (b) Permasalahan dan kontrol yang ada tidak dipetakan secara sistematis terhadap risiko yang ada; (c) Kesulitan dalam mengukur baik secara kualitas maupun kuantitas dampak risiko terhadap organisasi; dan (d) Kemajuan rencana penanganan risiko tidak didokumentasikan dengan baik.

Dalam penerapan manajemen risiko secara menyeluruh, agar tidak terjadi resistensi dari organisasi, maka penerapan manajemen risiko sebaiknya melibatkan sebanyak mungkin *stakeholder* terkait. Hal ini dikarenakan, diskusi tentang risiko, apabila tidak melalui pendekatan yang sesuai akan dianggap sebagai serangan terhadap proses bisnis yang selama ini berjalan. Dengan adanya keterlibatan *stakeholders* maka akan terjadi diskusi yang sehat dan pertukaran informasi. Misalnya, auditor internal mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai proses bisnis dan risiko yang sehari-hari dihadapi oleh para pelaksana kegiatan, sementara auditor internal dapat mengenalkan

tentang prinsip-prinsip risiko kepada klien pengawasannya.

## Value Management

Dalam perkembangan ke depan, manajemen risiko pada level selanjutnya akan menjadi manajemen nilai (*value management*). Mengapa hal ini terjadi? Ini dikarenakan, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, manajemen (klien pengawasan) selalu menghadapi ketidakpastian. Untuk dapat berhasil, harapannya adalah meningkatkan kesempatan untuk berhasil (*opportunity*) dan membatasi ancaman (*threat*); bukan meniadakan ancaman.

Apabila internal auditor menggunakan pendekatan *value management*, maka pendekatan yang digunakan akan berbeda dengan pendekatan manajemen risiko yang konvensional. Perbedaan tersebut antara lain; **Pertama**, dalam *value management*, pendekatan yang digunakan oleh internal audit berfokus pada kualitas manajemen, bukan pada titik terlemah manajemen. Hal-hal yang diperhatikan adalah proses secara menyeluruh pada perencanaan, pelaksanaan kegiatan, monitoring, dan evaluasi yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerjanya. **Kedua**, internal audit melakukan penilaian atas

kompetensi dan integritas pembuat keputusan pada setiap level dalam organisasi, bukan hanya melihat pada hasil kinerja dan ketaatan pada peraturan.

Terkait dengan hal tersebut, pertanyaannya adalah: apakah Inspektorat Jenderal juga mampu menjadi pendorong penerapan manajemen risiko? Atau bahkan mungkin mencapai manajemen nilai?

Sebagai penutup, kebutuhan akan perlunya manajemen risiko yang memadai dan efektif selalu ada. Untuk dapat memenuhi hal tersebut, internal audit sebagai sebuah organisasi harus mengambil peran yang lebih strategis dan efektif. Para auditor internal dan pimpinan organisasi internal audit harus mampu memahami proses bisnis dan lingkungan bisnis terkini beserta perkembangannya. Pimpinan organisasi internal audit harus bisa membangun tim audit yang kompeten, mampu menggunakan tools yang tepat untuk menghadapi dinamika organisasi yang semakin kompleks, serta juga mampu mengemukakan pendapat dan memiliki ketangguhan untuk terus menerus mengingatkan manajemen untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam menghadapi risiko.

## Referensi:

- a. Hamzo, D. Juni 2019. *In Line with Risk. Internal Auditor Magazine: IIA.*
- b. de Pooter, M. Juni 2019. *Don't Manage Risk – Manage Value. Internal Auditor Magazine: IIA.*
- c. Piper, A. Desember 2019. *Risks in View. Internal Auditor Magazine: IIA.*
- d. Marks, N. Desember 2019. *Internal Auditors Should be Brave. Internal Auditor Magazine: IIA.*
- e. IIA. 2019. *On Risk: A Guide to Understanding, Aligning, and Optimizing Risk. Report. The Institute of Internal Auditors.*



## Pelantikan Presiden – Wakil Presiden, Desa Fiktif, dan Indeks Risiko Penyupaan

Bertempat di Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta pada Minggu, 20 Oktober 2019 pukul 15.30, Joko Widodo dan Ma'ruf Amin secara resmi dilantik sebagai Presiden dan Wakil Presiden periode 2019 – 2024 dalam Sidang Paripurna MPR-RI. Acara pelantikan berjalan lancar, walau waktu pelantikan yang semula diagendakan MPR pukul 14.30 diubah menjadi pukul 15.30. Perubahan tersebut atas keinginan Joko Widodo untuk terlebih dahulu beramah-tamah dengan kepala negara, kepala pemerintahan, dan utusan negara sahabat yang menghadiri pelantikan tersebut. Mereka antara lain Sultan Brunei Darussalam Hassanal Bolkiah, Raja Eswatini Mawati III, Perdana Menteri Malaysia Mahathir Mohamad, Perdana Menteri Kamboja Hun Sen, Perdana Menteri Singapura Lee Hsien Loong, dan Perdana Menteri Australia Scott Morrison.

Dalam upacara pelantikan tersebut, turut dihadiri antara lain Presiden dan Wakil Presiden RI sebelumnya, yaitu Megawati Soekarnoputri, Susilo Bambang

Yudhoyono, Hamzah Haz, dan Boediono. Demikian pula dua rival Jokowi-Amin di Pemilu 2019 yakni Prabowo Subianto dan Sandiaga Uno.

Dalam pidatonya se usai dilantik sebagai presiden, Joko Widodo menyampaikan, cita-cita Indonesia saat perayaan satu abad kemerdekaan pada 2045 mendatang ialah keluar dari jebakan pendapatan menengah. Dengan demikian, Indonesia diharapkan telah menjadi negara maju dengan pendapatan Rp 320 juta per kapita per tahun, atau Rp 27 juta per kapita per bulan. "Itulah target kita. Target kita bersama," tegas Presiden.

Di samping itu, Presiden juga memaparkan lima target kerja pemerintahan 2019 – 2024. Kelima target tersebut adalah pembangunan infrastruktur, pemangkasan kendala regulasi lewat dua undang-undang *omnibus*, penyederhanaan birokrasi berorientasi investasi, transformasi ekonomi, dan pembangunan sumber daya manusia (Kompas, 21/10/2019).



Tiga hari setelah pelantikan Presiden dan Wakil Presiden 2019 – 2024, pada Rabu, 23 Oktober 2019 di Istana Kepresidenan, Jakarta, Presiden Joko Widodo mengumumkan dan melantik 34 orang menteri anggota Kabinet Indonesia Maju, 3 pejabat setingkat menteri, dan jaksa agung. Jumlah kementerian Kabinet Indonesia Maju sama seperti kabinet sebelumnya, yakni 34 kementerian. Yang berbeda hanya perubahan nomenklatur pada tiga kementerian, yaitu Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman berubah menjadi Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi; Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi berubah menjadi Menteri Riset dan Teknologi/Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional; Menteri Pariwisata berubah menjadi Menteri Pariwisata dan Industri Kreatif.

Pada acara pelantikan tersebut, Presiden Joko Widodo meminta 38 pejabat yang dilantik tersebut untuk menyanggupi tujuh komitmen. Komitmen

itu adalah tidak korupsi; yang ada adalah visi-misi presiden dan wakil presiden serta tak ada visi-misi menteri; harus kerja cepat, kerja keras, dan kerja produktif; tidak terjebak pada rutinitas yang monoton; harus berorientasi pada hasil; selalu mengecek di lapangan; serta harus bekerja serius. “Saya pastikan bahwa yang tidak serius, yang tidak sungguh-sungguh, bisa saya copot di tengah jalan,” kata Presiden (Kompas, 24/10/2019).

Catatan yang perlu kita garis bawahi atas pelantikan Presiden dan Wakil Presiden, serta pelantikan para menteri dan pejabat setingkat menteri tersebut adalah ucapan selamat bekerja, dan wujudkan harapan kita semua agar bangsa Indonesia semakin maju dan sejahtera.

Pada kesempatan lain, Presiden Joko Widodo kembali mengingatkan para pejabat pemerintah baik di pusat maupun daerah tentang persoalan mental koruptif dan budaya kerja

yang lamban dari aparatur negara. Mental tersebut telah merugikan rakyat sekaligus menggembosi potensi maju bangsa. Untuk itu, reformasi dan perubahan paradigma secara besar-besaran menjadi keniscayaan.

Pernyataan tersebut disampaikan Presiden saat memberikan arahan kepada 2.693 pejabat daerah pada Rapat Koordinasi Nasional Pemerintah Pusat dan Forum Komunikasi Pimpinan Daerah di Bogor, Jawa Barat, 13 November 2019 lalu.

Presiden juga mengingatkan semua aparatur negara agar memahami sekaligus mendukung agenda strategis bangsa lima tahun ke depan, yaitu penciptaan lapangan kerja melalui peningkatan investasi dan ekspor. Menurut Presiden, hambatan utama untuk melaksanakan agenda strategis tersebut justru berada di kalangan aparatur negara sendiri. Hambatan itu berupa banyaknya produksi peraturan, ruwetnya perizinan, lambannya eksekusi program, dan minimnya kepastian hukum. Persoalan tersebut berkelindan dengan mental buruk para aparatur Negara, seperti budaya ingin dilayani ketimbang melayani, serta nafsu meraup keuntungan pribadi melalui pungutan liar, pemerasan dan korupsi.

Terkait dengan agenda strategis bangsa, Presiden meminta semua aparatur negara di pusat maupun daerah mendukung agenda tersebut. "Sekali lagi, cipta lapangan kerja adalah agenda besar bangsa kita. Meningkatkan ekspor, menurunkan impor, juga agenda besar bangsa kita. Jangan pernah ada yang bermain-main di area ini. Saya sudah wanti-wanti betul. Di area ini, kalau masih ada yang main-main, saya gigit sendiri," kata Presiden (Kompas, 14/11/2019).

Apa yang disampaikan oleh Presiden Joko Widodo tersebut jelas merupakan catatan yang harus digarisbawahi. Sebagai aparatur negara, sudah seharusnya bekerja dengan sungguh-sungguh, dan meninggalkan sikap mental yang buruk dalam melayani kepentingan rakyat.

Salah satu program pemerintah yang digulirkan oleh Presiden Joko Widodo adalah program dana desa, yang bertujuan agar desa-desa di Indonesia juga mendapatkan sentuhan pembangunan infrastruktur. Program ini dimulai sejak tahun 2015 dengan alokasi anggaran yang terus meningkat; dari Rp 20,67 triliun pada tahun 2015, kemudian meningkat drastis menjadi Rp 46,98 triliun di tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2017 anggaran dana desa meningkat menjadi Rp 60 triliun dan tahun 2018 sebesar Rp 60 triliun. Kenaikan kembali terjadi pada anggaran tahun 2019 menjadi Rp 70 triliun.

Jumlah anggaran yang cukup besar itu sudah seharusnya mendapat perhatian karena rawan disalahgunakan. Salah satu contoh, awal November lalu pihak kepolisian mengusut tiga desa di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, yang disebut desa fiktif penerima dana desa. Dua desa diketahui tanpa warga. Satu desa lainnya punya perangkat dan warga, tetapi berada di kawasan hutan lindung.

Terkait dengan pengusutan tersebut, Kepala Subdirektorat Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Polda Sulawesi Tenggara Komisaris Dolvi Kumaseh menyatakan: "Dua desa dipastikan tidak memiliki warga sama sekali. Sementara 21 desa lain banyak yang tidak sesuai persyaratan." (Kompas, 7/11/2019).

Sebelumnya, pada rapat kerja dengan Komisi XI DPR, 4 November 2019, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengungkapkan bahwa saat ini banyak muncul “desa hantu” atau desa-desa baru yang tidak berpenghuni. Desa –desa itu diduga dibuat untuk menerima dana desa yang jumlahnya bisa mencapai Rp 1 milyar per tahun.

Terungkapnya sejumlah desa fiktif tersebut menjadi peringatan untuk memperkuat pengawasan dan verifikasi faktual dalam penyaluran dana desa. Dalam hal ini, Kementerian Dalam Negeri dan kepolisian masih menyelidiki apakah hanya terjadi pelanggaran administrasi atau juga ditemukan unsur pidana.

Ketua KPK Agus Rahardjo di Kendari, 7 November 2019, menuturkan, KPK turut memantau penyelidikan terkait dengan kasus dana desa yang diduga fiktif dan bermasalah tersebut. Sementara itu, Direktur Bina Pemerintahan Desa Kemendagri Nata Irawan mengatakan, Kemendagri siap mencabut keberadaan desa-desa yang ditengarai fiktif. Namun, keputusan itu masih harus menunggu hasil investigasi yang dilakukan Kemendagri, Polda Sulawesi Tenggara dan kejaksaan.

Mengutip catatan Surat kabar Kompas, 13 November 2019, sejak program dana desa dimulai tahun 2015, setidaknya ada 30 kasus korupsi yang diusut penegak hukum, baik oleh polisi, kejaksaan maupun KPK. Kasus-kasus itu umumnya terkait dengan lemahnya pengawasan.

Kasus korupsi tersebut antara lain berupa kegiatan tidak terlaksana tapi anggaran terserap, laporan pertanggungjawaban dimanipulasi, pemalsuan dokumen pertanggungjawaban, hingga bupati memotong dana desa dan menerima suap/gratifikasi dari kepala desa.

Berita tentang terkuaknya penyalahgunaan dana desa tersebut merupakan catatan yang perlu digarisbawahi. Hal ini mengingatkan betapa strategisnya program dana desa dalam mewujudkan pemerataan pembangunan secara menyeluruh. Untuk itu, penguatan aspek pengawasan terhadap program dana desa sudah seharusnya lebih ditingkatkan lagi.

Salah satu modus dalam praktik korupsi adalah melalui penyupaan. November 2019 lalu TRACE International





– suatu entitas asosiasi bisnis anti-penyuapan dengan anggota dan klien lebih dari 500 perusahaan multinasional di seluruh dunia – merilis Indeks Risiko Penyuapan dalam berbisnis, yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke-90 dari 200 negara.

Skor Indeks Risiko Penyuapan dihitung dari 1 hingga 100. Tahun 2019 ini skor indeks Indonesia dinilai 50, naik dua peringkat dari posisi tahun 2018 yang berada pada peringkat 92 dengan skor indeks yang relatif stagnan (51). Ini menunjukkan tingkat kerentanan suap dalam berbisnis di Indonesia masih tinggi. Dengan demikian, pengoptimalan dan perbaikan sistem antisuap dan antikorupsi mendesak dilakukan pemerintah (Kompas, 18/11/2019).

Terkait dengan hal tersebut, Deputi Pencegahan KPK Pahala Nainggolan menuturkan, penerapan SNI ISO 37001:2016 (Sistem Manajemen Anti Penyuapan/SMAP) baru dimulai. “Seharusnya ada regulasi yang mewajibkan (setiap perusahaan menerapkan SNI ISO 37001:2016) atau setidaknya pasar didorong supaya menekan. Misalnya, yang boleh ikut tender pemerintah hanya perusahaan yang punya bukti telah melakukan

manajemen antisuap,” kata Pahala, 18 November lalu di Jakarta.

Penerapan SNI itu juga menjadi semakin penting, kata Pahala, karena pemerintah pusat ataupun daerah belum sepenuhnya terintegrasi dengan *online single submission* atau sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik. Padahal, sistem ini juga penting mendukung transparansi.

Pahala juga menyatakan, Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah juga perlu direvisi. Ini karena Perpres tersebut justru dapat membuka celah suap. “Kami mau surati Presiden untuk revisi perpres,” ujarnya (Kompas, 19/11/2019).

Upaya untuk memaksimalkan penerapan SMAP pada organisasi pemerintah maupun swasta merupakan catatan yang perlu digarisbawahi. Hal ini mengingat praktik penyuapan paling sering dilakukan sebagai modus korupsi. Tentu saja penerapan SMAP yang diharapkan bukan didasarkan sebagai topeng basa-basi, melainkan karena kesadaran dan integritas dari pimpinan manajemen.

*(Edwardsyah Nurdin).*



## Telaah terhadap Peraturan Jabatan Fungsional (Auditor)

Oleh : *Ali Joto Manalu*  
*Auditor Utama pada Inspektorat IV*  
*Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Presiden Joko Widodo pada saat pelantikannya dalam Sidang Paripurna MPR-RI tanggal 20 Oktober 2019 antara lain mengatakan, bahwa jabatan fungsional akan diperkuat untuk memotong birokrasi yang dianggap cukup panjang. Untuk hal tersebut, Presiden menyatakan akan memangkas eselon III, IV dan V pada seluruh kementerian/ lembaga serta pemerintah daerah.

Bentuk penyederhanaan eselonisasi ini masih menunggu peraturan dan petunjuk teknis dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan & RB). Sementara, dalam Surat Edaran Menteri PAN & RB No.384 tahun 2019 menyebutkan, ada pengecualian untuk

eselon III, IV dan V yang tidak dipangkas. Pengecualian itu ditujukan bagi yang memiliki tugas dan fungsi sebagai kepala satuan kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; mempunyai tugas dan fungsi berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan serta mempunyai sifat khusus, tidak dipangkas.

Pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), serta Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah mengatur dan menetapkan bahwa jabatan ASN terdiri dari jabatan administrasi, jabatan

fungsiional dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan fungsiional menjadi tumpuan penempatan pejabat struktural yang akan dipangkas. Tentunya, penempatan dimaksud tidak mengurangi kinerja, dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian No. 35 Tahun 2018, Kementerian Perindustrian mempunyai sembilan unit eselon I yang masing-masing mempunyai binaan terhadap jabatan fungsiional, baik itu yang bersifat umum maupun teknis. Di antaranya adalah jabatan fungsiional auditor, Asesor Mutu Manajemen Industri (AMMI), fungsiional dosen, fungsiional penyuluh industri, fungsiional perekayasa, analisis kepegawaian, analisis kebijakan, arsiparis dan yang lainnya. Jabatan-jabatan fungsiional tersebut menjadi tempat bagi pejabat eselon III dan IV yang akan dipangkas di Kementerian Perindustrian.

Pada tanggal 30 Juli 2019 Kemenpan & RB telah menerbitkan Peraturan Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsiional Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam peraturan ini, beberapa aspek yang diatur antara lain: tentang kedudukan dan tanggungjawab jabatan fungsiional, pengangkatan dalam jabatan, promosi, penilaian kinerja, penetapan angka kredit, kenaikan pangkat dan jabatan serta pemberhentian dari jabatan fungsiional. Untuk lebih mendalami peraturan tersebut, penulis akan coba menelaah perbedaan-perbedaan antara Permenpan & RB No. 220 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsiional Auditor dengan Permenpan & RB No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsiional Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## Beberapa Perbedaan

Peraturan Menpan & RB No. 220 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsiional Auditor dan Angka Kreditnya, merupakan acuan terkait dalam Jabatan Fungsiional Auditor dan dalam penghitungan serta Penetapan Angka Kredit (PAK). Dengan terbitnya Peraturan Menpan & RB No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsiional Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka semua ketentuan yang ada di Peraturan Menpan & RB No. 220 Tahun 2008 tentunya disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Menpan & RB No. 13 Tahun 2019 tersebut.

Beberapa perbedaan dalam kedua peraturan tersebut, antara lain:

- Peraturan yang baru, dibuat dan berlaku untuk seluruh Jabatan Fungsiional Pemerintah, sedangkan Peraturan Menpan & RB No. 220/2008 hanya digunakan untuk Jabatan fungsiional auditor.
- Dalam peraturan yang baru adanya integrasi antara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perhitungan Angka Kredit (AK) pegawai.
- Dalam peraturan yang lama pasal 31 diatur tentang pembebasan sementara auditor yang tak dapat mengumpulkan angka kredit minimal dalam 5 tahun untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Sedangkan dalam peraturan yang baru (pasal 80) pemberhentian sementara ditiadakan.
- Jumlah Angka Kredit yang dikumpulkan untuk kenaikan pangkat/

jenjang jabatan dalam Pengembangan Profesi (PF) berbeda dengan ketentuan lama.

- e. Pengangkatan perpindahan dari jabatan lain diatur pembatasan usianya, yaitu: sampai dengan auditor ahli muda maksimum 53 tahun, ahli madya 55 tahun, ahli utama 60 tahun; serta pejabat fungsional yang menduduki ahli utama dapat diangkat menjadi Pejabat Fungsional Utama dengan maksimum usia 63 tahun. Sedangkan peraturan lama batas usia adalah 54 tahun.
- f. Dalam peraturan baru diatur mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- g. Pada pasal 55 ayat (2) dalam peraturan baru ditegaskan bahwa untuk kenaikan pangkat/jenjang jabatan yang dipertimbangkan adalah Penetapan Angka Kredit (PAK), formasi yang tersedia, rekomendasi lulus uji kompetensi dalam hal kenaikan jenjang jabatan; dan hasil penilaian kinerja.
- h. Pada peraturan yang baru, pejabat fungsional yang bertugas di daerah terpencil/rawan/berbahaya dapat diberikan tambahan Angka Kredit sebesar 25%. dan capaian Angka Kredit ditetapkan paling tinggi 150% dari target Angka Kredit minimal yang ditetapkan.
- i. Dalam peraturan yang baru ditegaskan, untuk pengangkatan seseorang dalam jabatan fungsional dipersyaratkan tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS, dan tidak pernah

dikenakan hukuman disiplin PNS. Kemudian, pengangkatan dalam jabatan fungsional mulai dari pemula sampai dengan ahli madya ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sedangkan untuk jabatan fungsional ahli utama ditetapkan oleh Presiden atas usulan Pejabat Pembina Kepegawaian. Selanjutnya setiap PNS yang diangkat menjadi pejabat fungsional wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

## Beberapa Permasalahan dalam Penilaian Angka Kredit

Dalam melakukan penilaian terhadap angka kredit, sering timbul beberapa permasalahan. Beberapa permasalahan tersebut, di antaranya adalah perlakuan atas surat tugas (ST) yang pelaksanaannya telah selesai, namun laporannya belum terbit pada akhir periode DUPAK. Untuk itu, harus diajukan pada periode berjalan dengan dokumen hasil berupa surat keterangan sebagai pengganti laporan yang belum terbit. Demikian pula dengan ST yang periode kegiatannya dilaksanakan mulai sebelum periode DUPAK namun penyelesaiannya melewati periode DUPAK. Atas kegiatan tersebut maka dinilai sebesar realisasi waktu yang digunakan sampai akhir periode DUPAK dengan dokumen hasil berupa laporan kemajuan kegiatan, sedangkan kegiatan yang melewati periode DUPAK diajukan pada penilaian periode berikutnya. Kegiatan yang tidak diajukan dalam periode DUPAK dan telah ditetapkan DUPAK-nya, maka tidak dapat diajukan lagi, kecuali untuk unsur penunjang masih dapat dinilai dengan batasan paling lama dua semester.

Permasalahan lainnya adalah jika terdapat kegiatan pengawasan yang

bersamaan waktunya, dengan penugasan yang lain. Untuk itu maka jumlah jam kerja efektif per-hari secara keseluruhan yang dapat dinilai/diberikan angka kreditnya dibatasi maksimal 7,5 jam per-hari bagi APIP yang menerapkan 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sebagai contoh: seorang auditor mendapat dua penugasan (2 ST) yang bersamaan waktunya. ST-1 selama 10 hari (4 s/d 15 Agustus), sedangkan ST-2 selama 10 hari (11 s/d 22 Agustus). Maka perhitungannya adalah untuk ST-1 jumlah jam penugasan sebesar 10 hari x 6,5 = 65 jam. Sedangkan ST-2 jumlah jam penugasan sebesar 5 hari x (7,5 jam - 6,5 jam) + (5 hari x 6,5 jam) = 37,5 jam. Sedangkan kalau ada misalnya ST yang ketiga pada waktu bersamaan tidak dihitung lagi. Apabila dalam satu hari pengawasan bersamaan dengan 1 kegiatan Pelatihan di Kantor Sendiri (PKS), maka perhitungan jam kerja pengawasan diberikan sisa jam kerja 4,5 jam, sedangkan PKS diperhitungkan selama 3 jam per kegiatan PKS.

Selanjutnya permasalahan lain adalah auditor yang mendapat penugasan pengawasan yang bersamaan waktunya dengan keikut-sertaan dalam diklat; maka jam pengawasan yang bersamaan dengan diklat tersebut, tidak diakui lagi/tidak dihitung.

Dalam hal auditor menjadi narasumber/penyaji dalam kegiatan sosialisasi atau bimbingan teknis dinilai sebagai kegiatan pengawasan, sedangkan kalau narasumber/penyaji dalam kegiatan workshop dinilai sebagai pengembangan profesi. Demikian pula dengan kegiatan Forum/Rapat Koordinasi yang diikuti oleh auditor; apabila auditor sebagai panitia dihitung sebagai unsur penunjang, sedangkan sebagai peserta/narasumber dihitung sebagai pengembangan profesi.

Auditor yang mengikuti diklat dalam rangka memperoleh gelar profesi pengawasan seperti CPA, CGAP, CFE dan lainnya tidak diberikan angka kredit. Namun setelah memperoleh gelar profesi diberikan angka kredit unsur pengembangan profesi dengan nilai 3,5. Selanjutnya, auditor yang menjadi anggota satgas SPIP dan yang sejenis lainnya tidak diberikan angka kredit. Bisa diberikan angka kredit apabila diterbitkan ST pada setiap pelaksanaan kegiatan dan ada dokumen hasil kegiatan.

Demikian selintas telaah penulis terhadap jabatan fungsional auditor dengan memperbandingkan Peraturan Menpan & RB No. 220 Tahun 2008 dengan Peraturan Menpan & RB No. 13 Tahun 2019. Semoga bermanfaat.



**Hitam dan putih mudah digambarkan, tapi jauh lebih sulit menghasilkan variasi di antara kedua ekstrem ini, ketika kejujuran harus dihargai, dan kedua sisinya tidak berwarna terlalu gelap atau terlalu terang.” (Eduard Douwes Dekker)**



## Pembangunan dan Peningkatan Kualitas SDM Industri

*"Bonus demografi adalah tantangan sekaligus kesempatan besar. Bagaimana cara kita menghadapi masalah besar jika kita tidak mampu menyediakan lapangan kerja." Pernyataan ini diucapkan Presiden Joko Widodo dalam pidatonya pada acara pelantikan Presiden – Wakil Presiden periode 2019 – 2024 di Gedung DPR/MPR, Jakarta, Minggu, 20 Oktober 2019. Selanjutnya, Presiden menyatakan: "Akan menjadi sukses jika kita mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang maju."*

Bonus demografi sebagaimana disampaikan oleh Presiden Joko Widodo tersebut nyatanya sudah di ambang mata. Pada tahun 2030 – 2040 mendatang, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif (berusia 15-64 tahun) lebih besar dibandingkan penduduk usia tidak produktif (berusia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun). Pada periode tersebut, penduduk usia produktif diprediksi mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk yang diproyeksikan sebesar 297 juta jiwa. Untuk itu, agar Indonesia dapat memetik manfaat maksimal dari bonus demografi, ketersediaan sumber daya manusia usia produktif yang melimpah harus diimbangi dengan peningkatan kualitas dari sisi pendidikan dan keterampilan.

Demikian pula halnya dengan sektor industri. Tantangan dan peluang dalam

menghadapi bonus demografi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM industri. Apalagi di era industri 4.0 dewasa ini yang jelas-jelas membutuhkan SDM industri berkualitas unggul. Tak heran jika Presiden Joko Widodo menekankan fokus kerja Kabinet Indonesia Maju dalam lima tahun ke depan, salah satu di antaranya adalah pengembangan SDM yang kompeten.

### **Kemenperin dan Upaya Mencetak SDM Industri**

Sebagai salah satu instansi yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) sesungguhnya telah sejak lama mencetak kader-kader SDM industri untuk memenuhi kebutuhan industri di tanah air. Beberapa unit pendidikan seperti sekolah menengah kejuruan (SMK) dan

politeknik akademi/sekolah tinggi di bawah naungan Kemenperin tersebar di beberapa tempat di tanah air.

SMK yang berada di bawah naungan Kemenperin berjumlah sembilan SMK, masing-masing terdiri dari enam Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMK-SMTI) yang tersebar di Banda Aceh, Padang, Bandar Lampung, Yogyakarta, Pontianak, dan Makassar. Kemudian tiga SMK-Sekolah Menengah Analis Kimia (SMK-SMAK) yang masing-masing berlokasi di Bogor, Padang, dan Makassar.

Sedangkan untuk tingkat akademi/sekolah tinggi, Kemenperin memiliki 12 politeknik, masing-masing adalah Sekolah Tinggi Management Industri (STMI), Jakarta; Sekolah Tinggi Teknologi Tekstil (STTT), Bandung; Akademi Kimia Analis (AKA), Bogor; Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI), Medan; Akademi Teknologi Industri (ATI), Padang; Akademi Teknologi Kulit (ATK), Yogyakarta; Akademi Pimpinan Perusahaan (APP), Jakarta; Akademi Teknologi Industri (ATI), Makassar; Politeknik Industri Logam, Morowali; dan Politeknik Industri Furniture dan Pengolahan Kayu, Kendal. Selanjutnya, Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil, Surakarta; dan Akademi Komunitas Industri Manufaktur, Bantaeng.

Di samping unit pendidikan, Kemenperin juga memiliki tujuh Balai Diklat Industri (BDI) di beberapa kota, masing-masing di Medan, Padang, Jakarta, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, dan Makassar. Balai-balai diklat tersebut menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) baik untuk para PNS di lingkungan Kemenperin maupun para pekerja sektor industri. Diklat atau workshop yang diberikan kepada pekerja sektor industri dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari SDM industri sesuai dengan

kebutuhan pelaku usaha.

Salah satu program Kemenperin dalam upayanya mencetak SDM Industri yang berkualitas dan kompeten adalah program pendidikan vokasi industri yang *link and match* antara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan industri. Sejatinya program vokasi ini digulirkan sejak tahun 2017.

Digulirkannya program vokasi industri sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK. Upaya ini memerlukan sinergi dan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, baik SMK sebagai penyedia lulusan, industri sebagai pengguna, serta pemerintah pusat dan daerah sebagai pembina dan pembuat kebijakan. Untuk itu, Kemenperintelah menindaklanjutinya melalui penandatanganan Nota Kesepahaman antara lima menteri tentang Pengembangan Pendidikan Kejuruan dan Vokasi berbasis Kompetensi yang *link and match* dengan industri. Kelima menteri yang dimaksud, yaitu Menteri Perindustrian, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Menteri Ketenagakerjaan serta Menteri BUMN.

Peluncuran secara resmi program vokasi industri berlangsung di Mojokerto, Jawa Timur pada 28 Februari 2017. Wakil Presiden (saat itu) Jusuf Kalla ketika meluncurkan secara resmi program vokasi industri menyatakan, sedikitnya ada tiga faktor yang mendorong industri dapat maju, yakni teknologi, modal, dan skill. Ketiga faktor itu harus saling melengkapi. "Khusus faktor skill, sekolah kejuruan diharapkan menyiapkan tenaga yang andal untuk mengisi kebutuhan dunia industri saat ini. Pemerintah memberikan bekal ilmu pengetahuan dasar soal industri kepada anak didik yang kemudian akan dikembangkan oleh dunia industri," paparnya.

Pada kesempatan yang sama, Menteri Perindustrian (saat itu) Airlangga Hartarto menyampaikan, SDM industri sudah masuk kategori *demand driven*, yakni permintaan dari dunia usaha makin lama makin besar dan harus diantisipasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai program strategis untuk memastikan bahwa industri di Indonesia akan makin menyerap tenaga kerja lokal.

Penerapan pendidikan vokasi di Indonesia selanjutnya akan dikembangkan dengan mengadopsi konsep pendidikan sistem ganda (*dual system*) dari Jerman, di mana 50 persen belajar di kampus/sekolah, dan 50 persen praktik kerja di industri. Untuk itu, akan dilakukan kerja sama dengan negara-negara yang telah menjalankan pendidikan *dual system*, salah satu di antaranya adalah Swiss. Seperti diketahui, Swiss merupakan negara yang telah cukup lama menerapkan *Dual Vocational Education and Training (D-VET) System*, dan membuktikan diri sebagai negara dengan tingkat pengangguran pekerja muda yang rendah dan mencapai produktivitas yang tinggi.

Terkait dengan program vokasi industri, Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Yulia Astuti dalam wawancara tertulis dengan Majalah SOLUSI awal Desember lalu menyatakan, Kemenperin memiliki 9 SMK dan 12 Politeknik yang lulusannya lebih dari 90% terserap oleh usaha industri dengan masa tunggu enam bulan. Sedangkan sisanya, atas permintaan sendiri, meneruskan pendidikan ke perguruan tinggi atau membuka usaha sendiri (berwira-usaha). Hal tersebut dikarenakan kurikulum yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan industri.

Selain program vokasi industri, Kemenperin juga menjalankan program pendidikan dan pelatihan (diklat) *Three in One (3 in 1)*. Salah satu tujuan program diklat tersebut adalah terwujudnya BDI yang berbasis pada spesialisasi dan kompetensi dalam menciptakan SDM industri yang siap pakai dan menciptakan wirausaha industri kecil dan menengah (IKM).

Diklat Sistem *3 in 1* meliputi pen-



didikan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon tenaga kerja industri, sertifikasi kompetensi, serta penempatan kerja di perusahaan. Sasaran yang hendak dicapai dari program ini agar dapat menghasilkan peserta diklat yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Program dan kegiatan Diklat 3 in 1 dilaksanakan oleh BDI. Peserta yang dinyatakan lulus dari Diklat 3 in 1 dengan demikian akan langsung dapat bekerja pada usaha-usaha industri sesuai dengan jenis diklatnya.

Sejak program ini diluncurkan, berbagai jenis kelompok diklat industri telah diselenggarakan, seperti: diklat operator mesin industri garmen, diklat industri elektronika, diklat industri alas kaki dan lainnya. Para peserta diklat tersebut, setelah lulus langsung ditempatkan bekerja pada perusahaan-perusahaan industri yang menjadi mitra kerja.

#### **Dari RIPIN ke Making Indonesia 4.0**

Program pembangunan dan peningkatan kualitas SDM industri yang dijalankan oleh Kemenperin sejatinya telah diamanatkan dalam Rencana Induk Pembangunan Industri (RIPIN) Tahun 2015–2035, yang antara lain menyatakan bahwa kegiatan pembangunan SDM industri difokuskan pada pembangunan tenaga kerja profesional di bidang industri. Pembangunan SDM industri bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja industri kompeten yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan industri; di samping untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri, meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor industri serta memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja industri.

Terkait dengan upaya pembangunan dan peningkatan kualitas SDM industri yang berbasis kompetensi di bidang teknis dan manjerial, berbagai program pengembangan telah dijalankan, di antaranya dengan pembangunan infrastruktur tenaga kerja industri berbasis kompetensi. Infrastruktur tersebut meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang industri, pembentukan asesor kompetensi dan asesor lisensi, pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSPro) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK), serta terbangunnya lembaga pendidikan atau akademi komunitas bidang industri berbasis kompetensi. Sejak digulirkannya RIPIN 2015 – 2035, Kemenperin telah membangun dua akademi komunitas yang setara dengan Diploma-I dan dua politeknik yang setara dengan Diploma-III. Masing-masing lembaga pendidikan itu adalah Politeknik Industri Logam, Morowali, serta Politeknik Industri Furniture dan Pengolahan Kayu, Kendal. Selanjutnya, Akademi Komunitas Industri Tekstil dan Produk Tekstil, Surakarta; serta Akademi Komunitas Industri Manufaktur, Bantaeng.

Pembangunan SDM industri yang berbasis kompetensi diselenggarakan dengan bekerjasama antara pemerintah, asosiasi industri, asosiasi profesi, Kamar Dagang dan Industri (KADIN), dan perusahaan industri. Terkait hal tersebut Sekretaris BPSDMI Yulia Astuti menjelaskan, seluruh program yang terkait dengan SDM industri dilaksanakan dengan mengajak pelaku industri agar kegiatannya sesuai dengan kebutuhan industri. “Mulai dari pelaksanaan FGD, MoU, pemagangan industri, penggunaan tempat diklat, fasilitasi sertifikasi, bahkan juga mengundang pakar di industri untuk menjadi pengajar,” ujar Yulia.



Agar SDM industri yang dihasilkan berkualitas dan kompeten, tentunya harus ditopang dengan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang memadai, dalam hal ini berupa peralatan laboratorium, *teaching factory*, dan *workshop*. Di samping itu, pemerintah juga memfasilitasi penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi calon tenaga kerja dan tenaga kerja sektor industri; serta penempatan kerja bagi lulusan pendidikan vokasi industri dan diklat industri berbasis kompetensi.

Selain telah diamanatkan dalam RIPIN 2015 – 2035, pembangunan dan peningkatan kualitas SDM industri juga bersesuaian dengan implementasi peta jalan Making Indonesia 4.0. Dalam Making Indonesia 4.0 telah ditetapkan sepuluh agenda prioritas, salah satu di antaranya adalah penguatan kualitas SDM melalui re-desain kurikulum pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri di era industri 4.0. Untuk itu, Kemenperin sedang memfasilitasi pembangunan pusat inovasi dan pengembangan SDM industri 4.0 di Jakarta dan pusat pelatihan bidang teknologi informasi (*big data*

*center and analytic*) di BDI Denpasar. Selain itu, Kemenperin juga membangun *pilot project mini plant industry 4.0* pada tiga politeknik Kemenperin, yaitu Politeknik STTT Bandung, Politeknik ATI Makassar, dan Politeknik ATK Yogyakarta.

Mengutip jawaban tertulis dalam wawancara dengan Majalah Pengawasan SOLUSI, Yulia Astuti menyatakan, yang dibutuhkan pelaku industri (dalam menopang implementasi industri 4.0) adalah kemampuan dalam pengetahuan *programming computer* dan teknologi dasar industri 4.0 yang terdiri dari *automation, artificial intelligence, cloud, internet of things, big data analysis, cyber security, additive manufacturing (3D Printing), augmented reality* dan *virtual reality*

Tersedianya SDM industri yang berkualitas dan kompeten niscaya menjadi salah satu solusi menjawab kebutuhan dari perkembangan industri 4.0 sesuai implementasi peta jalan Making Indonesia 4.0. Oleh karena itu, peran serta Kemenperin dalam melahirkan SDM-SDM industri yang unggul adalah sebuah keharusan.

*(Edwardsyah Nurdin).*

## “Perlu Ditingkatkan Lagi Kompetensinya”

**M**enghadapi era bonus demografi di tahun 2030 – 2040 mendatang, Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BSDMI) Kementerian Perindustrian Yulia Astuti, kepada Redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI menyatakan, perlunya peningkatan kualitas dan kompetensi SDM industri. Menurut Yulia, “Jumlah tenaga ahli kita masih minim, produktivitas tenaga kerja pun masih rendah. Demikian pula dengan tingkat pendidikan tenaga kerja masih tergolong rendah, rata-rata masih lulusan SMA ke bawah.” Untuk memperoleh gambaran tentang upaya BPSDMI Kemenperin dalam membangun dan meningkatkan kualitas SDM industri di tanah air, berikut kami sampaikan petikan wawancara tertulis dengan Sekretaris BPSDMI awal Desember lalu.

**Dalam lima tahun ke depan, pemerintah akan memprioritaskan program peningkatan kualitas SDM. Terkait dengan hal tersebut, bagaimana gambaran umum kualitas SDM industri kita dewasa ini?**

Secara umum, SDM Industri kita dewasa ini masih perlu ditingkatkan lagi kualitas dan kompetensinya. Hal ini mengingat kita akan menghadapi era bonus demografi di tahun 2030 mendatang. Di samping itu, jumlah tenaga ahli kita masih minim, produktivitas tenaga kerja pun masih rendah. Demikian pula dengan tingkat pendidikan tenaga kerja masih tergolong rendah, rata-rata masih lulusan SMA ke bawah.

**Terkait dengan upaya peningkatan kualitas SDM industri, langkah-langkah atau program apa yang telah dan akan dilakukan oleh Kementerian Perindustrian?**

Langkah-langkah atau program yang dilakukan diantaranya dengan mengembangkan program pendidikan vokasi yang *link and match* dengan industri melalui *dual system*. Program tersebut kita terapkan pada sekolah-sekolah menengah kejuruan dan politeknik yang ada di lingkungan Kemenperin.

Di samping itu, Kemenperin juga telah dan akan membangun politeknik di sekitar kawasan industri, kawasan ekonomi khusus (KEK), dan wilayah pusat pertumbuhan industri (WPPI).

Kemenperin juga, melalui Balai Diklat Industri, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk tenaga kerja industri. Di samping itu melalui pengembangan infrastruktur kompetensi untuk tenaga kerja industri, serta pembangunan Pusat Inovasi dan Pengembangan SDM Industri.

**Bagaimana implementasi dari program peningkatan kualitas SDM industri tersebut?**

Dalam hal pendidikan vokasi industri, seluruh unit pendidikan di lingkungan Kemenperin berbasis spesialisasi dan kompetensi yang *link and match* dengan industri. Kemudian, mulai tahun 2018 lalu beberapa unit pendidikan sedang dijadikan *pilot project* menuju pendidikan *dual system*. Selain itu, seluruh unit pendidikan dilengkapi dengan sarana penunjang, seperti workshop, laboratorium, *teaching factory*, tempat uji kompetensi (TUK), dan sebagainya.

Selanjutnya, pembangunan politeknik dan akademi komunitas di WPPI;

ini bertujuan untuk mendorong pertumbuhan investasi industri melalui penyediaan tenaga kerja industri lokal yang kompeten, serta untuk memberdayakan SDM lokal untuk menjadi tenaga kerja industri yang kompeten sesuai kebutuhan dunia usaha.

Di samping itu, melalui Balai Diklat Industri diselenggarakan pendidikan dan pelatihan *three in one (3 in 1)*, yang terdiri atas pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja pada usaha-usaha industri. Tujuan diklat *3 in 1* tersebut untuk menyiapkan tenaga kerja industri yang kompeten tingkat terampil, melalui pelatihan berbasis kompetensi serta penempatan kerja pada usaha industri.

Terkait dengan industri 4.0, mulai tahun 2019 Kemenperin membangun Pusat Inovasi dan Pengembangan SDM Industri 4.0 yang ditargetkan selesai dibangun pada tahun 2021. Pembangunan tersebut dibekali dengan lima fungsi, yakni: *showcase, capability center, ecosystem, delivery center, dan innovation center*.

**Dari para pelaku usaha industri sendiri, seperti apa SDM berkualitas yang dibutuhkan, terutama di era revolusi industri 4.0 dewasa ini?**

Untuk *soft skill*, yang dibutuhkan adalah kemampuan dalam berpikir kritis dan analitis; kemampuan bahasa asing, kemampuan berkolaborasi dan bekerjasama, dan memiliki kreativitas. Sedangkan untuk *hard skill*, yang dibutuhkan adalah kemampuan dalam pengetahuan *programming computer* dan teknologi dasar industri 4.0 yang terdiri dari *automation, artificial intelligence, cloud, internet of things, big data analysis, cyber security, additive manufacturing (3D Printing), augmented reality* dan *virtual reality*

**Kemenperin memiliki beberapa lembaga pendidikan vokasi industri, seberapa besar peran yang dijalankannya dalam upaya peningkatan kualitas SDM industri? Bagaimana dengan kualitas lulusannya, apakah telah sesuai dengan kebutuhan pelaku industri?**

Dalam hal ini, Kemenperin memiliki 9 SMK dan 12 Politeknik yang lulusannya lebih dari 90% terserap oleh usaha industri dengan masa tunggu enam bulan. Sedangkan sisanya, atas permintaan sendiri, meneruskan pendidikan atau membuka usaha sendiri (berwira-usaha). Hal ini karena kurikulum SMK kami sudah sesuai dengan kebutuhan industri. SMK kami sedang menuju *dual system*, di mana sistem pendidikannya 40% teori dan 60% praktik dan magang di industri. Saat ini SMK di lingkungan Kemenperin menjadi *role model* untuk SMK lainnya. Kualitas lulusan SMK dan Politeknik di lingkungan Kemenperin telah sesuai dengan kebutuhan pelaku industri.

**Terkait dengan upaya peningkatan kualitas SDM industri, tentunya harus bersinergi dengan kementerian atau lembaga terkait, seperti Kemendikbud dan Kementerian Ketenagakerjaan. Bagaimana gambaran tentang sinergitas tersebut?**

Dengan Kemendikbud, seluruh kegiatan belajar-mengajar disesuaikan dengan aturan Kemendikbud, namun kami menyelaraskan kurikulum yang ada agar sesuai dengan kebutuhan industri. Begitu pula untuk kurikulum industri 4.0.

Dengan Kemendikbud kami juga berkolaborasi dalam pembangunan politeknik di seluruh kawasan industri dan juga pengembangan SMK yang *link*

& match dengan industri agar kurikulum dan alat praktik sesuai dengan kebutuhan industri. Kami juga melakukan pelatihan dan pemagangan guru seluruh SMK di Indonesia yang terkait dengan industri. Ini dimaksudkan untuk menciptakan guru-guru produktif di bidang industri.

Dengan Kementerian Tenaga Kerja, kami bekerja sama melalui penyusunan SKKNI dan KKNi di beberapa sektor industri. Demikian juga dalam diklat 3 ini 1, kita bersinergi dengan Kementerian Tenaga Kerja.

### **Adakah kerja sama Kemenperin dengan pelaku usaha untuk mencetak SDM industri yang berkualitas dan dibutuhkan?**

Seluruh program yang terkait dengan SDM industri dilaksanakan dengan mengajak pelaku industri agar kegiatannya sesuai dengan kebutuhan industri terkait. Mulai dari pelaksanaan FGD, MoU, pemagangan industri, penggunaan tempat diklat, fasilitasi sertifikasi, bahkan juga mengundang pakar di industri untuk menjadi pengajar.

### **Untuk meningkatkan kualitas SDM Industri tentunya membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai. Langkah-langkah apa yang dilakukan untuk menunjang kebutuhan tersebut?**

Seluruh unit pendidikan kita dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Misalnya, workshop dan peralatan mesin yang sesuai dengan kebutuhan industri. Salah satu contohnya adalah hibah peralatan CNC kepada SMK.

### **Hambatan atau permasalahan apa yang dihadapi dalam rangka peningkatan kualitas SDM industri? Bagaimana mengatasi permasalahan tersebut?**

Bonus demografi Indonesia, jika tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan masalah sosial. Dalam hal ini, pelatihan dan penyelenggaraan pendidikan berfungsi untuk meningkatkan pengembangan inovasi bagi tenaga kerja industri untuk mendorong peningkatan daya saing.

Permasalahan lain, dari jumlah guru yang ada, hanya 22% tergolong guru produktif, sedangkan 78% sisanya adalah guru yang normatif dan adaptif. Seharusnya 60% adalah guru produktif. Kegiatan SMK yang *link and match* di dalamnya terdapat pelatihan guru dan *silver expert* yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas guru.

Di samping itu, peralatan praktikum yang ada pada unit-unit pendidikan kita masih tertinggal dengan perkembangan industri, 30% di antaranya bahkan tertinggal 2 generasi. Untuk mengatasinya, dilakukan pengadaan peralatan yang sesuai dengan kebutuhan industri bagi unit pendidikan di lingkungan Kemenperin serta pemberian hibah peralatan bagi SMK.

Dalam hal pembelajaran masih dominan teori dibanding praktik, serta hanya sedikit melibatkan industri. Idealnya, 60% praktik dan 40% teori. Untuk mengatasinya, dilaksanakan penerapan kurikulum *dual system* model Jerman pada seluruh unit pendidikan vokasi di lingkungan Kemenperin.

Masalah lain adalah prosentase lulusan SMK yang menganggur ternyata lebih tinggi dibanding SMU. Dalam hal ini, di lingkungan unit pendidikan Kemenperin karena seluruh unit pendidikan telah bekerjasama dengan industri, maka lulusan akan langsung terserap oleh industri dengan masa tunggu hingga 6 bulan setelah kelulusan. (Singih Budiono).



# Pentingnya Pengawasan Kearsipan

*Oleh : Kesumaning Hastuti  
Auditor Muda pada Inspektorat III  
Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Melihat fakta yang ada, bahwa di sekitar kita sering terlihat berkas arsip yang menumpuk di mana-mana. Kasus terbanyak dan menjadi potret pada hampir seluruh instansi pemerintah adalah penumpukan arsip di sembarangan tempat. Dari hari ke hari, bulan ke bulan hingga menjadi tahun, masing-masing unit kerja akan menghasilkan arsip dari seluruh kegiatan administrasi yang telah dilaksanakan. Baik itu kertas kerja, persuratan, laporan, buku, peta, brosur, leaflet dan output kegiatan lainnya. Demikian pula halnya dengan persyaratan administrasi keuangan, dimana untuk memenuhi persyaratan pencairan

anggaran membutuhkan laporan dan dokumen pendukung dalam beberapa rangkap sehingga jumlah arsip yang dihasilkan pun semakin banyak. Apalagi jika ditambah pula dengan dokumen-dokumen yang perlu digandakan untuk didistribusikan.

Penumpukan arsip yang membludak tentunya akan sangat mengganggu pelaksanaan tugas sehari-hari, apalagi jika tidak tersedia gudang penyimpanan. Akibatnya, arsip dan dokumen-dokumen menumpuk di antara meja kerja, sekat, teras atau lorong-lorong ruangan, yang sangat mengganggu pemandangan dan pelayanan kerja suatu instansi. Hal seperti

ini tidak mencerminkan wibawa aparatur dalam memberikan pelayanan publik kepada tamu-tamu yang berkunjung ke kantor.

Tak heran jika mendengar orang menyebut kata “arsip”, maka sebagian besar orang langsung mempersepsikan pada kondisi tumpukan kertas berdebu yang disimpan dalam ruangan tertentu. Nyatanya, arsip tidak hanya berwujud kertas saja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, arsip diartikan sebagai dokumen tertulis (surat, akta, dan sebagainya), lisan (pidato, ceramah, dan sebagainya), atau bergambar (foto, film, dan sebagainya) dari waktu yang lampau, disimpan dalam media tulis (kertas), elektronik (pita kaset, pita video, disket komputer, dan sebagainya), biasanya dikeluarkan oleh instansi resmi, disimpan dan dipelihara di tempat khusus untuk referensi; utuh pembakuan, pengaturan, dan pengawetan yang diperlukan supaya bahan arsip dapat dikenal dan disusun sebagaimana aslinya tanpa ada yang dirusak dan diubah.

Arsip adalah solusi dari terbatasnya ingatan manusia. Dari arsip dapat diketahui secara pasti perihal kejadian-kejadian di masa lampau sekaligus sebagai bukti penunjang bahwa suatu peristiwa memang benar terjadi. Arsip dapat memberikan informasi yang berharga, contohnya dalam penelitian sejarah untuk kepentingan pendidikan.

Mengingat besarnya manfaat arsip tersebut, maka arsip memerlukan pengelolaan dan penanganan yang serius dan tertata secara baik. Demikian juga dalam hal pengawasannya, baik yang dilaksanakan secara internal maupun pihak eksternal.

## Pengawasan Kearsipan

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 7 tahun 1971 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kearsipan, untuk melaksanakan tugas penyelenggaraan arsip dinamis, dan pengumpulan, penyimpanan, perawatan, penyelamatan, serta penggunaan arsip statis; maka pemerintah membentuk organisasi kearsipan yang terdiri dari unit-unit kearsipan pada Lembaga-lembaga Negara dan Badan-badan Pemerintah Pusat dan Daerah. Sementara menurut amanah Undang-Undang nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan dan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan UU No 43 tahun 2009 serta Peraturan Arsip Nasional No.6 tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan, menyatakan bahwa pengawasan kearsipan wajib dilaksanakan oleh kementerian/lembaga. Hasil dari pengawasan kearsipan itu sebagai salah satu indikator penilaian kearsipan eksternal dari Arsip Nasional RI. Dalam hal ini nilai pengawasan arsip eksternal terdiri dari pengawasan arsip eksternal yang ditujukan ke unit kearsipan kementerian dengan bobot nilai 60 %, sedangkan nilai pengawasan kearsipan internal dengan bobot nilai 40%. Perolehan nilai pengawasan kearsipan tersebut dijadikan nilai dalam Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) pada setiap instansi/ lembaga.

Merujuk pada ketentuan Peraturan Arsip Nasional No.6 tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan, yang dimaksud dengan pengawasan kearsipan adalah proses kegiatan dalam menilai kesesuaian antara prinsip, kaidah dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan. Sedangkan

audit kearsipan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar kearsipan untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan penyelenggaraan kearsipan. Audit kearsipan dilaksanakan secara internal dan eksternal. Adapun yang menjadi objek pengawasan adalah pencipta arsip dan lembaga kearsipan.

Pengawasan atas pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan terdiri dari pengawasan kearsipan eksternal dan pengawasan kearsipan internal. Pengawasan kearsipan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh tim pengawas yang berasal dari lembaga di luar instansi pengelola arsip; sedangkan pengawasan kearsipan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh tim pengawas dari instansi yang mengelola arsip itu sendiri.

Tim pengawas kearsipan internal dibentuk oleh masing-masing pimpinan instansi/lembaga sesuai wilayah kewenangannya. Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa dalam hal belum terpenuhinya persyaratan keanggotaan tim pengawas kearsipan sebagaimana yang seharusnya, maka keanggotaan tim pengawas dapat berasal dari pejabat fungsional Arsiparis, pejabat fungsional Auditor atau pejabat pada bidang pengawasan yang telah mengikuti bimbingan teknis pengawasan kearsipan. Jadi berdasarkan ketentuan tersebut maka pejabat fungsional Auditor ikut terlibat dalam pelaksanaan pengawasan kearsipan.

Ruang lingkup pengawasan kearsipan ada dua aspek yaitu: (a) pengawasan atas pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan; dan (b) pengawasan atas penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kearsipan. Sedangkan kegiatan pengawasannya dilakukan sesuai dengan prosedur pengawasan kearsipan yaitu melalui kegiatan perencanaan program, pelaksanaan, dan pelaporan.

Bentuk kegiatan dalam pelaksanaan pengawasan kearsipan terdiri atas: (a) Audit Kearsipan; dan (b) Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Kearsipan. Kegiatan audit kearsipan diawali dengan penyusunan rencana kerja audit yang dilakukan oleh tim pengawas sesuai wilayah kewenangannya. Pelaksanaan kegiatan audit kearsipan menggunakan instrumen audit yang terdiri atas instrumen pengawasan atas pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan; dan instrumen penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kearsipan.

Setelah dilakukan audit kearsipan sudah barang tentu harus dilakukan monitoring atas pelaksanaan tindak lanjut hasil pengawasannya. Kegiatan monitoring ini dilakukan untuk mengukur tingkat perkembangan dan status tindak lanjut dari hasil pengawasan kearsipan dengan menggunakan instrumen monitoring kearsipan. Pelaksanaan monitoring dapat dilakukan baik melalui monitoring aktif; ataupun monitoring pasif. Monitoring aktif adalah monitoring yang dilaksanakan melalui pengamatan langsung (visitasi) pada objek pengawasan. Sedangkan monitoring pasif adalah monitoring

yang dilaksanakan melalui verifikasi bukti yang disampaikan atau melalui wawancara dengan objek pengawasan.

### Laporan Hasil Pengawasan Kearsipan

Sebagaimana lazimnya akhir dari suatu kegiatan – termasuk juga kegiatan pengawasan - adalah pembuatan laporan. Penyusunan laporan hasil pengawasan kearsipan harus memenuhi asas penyusunan laporan yang baik yang meliputi tepat waktu, lengkap, akurat, objektif, jelas, dan ringkas. Dalam hal kegiatan pengawasan kearsipan menghasilkan empat jenis laporan yang terdiri atas Laporan Audit Kearsipan Eksternal; Laporan Audit Kearsipan Internal; Laporan Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Kearsipan; dan Laporan Hasil Pengawasan Kearsipan Nasional.

Laporan Audit Kearsipan Eksternal yang selanjutnya disingkat LAKE adalah laporan yang disusun berdasarkan laporan hasil audit sistem kearsipan eksternal dan/atau laporan hasil audit penyelamatan arsip statis pada pencipta arsip dan lembaga kearsipan. Sedangkan Laporan Audit Kearsipan Internal yang selanjutnya disingkat LAKI adalah laporan yang disusun oleh pimpinan pencipta

arsip berdasarkan hasil audit sistem kearsipan internal dan/atau laporan hasil audit pengelolaan arsip aktif yang dilaksanakan di lingkungannya.

Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Kearsipan yang disingkat LHM adalah laporan yang disusun oleh Tim Pengawas Kearsipan atas hasil kegiatan monitoring tindak lanjut hasil pengawasan kearsipan. Selanjutnya, Laporan Hasil Pengawasan Kearsipan Nasional yang selanjutnya disingkat LHPKN adalah laporan tahunan yang disusun oleh Kepala ANRI berdasarkan hasil pengawasan kearsipan yang menggambarkan kondisi penyelenggaraan kearsipan secara nasional.

Demikian uraian selintas tentang pengawasan kearsipan. Pada akhirnya, kita berharap dengan terselenggaranya pengawasan kearsipan yang baik maka akan membantu dalam menjamin penyelamatan aset negara, menjamin terciptanya arsip yang autentik dan terpercaya, terwujudnya pengelolaan arsip yang andal, perlindungan kepentingan negara dan hak-hak keperdataan, keselamatan dan keamanan arsip, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

“

**Ada yang berubah, ada yang bertahan. Karena zaman tak bisa dilawan. Yang pasti kepercayaan harus diperjuangkan.**  
(Chairil Anwar)



## Baristand Industri Banjarbaru: Menuju Riset Unggul di Bidang Pengolahan Hasil Hutan

Balai Riset dan Standardisasi Industri Banjarbaru atau biasa disebut Baristand Industri Banjarbaru adalah instansi vertikal di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI) Kementerian Perindustrian. Berdiri sejak tahun 1961, unit kerja ini berada di jalan Panglima Batur Barat Nomor 2, Banjarbaru - Kalimantan Selatan. Ketika Redaksi Majalah SOLUSI berkunjung ke kantor ini akhir November lalu, kami diterima oleh Kepala Tata Usaha, ibu Farida Hasanah, SE, M.Arts, yang mewakili Kepala Baristand Industri Banjarbaru Budi Setiawan, ST, MM, yang kebetulan sedang ada tugas dinas mendadak ke Semarang. Tetapi tidak menjadi hambatan bagi kami untuk menggali informasi tentang Baristand Industri Banjarbaru ini, mulai dari perbincangan panjang lebar sampai dengan berkeliling kantor untuk melihat langsung keberadaan laboratorium dan peralatan yang ada.

### Beberapa Kali Berubah Nama

“Menurut catatan, kantor ini awalnya bernama Balai Penyelidikan Banjarbaru yang didirikan pada Tahun 1961 di bawah koordinasi Kepala Balai Penelitian Kimia Pusat yang berada dalam naungan Kementerian Perindustrian Rakyat pada waktu itu”, jelas Farida Hasanah mengawali bincang-bincang kami. Selanjutnya, sejak tahun 1970 dengan Surat Keputusan Menteri Perindustrian berubah nama menjadi Balai Penelitian Kimia Banjarbaru di bawah Lembaga Penelitian dan Pendidikan Industri (LPPI) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian, penyuluhan dan pengawasan mutu.

Tahun 1980 kembali berubah. Melalui Keputusan Menteri Perindustrian unit kerja ini mengalami perombakan total menjadi Balai Penelitian dan

Pengembangan Industri atau Balai Industri. Perubahan ini menyangkut juga perubahan pada struktur, tugas pokok dan fungsinya.

Seiring dengan adanya penggabungan Kementerian Perindustrian dan Kementerian Perdagangan maka pada tahun 2002 kembali dilakukan reorganisasi dan namanya pun berubah menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri dan Perdagangan, Banjarbaru. Akhirnya, setelah terjadi pemisahan kembali antara Kementerian Perindustrian dan Kementerian Perdagangan, struktur organisasi ditata kembali dengan nama Balai Riset dan Standardisasi Industri Banjarbaru sejak tahun 2006 hingga saat ini.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Baristand Industri Banjarbaru telah merumuskan cita-cita bersama yaitu "Menjadi Pusat Riset yang Unggul Dalam Pengolahan Hasil Hutan Kayu, Non Kayu, dan Potensi lainnya, serta Layanan Jasa di Bidang Industri yang Terpercaya". Untuk mewujudkannya hal tersebut, tutur Farida, diperlukan langkah operasional terpadu yang menyangkut pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengembangan; serta standardisasi di bidang pengolahan hasil kayu, nonkayu, dan potensi lainnya. Di samping itu, terus diupayakan melakukan inovasi dan penguasaan teknologi di bidang pengolahan hasil kayu, non kayu, dan potensi lainnya yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu, nilai tambah dan daya saing industri kecil dan menengah (IKM). Sedangkan dalam hal pelayanan terhadap masyarakat dilakukan dengan selalu memberikan jasa pelayanan yang berkualitas di bidang pengujian, konsultasi teknologi produk/proses, pelatihan teknis operasional, standarisasi, sertifikasi, penanggulangan pencemaran industri, serta informasi teknologi. Tak ketinggalan, Baristand Industri Banjarbaru juga selalu

membangun kerjasama/kemitraan dengan usaha industri, lembaga litbang, perguruan tinggi dan lembaga terkait lainnya.

## Sarana dan Prasarana

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, selain ditunjang oleh gedung kantor, ruang pendukung administrasi lainnya, juga terdapat beberapa unit laboratorium dan ruang penunjang teknis lainnya. Dalam hal ini, Baristand Industri Banjarbaru memiliki ruang Laboratorium Lingkungan, Laboratorium Micro Biologi, Laboratorium Proses Pengolahan Kayu, Laboratorium Rancang Bangun Peralatan, Laboratorium Pupuk dan Bahan Galian, serta Laboratorium Makanan dan Minuman. "Saat ini sudah dipersiapkan penambahan Laboratorium Kalibrasi, mudah-mudahan tahun depan sudah bisa dipakai," ujar Farida mengenai rencana penambahan laboratorium ujinya.



Sementara itu, terkait dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada, seluruhnya berjumlah 80 orang yang terdiri dari 6 pejabat struktural; 10 orang fungsional peneliti; 3 orang fungsional perekayasa. Seterusnya terdapat pula 5 orang fungsional penguji mutu barang ; 2 orang fungsional litkayasa ; 5 orang fungsional pengendali dampak lingkungan; 1 orang fungsional AMMI; 1 orang fungsional arsipari; 27 orang fungsional umum/staf; dan tenaga kontrak sebanyak 20 orang.

Catatan lain yang patut digarisbawahi, Baristand Industri Banjarbaru adalah salah satu satker yang lumayan banyak mendapatkan apresiasi atas kinerja yang telah diraihinya. Beberapa penghargaan yang pernah diraihinya,



antara lain: kinerja terbaik pelaksanaan anggaran tahun 2018 tingkat Kemenperin, keberhasilan mendapatkan hak paten, mendapatkan akreditasi jurnal riset industri hasil hutan, unit Baristand terbaik di lingkungan Kemenperin tahun 2011, penyajian laporan keuangan terbaik ke-II di lingkungan Kemenperin pada tahun 2014 dan ke-I pada tahun 2015.

## Kegiatan Litbangyasa

Litbangyasa adalah kegiatan jasa yang diberikan oleh Baristand Industri yang berupa penelitian dan pengembangan serta rancang bangun dan perekayasa industri. "Litbangyasa di Baristand Industri Banjarbaru senantiasa mendukung kemajuan sektor industri agro, kimia, dan farmasi, khususnya dalam bidang hasil hutan kayu dan non kayu, serta potensi lainnya,. Demikian

pula dalam hal implementasi industri 4.0 untuk meningkatkan produktifitas, penyerapan tenaga kerja, dan perluasan pasar bagi industri nasional," demikian Farida menjelaskan. Secara spesifik, ruang lingkup litbangyasa Baristand Industri Banjarbaru yaitu ilmu kayu dan teknologi hasil hutan, teknologi pangan, dan rekayasa keteknikan termasuk teknik material.

Selama tahun 2019 unit kerja ini telah melaksanakan beberapa inovasi litbangyasa. Di antaranya adalah Substitusi Clay Impor pada Pembuatan Papan Semen. Penelitian ini bertujuan memberikan alternatif pengganti clay impor dengan clay lokal berkualitas setara, untuk mengurangi ketergantungan impor sekaligus mengangkat potensi sumberdaya lokal. Selanjutnya Masker Gel Peel off dan Masker Sheet dari

Ekstrak Kulit Kayu Bangkal (*Naucleasp*). Penelitian ini berupaya mengeksplorasi potensi dan manfaat kayu bangkal sebagai bahan aktif dalam *masker gel sheet* untuk produk kosmetika.

Selain itu, Konversi Pati Sagu (*Metroxylon sagu Rottb*) sebagai Bahan Baku Pembuatan *Gelatin-like* Cangkang Kapsul. Penelitian ini bertujuan untuk memanfaatkan hasil hutan yaitu pohon rumbia (*Metroxylon sagu Rottb*) yang diambil kandungan patinya, untuk di-konversi menjadi bahan baku pembuatan cangkang kapsul. Kemudian pembuatan Alat pengering Multiguna. Tujuan pembuatan alat pengering multiguna ini adalah untuk memperbaiki proses pengeringan sehingga tidak tergantung cuaca,, lebih higienis, dan waktunya lebih cepat. Alat ini bisa dipergunakan untuk mengeringkan berbagai jenis produk bahan makanan, seperti kerupuk, aneka kripik, olahan singkong, tiwul, cabai dan produk makanan lainnya.

Kegiatan libangyasa lainnya antara lain perbaikan teknologi proses dan peralatan produksi pengolahan manisan terong dan rekayasa alat pencelupan sasirangan untuk IKM.

Dari hasil kegiatan libangyasa-nya, Baristand Industri Banjarbaru telah berhasil mendapatkan beberapa hak paten dari Ditjen Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan HAM. Paten sederhana yang diperoleh Baristand Industri Banjarbaru di antaranya dari penelitian dengan judul “Proses Pembuatan Papan Partikel Dari Serutan Rotan”, yang diperoleh pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2019 diperoleh hak paten dari penelitian yang berjudul “Obat Kumur Anti Bakteri dari Ekstrak Kayu Ulin”. Sedangkan yang masih dalam proses pengajuan hak patennya adalah hasil litbang yang berjudul “Pengolahan Biodiesel dari Minyak Jelantah dan

Proses Pembuatannya” dan “Produk Pupuk Organik Alami berbentuk Pellet dan Proses pembuatannya”.

Sebelumnya, pada tahun 2017 Paten Terdaftar yang dimiliki adalah hasil litbang dari “Pengering Serbaguna untuk Produk Pangan Skala IKM”, “Prototype Pencelupan Sasirangan dan Proses Kinerjanya”, serta “Prototype Pembelah dan Pembuat Strip Anyaman dan Proses Kinerjanya”. Sedangkan Paten Terdaftar tahun 2019 antara lain, “Pengembangan Prototype Pengarangan Sistem Pemanas Bahan Bakar Gas dan Proses Kinerjanya”, “Pengembangan Prototype Pengarangan Sistem Pemanas Listrik dan Proses Kinerjanya”, serta “Pengembangan Pewarna Alami untuk Kerajinan Kain Sasirangan”.

## Jasa Pelayanan Teknis

Melalui kegiatan Jasa Pelayanan Teknis, berdasarkan ketentuan, Baristand Industri Banjarbaru berhak untuk menerima pendapatan PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak). Pada tahun 2018 tercatat penerimaan PNB sebesar Rp. 2.896.130.000,00; sementara target untuk tahun 2019 ini sebesar Rp. 2.934.445.000,00. Sumber PNB tersebut antara lain berasal dari kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, pelatihan teknis di bidang teknologi proses , jasa pengujian, Konsultasi, Sertifikasi Produk serta Perekayasaan.

Dari pendapatan PNB tersebut dapat digunakan untuk membiayai kegiatan operasional kantor. “Jadi, untuk membiayai kegiatan operasionalnya, selain perolehan dari anggaran APBN juga harus mencari uang sendiri melalui pendapatan PNB,” ujar Farida menjelaskan. Beberapa cara yang dilakukan guna mendapatkan jasa melalui pelayanan teknis ini, antara



lain selain menerima pelanggan secara rutin, juga melalui kerjasama dengan beberapa perusahaan. Misalnya saja, dari data tahun 2019 terdapat kerja sama dengan perusahaan perkebunan sawit, industri karet, AMDK, tambang batu bara serta instansi swasta maupun pemerintah. Secara umum, pelanggan antara lain melakukan pengujian tentang udara, air dan tanah, pengujian kualitas lingkungan, pengujian sertifikasi produk, dan pengujian lainnya.

Baristand Industri Banjarbaru adalah salah satu lembaga yang kegiatan operasionalnya berhubungan langsung dengan pelayanan terhadap pelanggan.

Oleh sebab itu, standar pelayanan publik merupakan tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan. Hal ini sebagai kewajiban dan janji Baristand Industri Banjarbaru kepada lembaga/industri/instansi terkait maupun masyarakat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah terjangkau, dan terukur. Berbagai upaya sudah dilakukan dalam rangka menerapkan sistem pelayanan publik yang sesuai standar, sehingga diharapkan dengan upaya yang maksimal akan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada semua pihak.

*(Singih Budiono)*



## Bacharudin Jusuf Habibie: Sosok Jenius Idola Bangsa

**R**abu, 11 September 2019 pukul 18.05 WIB, bangsa Indonesia kembali berduka. Presiden ketiga yang juga dikenal sebagai Bapak Teknologi Indonesia, Bacharudin Jusuf Habibie, meninggal dunia di RSPAD, Jakarta, setelah dirawat sejak 1 September 2019.

Informasi tentang wafatnya BJ Habibie disampaikan langsung oleh putra beliau, Thareq Kemal. Berita tentang wafatnya Habibie sontak membuat bangsa Indonesia merasa kehilangan sosok yang sangat inspiratif itu. Ketika dimakamkan di TMP Kalibata, persis di samping pusara istrinya Hasri Ainun Besari, sejumlah tokoh dan masyarakat luas berjejalan melepas kepergiannya. Bahkan sampai beberapa hari kemudian, masih banyak warga yang berduyunduyun mendatangi makam Habibie untuk mendoakannya, atau juga menghadiri acara tahlilan di rumah Habibie yang diselenggarakan selama 40 hari.

Dilahirkan di Parepare, Sulawesi Selatan, 25 Juni 1936 BJ Habibie adalah anak keempat dari delapan bersaudara, pasangan Alwi Abdul Jalil Habibie dan R.A. Tuti Marini Puspowardojo. Ayahnya adalah seorang ahli pertanian yang berasal dari Gorontalo, sedangkan ibunya dari Yogyakarta. Sedari kecil, BJ Habibie yang biasa dipanggil Rudy tergolong anak yang cerdas, dan cerewet karena selalu ingin tahu. Pada usia empat tahun, Rudy sudah lancar membaca dan rajin melahap buku-buku yang disediakan ayahnya. Buku apa saja selalu dibacanya, mulai dari ensklopedia sampai buku cerita. Dia juga selalu bertanya untuk memenuhi rasa keingintahuannya

yang menggebu. Tak heran jika Rudy tumbuh menjadi manusia yang gemar mencari setiap masalah dan menemukan solusinya, termasuk dalam teknologi kedirgantaraan yang membuatnya menjadi pakar ilmu penerbangan yang terkenal di dunia.

Saat peluncuran buku biografi BJ Habibie berjudul "*Rudy: Kisah Masa Muda Sang Visioner*" yang ditulis Gina S Noer dan diterbitkan tahun 2015, BJ Habibie menyatakan: "Saya dari lahir, cuma butuh tidur empat jam, selebihnya yang dua puluh jam, panca indera saya menyerap lingkungan sekitar dan bertanya-tanya." Selanjutnya, kata Habibie, kalau tidak bisa mendapatkan jawaban yang memuaskan, ia pun menangis.

Tahun 1948 keluarga besar Habibie pindah dari Parepare ke Makassar mengikuti sang ayah yang dipindahtugaskan sebagai Kepala Dinas Pertanian. Tempat tinggal mereka di Makassar kebetulan berada di seberang asrama Brigade Mataram dari Tentara Teritorium (TT) IV/Diponegoro yang dikomandani Overste (Letkol) Soeharto. Pasukan yang berasal dari Yogyakarta itu didatangkan ke Makassar untuk menumpas pemberontakan Andi Azis. Hubungan keluarga Habibie dengan pasukan Brigade Mataram berlangsung akrab. Bahkan salah seorang anak buah Soeharto, yakni Kapten Mantofani jatuh hati dan kemudian menikah dengan kakak sulung Habibie.

Suatu hari di bulan September 1950, ayah Habibie meninggal dunia karena serangan jantung. Beliau meninggal saat menunaikan shalat Isya. Momen wafatnya ayah Habibie dituturkan oleh salah seorang sahabat Habibie, Andi

Makmur Makka, dalam bukunya *The True Life of Habibie*: "Anak tertua pada keluarga Habibie itu menangis ke asrama meminta pertolongan dokter brigade, Dokter (Tek.) Irsan. Tapi sayang Alwi Abdul Jalil Habibie tak tertolong lagi, ia meninggal. Overste Soeharto sendiri mengatup kelopak mata Alwi Abdul Jalil Habibie. Nyonya Tuti Marini seperti baru tersadar dari mimpi buruk, menjerit memanggil nama suaminya."

Hubungan Soeharto dengan keluarga Habibie yang akrab itu kelak semakin dekat ketika Soeharto menjadi presiden di era Orde Baru, di mana Habibie diangkat menjadi salah seorang menteri kabinet dan jabatan strategis lainnya.

## Menuntut Ilmu sampai ke Jerman

Tak lama setelah sang ayah wafat, keluarga Habibie memutuskan pindah ke Bandung. Di kota kembang itu Habibie melanjutkan sekolahnya di SMP, SMA, dan kemudian dilanjutkan dengan kuliah di Institut Teknologi Bandung (ITB) jurusan Teknik Mesin pada tahun 1954. Namun hanya enam bulan Habibie mengenyam kuliah di ITB, karena kemudian pada tahun 1955 dia memilih untuk melanjutkan pendidikannya ke Jerman.

Di Jerman Habibie melanjutkan studi teknik penerbangan dengan spesialisasi konstruksi pesawat terbang di *Rhenisch Wesfalische Tehnische Hochschule (RWTH)*, Aachen, Jerman Barat. Selama sepuluh tahun, dari tahun 1955 – 1965 dengan tekun menuntut ilmu tentang teknik penerbangan sampai meraih dua gelar, yaitu *Diplom Ingenieur* pada tahun 1960 dan *Doctor Ingenieur* pada tahun 1965 dengan predikat *summa cum laude*.

Di tengah kesibukan menuntut ilmu, pada tahun 1962 Habibie sempat memperoleh cuti selama dua bulan. Masa cuti tersebut dimanfaatkannya untuk pulang ke Indonesia. Ia pun menyempatkan diri mengunjungi makam ayahnya di Makassar.

Masih menjalani masa cutinya, suatu hari dengan diantar adiknya, Junus Effendy, Habibie berkunjung ke rumah keluarga Besari di Bandung. Keluarga Habibie dan keluarga Besari memang sudah saling mengenal. Salah seorang anak Besari, Hasri Ainun, bahkan satu sekolah dengan Habibie; dan karena keduanya merupakan murid yang pintar, mereka selalu dijodoh-jodohkan oleh gurunya. Bahkan, ketika di SMA, Habibie pernah menggoda Ainun. Suatu ketika Habibie lewat di depan Ainun. Habibie lantas menggoda, "Eh, kamu sekarang kok hitam dan gemuk? Seperti gula Jawa," kata Habibie kepada Ainun. Ainun diam saja dan membatin: "Ih, mau apa sih dia?!"

Dan ternyata dasar memang jodoh, kunjungan Habibie berbarengan dengan pulang kampungnya Ainun yang ketika

itu telah lulus dari Fakultas Kedokteran UI pada tahun 1961 dan sudah bekerja di Jakarta. Berjumpa kembali dengan Ainun, diam-diam Habibie mulai jatuh hati: Ainun ternyata telah jadi gadis jelita yang tak lagi hitam seperti "gula Jawa", bahkan putih manis seperti "gula pasir".

Kemudian Habibie memanfaatkan sisa waktu cuti yang singkat itu untuk sering menemui Ainun. Dan cinta yang tulus di antara keduanya terus bersemi menjadi cinta sejati. Keduanya akhirnya menikah pada 12 Mei 1962. Setelah menikah, Habibie langsung memboyong Ainun kembali ke Jerman dan memulai hidup baru bersama.

Di Jerman, kedua pasangan itu memulai hidup dari nol. Mereka tinggal di rumah susun di luar Aachen, Jerman. Sambil terus menuntut ilmu untuk meraih *Doctor Ingenieur*, Habibie bekerja setengah hari sebagai asisten di Institut Konstruksi Ringan dengan penghasilan yang pas-pasan. Setiap hari dia harus naik bus untuk sampai ke tempat kerjanya. Bahkan kadang-kadang harus berjalan kaki yang lumayan jauh jika sedang kekurangan uang. Tak heran jika sepatunya cepat jebol.



Untuk menambah pernghasilan, Habibie juga bekerja sebagai ahli konstruksi di pabrik kereta api *Waggonfabrik Talbot*. Tugasnya mendesain gerbong-gerbong kereta. Dan dalam keterbatasan finansial itu, anak pertama mereka, Ilham Akbar Habibie, lahir pada tahun 1963. Empat tahun kemudian, menyusul lahir anak kedua, Thareq Kemal Habibie.

Kisah cinta Habibie dan Ainun boleh dikata merupakan kisah cinta yang sejati. Bahkan maut pun tak bisa memisahkan mereka. Ketika Ainun wafat pada 22 Mei 2010 karena kanker ovarium, Habibie yang sangat mencintai istrinya, pada bulan November tahun itu juga meluncurkan buku Habibie & Ainun yang mengisahkan 48 tahun perjalanan cinta mereka. Buku itu bahkan diangkat ke layar lebar pada tahun 2012 dan menyedot banyak penonton. Bagi Habibie, cintanya pada Ainun tak terpisahkan oleh maut. Walau raga telah terpisah oleh kematian, namun cinta sejati tetap tersimpan abadi di relung hati. Tak heran jika setiap Jumat, Habibie selalu ziarah ke makam Ainun sambil terus berdoa bagi sang bidadarinya kelak di sorga nan abadi.

## Dari IPTN sampai Presiden

Tahun 1974, Habibie yang saat itu menjadi Wakil Presiden/Direktur Teknologi *Messerschmidt Boelkow Blohm (MBB)*, Jerman Barat, diminta Presiden Soeharto untuk kembali ke Tanah Air. Soeharto menginginkan Habibie membantu pemerintahan, men-sukseskan pembangunan dan pengem-bangan teknologi. Habibie tak kuasa menolak permintaan Soeharto. Sejak saat itu, Habibie diangkat menjadi penasihat Presiden RI sekaligus Ketua Divisi

Advanced Technology Pertamina sebagai cikal bakal BPPT. Dia juga dipercaya untuk membangun industri pesawat terbang di tanah air dan diangkat menjadi Direktur Utama PT. Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada tahun 1976. Di samping itu, seabreg jabatan strategis terkait iptek juga dipercayakan kepada BJ Habibie. Bahkan pada tahun 1978 Habibie diangkat sebagai Menteri Riset dan Teknologi yang dijabatnya sampai tahun tahun 1998.

Sebagai seorang yang jenius, Habibie banyak memberikan sumbangsih bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu temuannya yang dikenal di seluruh dunia, khususnya yang berkaitan dengan pesawat terbang adalah "*crack progression theory*". Teori ini dipakai untuk memprediksi *crack propagation point*, atau letak awal retakan pada pesawat. Dari temuan itu, Habibie mencetuskan rumus keretakan (*crack progression on random*). Rumus itu dikenal sebagai Faktor Habibie. Temuan ini dihasilkan oleh Habibie saat ia baru berusia 32 tahun, di mana dia berhasil membuat perhitungan yang sangat detail, sampai ke tingkat atom.

Buah karya lain yang dihasilkan oleh BJ Habibie adalah pesawat N250 yang dibuat oleh PT. IPTN (sekarang PT. Dirgantara Indonesia). Pesawat ini telah diuji-coba dan terbang perdana pada tahun 1995. Boleh dikata ini adalah pesawat terbang pertama yang dihasilkan oleh bangsa Indonesia.

Karier Habibie terus memuncak. Tahun 1998 dia diangkat sebagai Wakil Presiden, sementara Presiden masih tetap dijabat oleh Soeharto. Pada masa itu juga Indonesia sedang dilanda krisis ekonomi yang dimulai sejak tahun

sebelumnya. Situasi di tanah air pun memanas sampai pada puncaknya ketika Presiden Soeharto mengundurkan diri pada 21 Mei 1998. Dengan pengunduran diri itu maka BJ Habibie dilantik menjadi Presiden RI menggantikan Soeharto.

Masa kepresidenan Habibie berlangsung singkat, hanya sekitar 1 tahun 5 bulan. Pada tanggal 20 Oktober 1999, melalui Sidang Umum MPR-RI Presiden Habibie digantikan oleh KH Abdurrahman Wahid. Namun di masa yang singkat tersebut banyak terobosan yang dilakukan Habibie, diantaranya dengan melakukan pemulihan ekonomi dimana dia berhasil mendongkrak nilai tukar rupiah terhadap dolar, yang awalnya berkisar Rp 10.000,00 hingga Rp 15.000,00 untuk satu dolar menjadi Rp 6.500 di akhir pemerintahannya. Habibie juga membebaskan para tahanan politik di masa orde baru, memberikan kebebasan berpendapat dan kegiatan organisasi, membuka lebar pintu kebebasan pers. Habibie juga berhasil menerapkan beberapa terobosan, seperti diterbitkannya Undang-undang Anti Monopoli, Undang-undang Partai Politik, dan Undang-undang Otonomi Daerah.

Dalam masa jabatannya pula terjadi referendum kemerdekaan Timor

Timor pada tanggal 30 Agustus 1999 yang diikuti oleh semua masyarakat Timor-Timur. Dari hasil referendum tersebut, 78,5% penduduk Timor Timur menyatakan menolak otonomi khusus yang ditawarkan oleh pemerintah Indonesia, sehingga akhirnya Timor Timur memisahkan diri dari Indonesia dan kemudian membentuk pemerintahan sendiri dengan nama Timor Leste.

Setelah tidak lagi menjabat sebagai presiden, Habibie sempat tinggal dan menetap di Jerman. Tetapi, ketika era kepresidenan Susilo Bambang Yudhoyono, ia kembali aktif sebagai penasihat presiden. Demikian pula di era kepemimpinan Presiden Joko Widodo, Habibie tetap aktif memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa Indonesia, utamanya bagi pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.

Sampai akhirnya, sosok jenius idola bangsa itu dipanggil oleh Sang Maha Kuasa pada 11 September 2019 lalu. Kita semua berduka, namun boleh jadi beliau tersenyum bahagia karena kembali bersua dengan kekasih tercinta dalam keabadian.

*(Edwardsyah Nurdin; dari berbagai sumber).*



## Sajak Bintang

Oleh: Edwardsyah Nurdin

dengan tangan kanak  
aku menghitung bintang  
lalu memetikanya: satu-satu  
sampai penuh saku  
sampai aku bingung  
taruh di mana  
bintang yang sisa

bintang di langit tahu aku bukan  
kanak lagi  
kaget dan bersungut  
lalu teriak  
tidak bisa! tidak bisa!  
kembalikan pada para kanak

aku gemetar  
ditonton para kanak  
yang bersorak



## Almanak

Oleh: Edwardsyah Nurdin

almanak yang gantung di dinding  
yang diam di jam  
natap bisu  
mengoyak tanggal menikam hari  
hariku

aku seru bulanmu aku hadang tahunmu  
agar diam  
agar habis letihmu memutar nasib  
sepanjang kelam

almanak merangkak tertatih ingin menyelam  
sumur kubur  
aku tersentak berontak dari jerat  
almanakMu





## Sky Energy : Mulai Memasuki Pasar Ritel

*Penggunaan panel surya sebagai sumber energi trennya terus berkembang. Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri ESDM Nomor 49 Tahun 2018 tentang Penggunaan Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Surya Atap oleh Konsumen PLN, membuka peluang bagi masyarakat menjual listrik ke PLN. PT Sky Energy Indonesia Tbk, langsung ekspansi membangun pabrik sel surya.*

Produsen panel surya PT Sky Energy Indonesia Tbk (Sky Energy) bolehlah berbangga. Peralannya, perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan manufaktur di Indonesia yang memproduksi sel surya. Walaupun belum sampai memproses produk utama yang dikenal sebagai "Cz-Si wafers" (Czochralski Silicon wafers).

Menurut Chief Commercial Officer PT Sky Energy Indonesia Tbk, Kurniadi Widyanta, Sky Energy memulai usaha dari impor wafers; dari bahan ini kemudian diolah menjadi sel surya. "Sky Energy satu-satunya di Indonesia yang mampu memproduksi sel surya dengan

kapasitas produksi satu line sekitar 100 MW/pertahun," katanya serius.

Bahkan, bila tidak ada aral melintang, Januari 2020 sudah dapat memproduksi sel surya di pabriknya yang kedua di Cisalak, Bogor. Pihak shareholder juga sudah mempersiapkan lahan untuk ekspansi pembangunan pabrik sel surya yang ketiga. "Sebab, perkembangannya cepat sekali. Untuk meng-cover order dari kami saja tidak cukup," tandas Kurniadi kepada SOLUSI di pabrik Sky Energy Indonesia (Tbk), Jalan Raya Cicadas NO. 258, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat akhir November lalu.

Untuk membangun pabrik sel surya satu line dengan kapasitas 100 MW menelan investasi sekitar Rp 100 milyar. Angka itu belum termasuk bangunan dan lahan. Sky Energy telah memiliki pabrik di sana, tinggal konstruksi instalasi mesin yang baru intens dikerjakan Juni lalu. "Kami menggunakan teknologi dari Jepang dan kebetulan tenaga ahli kita dari sana," katanya serius. Sementara itu, juga sedang dipersiapkan pabrik sel surya ketiga di Sentul, Bogor dengan kapasitas 100 MW.

## Proses Produksi

Kurniadi mengakui, saat ini proses produksinya masih dilakukan secara manual dengan menggunakan conveyer. Proses produksinya tidak terlalu rumit dan masih terpenggal-penggal. "Kebetulan saya dan beberapa teman pernah bekerja di Astra, jadi pola pikirnya masih manajemen produksi gaya Jepang," katanya seraya menambahkan bahwa *total quality control* (TQC) betul-betul berjalan.

Dengan produksi sel surya, maka tingkat komponen dalam negeri (TKDN) meningkat di angka sekitar 50%. Angka itu hanya berdasarkan hitungan *raw material* belaka. Tapi, kalau dihitung juga dengan SDM, maka angkanya bisa lebih dari 50%.

Tidak hanya itu, Sky Energy juga melakukan terobosan dengan memproduksi panel surya non-frame. Panel surya tanpa bingkai ini diklaim satu-satunya di Indonesia, bahkan di dunia. Kategori panel surya tanpa bingkai, hanya berupa lempengan panel surya, sehingga jauh lebih ringan. Panel surya non frame dengan kapasitas 240 WP (*watt peak*) tersebut di-launching pada Agustus 2019 lalu, sekaligus diikuti-sertakan pada pameran di Amerika Serikat. Dari

pameran itu, banyak mendapat order dari beberapa negara di Eropa, Afrika dan Amerika.

Lebih lanjut, Kurniadi menambahkan, produk Sky Energy yang dinamai *JLeaf* sangat diminati di Amerika Serikat. Dari jenis produk ini, Sky Energy sudah mendapat order sebesar 130 MW. Pada Agustus lalu itu juga, Sky Energy me-launching tiga produk panel surya terbarunya yakni *J-Leaf*, *J-Feather*, dan *J-Bifacia* yang telah terintegrasi di *Japan Patent Office*.

Kurniadi memprediksi panel surya non-frame akan menjadi tren di masa mendatang. Pasalnya, selama ini ada kendala pemasangan panel surya konvensional (menggunakan frame). Bayangkan panel surya ukuran 1 m<sup>2</sup> beratnya bisa mencapai 10 kg. Tapi dengan menggunakan panel surya jenis *J-Leaf* beratnya hanya sekitar 4 – 5 kg/1 m<sup>2</sup>.

Harga jual *J-Leaf* memang sedikit lebih mahal, sekitar 20 sampai 30 persen di atas harga panel surya yang menggunakan frame. Namun demikian, problem panel surya itu hanya ada dua, yaitu berat panel surya dan kapasitas sel. Semakin besar kapasitas sel, maka satu panel akan makin besar dayanya.

"Sekarang satu panel surya daya baru sekitar 240 WP. Siapa tahu ke depan dayanya semakin meningkat, sehingga semakin efisien. *Research and Development* (R&D) kami fokusnya adalah menurunkan berat panel surya dan memperbesar kapasitas sel surya," tutur Kurniadi. Saat ini Sky Energy sudah mampu menurunkan berat panel surya. "Kami juga sedang mempelajari bagaimana supaya sel surya bisa maksimal. Saat itu baru 5 WP/sel, tapi kalau bisa sampai 7 WP/sel," ungkapnya.



## Segmen Pasar

Besarnya permintaan pasar ekspor menyebabkan Sky Energy sedang mempersiapkan tambahan line produksi. Sampai saat ini, baru ada tiga line produksi panel surya dengan *full capacity* mencapai 200 MW/per-tahun.

Saat ini Sky Energy juga sedang fokus memproduksi penerangan jalan umum (PJU). Dalam hal ini, Sky Energy juga mempunyai pabrik lampu LED PJU dari hasil *take over* dari Sharp. Ceritanya, pada tahun 2017 Sharp menutup seluruh pabrik lampu LED PJU. "Sky Energy membeli pabrik lampu LED PJU tersebut. Semua aset, termasuk sumber daya manusia dibeli dan pabriknya dipindahkan ke Bandung. Dalam waktu dekat ini, pabrik PJU itu akan disatukan di sini," jelas Kurniadi.

Dalam hal segmen pasar, Kurniadi mengakui Sky Energy sampai saat ini belum masuk ke segmen ritel, lebih banyak menangani *project*. Baru tahun depan mulai membidik pasar ritel. Strategi masuk ke segmen ritel dilakukan dengan mengkombinasikan

pola pembayaran dengan menggunakan *leasing*. Sekarang perusahaan *leasing* yang tertarik memasukkan list untuk melakukan pembiayaan kredit.

Lebih lanjut ditambahkan, bila sudah masuk ke ritel, Sky Energy akan melakukan penawaran terintegrasi, mulai dari pemasangan, *service* sampai pembiayaan. Sistemnya menggunakan *blockchain*, "Konsumen yang ingin membeli PLTS *RoofTop* Sky Energy tinggal buka handphone, pilih kapasitas yang diinginkan, misalnya 1 Kilo Watt (KW), 2KW dan sebagainya. Tinggal klik, konsumen dapat informasi lengkap, termasuk berapa cicilan yang harus dibayar setiap bulannya," lanjutnya.

Strategi masuk ke pasar ritel dengan mengkampanyekan penggunaan panel surya sebagai *lifestyle*. Sampai saat ini sedang didiskusikan bagaimana pendekatan membangun *lifestyle*. Sebab, masuk ke segmen *Business to Consumer* (B2C) jauh lebih sulit dibandingkan di segmen *Business to Business* (B2B). "Kalau ada kesalahan sedikit memasang atau instal panel surya di segmen B2B, tidak terlalu bermasalah, tapi kalau ada

kesalahan sedikit saja pemasangan panel surya di segmen B2C, konsumen langsung komplein,” jelasnya.

Menurut Kurniadi, tahun ini omzet penjualan ditaksir mencapai Rp 400 milyar, namun tahun depan (2020) diprediksi akan meningkat mencapai Rp 1 triliun. Untuk mencapai target tersebut, mulai 2020 Sky Energy akan menysasar ke pasar ritel. “Kami akan sesuaikan dengan kebutuhan market. Kahadiran panel surya non-frame menjadi solusi bagi kontruksi bangunan atap rumah yang bermasalah memikul beban beratnya,” katanya serius.

Lebih lanjut ditambahkan, harga panel surya dalam negeri memang lebih mahal dibandingkan produk luar negeri. Psenalnya, produk luar negeri diproduksi secara massal, sehingga biaya lebih efisien. Di samping itu, produk impor diproduksi secara utuh, sementara produsen di Indonesia umumnya memproduksi panel surya setengah jadi.

Oleh karena itu, Sky Energy akan memproduksi panel surya yang tidak diproduksi oleh kompetitor dari luar negeri. Umumnya produsen panel surya di luar negeri memproduksi dengan kapasitas di atas 200 WP, sedangkan WP dengan skala kecil tidak diproduksi. “Sky Energy masuk di segmen yang tidak disentuh oleh produsen panel surya dari luar negeri,” lanjutnya seraya menambahkan bahwa banyak konsumen luar negeri mencari panel surya dengan kapasitas 30 WP sampai 100 WP.

Kurniadi menambahkan, permintaan panel surya dalam skala kecil di Amerika Serikat sangat besar. Panel surya dalam ukuran kecil banyak di jumpai di depo-depo bangunan di Amerika Serikat. “Baru-baru ini pengusaha depo bangunan di Amerika Serikat yang memiliki 3600 outlet datang ke pabrik Sky Energy dan

tertarik dengan produk panel surya dalam ukuran skala kecil. Tapi kritiknya adalah masalah kemasan. Kemasannya harus didesain menarik,” tambahnya.

Indonesia berpeluang besar untuk memasarkan panel surya skala kecil di Amerika Serikat. Dulu, segmen pasar ini dikuasai China. Tapi, karena ada perang dagang antara Amerika Serikat dengan China, sehinga menjadi peluang bagi Indonesia untuk memperbesar pasar panel surya di AS, khususnya dalam ukuran di bawah 100 WP.

Kurniadi memprediksi, satu-dua tahun ke depan PLTS *RoofTop* akan berkembang cepat. Tinggal bagaimana Sky Energy menurunkan harga, menjaga kualitas dan meng-cover *end to end* orang yang memasang dijamin aman dan tidak merugikan.

Mengingat energi surya merupakan sektor energi baru terbarukan (EBT) dan saat ini masyarakat dunia begitu konsen terhadap perubahan iklim melalui penggunaan EBT, maka fenomena tersebut akan menjadi pemicu berkembangnya EBT. Apalagi dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri ESDM Nomor 49 Tahun 2018 tentang Penggunaan Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Surya Atap oleh Konsumen PLN, tentunya akan membuka peluang bagi masyarakat dalam menghemat pembayaran penggunaan listrik dari PLN. Regulasi ini boleh jadi mendorong akselerasi penggunaan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) Atap/*RoofTop* di Indonesia.

Sky Energy melihat kebijakan itu mendorong pengembangan energi surya di Indonesia. Bukan tidak mungkin ke depan penggunaan PLTS Atap/*RoofTop* berkembang secara massif, seperti penggunaan handphone saat ini.

(EN/SB/Gsn).



Pada tanggal 6-7 Desember 2019 bertempat di Hotel Rancamaya, Bogor, telah berlangsung forum komunikasi internal Inspektorat Jenderal Kemenperin. Pada acara tersebut dibahas berbagai hal, antara lain evaluasi capaian program dan kegiatan pengawasan tahun 2019 dan persiapan program dan kegiatan tahun 2020, pemetaan risiko yang mungkin timbul dalam rangka pencapaian target yang lebih baik, danantisipasi permasalahan yang mungkin terjadi. Dalam acara tersebut, Sekretaris Itjen dan para Inspektur memberikan arahan sekaligus paparan terkait tugas masing-masing. Dalam kesempatan itu juga diisi dengan kegiatan pengembangan SDM pengawasan oleh tim BPKP serta pemberian motivasi dan public speaking oleh seorang motivator.



Di tempat yang sama pada tanggal 6 Desember malam, dilaksanakan kegiatan pelepasan Inspektur Jenderal Kementerian Perindustrian Komjen Drs. Setyo Wasisto, SH yang disaksikan seluruh pejabat eselon II,III dan IV, pejabat fungsional auditor, para pegawai di lingkungan Itjen Kemenperin, serta beberapa pimpinan satker di lingkungan Kemenperin. Tampak pada gambar Bapak Setyo Wasisto menerima cinderamata berupa lukisan yang menandakan rasa terima kasih atas bimbingan beliau selama ini dari segenap pegawai di lingkungan Itjen Kemenperin. Penyerahan cinderamata diwakili oleh Sekretaris Inspektorat Jenderal Ir. Liliek Widodo, MSi, yang dilanjutkan dengan foto bersama. Komjen. Pol. (Purn) Drs. Setyo Wasisto, SH lahir di Semarang, 19 November 1961, menjabat Irjen Kemenperin sejak 15 November 2018 dan memasuki purna tugas pada akhir November 2019.



**Inspektorat Jenderal  
Kementerian Perindustrian**

Mengucapkan

**Selamat Hari Natal**

25 Desember 2019

&

**Selamat Tahun Baru**

**2020**

# **GUNAKAN PRODUK DALAM NEGERI**



**MADE IN  
INDONESIA**

**Untuk Kejayaan Indonesia**



**MENGGUNAKAN PRODUK DALAM NEGERI**  
*WUJUD CINTA BAGI IBU PERTIWI*