

solid & solutif

No.3 Vol.9/Oktober 2019

SOLUSI

Majalah Pengawasan Kementerian Perindustrian

ISSN : 2088 - 0073

Lawan Suap dengan SMAP



Prospek Industri
Kopi Olahan

MAJALAH SOLUSI



9 772088000712



Wujudkan Kenyamanan Lingkungan Melalui Industri Hijau



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA

Melawan Suap

Penyuapan adalah salah satu modus dalam praktik korupsi. Di Indonesia, praktik penyuapan tersebut sudah sedemikian meluas. Data dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sepanjang tahun 2004 s/d 2018 menunjukkan, penyuapan merupakan jumlah terbesar yang ditangani oleh KPK. Dari 887 perkara yang ditangani, jumlah perkara penyuapan mencapai 564 kasus atau sekitar 70 prosen.

Dampak yang timbul dari praktik penyuapan jelas sangat merusak dan menimbulkan permasalahan serius dalam tatanan kehidupan sosial, moral, ekonomi, dan politik; serta mengacaukan tata kelola pemerintahan yang baik, mengurangi pengembangan organisasi, dan mendistorsi kompetisi. Oleh karena itu, praktik penyuapan harus dilawan. Salah satu cara untuk melawan praktik penyuapan tersebut adalah dengan menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP/ISO SNI 37001:2016).

Majalah Pengawasan SOLUSI kali ini mengangkat tema laporan utama tentang implementasi SMAP baik pada sektor publik, yang dalam hal ini adalah instansi atau lembaga pemerintahan, maupun swasta. SMAP yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Nasional (BSN) diadopsi dari ISO 37001:2016, sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden No. 10 tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2016 dan Tahun 2017,

Selain laporan utama tentang upaya melawan praktik suap-menyuap, kami juga menyajikan laporan khusus seputar sektor industri. Kali ini kami mengulas tentang industri kopi olahan, yang memiliki peluang signifikan untuk dikembangkan. Hal ini dikarenakan selain memiliki pangsa pasar yang besar, industri kopi olahan juga didukung dengan potensi bahan baku. Seperti diketahui, Indonesia adalah penghasil biji kopi keempat terbesar di dunia, setelah Brazil, Vietnam dan Kolombia.

Selanjutnya, dalam edisi kali ini kami menampilkan sosok inspiratif yang telah mendahului kita sekitar empat bulan yang lalu, yaitu Sutopo Purwo Nugroho. Terakhir beliau menjabat sebagai Kepala Pusat Data Informasi dan Humas (Pusdatinmas) pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Beliau adalah sosok PNS yang senantiasa terus bekerja keras menyebarkan informasi tentang kebencanaan kepada masyarakat luas, tanpa mengenal batas waktu dan tempat; bahkan di saat-saat akhir kehidupannya, ketika kanker paru-paru terus menggerogoti kehidupannya. Tak heran jika berbagai penghargaan disematkan untuk dirinya, di antaranya adalah penghargaan "The Most Inspirational ASN 2018" yang diberikan oleh Kementerian Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi pada Desember 2018 lalu.

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



Majalah Pengawasan SOLUSI

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



Majalah Pengawasan SOLUSI versi pdf dapat diunduh dari www.kemenperin.go.id/majalah/10/majalah-solusi

Diterbitkan oleh :
Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian



**Kementerian
Perindustrian**
REPUBLIK INDONESIA



Pentingnya Membangun Sistem Informasi Pengawasan

*Oleh : Liliek Widodo
Sekretaris Inspektorat Jenderal
Kementerian Perindustrian*

Pengawasan intern dapat didefinisikan sebagai pengawasan yang dilakukan oleh orang ataupun badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi/lembaga yang bersangkutan. Di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), pengawasan intern yang dilaksanakan terdiri dari beberapa kegiatan, seperti audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Pengawasan intern dilakukan

dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Di era globalisasi dwasa ini, peranan APIP semakin lama semakin strategis fungsinya; terutama bagaimana pengawas intern dituntut dapat memberikan

kontribusi dan nilai tambah sebagai agen pembaharuan pembangunan, semaksimal mungkin dapat menjalankan fungsinya sebagai penjamin kualitas (*quality assurance*), serta pemberian bimbingan dan konsultasi. Untuk itu APIP dituntut dapat lebih efektif dalam menjalankan perannya.

Bersamaan dengan hal tersebut, seluruh komponen pemerintah yang berada pada tingkat kementerian/ lembaga, pemerintah pusat, provinsi maupun kabupaten/kota menyadari pentingnya fungsi APIP sebagai suatu komponen yang tidak dapat terpisahkan dari sebuah sistem pemerintahan. Bukan hanya di Indonesia, di seluruh dunia juga menyadari pentingnya pengawasan intern melalui kapabilitas aparatnya dalam rangka mencapai tata kelola sektor publik yang efektif dan efisien.

APIP dapat dikatakan efektif apabila mampu menunjukkan peran sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, yaitu: memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; serta memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Sekretariat Inspektorat Jenderal adalah suatu unit kerja bagian dari APIP yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif; serta melaksanakan fungsi koordinasi, perencanaan, program, anggaran dan fungsi fasilitatif lainnya agar pengawasan intern dapat terlaksana sebagaimana semestinya. Atas dasar tugas dan fungsi yang diemban serta betapa strategisnya peran APIP sebagaimana gambaran

di atas, maka Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian saat ini telah mengembangkan Sistem Informasi Pengawasan yang terintegrasi dalam rangka meningkatkan peran dan layanan pengawasan yang efektif. Upaya membangun sistem informasi tersebut dilandasi selain karena tuntutan tanggungjawab kepada stakeholder, juga untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan yang semakin cepat. Di sisi lain, secara faktual kondisi yang ada saat ini masih dalam kondisi yang perlu ditingkatkan. Beberapa diantaranya adalah: sistem informasi yang ada belum dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung pelaksanaan pengawasan; informasi yang ada masih bersifat parsial dan tersebar; belum dapat diperoleh akses informasi yang cepat dan tepat; serta keterbatasan jumlah dan kualitas SDM pengawasan dibandingkan dengan beban tugas yang ada.

Sistem tersebut merupakan sistem manajemen pengawasan yang memanfaatkan teknologi informasi, dengan beberapa kegiatan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Beberapa kegiatan tersebut antara lain, membuat Roadmap Sistem Informasi Pengawasan Terintegrasi; merancang peraturan penggunaan sistem informasi; membuat mekanisme akses data elektronik antar satuan kerja; dan merancang aplikasi yang dibutuhkan dalam pengawasan. Tidak kalah pentingnya perlu dipersiapkan juga dukungan administrasi pelaksanaan pengawasan dan proses internalisasi dalam rangka terlaksananya implementasi sistem tersebut secara efektif.

Secara teknis, sistem ini terdiri dari sistem informasi yang telah ada pada tingkat Kementerian diintegrasikan dengan sistem yang terdapat pada Inspektorat Jenderal. Sistem dirancang sedemikian rupa dengan tampilan yang *user friendly*, sehingga mudah untuk digunakan. Data yang telah tersedia pada

sistem tingkat Kementerian antara lain meliputi data-data umum yang diperoleh pada sistem informasi yang dikelola oleh Pusat Data dan Informasi dan Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian. Sistem data tersebut seperti Aplikasi Laporan Kegiatan Internal (ALKI), Monev PP 39, e-Monitoring APBN, profil auditi, data pegawai, monev perjanjian kinerja, dan sebagainya. Sedangkan sistem informasi yang dirancang Inspektorat Jenderal meliputi aplikasi pelaksanaan pengawasan, antara lain: reviu laporan keuangan, reviu RKAKL, audit kinerja, audit tujuan tertentu, audit PNBPN, monev tindak lanjut hasil pengawasan, monev peta risiko dan pengendalian risiko satker, dan sebagainya. Demikian pula dukungan manajemen pengawasan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan, akan melengkapi konten sistem informasi tersebut, yang meliputi: pengelolaan program, keuangan, BMN, angka kredit auditor, monev program kerja pengawasan tahunan, monev pelaksanaan perjalanan dinas pegawai, dan sebagainya.

Sistem informasi pengawasan berbasis teknologi informasi akan terus didorong untuk menjadi budaya baru dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pengendalian internal di lingkungan Kementerian Perindustrian. Hal ini mengingat sistem tersebut diyakini dapat menciptakan sinergitas antara auditor dan auditi dalam penyediaan data dan informasi yang cepat dan akurat, yang pada akhirnya akan meningkatkan peran dan layanan APIP dalam memberikan peringatan dini, peningkatan manajemen resiko dan pengendalian internal, serta kualitas tatakelola program dan kegiatan.

Akhirnya, tertuju pada suatu harapan: semoga dengan terwujudnya kinerja APIP yang efektif, profesional dan berintegritas maka dapat terwujud pula instansi pemerintah yang bersih, produktif, akuntabel, efektif dan efisien, serta melayani.

“

Orang-orang yang optimis selalu melihat mawar dari kelopakannya yang indah, bukan dari durinya. Hanya saja orang-orang yang pesimis akan selalu terpaku pada duri dan melupakan keindahan kelopakannya. (Kahlil Gibran)



Lawan Suap dengan SMAP

Berawal dari Instruksi Presiden No. 10 tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2016 dan Tahun 2017, Badan Standardisasi Nasional (BSN) langsung bergerak untuk mengemas suatu sistem yang diharapkan dapat mencegah terjadinya praktik penyuapan. Sistem tersebut bernama Sistem Manajemen Anti Penyuapan.

Instruksi Presiden No. 10 tahun 2016 sejatinya adalah sebagai revisi dari Peraturan Presiden No. 55 tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi. Salah satu point dari Inpres No. 10 tahun 2016 menugaskan BSN untuk melakukan inisiasi upaya sertifikasi anti korupsi yang serupa dengan International Organization for Standardization (ISO) 37001 untuk sektor swasta dan pemerintah. Segera setelah diterbitkannya instruksi presiden tersebut maka BSN segera bergerak. Langkah awal yang dilakukan adalah mempublikasikan ISO 37001:2016 pada Oktober 2016. Selanjutnya, pada November 2016 BSN telah mengadopsi standar ISO 37001 menjadi SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan melalui Surat Keputusan Kepala BSN No. 248 Tahun 2016.

Terkait dengan surat keputusan Kepala BSN tersebut, Deputi Bidang Penerapan Standard dan Penilaian Kesesuaian BSN, Dr. Dra.Zakiah, MM dalam wawancaranya dengan Redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI awal September lalu, menuturkan: "Waktu itu Sistem Manajemen Anti Penyuapan belum terbit. Kita memulainya dengan mengadopsi ISO 37001:2016 menjadi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) SNI ISO 37001:2016. Adopsinya identik."

Praktik Korupsi melalui Suap

Salah satu modus dalam praktik korupsi adalah melalui penyuapan. Praktik suap di Indonesia dewasa ini agaknya sudah sedemikian meluas. Hampir setiap hari selalu saja ada berita tentang kasus korupsi dan suap. Data



tindak pidana berdasarkan jenis perkara yang ada di Komisi Pemberantasan (KPK) sepanjang tahun 2004 s/d 2018 menunjukkan, penyuapan merupakan jumlah terbesar yang ditangani oleh KPK. Dari 887 perkara yang ditangani, jumlah perkara penyuapan mencapai 564 kasus atau sekitar 70 prosen.

Tingginya prosentase kasus penyuapan dalam tindak pidana korupsi merupakan alasan tersendiri bagi BSN untuk menerbitkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan yang diadopsi dari ISO 37001:2016. Apalagi dampak yang ditimbulkan dari praktik penyuapan jelas-jelas menimbulkan permasalahan serius dalam tatanan kehidupan sosial, moral, ekonomi, dan politik. Selain itu, praktik penyuapan akan mengacaukan tata kelola pemerintahan yang baik, mengurangi pengembangan organisasi, dan mendistorsi kompetisi.

Mengomentari permasalahan di sekitar praktik suap yang merajalela, kepada Redaksi Majalah SOLUSI Zakiyah menyatakan: "Penegakan hukum saja tidak cukup untuk menyelesaikan masalah penyuapan. Oleh karena itu, sistem manajemen anti penyuapan yang ada dalam SNI ISO 37001:2016 berupaya untuk mencegah dan menghilangkan praktik penyuapan melalui komitmen kepemimpinan untuk menetapkan budaya kejujuran, transparansi, keterbukaan dan kepatuhan dalam suatu organisasi."

Penyuapan adalah salah satu dari praktik korupsi. Hal-hal yang berkaitan dengan penyuapan diatur dalam Undang-Undang No. 11 tahun 1980 tentang Tindak Pidana Suap. Pasal 2 dan 3 undang-undang tersebut menyebutkan suap sebagai "memberi atau menjanjikan sesuatu kepada seseorang dengan maksud untuk membujuk supaya orang

itu berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum”; di samping juga “menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji itu dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum.” Ini berarti bahwa pemberi dan penerima suap sama-sama terkena ancaman pidana.

Terkait dengan korupsi, suap-menyuap diatur dalam pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 31 tahun 1999 jo. Undang-Undang No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Pada pasal tersebut ditujukan kepada setiap orang yang melakukan penyuapan kepada pegawai negeri dan penyelenggara negara. Di samping itu, pada pasal 20 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa korporasi (badan usaha) dan atau pengurusnya juga dapat dituntut dan dijatuhkan pidana korupsi.

Mengingat eratnya kaitan praktik penyuapan sebagai tindak pidana korupsi maka dengan mengimplementasikan SNI ISO 37001:2016 diharapkan dapat mencegah terjadinya praktik suap-menyuap baik di dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Suatu hal yang penting, agar suatu organisasi dapat mengimplementasikan sistem tersebut dengan baik, tentunya sangat tergantung dengan peran dan komitmen dari top manajemen yang ada di organisasi.

“Peran leadership atau kepemimpinan menjadi hal utama,” jelas Deputi Bidang Penerapan Standard dan Penilaian Kesesuaian BSN ketika ditanya perihal prasyarat utama keberhasilan

penerapan SMAP. “Komitmen kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sistem manajemen anti penyuapan. Yang namanya kepemimpinan di sini, bukan hanya dia tahu kebutuhan, tapi juga harus paham dalam penerapannya, prosesnya, SOP-nya,” jelasnya dengan serius.

Selintas tentang SMAP

SNI ISO 37001:2016 atau Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) merupakan adopsi dari ISO 37001:2016. Sistem manajemen ini dapat digunakan untuk menanamkan budaya anti-suap dalam sebuah organisasi/institusi negara maupun swasta. Melalui standar yang berlaku pada SMAP dapat mendeteksi potensi penyuapan, sehingga organisasi/institusi bisa melakukan pencegahan sejak dini.

Keberadaan SNI ISO 37001:2016 bertujuan untuk membantu organisasi – baik pemerintah, swasta maupun nirlaba - dalam mencegah, mendeteksi, dan menangani terjadinya praktik penyuapan. Di samping itu, untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan anti penyuapan dan komitmen sukarela yang sesuai dengan aktivitas dalam sistem manajemen tersebut.

Penyuapan yang dibahas dalam SNI ISO 37001:2016 meliputi beberapa tipe, yakni: penyuapan di sektor publik, swasta, dan nirlaba; penyuapan oleh organisasi; penyuapan oleh personil organisasi yang bertindak atas nama organisasi dan atau keuntungan organisasi. Disamping itu, penyuapan oleh rekan bisnis organisasi yang bertindak atas nama organisasi atau keuntungan organisasi; penyuapan kepada organisasi; penyuapan kepada personil organisasi dalam kaitan dengan kegiatan organisasi; penyuapan kepada rekan bisnis organisasi dalam kaitan

dengan kegiatan organisasi; serta penyuaipan langsung dan tidak langsung (misalnya suap yang ditawarkan atau diterima melalui atau oleh pihak ketiga).

Dengan SNI ISO 37001:2016 diharapkan dapat membantu organisasi mengendalikan praktik penyuaipan dengan menyediakan sejumlah langkah penting. Langkah-langkah penting tersebut diantaranya dengan penetapan kebijakan anti-penyuaipan, penunjukan petugas yang berwenang untuk mengawasi kepatuhan terhadap praktik anti-penyuaipan. Langkah berikutnya adalah pembinaan dan pelatihan anggota organisasi, penerapan manajemen resiko pada proyek dan kegiatan organisasi, pengendalian finansial dan komersial, serta pelembagaan laporan prosedur investigasi.

Organisasi yang mampu menerapkan SNI ISO 37001:2016 jelas akan memperoleh manfaat. Beberapa manfaat tersebut adalah: (a) organisasi terbantu dalam mengimplementasikan sistem manajemen anti korupsi dan meningkatkan pengendalian intern; (b) *controlling* terhadap praktik suap menjadi lebih optimal sehingga dapat dilakukan tindakan preventif; (c) menunjukkan kepada publik bahwa organisasi telah terjamin secara internasional, bebas dari praktik penyuaipan; (d) ketika terjadi penyelidikan kasus suap, dapat dijadikan bukti bahwa organisasi telah mengambil langkah-langkah pencegahan korupsi dan suap di lingkungannya; (e) ISO 37001:2016 berperan sebagai pedoman tindakan preventif terhadap berbagai bentuk penyuaipan di sebuah organisasi; (f) kredibilitas organisasi semakin meningkat.

Ada enam prinsip yang terkandung dari SNI ISO 37001:2016, yaitu: prosedur yang proporsional, komitmen pimpinan, manajemen risiko, *due diligence*, komunikasi yang efektif, serta monitoring dan evaluasi. Pertama, prosedur yang proporsional; dimaksudkan bahwa kebijakan dan prosedur yang ada harus proporsional dengan risiko penyuaipan yang dihadapi. Dalam hal ini disesuaikan dengan budaya dan lingkup penerapannya agar tercapai tujuan organisasi mencegah penyuaipan.

Kedua, komitmen pimpinan; dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang efektif pada pencegahan penyuaipan disesuaikan dengan ukuran organisasi, struktur manajemen dan keadaan saat itu. Pimpinan dapat menjaga kebijakan agar dilaksanakan, dikomunikasikan kepada vendor, dan menjamin hasil analisis risiko. Prinsip ketiga, manajemen risiko. Dalam hal ini, berdasarkan stakeholder yang terkait dan isu internal maka organisasi menganalisis risiko dan didokumentasikan. Secara umum risiko eksternal dikategorikan menjadi risiko negara, risiko sektor, risiko transaksi, risiko dari peluang bisnis dan risiko rekanan. Kompleksitas metode yang diambil mencerminkan maturitas organisasi.

Selanjutnya prinsip keempat adalah *due diligence* atau uji kepatutan. Prinsip ini menganalisis kegiatan yang dilakukan terhadap proses/personil/unit yang memiliki nilai risiko di atas rendah untuk memastikan tidak terjadi baik. Uji kepatutan terhadap mitra usaha perlu mengkaji kebenaran lokasi, kepatuhannya terhadap aturan hukum, dan kebijakan anti korupsi yang dimiliki.

Kelima, komunikasi yang efektif. Dalam hal ini setiap persyaratan standar harus dapat dikomunikasikan sesuai peruntukannya. Hal yang wajib dikomunikasikan adalah kebijakan anti suap dan dokumentasi kepada internal dan eksternal. Juga dilakukan training dan sosialisasi kepada personil organisasi untuk memudahkan komunikasi. Keenam, melakukan monitoring dan evaluasi. Monitoring dilakukan melalui tim kepatuhan yang kemudian melaporkannya kepada pimpinan puncak. Hasil dari monitoring dan evaluasi dapat berupa perubahan risiko, prosedur maupun kebijakan yang menunjukkan efektivitas penerapan SMAP.

Di samping itu, ISO 37001:2016 terdiri atas 10 klausul dengan menerapkan standar dokumen sistem manajemen Annex SL. Kesepuluh klausul tersebut adalah: *Scope, Normative reference, Term and definitions, Context of the organization, Leadership, Planning, Support, Operation, Performance operation, dan Improvement*. Standar dokumen ini selaras dengan berbagai standar lain yang telah dikeluarkan oleh ISO, seperti ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu dan ISO 27001:2013 Sistem Manajemen Keamanan Informasi.

Kesamaan ini memudahkan integrasi ISO 37001:2016 dengan standar-standar lain tersebut.

Setelah melalui beberapa tahap kegiatan, mulai dari knowledge sharing, audiensi dengan Kantor Staf Presiden (KSP), audiensi dengan pimpinan KPK, *launching* skema akreditasi dengan Komite Akreditasi Nasional (KAN) serta menyelenggarakan Fokus Group Diskusi (FGD) dengan stakeholder terkait, BSN selanjutnya menyelenggarakan pilot project penerapan SNI ISO 37001:2016 dengan beberapa instansi pemerintah maupun swasta. Di samping itu juga dilakukan akreditasi terhadap lembaga-lembaga sertifikasi terkait dengan implementasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan.

Walaupun instansi yang mengikuti pilot project jumlahnya terbatas, namun saat ini sudah ada 84 organisasi, baik pemerintah maupun swasta telah menerapkan SNI ISO 37001:2016. Masing-masing terdiri dari 16 organisasi swasta dan 68 organisasi pemerintah. Kita berharap akan lebih banyak lagi yang bergairah membentengi organisasinya dengan SMAP, untuk mengikis praktik suap yang bikin celaka.

(Edwardsyah Nurdin)

“

“Without strong watchdog institutions, impunity becomes the very foundation upon which systems of corruption are built. And if impunity is not demolished, all efforts to bring an end to corruption are in vain. “

(Rigoberta Menchú, Nobel Prize laureate.)



“Peran Leadership Menjadi Hal Utama”

Bulan November 2016 lalu, Badan Standardisasi Nasional (BSN) telah meluncurkan Sistem Manajemen Anti Penyusapan (SMAP/SNI ISO 37001:2016) yang merupakan adopsi dari ISO 37001:2016. Ini merupakan tindak lanjut dari Instruksi Presiden No. 10 tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi tahun 2016 dan 2017. Untuk mengetahui tentang apa dan bagaimana implementasi Sistem Manajemen Anti Penyusapan tersebut, Redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI pada awal September lalu menyempatkan diri untuk mewawancarai Deputi Bidang Penerapan Standar dan Penilaian Kesesuaian BSN, Dr. Dra. Zakiyah, MM. Menanggapi prasyarat utama agar SMAP dapat diterapkan sebagaimana mestinya, Zakyah menegaskan, “Peran leadership atau kepemimpinan menjadi hal utama. Komitmen kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sistem manajemen anti penyusapan”. Berikut petikannya:

Sesuai dengan Instruksi Presiden No. 10/2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, BSN mendapat amanah untuk melakukan inisiasi sertifikasi anti korupsi. Terkait dengan hal tersebut, langkah-langkah apa yang dilakukan oleh BSN?

Waktu itu Sistem Manajemen Anti Penyusapan (SMAP) belum terbit. Kita memulainya dengan mengadopsi ISO 37001:2016 menjadi Sistem Manajemen Anti Penyusapan (SMAP) SNI ISO 37001:2016. Adopsinya identik.

Kemudian kita langsung *launching* dengan Kantor Staf Presiden (KSP). Selanjutnya kita *sharing knowledge* dengan para stakeholder, Setelah itu, sambil kita *sharing* kita juga *benchmarking* di beberapa negara bagaimana masalah akreditasinya. Hal ini dilakukan secara paralel: *launching*, *sharing knowledge* dan menyiapkan sistem manajemen yang bisa disertifikasi.

Kita juga mengembangkan skema akreditasinya dengan harapan ada lembaga yang melakukan penilaian. Paralel dengan itu, kita juga mengembangkan skema sertifikasinya. Inikan sistem manajemen, maka tidak serumit dengan sistem sertifikasi mutu. Kalau manajemen, pendekatannya fungsional saja.

Kemudian kita lakukan proses sosialisasi tentang SNI ISO 37001:2016. Kita persiapkan auditor sertifikasinya; dan yang penting lagi BSN juga melakukan fasilitasi untuk berbagai organisasi sebagai *pilot project*.

Apa yang melatarbelakangi agar sistem tersebut diimplementasikan pada organisasi pemerintahan maupun swasta?

Seperti kita ketahui, penyuapan itu merupakan fenomena yang menimbulkan permasalahan serius baik dalam lingkup kehidupan sosial, moral, ekonomi maupun politik. Di samping itu, praktik penyuapan mengacaukan tata kelola pemerintahan yang baik, mengurangi pengembangan organisasi dan mendistorsi kompetisi. Karena itu, organisasi mempunyai tanggung jawab secara proaktif untuk berkontribusi melawan praktik penyuapan.

Penegakan hukum saja tidak cukup untuk menyelesaikan masalah penyuapan. Oleh karena itu, sistem manajemen anti penyuapan yang ada dalam SNI ISO 37001:2016 berupaya untuk mencegah dan menghilangkan praktik penyuapan melalui komitmen kepemimpinan untuk menetapkan budaya kejujuran, transparansi, keterbukaan dan kepatuhan dalam suatu organisasi.

Secara garis besar, bagaimana gambaran umum dari Sistem Manajemen Anti Penyuapan ini diterapkan?

Organisasi yang telah mengimplementasikan SMAP akan memperoleh pengakuan internasional sebagai best practice benchmark, karena penerapan SNI ISO 37001:2016 dapat disertifikasi, sebagai bukti pengakuan organisasi telah menerapkan sistem untuk mencegah terjadinya penyuapan.

Dengan mengimplementasikan SMAP dapat membantu organisasi untuk mencegah, mendeteksi dan menangani penyuapan; serta mematuhi peraturan perundang-undangan terkait penyuapan. Di samping itu, SNI ISO 37001:2016 ini mudah untuk diintegrasikan dengan sistem manajemen lain yang telah ada di organisasi.

Termasuk dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)?

Sebenarnya SPIP itu memudahkan mengidentifikasi risiko, bagaimana kita mengendalikan supaya tidak terjadi atau meminimalisir terjadinya risiko, dan sebagainya. Yang jadi masalah, pada saat kita mengidentifikasi risiko tantangannya adalah jangan sembarangan meng-

identifikasi dan menganalisis. Kalau bisa, bagaimana mengurangi risiko, tindak lanjutnya dan sebagainya.

Seberapa banyak organisasi pemerintahan/swasta yang telah menerapkan sistem tersebut?

Walaupun pilot project tidak begitu banyak, namun sekarang sudah ada 84 organisasi, baik pemerintah maupun swasta telah menerapkan SMAP. Masing-masing 16 organisasi swasta dan 68 organisasi pemerintah.

Siapa saja yang berhak menguji dan memberikan sertifikasi atas implementasi sistem tersebut pada suatu organisasi?

Yang berhak menguji dan memberikan sertifikasi adalah lembaga-lembaga sertifikasi yang telah terakreditasi, seperti PT. Tuv Nord Indonesia, PT. Sucofindo dan lainnya.

Apa saja manfaat yang diperoleh dari organisasi yang menerapkan sistem manajemen tersebut?

Dengan menerapkan SNI ISO 37001:2016 maka beberapa manfaat dapat diperoleh, seperti efisiensi dan efektivitas dari kinerja organisasi, serta pelayanan yang transparan. Di samping itu, organisasi akan fokus pada proses utama, taat terhadap regulasi, *image* positif terhadap organisasi, terciptanya kompetisi yang fair. Lebih dari itu juga dapat meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi.

Apa prasyarat utama agar SMAP dapat berjalan sebagaimana harusnya,

terutama dalam pencegahan praktik suap-menyuap? Dan apa kendalanya?

Peran leadership atau kepemimpinan menjadi hal utama. Komitmen kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sistem manajemen anti suap. Yang namanya kepemimpinan di sini, bukan hanya dia tahu kebutuhan, tapi juga harus paham dalam penerapannya, prosesnya, SOP-nya. Suatu hal yang prinsipil, pimpinan yang menggerakkan itu. Leadership menjadi titik pangkal penerapan SNI ISO 37001:2016. Jadi yang paling mendasari itu yang paling utama adalah komitmen manajemen. Dalam hal ini, komitmen kepemimpinan untuk menetapkan budaya kejujuran, transparansi, keterbukaan dan kepatuhan.

Yang menjadi kendala adalah membangun dan membudayakan prinsip anti suap, pemahaman tentang standar, dan menjaga konsistensi.

Apabila pada kementerian menerapkan SMAP, di manakah tempat penyelenggaraannya? Apakah berada di Eselon I, atau pada setiap Satker yang ada?

Tergantung pada kesepakatan di organisasi. Tapi intinya, kesepakatan pada syarat yang pertama sekali, organisasi harus memahami eksternal dan internal *change*, termasuk kebutuhan. Menurut saya, apakah di level eselon I atau Satker, kita tetap berbasis di analisis konteks organisasi dan harapan stakeholder kita seperti apa. Tapi umumnya di level atas, karena mempunyai daya dorong yang luar biasa.

(SB/Gsn/EN).



Konflik Kepentingan pada Profesi Auditor

Oleh : Edy Waspasn
 Auditor Utama pada Inspektorat II
 Inspektorat Jenderal Kemenperin

Secara umum, konflik kepentingan (*conflict of interest*) dapat diartikan sebagai suatu keadaan sewaktu seseorang pada posisi yang memerlukan kepercayaan memiliki kepentingan profesional dan kepentingan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan seseorang untuk menjalankan tugasnya secara objektif karena adanya kepentingan pribadi (*private interest*) yang berbenturan dengan tugas dan tanggung jawab resmi (*formal duties*) yang diembannya.

Dengan demikian, terjadinya konflik kepentingan dimulai ketika kepentingan pribadi bercampur dengan tugas dan tanggung jawab resmi dari seseorang; dimana akibat terjadinya konflik kepentingan tersebut maka tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan tidak lagi profesional dan objektif. Dalam hal ini, terdapat tiga tipe utama dari konflik kepentingan. Pertama, *actual conflict of interest*, yaitu konflik kepentingan yang ada di antara tugas/tanggung jawab resmi dan kepentingan pribadi. Kedua, *perceived conflict of interest*, yaitu konflik

kepentingan yang dipandang bercampur dengan tugas/tanggung jawab resmi yang nyatanya menjadi suatu kasus atau bukan. Ketiga, *potential conflict of interest*, yaitu kepentingan pribadi bercampur dengan tugas/tanggung jawab resmi di masa mendatang.

Adanya konflik kepentingan ketika melaksanakan tugas kedinasan akan menimbulkan permasalahan bagi suatu organisasi, di samping hal tersebut merupakan tindakan yang tidak etis karena akan mempengaruhi kepentingan publik atau organisasi untuk kepentingan pribadi. Konflik kepentingan juga mempengaruhi dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk kepentingan pribadi.

Banyak hal yang menyebabkan seseorang menghadapi konflik kepentingan sehubungan dengan jabatan, profesi, atau kewenangannya dalam suatu organisasi/institusi. Bisa jadi karena situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi/hadiah berkaitan tugas kegiatan yang dilaksanakannya; atau situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan dipergunakan untuk kepentingan pribadi. Demikian pula dengan situasi ketika seseorang memiliki kewenangan yang bisa memberikan akses khusus kepada pihak tertentu, misalnya dalam rekrutmen pegawai atau promosi jabatan. Atau situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi. Dan berbagai situasi lainnya yang memungkinkan munculnya konflik kepentingan.

Auditor dan Konflik Kepentingan

Auditor adalah salah satu jabatan yang rentan terhadap munculnya konflik kepentingan. Ketika menjalankan tugas

pengawasan, auditor dituntut untuk bersikap independen dan objektif. Oleh karena itu, salah satu larangan bagi auditor untuk menjalankan tugas pengawasan adalah apabila yang bersangkutan akan menghadapi konflik kepentingan. Apalagi, opini atau temuan hasil pengawasan yang disampaikan oleh auditor harus mampu memberikan kepercayaan kepada para pemangku kepentingan.

Dalam melaksanakan tugas audit, auditor intern pemerintah melaksanakannya berdasarkan standar audit yang berlaku dan bertanggung jawab untuk memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Untuk itu, auditor harus bersikap independen dan objektif serta menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan penugasan yang dilakukannya.

Terkait dengan jabatan fungsional auditor intern pemerintah, dalam Standard Audit Intern Pemerintah Indonesia menyebutkan bahwa konflik kepentingan adalah suatu situasi di mana auditor berada dalam posisi yang dipercaya, memiliki persaingan profesional atau kepentingan pribadi. Persaingan kepentingan tersebut dapat menyulitkan dalam memenuhi pelaksanaan tugas tanpa memihak.

Adanya konflik kepentingan dapat menimbulkan ketidakpantasan yang dapat merusak kepercayaan terhadap auditor, aktivitas audit intern, dan profesi auditor. Selain itu, konflik kepentingan dapat mengganggu kemampuan auditor untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara objektif.

Banyak faktor yang dapat menimbulkan konflik kepentingan ketika auditor melaksanakan tugas audit. Beberapa di antaranya adalah jika auditi menjanjikan atau memberikan gratifikasi kepada auditor sehingga mempengaruhi objektivitas hasil audit.

Selain dari pada itu, Tugas pengawasan yang dilaksanakan oleh auditor menyebabkan yang bersangkutan memiliki kewenangan memperoleh informasi rahasia dari auditan. Situasi tersebut dapat disalahgunakan oleh seorang auditor yang “nakal” untuk kepentingan pribadinya. Hal ini juga merupakan penyebab timbulnya konflik kepentingan, karena informasi rahasia jabatan tersebut sewaktu-waktu dapat dipakainya untuk menyerang dan menjatuhkan jabatan seorang auditan yang tidak disukainya. Di samping itu, kerentanan terjadinya konflik kepentingan bisa juga terjadi karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak auditan yang berpotensi menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur pengawasan sebagaimana mestinya.

Contoh-contoh yang disampaikan di atas adalah sebagian dari beberapa masalah yang dihadapi oleh auditor terkait dengan terjadinya konflik kepentingan. Banyak lagi situasi-situasi lain, seperti misalnya salah seorang

pejabat di unit yang diawasi ternyata masih kerabat dekat, atau pernah menjadi atasan langsungnya, dan sebagainya.

Pengendalian Konflik Kepentingan

Mengingat rentannya jabatan auditor intern pemerintah terhadap kemungkinan terjadinya konflik kepentingan, maka dalam Standard Audit Intern Pemerintah Indonesia diatur beberapa upaya pengendalian konflik kepentingan. Salah satu di antaranya adalah pimpinan APIP tidak diperkenankan menempatkan auditor dalam melaksanakan tugas pengawasan pada situasi yang membuatnya tidak mampu mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan profesionalnya. Hal ini dimaksudkan agar auditor dalam melaksanakan tugas audit harus bersikap objektif dan independen.

Demikian pula, ketika auditor merasa ada gangguan terhadap independensi dan objektivitas karena menghadapi situasi konflik kepentingan, yang bersangkutan harus melaporkannya kepada pimpinan APIP; dan pimpinan APIP harus mengganti tugas pengawasan tersebut kepada auditor lainnya yang bebas dari situasi tersebut. Begitu juga terhadap auditor yang mempunyai hubungan yang dekat dengan auditi, seperti hubungan sosial, kekeluargaan, atau hubungan lainnya yang dapat mengurangi objektivitas

“

Kepedulian terhadap kehidupan manusia dan kebahagiaan, dan bukan kehancuran mereka, adalah hal pertama dan satu-satunya objek pemerintahan yang baik. (Thomas Jefferson)

dalam melaksanakan tugas pengawasan (audit intern), harus tidak ditugaskan terhadap entitas tersebut.

Di samping melaksanakan audit intern, auditor juga melaksanakan penugasan *consulting* (konsultasi) dan *assurance*. Ketika melaksanakan tugas *consulting* atas program, kegiatan atau aktivitas auditi maka auditor tidak boleh terlibat dalam pengambilan keputusan atau menyetujui hal-hal yang merupakan tanggung jawab auditi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya gangguan terhadap independensi dan objektivitas auditor. Demikian pula, auditor harus menahan diri dari penugasan *assurance* atas program, kegiatan, atau aktivitas tertentu dimana auditor bersangkutan memiliki tanggung jawab dalam tahun sebelumnya.

Selain dari pada itu, penugasan *assurance* untuk fungsi dimana pimpinan APIP berpotensi memiliki konflik kepentingan maka pelaksanaan *assurance* tersebut harus diawasi oleh pihak lain di luar APIP yang bersangkutan.

Pengendalian terhadap terjadinya konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas pengawasan sudah

seharusnya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengingat pencegahan terhadap terjadinya konflik kepentingan merupakan bagian tak terpisahkan dari Standard Audit Intern Pemerintah. Dalam standard audit itu juga disebutkan keharusan auditor untuk mematuhi kode etik yang telah ditetapkan, dimana auditor diharapkan memegang teguh dan menegakkan prinsip-prinsip etika, yaitu: integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, akuntabel dan perilaku profesional.

Dalam Kode Etik Auditor Intern Pemerintah Indonesia (KE-AIPI), auditor yang terbukti melanggar KE-AIPI akan dikenakan sanksi oleh pimpinan APIP atas rekomendasi dari Komite Kode Etik. Bentuk-bentuk sanksi tersebut, antara lain berupa teguran tertulis, usul pemberhentian dari tim pengawasan, dan tidak diberi penugasan pengawasan dalam jangka waktu tertentu. Di samping itu dapat juga dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, sebagai auditor yang profesional dan berintegritas maka sudah seharusnya kita menghindari terjadinya konflik kepentingan dalam tugas-tugas pengawasan yang kita laksanakan.

Sumber Referensi:

- *Komisi Pemberantasan Korupsi, Pengelolaan Konflik Kepentingan, Jakarta, 2016;*
- *Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia, Standard Audit Intern Pemerintah Indonesia, Jakarta, 2013.*



Peningkatan Kualitas SDM, Rencana Pemindahan Ibu Kota Negara, dan B.J. Habibie Wafat

Selama lima tahun ke depan, pemerintah akan memprioritaskan peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM tersebut sebagai bentuk terobosan untuk mempecepat terwujudnya Indonesia maju, sejahtera, adil, serta disegani negara-negara lain di dunia. Pernyataan tersebut di sampaikan Presiden Joko Widodo dalam beberapa kesempatan pidato kenegaraan dalam rangkaian acara peringatan Hari Ulang Tahun ke-74 Republik Indonesia pada 16 – 17 Agustus 2019 lalu.

Presiden Joko Widodo dalam pidato penyampaian keterangan pemerintah atas Rancangan APBN 2020 pada Rapat Paripurna DPR di Jakarta, 16 Agustus 2019 menyatakan, terkait dengan penguatan kualitas SDM, pemerintah meningkatkan anggaran pendidikan dari Rp 478,4 triliun tahun 2019 menjadi Rp 506,8 triliun pada 2020. Anggaran pendidikan antara lain akan dialokasikan untuk program Kartu Indonesia Pintar Kuliah (KIP-Kuliah) yang

merupakan lanjutan dari program KIP, serta Kartu Prakerja untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja.

Selain meningkatkan anggaran pendidikan, pemerintah juga menjanjikan pemberian insentif fiskal untuk memacu kualitas SDM melalui sektor perpajakan, seperti insentif pengurangan PPh badan penyelenggara kegiatan vokasi. Insentif fiskal juga diberikan dalam bentuk *investment allowance* bagi industri padat karya.

Prioritas pembangunan SDM kembali ditegaskan oleh Presiden Jokowi menjelang Upacara Peringatan Detik-detik Proklamasi Kemerdekaan di Istana Merdeka, Jakarta, 17 Agustus 2019 lalu. Presiden menegaskan, pembangunan SDM yang akan menjadi fokus lima tahun ke depan ialah pembangunan manusia yang holistik, bahkan dimulai sejak bayi dalam kandungan, melalui pemberian nutrisi yang baik serta gizi yang harus tetap diperhatikan.

Selain itu, pembentukan karakter perlu dilakukan sedini mungkin. Pada jangka menengah, keterampilan masa kini dan masa depan akan disiapkan di pendidikan kejuruan ataupun keilmuan. Di perguruan tinggi, anak-anak Indonesia didorong dapat berkompetisi di tingkat regional dan global (Kompas, 18/08/2019).

Informasi lain yang patut digaris-bawahi adalah tentang rencana pemerintah untuk memindahkan ibu kota negara dari Jakarta ke Pulau Kalimantan. Dalam pidato kenegaraan dalam rangkaian peringatan HUT ke-74 RI, Presiden Jokowi juga menyempatkan diri meminta izin dan dukungan dari seluruh elemen bangsa terkait dengan rencana pemindahan ibu kota tersebut. Rencana untuk pemindahan ibukota tersebut kemudian diumumkan secara resmi oleh Presiden Jokowi di Istana Negara, Jakarta, 26 Agustus 2019 lalu.

“Pemerintah telah melakukan kajian mendalam dan kita intensifkan studinya dalam tiga tahun terakhir ini. Hasil kajian-kajian tersebut menyimpulkan bahwa lokasi ibu kota baru yang paling ideal adalah di sebagian Kabupaten Penajam Paser Utara dan di sebagian Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur,” kata Presiden.

Dipilihnya Kalimantan Timur sebagai lokasi ibu kota yang baru tersebut didasarkan pada beberapa alasan, yaitu: risiko bencana yang minimal; lokasi yang strategis karena berada di tengah Indonesia; dekat dengan wilayah yang sudah berkembang, seperti Balikpapan dan Samarinda; serta memiliki infrastruktur yang relatif lengkap.

Pemindahan ibu kota tersebut direncanakan pada tahun 2024 mendatang. Terkait dengan hal tersebut, Ketua Komisi II DPR Zainudin Amali mengatakan, DPR tak keberatan dengan rencana pemindahan ibu kota negara. Menurutnya, pemerintah pasti sudah ada hitungan dan kajiannya. “Kami (DPR) menunggu kajian tersebut sebelum bersama-sama membahas langkah ke depan,” ujarnya.

Mengacu pada kajian Ditjen Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri, setidaknya ada lima Undang-Undang (UU) yang perlu direvisi, dua UU bisa direvisi atau dibuat baru, dan dua UU harus dibuat baru. Lima UU yang perlu direvisi adalah UU No. 29/2007 tentang Pemerintah Daerah DKI Jakarta sebagai Ibu Kota Negara Kesatuan RI, UU No. 24/2007 tentang Penanggulangan Bencana, UU No. 3/2002 tentang Pertahanan Negara, UU No. 23/2014 tentang Pemerintah Daerah, UU No. 10/2016 tentang Pemilihan Kepala Daerah.

“

Jauh lebih mudah mengubah dan merekayasa atom-atom plutonium daripada mengubah sifat jahat yang berdiam di dalam diri manusia. (Albert Einstein)



Dua UU yang bisa direvisi atau dibuat baru adalah UU tentang Penataan Ruang di Ibu Kota Negara dan UU tentang Penataan Pertanahan di Ibu Kota Negara. Sementara itu UU yang harus dibuat baru adalah UU tentang nama daerah yang dipilih sebagai ibu kota negara dan UU tentang kota (Kompas, 27/08/2019).

Program prioritas pemerintah untuk meningkatkan kualitas SDM serta pemindahan ibu kota negara patut digarisbawahi. Hal ini mengingat bahwa kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa akan ditentukan oleh kualitas dan kompetensi SDM yang ada. Demikian pula dengan rencana pemindahan ibu kota negara dari Jakarta ke Kalimantan Timur, kiranya perlu dikaji dan dipersiapkan lebih mendalam terutama aspek-aspek yang terkait dengan pembiayaan, peraturan perundang-undangan dan sebagainya.

Di bulan September lalu, bangsa Indonesia kembali berduka. Tepatnya pada hari Rabu, 11 September 2019

pukul 18.05, Presiden ketiga Republik Indonesia, Bacharudin Jusuf Habibie meninggal dunia di RSPAD Gatot Subroto, Jakarta, setelah dirawat secara intensif sejak 1 September 2019. Habibie meninggal dunia dalam usia 83 tahun; beliau dilahirkan di Parepare, Sulawesi Selatan pada 25 Juni 1936.

Presiden Joko Widodo datang menjenguk ke RSPAD pada Rabu sore, tapi saat itu Habibie sudah meninggal. Pertemuan terakhir terjadi saat Presiden menjenguk Habibie pada 9 September lalu, namun ketika itu pun sudah tidak ada komunikasi. Menurut Presiden, Habibie merupakan tokoh yang selalu mendukung serta memberikan masukan dan solusi atas setiap persoalan di Indonesia. "Sering datang ke Istana atau saya yang datang ke rumah Pak BJ Habibie. Beliau seorang negarawan yang patut dijadikan contoh dalam kehidupan," ujar Presiden.

Dukacita juga disampaikan oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla. "Kita telah

kehilangan putra terbaik bangsa. Semoga almarhum mendapat tempat yang mulia di sisi-Nya,” ujar Wapres. Sehari sebelumnya, Jusuf Kalla ditemani Ibu Mufidah menjenguk Habibie yang dirawat insentif di RSPAD (Kompas, 12/09/2019).

Jenazah BJ Habibie dimakamkan secara kenegaraan di Taman Makam Pahlawan (TMP) Kalibata, Jakarta pada 12 September 2019. Makam beliau berdampingan dengan makam sang isteri tercinta, Hasri Ainun Besari yang lebih dahulu wafat pada 22 Mei 2010. Bertindak selaku inspektur upacara dalam pemakaman tersebut adalah Presiden Joko Widodo. Dalam sambutannya, Presiden menyatakan, “Dalam masa senjanya, almarhum tanpa kenal lelah selalu mengingatkan supaya kita selalu menjadi manusia-manusia berhati Indonesia. Beliau terus mengingatkan pentingnya SDM untuk dikuatkan, diisi dengan agama, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan.”

Hadir melepas kepergian Habibie di TMP Kalibata, antara lain Wakil Presiden

Jusuf Kalla, Presiden kelima RI Megawati Soekarnoputri, Presiden keenam RI Susilo Bambang Yudhoyono, Ibu Sinta Nuriyah Wahid, Wakil Presiden 1993 – 1998 Try Sutrisno, Wakil Presiden 2001 – 2004 Hamzah Haz, serta Wakil Perdana Menteri Malaysia Wan Azizah Wan Ismail.

Selain dari pada itu, masyarakat juga datang ke TMP Kalibata untuk mengantarkan kepergian Habibie. Demikian pula masyarakat lainnya memadati sisi-sisi jalan yang menjadi rute perjalanan rombongan kendaraan yang membawa jenazah Habibie dari rumah duka di Patra Kuningan ke TMP Kalibata. Lambaian tangan, lantunan doa, dan ucapan selamat jalan terdengar mengiringi perjalanan Habibie menuju peristirahatan terakhirnya (Kompas, 13/09/2019).

Selamat jalan, Pak Habibie. Doa kami selalu untukmu: semoga Tuhan Yang Maha Esa menerima kehadiranmu dan menempatkan engkau pada tempat yang layak di sisi-Nya. Amin.

(Edwardsyah Nurdin)



Pentingnya Menjaga Objektivitas dan Mempertahankan Integritas

Oleh : *Dyan Garneta Paramita Sari*
Auditor Muda pada Inspektorat IV
Inspektorat Jenderal Kementerian

Seluruh auditor internal tentunya memahami bahwa kode etik auditor internal terdiri atas empat hal, yaitu: integritas, objektivitas, kerahasiaan (*confidentiality*), dan kompetensi. Sebagai auditor internal yang bekerja di sektor publik, Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) tentunya terikat bukan saja dengan kode etik auditor internal, namun juga peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kepegawaian, rahasia jabatan, dan lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan secara otomatis dua dari empat kode etik auditor internal bisa dipenuhi, yaitu kerahasiaan dan kompetensi. Sudah jelas bahwa kerahasiaan informasi suatu obyek audit terkait dengan rahasia jabatan haruslah dipegang teguh. Sementara itu, seseorang tidak mungkin diangkat menjadi Pejabat Fungsional Auditor apabila belum lulus dan memperoleh sertifikasi dari pelatihan standard yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) selaku pembina Jabatan Fungsional Auditor. Pelatihan dimaksud adalah Diklat Jabatan Fungsional Auditor.

Lalu bagaimana dengan integritas dan objektivitas? Saya ingat ketika mengikuti suatu training. Seorang instruktur pernah

mengingatkan berkali-kali, bahwasannya integritas dan objektivitas ini sering terbalik-balik konsepnya. Misalnya, pada saat kampanye anti korupsi, kita sering mendengar jargon “jaga integritas, lawan korupsi”. Dalam hal ini seolah-olah integritas itu hanya yang berkaitan dengan masalah korupsi belaka. Padahal, dalam kode etik auditor internal, yang dimaksud dengan integritas adalah kemampuan auditor untuk menjaga kepercayaan sehingga *judgement* (penilaian atau pertimbangannya) dapat dipercaya.

Sedangkan objektivitas seorang auditor internal pada level tertinggi ditunjukkan dengan kemampuannya memperoleh, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan *judgement*.

Apabila ditelisik lebih lanjut, prinsip integritas dalam kode etik menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, auditor internal harus jujur, teliti, dan bertanggungjawab. Auditor internal juga

harus menaati hukum dan peraturan yang berlaku, serta membuat pernyataan sesuai dengan peraturan dan profesinya. Seorang auditor internal juga dilarang secara sadar terlibat dalam kegiatan yang ilegal (melanggar hukum) atau melakukan perbuatan yang dapat mendiskreditkan profesi auditor internal maupun organisasinya. Yang terakhir, auditor internal harus menghormati dan mendukung tujuan organisasi yang sah dan etis.

Dalam *Implementation Guidance IPPF*, dinyatakan bahwa perbuatan-perbuatan yang dapat mendiskreditkan profesi internal auditor bisa jadi tidak illegal. Perbuatan-perbuatan tersebut diantaranya adalah perbuatan yang termasuk kekerasan, diskriminasi, dan *bullying*; ketidakmampuan untuk bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat; menerbitkan laporan yang palsu/salah atau mengizinkan orang lain untuk melakukannya.

Demikian pula dengan perbuatan-perbuatan lainnya, seperti berbohong; membuat pernyataan yang salah atau *misleading* terhadap kompetensi seseorang; melaksanakan audit internal dalam bidang yang bukan kompetensinya; melaksanakan audit internal dengan tidak independen dan obyektif; serta mengabaikan kegiatan-kegiatan yang seharusnya tidak boleh ditoleransi dalam audit sesuai peraturan organisasi dengan alasan apapun.

Sedangkan dalam hal objektivitas, auditor internal tidak diperbolehkan berpartisipasi dalam perbuatan, kegiatan

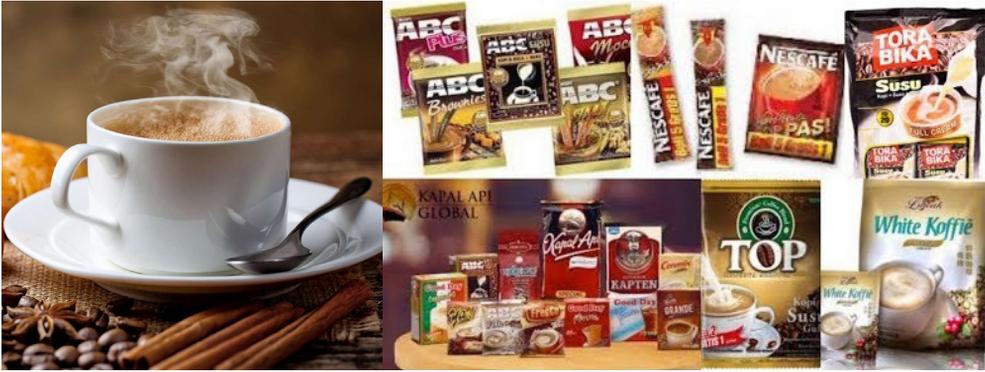
atau hubungan apapun yang dapat - atau patut diduga dapat - menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Yang termasuk dalam hal ini juga kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi APIP.

Selanjutnya, seorang auditor internal, baik itu manajemen maupun staf tidak boleh menerima apapun yang dapat - atau patut diduga dapat - mengganggu pertimbangan profesionalnya. Tentu ada perbedaan budaya dan kebiasaan yang banyak mempengaruhi dalam hal ini. Sebagai contoh, APIP di Indonesia tentunya mempertimbangkan rekomendasi dari KPK mengenai hal-hal yang termasuk dalam kategori gratifikasi. Sedangkan auditor internal level federal di Amerika Serikat, dianggap mampu membedakan mana hal-hal yang dapat mempengaruhi objektivitasnya dan mana yang tidak. Dalam hal objektivitas, auditor internal harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan, dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang diawasi.

Dalam pelaksanaan di lapangan, menjaga obyektivitas dan mempertahankan integritas bukanlah hal yang mudah. Perlu dukungan dari manajemen dan seluruh komponen organisasi untuk mewujudkan hal tersebut. Diharapkan dengan peningkatan penerapan kode etik secara berkelanjutan, auditor internal akan mampu secara profesional memberikan nilai tambah kepada entitas yang diawasi pada khususnya dan keseluruhan organisasi secara umum.

Referensi:

- *Institute of Internal Auditor (IIA)'s Code of Ethics.*
- *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing.*
- *Implementation Guidance IPPF.*



Prospek Industri Kopi Olahan

Menikmati secangkir kopi di pagi atau sore hari, dengan ditemani camilan goreng pisang atau roti bakar, sungguh nikmatnya serasa maknyuss. Dan fenomena itu sering kita jumpai baik di kedai-kedai kopi, atau pun di café-café yang tersebar di mana-mana.

Menikmati minuman kopi agaknya telah menjadi kebiasaan – bahkan kebutuhan – bagi sebagian besar warga masyarakat. Dan itu menjadi potensi pasar yang besar bagi industri kopi olahan di tanah air. Apalagi didukung dengan potensi bahan baku yang melimpah, dalam hal ini biji-biji kopi yang dihasilkan dari perkebunan kopi yang tersebar di beberapa tempat di Indonesia.

Mengutip pernyataan Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian, Abdul Rochim di Jakarta pada 3 Oktober lalu menyatakan, “Indonesia adalah negara produsen biji kopi terbesar keempat di dunia setelah Brasil, Vietnam dan Kolombia dengan produksi rata-rata sekitar 700 ribu ton per tahun atau sekitar 9% dari produksi kopi dunia. Maka itu, biji kopi yang diolah di dalam negeri terus kami pacu.”

Selanjutnya, sebagaimana dikutip dari siaran pers Kemenperin, menurut Abdul Rochim, dengan didorong oleh pertumbuhan kelas menengah dan perubahan gaya hidup masyarakat

Indonesia, kinerja industri pengolahan kopi di dalam negeri mengalami peningkatan yang signifikan. “Contohnya, kita melihat *roastery*, *cafe* dan warung atau kedai kopi berkembang pesat, baik di kota besar maupun kota kecil,” tuturnya.

Senada dengan hal tersebut, Kepala Subdit Industri Hasil Tembakau dan Bahan Penyegar Ditjen Industri Agro, Mogadishu Djati Ertanto dalam wawancara dengan Majalah Pengawasan SOLUSI awal Oktober lalu menyatakan, “Industri pengolahan kopi di dalam negeri sudah menjadi penguasa di pasar domestik. Tidak hanya menjadi pemain utama di pasar domestik, akan tetapi juga dikenal sebagai pemain global.”

Sebagai Negara keempat penghasil kopi terbesar di dunia, perkebunan kopi terhampar di beberapa titik wilayah di Indonesia. Secara indikasi geografis, ada 31 titik wilayah perkebunan kopi yang menghasilkan beberapa jenis kopi; mulai dari wilayah Gayo, Provinsi Aceh sampai ke Flores, Provinsi Nusa Tenggara Timur.



Jenisnya pun beragam, seperti Arabika, Robusta, dan Liberika.

Prospek Pengembangan Kopi Olahan

Memperhatikan fenomena gaya hidup masyarakat yang semakin menyukai minuman kopi olahan serta indikasi geografis perkebunan kopi yang signifikan tersebut, maka prospek pengembangan kopi olahan dan kopi spesial di Indonesia sangatlah menjanjikan. Apalagi konsumsi kopi masyarakat Indonesia dewasa ini sesungguhnya masih tergolong rendah dibandingkan dengan beberapa negara lainnya. Sebagai perbandingan, konsumsi kopi masyarakat Indonesia rata-rata 1,3 kg per-kapita/tahun, jauh di bawah negara-negara seperti Amerika Serikat 4,3 kg, Jepang 3,4 kg, Austria 7,6 kg, Belgia 8,0 kg, Norwegia 10,6 kg dan Finlandia 11,4 kg per-kapita/tahun. Selain itu, pengembangan industri kopi nasional masih perlu ditingkatkan mengingat saat ini baru mampu menyerap sekitar 35% produksi biji kopi dalam negeri, sementara sisanya masih diekspor. Ini merupakan salah satu prospek bagi pengembangan industri kopi olahan di

dalam negeri.

Hal lain yang perlu mendapat perhatian adalah, bahwasanya produk kopi olahan dapat dikembangkan ke dalam berbagai jenis produk lainnya seperti kosmetik, farmasi, dan esen makanan. Demikian pula, dalam hal diversifikasi produk kopi sebagai produk kreatif makanan dan minuman, dewasa ini terus dikembangkan oleh seluruh pelaku usaha kopi baik di tingkat pengolahan pasca panen, industri pengolahan, *roastery* dan jasa *cafe/retail*.

Strategi Pengembangan

Pengembangan industri kopi olahan termasuk dalam program prioritas Kementerian Perindustrian. Untuk mendukung keberhasilan program tersebut, Ditjen Industri Agro telah menyusun strategi pengembangan industri kopi olahan di tanah air, yang terdiri dari lima aspek, yaitu: peningkatan nilai tambah industri pengolahan kopi dalam negeri; peningkatan mutu produk kopi olahan; peningkatan pasar kopi olahan; peningkatan iklim usaha yang

kondusif; serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Strategi peningkatan nilai tambah industri pengolahan kopi dilakukan melalui berbagai kegiatan yang bersinergi dengan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Di antaranya dengan mengintensifkan pertumbuhan industri kopi olahan di Indonesia, peningkatan konsumsi kopi olahan dalam negeri, termasuk juga menumbuhkembangkan jasa kuliner kopi. Di samping itu, pengembangan industri berbasis kopi non-pangan.

Terkait pengembangan industri kopi berbasis non-pangan, Mogadishu berujar, "Diharapkan industri pengolahan kopi dapat melakukan diversifikasi produk, dimana kopi tidak hanya sebagai minuman tetapi dikembangkan dalam berbagai jenis produk lainnya seperti kosmetik, farmasi, essen makanan sehingga kesinambungan rantai nilai mulai dari petani, industri sampai dengan jasa retail dan *cafe* berkembang lebih baik dan memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi perekonomian nasional."

Dalam hal peningkatan mutu produk kopi olahan dilaksanakan melalui pengembangan standar produk atau SNI kopi olahan yang diberlakukan sebagai SNI Wajib, serta standar kompetensi kerja (SKKNI). Demikian pula dengan standarisasi peralatan dan mesin pengolahan kopi, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas produk kopi olahan.

Untuk memperluas pasar produk kopi olahan baik di dalam maupun luar negeri, strategi yang dilakukan adalah melalui upaya peningkatan pertumbuhan ekspor serta promosi dan penetrasi ke negara-negara *emerging market* dan *traditional market*. Di samping itu, dengan

membangun citra merek (national brand) kopi olahan Indonesia.

Strategi berikutnya adalah melalui peningkatan iklim usaha yang kondusif. Dalam hal ini melalui harmonisasi tarif bea masuk terhadap produk kopi olahan, serta turunnya tarif bea masuk biji kopi dan kopi olahan Indonesia di negara tujuan ekspor. Di samping itu, membangun sistem informasi (**database**) industri pengolahan kopi yang terintegrasi, serta penerapan konsep industri hijau (*green industry*).

Terkait dengan peningkatan kualitas SDM industri pengolahan kopi, pada beberapa kesempatan Kemenperin melalui unit-unit kerja terkait senantiasa menyelenggarakan pelatihan (*training*) pengolahan kopi. Termasuk juga melaksanakan sertifikasi kompetensi pengolahan kopi.

Beberapa Permasalahan

Prospek industri kopi olahan memang tergolong cerah, namun beberapa permasalahan perlu diantisipasi. Dalam hal bahan baku misalnya, produksi biji kopi di Indonesia masih stagnan sementara permintaan konsumsi terus mengalami kenaikan. Di samping itu, terjadi perebutan bahan baku antara perusahaan lokal dan eksportir asing. Impor bahan juga sering bermasalah dengan meningkatnya impor bahan baku kopi berkualitas rendah.

Permasalahan berikutnya adalah terkait dengan produksi. Dalam hal ini menyangkut teknologi pengolahan dan kemasan yang masih sederhana untuk industri skala kecil dan menengah. Demikian juga dalam hal proses produksi, di mana banyak industri skala kecil dan menengah belum menerapkan Cara Produksi Pangan Olahan yang Benar



(CPOB). Sedangkan terkait dengan diversifikasi produk kopi olahan ke arah produk non-pangan, permasalahan yang dirasakan adalah masih belum maksimalnya upaya diversifikasi tersebut.

Demikian pula dengan kondisi pasar baik di dalam negeri maupun luar negeri. Permasalahan yang dirasakan adalah meningkatnya impor produk kopi olahan, utamanya produk kopi instant dan kopi mix dengan kualitas dan harga yang rendah. Hal ini jelas mengganggu permintaan terhadap produk-produk kopi olahan industri dalam negeri. Demikian pula dengan bea masuk kopi olahan dengan tujuan ekspor ke Brazil, India dan Vietnam yang masih cukup tinggi, yaitu berkisar antara 10% - 30%.

Pasar ekspor produk kopi olahan Indonesia ke Malaysia dan Filipina juga terganggu karena adanya pemalsuan produk. Di samping itu, masih ada hambatan non-tarif yang berupa ketatnya standar negara tujuan ekspor terhadap standar internasional bagi produk kopi olahan di luar negeri.

Beberapa hambatan tersebut tentunya memberikan pengaruh bagi upaya pengembangan industry kopi olahan di dalam negeri; dan oleh karenanya perlu dilakukan pembenahan semaksimal mungkin. Lebih dari itu, kita harus terus gencar memacu kinerja industri pengolahan kopi nasional agar bisa lebih berdaya saing global dan prospeknya tetap maknysul!

(Edwardsyah Nurdin).





Neraca Perdagangan Kopi Olahan Masih Surplus

Pertumbuhan kelas menengah dan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin menyukai nongkrong di café atau di kedai kopi, agaknya memberi pengaruh yang cukup signifikan bagi industri pengolahan kopi di tanah air. Apalagi Indonesia termasuk penghasil biji kopi terbesar keempat di dunia, sehingga bahan baku bagi industri kopi olahan cukup berlimpah. Dengan demikian prospek industri kopi olahan sangat menjanjikan. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang perkembangan dan prospek industri kopi olahan tersebut, Redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI melakukan wawancara dengan Kepala Subdit Industri Hasil Tembakau dan Bahan Penyegar Ditjen Industri Agro Kemenperin, Mogadishu Djati Ertanto pada awal Oktober lalu. Berikut petikannya:

Bagaimana gambaran selintas industri kopi di Indonesia ?

Indonesia adalah Negara produsen biji kopi terbesar keempat di dunia setelah Brasil, Vietnam dan Kolombia dengan produksi rata-rata sekitar 700 ribu ton per-tahun atau sekitar 9 % dari produksi kopi dunia. Biji kopi yang diolah di dalam negeri baru sebesar 35% dari produksi nasional.

Dengan didorong oleh pertumbuhan kelas menengah dan perubahan gaya hidup masyarakat Indonesia, kinerja industri pengolahan kopi di dalam negeri mengalami peningkatan yang signifikan. *Roastery, cafe* dan warung/kedai kopi berkembang pesat baik di kota besar dan di kota kecil. Indonesia yang tadinya dikenal sebagai produsen kopi akan berubah menjadi negara konsumen kopi. Itu semua merupakan prospek bagi pengembangan industri kopi olahan di Indonesia.

Perkembangan produk industri kopi beberapa tahun terakhir?

Negeri kita dikenal sebagai penghasil kopi terbaik di dunia berdasarkan keragaman indikasi geografisnya. Saat ini telah terdaftar 31 indikasi geografis kopi di Indonesia dan masih akan terus bertambah. Berbagai varietas kopi kita miliki, seperti arabika, robusta, dan liberika.

Dari produk kopi olahan, saat ini berkembang diversifikasi produk berbasis kopi, seperti kopi sangrai (*roasted coffee*), kopi bubuk, kopi instan, kopi campuran, *ready-to-drink coffee*, dan lain-lain.

Prospek ke depan dari industri kopi?

Konsumsi masyarakat terhadap kopi di Indonesia rata-rata 1,3 kg - 1,4 kg per-kapita/tahun. Masih jauh di bawah

negera-negera pengimpor kopi, seperti Amerika Serikat 4,3 kg, Jepang 3,4 kg, Austria 7,6 kg, Belgia 8,0 kg, Norwegia 10,6 kg dan Finlandia 11,4 Kg perkapita/tahun. Selain itu, pengembangan industri kopi nasional masih perlu ditingkatkan mengingat saat ini baru mampu menyerap sekitar 35% produksi biji kopi dalam negeri. Ini merupakan salah satu prospek bagi pengembangan industri kopi.

Apalagi jika kita mampu menjamin iklim usaha yang kondusif bagi industri pengolahan kopi melalui kebijakan fiskal dan non-fiskal serta penerapan standar kualitas. Di samping itu, diharapkan industri pengolahan kopi dapat melakukan diversifikasi produk, dimana kopi tidak hanya sebagai minuman tetapi dikembangkan dalam berbagai jenis produk lainnya seperti kosmetik, farmasi, essen makanan sehingga kesinambungan rantai nilai mulai dari petani, industri sampai dengan jasa retail dan *cafe* berkembang lebih baik dan memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi perekonomian nasional.

Bagaimana dengan kompetensi dan produktifitas SDM industri kopi saat ini?

Kompetensi dan produktivitas SDM industri pengolahan kopi nasional masih perlu di-*update* dan ditingkatkan lagi. Dengan potensi pasar di dalam negeri dan luar negeri yang masih berkembang, kebijakan pengembangan industri pengolahan kopi antara lain melalui peningkatan kapasitas SDM, seperti *barista, roaster, penguji cita rasa (cupper)*, peningkatan nilai tambah biji kopi di dalam negeri, dan peningkatan mutu kopi olahan, utamanya kopi sangrai (*roasted bean*) melalui penguasaan teknologi *roasting*, pengembangan

standard produk (SNI) dan standard kompetensi kerja (SKKNI).

Langkah-langkah atau program apa yang akan atau telah dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan industri kopi?

Dari sisi kebijakan, industri pengolahan kopi masuk dalam kelompok industri pangan dan menjadi prioritas untuk dikembangkan. Selain itu, industri pengolahan kopi juga termasuk sebagai industri yang memperoleh fasilitas pajak penghasilan di beberapa daerah di luar Jawa, yang berupa pengurangan penghasilan netto sebesar 30% dari jumlah penanaman modal selama enam tahun; penyusutan yang dipercepat, serta kompensasi kerugian lebih dari 5 tahun tetapi tidak lebih dari 10 tahun.

Bagaimana dengan minat pelaku industri untuk berinvestasi pada industri pengolahan kopi? Hambatan atau permasalahan apa yang menjadi tantangan atau kendala?

Minat pelaku industri berinvestasi masih tinggi karena pasar dalam negeri yang berkembang pesat. Tumbuh *roaster*, *café* dan industri skala kecil, menengah dan besar. Sedangkan hambatan atau permasalahan yang dihadapi, di antaranya adalah hal-hal yang terkait dengan bahan baku, produksi, serta

kondisi pasar baik di dalam maupun luar negeri.

Bagaimana gambaran kekuatan pasar industri kopi saat ini, baik pasar dalam negeri maupun ekspor?

Dengan tingginya permintaan kopi di dalam negeri, Indonesia adalah salah satu negara yang konsumsi kopi domestiknya tumbuh cukup tinggi. Industri pengolahan kopi di dalam negeri sudah menjadi penguasa di pasar domestik. Tidak hanya menjadi pemain utama di pasar domestik, akan tetapi juga dikenal sebagai pemain global. Ekspor produk kopi olahan memberikan sumbangan pemasukan devisa pada tahun 2018 mencapai USD 579,98 juta atau meningkat sekitar 19,1% dari tahun 2017. Ekspor produk kopi olahan didominasi produk kopi instan, ekstrak, essens dan konsentrat kopi yang tersebar ke negara tujuan ekspor utamanya di ASEAN, RRC, dan Uni Emirat Arab.

Sedangkan nilai impor produk kopi olahan mencapai USD 159,91 juta atau naik hampir 50,25% dari tahun 2017. Negara asal impor terbesar adalah Malaysia, Brazil, India, Vietnam, Italia dan Amerika Serikat. Dengan kondisi seperti ini, neraca perdagangan produk kopi olahan masih mengalami surplus sebesar USD 420 Juta.

(Singgih Budiono)

“

**“If a window of opportunity appears,
don't pull down the shade.”
(Tom Peters)**



Menghindari Gratifikasi

*Oleh : Alijoto Manalu
Auditor Utama pada Inspektorat IV
Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Istilah gratifikasi sering kita dengar terutama sejak diterbitkannya Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Pada penjelasan pasal 12B ayat (1) disebutkan bahwa gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Dalam pasal 12B undang-undang tersebut disebutkan, setiap gratifikasi oleh pegawai negeri (PNS) atau penyelenggara negara dianggap sebagai pemberian suap apabila pemberian tersebut dilakukan karena berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban dan tugasnya.

Pernyataan ini masih memunculkan pertanyaan bagi banyak kalangan, baik itu PNS, pengusaha dan masyarakat umum. Pemberian seperti apa persisnya yang dilarang dalam pengertian gratifikasi ini?

Pelaporan Gratifikasi

Masih banyak yang beranggapan bahwa gratifikasi adalah semacam pemberian hadiah dalam tata pergaulan di masyarakat dan dianggap sebagai sesuatu yang lumrah belaka. Padahal, sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang tipikor, gratifikasi dapat dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi berupa suap sebagaimana dinyatakan dalam pasal 12B ayat (1) UU Tipikor, dengan ketentuan: (a) penerimaan yang nilainya Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi; dan (b) penerimaan yang nilainya kurang dari Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), pembuktian bahwa gratifikasi tersebut suap dilakukan oleh penuntut umum. Ancaman hukumannya adalah pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun, dan pidana denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Jadi hukuman bagi PNS atau penyelenggara negara yang terbukti menerima gratifikasi cukup berat, walaupun nilainya relatif kecil. Di samping itu, seorang PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi dapat diberhentikan dengan tidak hormat sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Namun, ancaman hukuman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12B ayat (1) tidak berlaku, jika penerima melaporkan gratifikasi yang diterimanya kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Penyampaian laporan tersebut wajib dilakukan oleh penerima paling

lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal gratifikasi diterima, dan selanjutnya KPK dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal menerima laporan wajib menetapkan gratifikasi itu dapat menjadi milik penerima atau negara. Hal ini dinyatakan dalam pasal 12C. Ini menunjukkan bahwa penerimaan gratifikasi boleh jadi bukan karena tindak pidana, melainkan karena menghormati tata pergaulan atau adat istiadat yang tidak memungkinkan penerima menolak pemberian gratifikasi tersebut.

Contoh-contoh gratifikasi yang wajib dilaporkan oleh penerima kepada KPK, antara lain adalah yang berkaitan dengan pemberian layanan kepada masyarakat; proses penyusunan anggaran; tugas dalam proses pengawasan, monitoring dan evaluasi; proses penerimaan/promosi/mutasi pegawai; pelaksanaan kegiatan dengan pihak lain termasuk berhubungan dengan kontrak; ungkapan terima kasih sebelum, atau setelah proses pengadaan; pemberian sesuatu pada hari raya keagamaan/adat istiadat atau norma dalam masyarakat.

Di samping contoh di atas, penerimaan gratifikasi yang jika ditinjau dari segala keadaan (*circumstances*) dapat dianggap terkait dengan jabatan penerima sehingga wajib dilaporkan, antara lain: pemberian yang berhubungan dengan keluarga yang memiliki konflik kepentingan, seperti penerimaan uang/barang dalam suatu pesta pernikahan, kelahiran, musibah/kematian atau upacara agama/tradisi lainnya yang melebihi Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian per orang. Di samping itu, pemberian terkait dengan musibah atau bencana yang dialami oleh penerima, keluarga/family penerima gratifikasi yang melebihi Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian per orang; termasuk pemberian sesama pegawai dalam rangka acara tertentu

yang tidak berbentuk uang atau setara uang yang melebihi nilai yang setara dengan Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per pemberian per orang dengan total pemberian Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam 1 (satu) tahun dari pemberi yang sama.

Gratifikasi dalam hubungan dengan keluarga seperti disebutkan di atas, ditekankan pada aspek ada atau tidaknya konflik kepentingan dalam pemberian. Contoh: seorang ayah yang bekerja sebagai penyelenggara negara menerima hadiah dari anaknya yang berprofesi sebagai pengusaha yang lingkup pekerjaannya terkait dengan kewenangan ayahnya, maka hadiah tersebut dianggap sebagai gratifikasi yang wajib dilaporkan.

Dalam hal gratifikasi tidak terkait sama sekali dengan jabatan dan tidak berlawanan dengan kewajiban atau tugas maka gratifikasi tersebut tidak wajib dilaporkan. Karakteristik gratifikasi seperti ini secara umum dipandang sebagai wujud ekspresi keramah-tamahan, penghormatan dalam hubungan sosial antar sesama dalam batasan nilai yang wajar.

Salah satu bentuk gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan adalah pemberian karena hubungan keluarga sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan. Misalnya, hadiah dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai jual dalam penyelenggaraan pesta pernikahan, musibah atau upacara adat/agama lainnya dengan batasan nilai per pemberi dalam setiap acara paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Pengendalian Gratifikasi

Pengendalian gratifikasi adalah bagian dari upaya membangun suatu sistem pencegahan korupsi. Agar pengendalian gratifikasi dapat berjalan efektif, ada empat tahapan dalam pelaksanaannya, yaitu : komitmen dari pimpinan instansi; penyusunan aturan pengendalian gratifikasi; pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG); serta monitoring dan evaluasi pengendalian gratifikasi (Buku KPK: Pengendalian Gratifikasi).

Pimpinan instansi bertanggungjawab atas penerapan pengendalian gratifikasi, dan sebagai pimpinan wajib merealisasikan empat tahapan pengendalian gratifikasi tersebut dan memberikan contoh teladan penolakan gratifikasi kepada bawahannya. Agar penerapan pengendalian gratifikasi lebih optimal, dibutuhkan peran aktif dari seluruh pegawai dan pemangku kepentingan. Pimpinan instansi sebagai pengendali organisasi berperan penting sebagai pengawas, dan memberikan contoh teladan serta terus-menerus mendorong pembangunan dan penerapan sistem pengendalian gratifikasi dilingkungannya. Peran ini dikenal dengan ungkapan *"tone from the top"*.

Komitmen pengendalian gratifikasi merupakan salah satu tahapan penerapan pengendalian gratifikasi, bentuknya berupa pernyataan resmi pimpinan secara tertulis. Pernyataan tersebut harus disampaikan kepada seluruh jajaran pejabat dan pegawai, rekanan serta para pemangku kepentingan lainnya. Isi pernyataan komitmen

pengendalian gratifikasi itu antara lain: (a) tidak menawarkan atau memberikan suap, gratifikasi atau uang pelicin dalam bentuk apapun kepada lembaga negara/pemerintah, perseorangan atau perusahaan domestik atau asing; (b) tidak menerima pemberian yang dianggap suap atau pelicin dalam bentuk apapun terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya; (c) menerapkan dan melaksanakan fungsi pengendalian gratifikasi, termasuk melalui pembentukan UPG; (d) menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan pengendalian gratifikasi; dan (e) menjaga kerahasiaan data pelapor dan memberikan jaminan perlindungan bagi pelapor gratifikasi (*whistleblower*).

Walaupun sudah ada peraturan tentang gratifikasi, namun aturan internal dalam pelaksanaannya perlu dibuat. Misalnya, dasar pembentukan UPG, prosedur pelaporan serta perlindungan hukum bagi pimpinan dan pegawai yang menerapkan pengendalian gratifikasi, dan hal-hal yang dianggap penting lainnya.

Tahap selanjutnya adalah pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi (UPG)

yang berperan sebagai motor penggerak pengendalian gratifikasi. Dengan kehadiran UPG tersebut, diharapkan dapat mengurangi tekanan psikologis seseorang dalam melaporkan gratifikasi kepada KPK atau penegak hukum lainnya, karena penerima atau pelapor cukup melaporkan ke UPG.

Tahapan terakhir adalah monitoring dan evaluasi. Tahapan ini dilakukan oleh UPG jika sudah terbentuk. Namun seandainya belum terbentuk, monitoring dan evaluasi dapat dilakukan oleh suatu tim yang ditunjuk pimpinan instansi untuk menilai, sejauhmana keberhasilan atau hambatan apa yang muncul dalam pelaksanaan pengendalian gratifikasi pada suatu unit kerja, sebagai masukan dalam perbaikan pada waktu yang akan datang.

Dengan melaksanakan empat tahapan pengendalian gratifikasi sebagaimana diuraikan di atas, maka diharapkan suatu unit kerja/entitas organisasi dapat mengeliminir dan mencegah terjadinya praktik gratifikasi dan korupsi di lingkungan kerja masing-masing. Itulah harapan kita semua.

“

**Kecerdasan tidak banyak berperan dalam proses penemuan. Ada suatu lompatan dalam kesadaran, sebutlah itu intuisi atau apapun namanya, solusinya muncul begitu saja dan kita tidak tahu bagaimana atau mengapa.
(Albert Einstein)**



Baristand Industri Palembang: Mendorong Hilirisasi Industri Berbasis Sumber Daya Alam Lokal

Tiba di lokasi Gedung Balai Riset Dan Standardisasi Industri (Baristand Industri) Palembang yang beralamat di Jalan Perindustrian II No. 12 Km. 9, Sukarame, Palembang akhir Agustus lalu, kami dipersilahkan menunggu sejenak di ruang tunggu sebelum bertemu dengan Kepala Baristand Industri. Sambil menunggu, kami menyempatkan diri melihat-lihat jejeran barang pajangan yang sebagian besar berupa produk dari bahan karet. Menurut salah seorang pegawai yang menemani kami, produk-produk tersebut merupakan hasil dari penelitian para peneliti Baristand Industri Palembang.

Baristand Industri Palembang adalah salah satu unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian dengan tugas pokok melaksanakan riset dan standardisasi serta sertifikasi di bidang industri. Ketika berbincang

dengan Kepala Baristand Palembang Syamdian di ruang kerjanya, sekilas Syamdian bercerita tentang awal mula keberadaan unit kerja yang dipimpinnya itu. Ternyata, keberadaan Baristand Industri Palembang bermula dari proyek laboratorium lingkungan. "Awalnya, di tahun 1972 adalah Proyek Laboratorium Lingkungan yang berada di daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang akhirnya bertransformasi menjadi lembaga seperti saat ini," tutur Syamdian.

Kemudian, dalam rangka meningkatkan pelayanan di sektor Industri utamanya dalam aspek penelitian dan pengembangan industri yang dapat diterapkan oleh masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumberdaya daerah yang ada, maka pada tahun 1981 secara definitif Kementerian Perindustrian mendirikan

Balai Penelitian dan Pengembangan Industri Palembang. Beberapa tahun kemudian, dengan adanya penggabungan antara Departemen Perindustrian dan Departemen Perdagangan menjadi Departemen Perindustrian dan Perdagangan, maka berganti nama menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri dan Perdagangan Palembang berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 784 tahun 2002. Kemudian, seiring dengan pemisahan kembali menjadi Kementerian Perindustrian dan kementerian Perdagangan, berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 49 tahun 2006, institusi ini berganti nama menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang sampai saat ini.

Mengemban tugas pokok melaksanakan riset, standardisasi dan sertifikasi industri, Syamdian menuturkan, “Kami dalam cita-cita dan motivasinya menginginkan Balai ini menjadi institusi handal di bidang riset, standardisasi, dan sertifikasi di tingkat nasional maupun internasional.” Hal ini sejalan dengan apa yang telah tertuang dalam visi serta dirumuskan ke dalam dua misi besar Baristand Industri Palembang, yaitu: pertama, meningkatkan kegiatan riset yang berkualitas dalam bidang bahan baku, bahan penolong, proses, peralatan/ mesin, dan produk; serta mengembangkan inovasi teknologi tepat guna dalam rangka peningkatan kompetensi inti industri daerah. Selanjutnya, kedua, memberikan pelayanan teknologi di bidang riset, rancang bangun dan perekayasaan, standardisasi, sertifikasi, pengujian, training, konsultasi dan informasi iptek dalam mendukung penumbuhkembangan industri di Sumatera Selatan maupun di tingkat nasional yang berorientasi pada teknologi, jaminan mutu dan lingkungan.

Hilirisasi Industri Berbasis Sumber Daya Alam Lokal

Wilayah Provinsi Sumatera Selatan dikenal memiliki sumber daya alam karet yang potensial. Sebagai bahan baku strategis yang cukup besar volumenya, karet bisa dikembangkan menjadi produk industri yang dapat memenuhi kebutuhan domestik maupun pasar global. Itulah sebabnya Baristand Industri Palembang mengkonsentrasikan kegiatan litbangnya pada kegiatan *problem solving* industri, inovasi teknologi proses dengan memanfaatkan sebesar-besarnya pemberdayaan sumber daya alam lokal, yang sekaligus menciptakan teknologi proses yang ramah lingkungan. Teknologi proses yang telah menjadi kegiatan inti litbang tersebut antara lain berupa pengolahan karet, seperti: *Standard Indonesia Rubber (SIR)*; *Ribbed Smoked Sheet (RSS)*; Lateks Pekat. Juga yang terkait dengan proses produksi barang karet yang meliputi karet otomotif, ban, karet rumah tangga dan keperluan lain, sekaligus berperan dalam inovasi pada teknologi penanganan limbah dan pencemaran industri karet. Disamping itu juga konsentrasi pada teknologi proses pengolahan produk pangan, terutama kopi.

Terkait dengan hasil penelitian, Syamdian menuturkan kebanggaannya.



“Ada sesuatu yang mebanggakan bagi kami. Salah satu hasil penelitian dari peneliti kami berupa pemanfaatan bahan baku alam karet menjadi produk ban pejal pada kursi roda pasien, telah direspon oleh pelaku industri untuk diproduksi massal dalam skala industri untuk dipasarkan kepada masyarakat pengguna kursi roda,” kata Syamdian. Melalui kerjasama

antara Baristand Industri Palembang dengan pihak PT. Shima Prima Utama Palembang, produk berupa kursi roda yang menggunakan ban pejal berbahan karet hasil riset tersebut telah dipasarkan ke seluruh Indonesia, bahkan ada yang telah diekspor ke luar negeri. Bahkan hasil litbang produk ban pejal pada kursi roda pasien tersebut mendapatkan penghargaan dari Menteri Perindustrian sebagai juara satu dalam ajang lomba Litbang Unggulan.

“Riset yang kita lakukan diupayakan semaksimal mungkin dapat diterapkan di dunia industri, sehingga topik yang kita pilih adalah yang berhubungan dengan kebutuhan industri,” tutur Syamdian. Tidak hanya sebatas itu. Beberapa produk hasil litbang berupa hilirisasi bahan baku karet yang dipajang di ruang lobby, juga telah siap untuk dapat dikerjasamakan dengan pihak industri untuk menjadi produk komersial. Beberapa produk hasil litbang itu antara lain: *retread tire*; selang karet, tegel karet, *seal LPG*; *hand grip*, *foot step*; peredam knalpot mobil; *shock*

damper; *idle roller*, *paving block karet*, dan *aspal karet*.

Bahkan, belum lama berselang telah dilakukan uji coba hasil riset *shock damper*, yaitu karet yang ditempelkan pada per keong mobil yang berfungsi untuk melembutkan dan menahan guncangan pada mobil. Hasilnya ternyata cukup memuaskan. Setelah dipakai oleh beberapa karyawan selama enam bulan dan kemudian dibongkar kembali, ternyata tidak mengalami kerusakan.

Baristand Industri Palembang juga berupaya membangun kerjasama dengan berbagai pihak. Salah satu contoh, pada tahun 2018 lalu, setelah menerima kunjungan salah seorang kepala satker dari Provinsi Jambi, telah menghasilkan MoU antara Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI) dan Pemerintah Provinsi Jambi. Kerja sama tersebut berupa upaya peningkatan kegiatan litbang dalam pengolahan kelapa sawit dan karet. Salah satu realisasi dari kerja sama ini



yaitu terlaksananya pelatihan teknis proses produksi barang karet.

Jangkauan pelayanan yang diberikan oleh Baristand Industri Palembang juga cukup luas. Tidak hanya terbatas pada pelaku industri di dalam negeri saja, tetapi juga sampai ke luar negeri, seperti: Sumatera Selatan, Bangka-Belitung, Jambi, Lampung, Riau, Kalimantan, Malaysia, Mesir, Cina, Australia dan wilayah lainnya; serta mempunyai pelanggan dari berbagai perusahaan.

Sarana dan Prasarana Penunjang

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya, Baristand Industri Palembang tentunya didukung oleh beberapa peralatan laboratorium pengujian dan kalibrasi. Tersedia laboratorium pengujian sebagai salah satu fasilitas yang memberikan layanan jasa pengujian, baik untuk kepentingan industri maupun masyarakat umum yang berhubungan dengan industri. Laboratorium yang dimiliki telah mendapatkan sertifikat akreditasi dari Komite Akreditasi Nasional (KAN). Misalnya, untuk melaksanakan tugas analisis bahan baku dan produk makanan, minuman, kimia, bahan kimia, pupuk serta mikrobiologi disatukan dalam Laboratorium Aneka Komoditi.

Laboratorium Pencemaran (terakreditasi) untuk memfasilitasi analisis air limbah, udara dan kebisingan. Sedangkan untuk melaksanakan kegiatan proses litbang beberapa komoditi yang ditempatkan pada ruang Laboratorium Proses. Sementara untuk litbang dan proses produksi komponen dan barang jadi karet ditempatkan tersendiri pada ruang Laboratorium Karet.

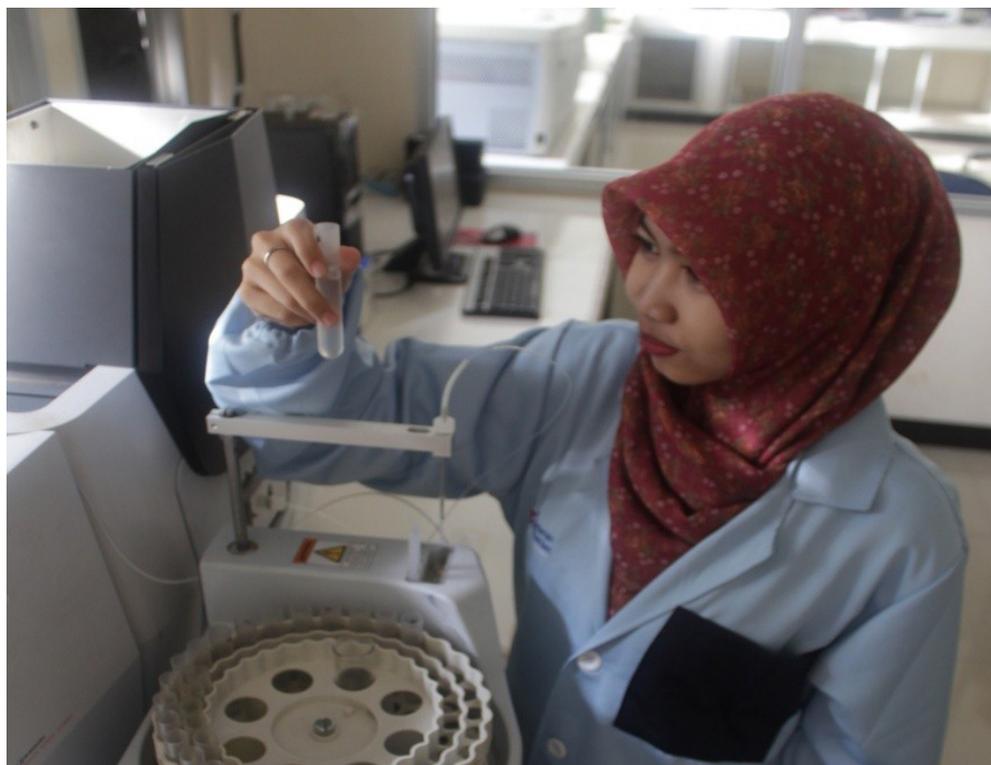
Untuk melayani jasa kalibrasi tersedia Laboratorium Kalibrasi. Fasilitas laboratorium ini melayani

permintaan jasa kalibrasi untuk besaran suhu, massa, volumetrik, dan beberapa instrumen analitik. Dalam menjamin hasil kalibrasinya, Laboratorium Kalibrasi menerapkan Sistem Manajemen Mutu Laboratorium sesuai dengan persyaratan SNI ISO 17025:2008. Metode kalibrasi yang digunakan adalah mengacu kepada standard yang berlaku secara nasional maupun internasional.

“Kita seharusnya merasa bangga, karena walaupun unit yang hanya setingkat eselon III namun memiliki fungsi dan tanggung jawab tugas yang cukup kompleks, dan didukung oleh berbagai jenis laboratorium ” kata Syamdian mengomentari kecukupan fasilitas laboratorium yang dimiliki.

Baristand Industri Palembang juga memberikan layanan sertifikasi. Dalam hal ini tersedia fasilitas Lembaga Sertifikasi Produk (LSPro) sebagai sarana memberikan layanan jasa Sertifikasi Produk Penggunaan Tanda SNI (SPPT SNI), baik SNI Wajib maupun sukarela. Di samping itu tersedia pula Lembaga Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 yang telah diakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN); serta Lembaga Sertifikasi Industri Hijau (LSIH) yang memberikan layanan sertifikasi bagi industri yang telah menerapkan standar industri hijau. Tentang LSIH ini Kepala Baristand Industri Palembang mengatakan: “ Ini adalah lembaga asli produk Kemenperin, sehingga menurut saya seharusnya akan selalu dimiliki oleh Kemenperin. Karena standarnya sangat sesuai dengan industri, mulai dari raw material, proses produksi, produk jadi; sampai dengan efek dari industri itu sendiri, seperti pencemaran lingkungan. Ini adalah suatu siklus dari rohnya industri”.

Disamping itu, terdapat juga beberapa fasilitas penunjang lainnya, seperti: Unit



Perbengkelan dan Instrumentasi; Pusat Informasi dan Perpustakaan; serta Jurnal *Dinamika Penelitian Industri*.

Sedangkan dari segi sumber daya manusia, Baristand Industri Palembang dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh 72 personil; yang terdiri dari 58 PNS dan 14 Pegawai Kontrak. Para PNS terdiri dari pejabat struktural 6 orang dan sisanya merupakan pejabat fungsional, seperti Peneliti, Asesor Manajemen Mutu Industri; Penguji Mutu Barang, Teknisi Litkayasa, Arsiparis, Analis Kepegawaian, dan Fungsional Umum.

Sebagai unit kerja yang salah satu tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat, Baristand Industri Palembang diberi kewenangan sesuai ketentuan untuk mendapatkan penghasilan sendiri dari Penerimaan

Negara Bukan Pajak (PNBP). Penerimaan PNBP tersebut berasal dari jasa teknis, antara lain jasa sertifikasi, jasa pengujian, rancang bangun dan perekayasaan mesin dan peralatan industri, serta penerimaan dari jasa pelatihan.

Mengakhiri pembicaraan, Syamdian dengan optimis menyampaikan suatu harapannya: “Kami bertekad untuk dapat mewujudkan beberapa hal, antara lain: hasil riset dapat lebih banyak lagi diimplementasikan oleh industri melalui hilirisasi produk-produk litbang industri; dapat terus berinovasi dan memberikan kontribusi terhadap masyarakat luas; serta menjadi penggerak industri 4.0 melalui litbang dan layanan jasa teknis. Kami juga terus berupaya dapat mewujudkan program reformasi birokrasi, memiliki SDM yang profesional dan berintegritas”.

(Singgih Budiono)



Sutopo Purwo Nugroho: Sosok PNS Teladan yang Fenomenal

Setelah satu setengah tahun berjuang melawan penyakit kanker paru-paru yang dideritanya, akhirnya Sutopo Purwo Nugroho meninggal dunia di Guangzhou, China pada 7 Juli 2019, pukul 02.20 waktu setempat atau 01.20 WIB. Kabar duka itu mengalir cepat di media sosial, dan ucapan duka serta doa tulus pun mengalir deras mengiringi kepergiannya.

Besarnya perhatian masyarakat atas wafatnya seorang pegawai negeri sipil (PNS) menunjukkan betapa Sutopo Purwo Nugroho adalah sosok yang fenomenal dan inspiratif, yang kiprahnya selaku abdi negara sangat layak dijadikan teladan. Betapa tidak, sebagai PNS yang menjabat Kepala Pusat Data Informasi dan Humas (Pusdatinmas) pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) senantiasa terus bekerja keras menyebarkan informasi tentang kebencanaan kepada masyarakat luas, tanpa mengenal batas waktu dan tempat;

serta tak ada keluhan sedikit pun walau kanker paru-paru itu terus menggerogoti kehidupannya.

Maka tak heran jika Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan & RB) memberikan penghargaan "The Most Inspirational ASN 2018" pada Desember 2018 lalu. Anugerah ASN diberikan kepada aparatur sipil negara (ASN) yang menunjukkan kinerja dan prestasi sehingga menjadi ASN panutan. Selain itu, Kemenpan & RB juga memberikan

penghargaan “5 Terbaik PNS Inspiratif 2018”.

Penghargaan lain yang diterima Sutopo karena prestasi kerjanya yang luar biasa diantaranya adalah “Communicator of the Year 2018” dari Kominfo dan ISKI, “Anugerah Perhumas 2018 Kategori Humas Pemerintah” dari Perhumas Indonesia, dan berbagai penghargaan lainnya.

Pilihan Menjadi PNS

Lahir di Boyolali pada 7 Oktober 1969, Sutopo merupakan anak pertama dari pasangan Suharsono Harsosaputro dan Sri Roosmandari. Menyelesaikan pendidikan SD, SMP dan SMA di kampung halamannya, Sutopo kemudian melanjutkan kuliah di jurusan Geografi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Ada cerita menarik ketika Sutopo memutuskan menjadi PNS setelah menyelesaikan pendidikan S1-nya pada tahun 1993. Memasuki tahun 1994 Sutopo mulai berkonsentrasi untuk melamar pekerjaan. Dia mengirim lamaran kerja ke berbagai tempat, baik instansi pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta. Melalui akun twitternya yang disampaikan pada 1 Mei 2019, Sutopo bercerita tentang kegigihannya dalam melamar pekerjaan. Ada 32 surat lamaran dikirimnya namun hanya tujuh yang dibalas dan mengikuti tes. Hasilnya, lima ditolak dan dua diterima yaitu sebagai PNS di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) dan perusahaan swasta. Atas saran orang tuanya akhirnya dia memilih sebagai PNS di BPPT.

Di BPPT, awalnya Sutopo bekerja pada bidang penyemaian awan. Sambil bekerja dia terus melanjutkan kuliah dan

meraih gelar S2 dan S3 di bidang hidrologi Institut Pertanian Bogor (IPB). Seiring perjalanan waktu, karier Sutopo terus menanjak sampai menjadi Peneliti Senior Utama di BPPT. Bahkan pangkatnya sebagai PNS pun mencapai puncak yaitu Pembina Utama (IV/e) dalam usia relatif muda.

Pada tahun 2010 Sutopo kemudian diperbantukan pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) sebagai Direktur Pengurangan Risiko Bencana, dan selanjutnya diangkat sebagai Kepala Pusat Data, Informasi dan Humas BNPB pada November 2010. Berkiprah sebagai juru bicara seputar peristiwa kebencanaan, sosok Sutopo semakin bersinar dan dikenal luas. BNPB pun kian dikenal akan informasi seputar bencana yang cepat dan akurat. Berkat arahannya pula, data dan informasi bencana Indonesia dinobatkan sebagai basis data bencana terbaik se-Asia Pasific. Bahkan surat kabar The Straits Times menyebutnya sebagai “pejabat Indonesia yang paling sering dikutip dalam berita selama bencana berlangsung”.

Sosok Sutopo Purwo Nugroho yang beristerikan Retno Utami Yulianingsih dan memiliki dua putera ini boleh dikata merupakan seorang pekerja keras yang tak kenal lelah. Bahkan ketika penyakit kanker paru-paru terus menggerogoti kesehatannya, dia terus berjuang menyampaikan informasi-informasi tentang kebencanaan tanpa terikat waktu. Melalui group WhatsApp dan Twitter dia sigap menyebarkan informasi ketika terjadi bencana. Bahkan, pernah pula di saat kondisinya kian memburuk, Sutopo tetap nekat menggelar jumpa pers. Oleh karena itu, sangatlah layak predikat PNS Teladan disematkan pada dirinya.

Sosok Ilmuwan

Bukan hanya keteladanannya sebagai PNS, namun juga semangatnya dalam menuntut ilmu layak untuk diteladani. Sutopo adalah sosok yang gigih dalam menuntut ilmu. Semasa sekolah di SMP dan SMA, Sutopo selalu menjadi juara kelas karena kegigihannya dalam belajar. Setelah menyelesaikan kuliah S1 dan diterima bekerja sebagai PNS di BPPT, Sutopo terus menimba ilmu dengan melanjutkan kuliah S2 dan S3 bidang Hidrologi di Institut Pertanian Bogor. Di samping itu, dia juga rajin menulis jurnal ilmiah baik skala nasional maupun internasional. Lebih dari 100 jurnal ilmiah nasional dan 11 jurnal ilmiah internasional telah dihasilkannya, di samping berbagai artikel ilmiah di media massa serta berbagai buku yang dituliskannya.

Di samping itu, di sela-sela kesibukan yang padat Sutopo juga menyempatkan diri untuk berbagi ilmu dengan mengajar di IPB, Universitas Indonesia dan Universitas Pertahanan Indonesia. Tak heran jika dia sangat ingin meraih gelar Profesor Riset, namun sayang keinginan itu tak bisa kesampaian. Di sini dia merasa kecewa.

Sebagaimana dikutip dari DetikNews, 5 Maret 2018, Sutopo bercerita tentang kandasnya gelar Profesor Riset diraihnya. Padahal, semua persiapan sudah dilaluinya dengan matang. Makalah orasi yang rencananya akan disampaikan pada November 2012 telah siap. Bahkan, "Anak-anak saya sudah bikin jas, bapak saya sudah syukuran, gedung dan catering sudah dipesan," ujar Sutopo. Namun sayang, harapan itu tiba-tiba kandas sebelum sampai. "Satu bulan sebelum orasi, acaranya dibatalkan oleh LIPI. Gara-gara saya menjabat Kapusdatinmas di

BNPB yang bukan lembaga riset. Padahal status saya saat itu peneliti BPPT yang diperbantukan di BNPB. Hanya gara-gara soal pasal karet ditafsirkan pejabat LIPI akhirnya dibatalkan," kisah Sutopo.

Tak pelak Sutopo kecewa. Dia mencoba menghadap Kepala LIPI dan Sekretaris Utama LIPI untuk mempertanyakannya. Kepala LIPI saat itu memberi solusi agar dirinya *resign* dari BNPB dan kembali ke BPPT agar bisa mendapatkan gelar profesor riset. Kemudian Sutopo pun berkonsultasi ke Kepala BNPB. Namun Kepala BNPB yang saat itu dijabat oleh Mayjen (Purn) Syamsul Maarif menyarankannya tetap di BNPB karena diperlukan masyarakat.

Setelah itu, Sutopo kemudian berkonsultasi kepada ayahnya, orang yang ingin dia banggakan atas gelar profesor riset tersebut. Setelah bercerita panjang-lebar, Sutopo mendapat nasihat dan ayahnya pun tidak mempermasalahkannya meski dirinya tidak mendapat gelar profesor tersebut.

"Bapak saya bilang, 'Topo, orang hidup itu tidak selamanya lurus. Ada kalanya belak-belok. Ada jurang dalam perjalanan kita. Jika ada orang tidak suka sama kamu, kamu jangan dendam. Jangan kamu balas. Mungkin itu sudah jalan hidupmu. Kamu tidak jadi profesor tidak apa-apa. Bapak sudah bangga dengan apa yang kamu raih. Biarkan masyarakat yang menilai kamu'. Begitu bapak saya bilang seperti itu, lega rasanya," cerita Sutopo mengutip pesan sang ayah.

Divonis Kanker Paru-paru

Sebelum divonis menderita kanker paru-paru, Sutopo menceritakan bahwa dia memang kerap batuk-batuk,



namun batuknya segera sembuh hanya dengan mengkonsumsi obat pasaran. Tapi kemudian, durasi kesembuhan batuknya semakin lama, sehingga dia berinisiatif memeriksa kesehatannya ke dokter spesialis jantung pada akhir tahun 2017. Dokter menyatakannya sehat dan terbebas dari penyakit. Hanya saja, asam lambungnya tinggi dan diberi obat asam lambung. Setelah itu, pada Januari 2018 Sutopo berinisiatif mengecek kembali kesehatannya ke dokter spesialis paru-paru. Dari hasil pemeriksaan dokter, diketahuilah bahwa ternyata dia mengidap kanker paru-paru stadium 4B.

Vonis tersebut membuat Sutopo terkejut bukan kepalang. Apalagi dia bukan perokok dan gaya hidupnya pun tergolong sehat. Kepada Kompas.com ketika menceritakan vonis tersebut, Sutopo sempat mengaku hatinya hancur mendengar vonis itu. Sampai akhirnya pada Februari 2018, melalui akun twitternya Sutopo mengumumkan kondisi kesehatannya itu. Informasi

tersebut sontak membuat publik kaget luar biasa, terutama awak media yang selama ini dekat dengannya. Namun Sutopo berupaya tegar. "Sakit, sehat, hidup, mati itu sudah bagian dari hidup, sudah ada yang atur, saya nikmatin saja," kata Sutopo kala itu.

Nyatanya, walau sudah divonis kanker paru-paru Sutopo tetap semangat menjalankan aktivitasnya sebagai Kepala Pusdatinmas BNPB dalam menyebarkan informasi tentang kebencanaan di tanah air. Baginya, "Hidup itu bukan soal panjang pendeknya usia, tapi seberapa besar kita bisa membantu orang lain".

Bertemu dengan Presiden Joko Widodo

Presiden Joko Widodo adalah sosok yang sangat dikagumi dan diidolakan oleh Sutopo, bahkan sejak Jokowi masih menjabat sebagai Walikota Solo. Sebagaimana diceritakannya kepada Detik.com di awal Februari 2018, Sutopo ternyata memendam impian untuk bisa bertemu dan bersalaman dengan

idolanya itu. Sutopo menceritakan, sejak menjabat sebagai Kepala Pusdatinmas BNPB dirinya belum pernah sekalipun berjabat tangan dengan Jokowi. Padahal dalam beberapa kesempatan, keberadaan posisinya sudah di dekat presiden. "Saya belum pernah punya kesempatan berjabat tangan dengan Pak Jokowi. Meski saat menangani bencana longsor Banjarnegara, gempa Pidie Jaya, kebakaran hutan dan lahan, erupsi Gunung Agung, dan lainnya, saya tidak bisa salaman karena tidak bisa masuk," ujar Sutopo mengisahkan bahwa dirinya dulu pernah punya beberapa kesempatan bersalaman dengan Jokowi, namun tak kesampaian karena Jokowi dikawal Paspampres.

Sampai akhirnya, pada Jumat 5 Oktober 2018 lalu, Sutopo diundang dan bertemu dengan Jokowi. Pertemuan itu berlangsung di ruang kerja Presiden Jokowi di Istana Kepresidenan Bogor, Jawa Barat. Seusai pertemuan itu, Presiden Jokowi memberikan kenang-kenangan berupa dua lembar foto pertemuan mereka, lengkap dengan tanda tangan orang nomor satu di Indonesia itu.

Terwujudnya impian bisa bertemu dan bersalaman dengan Presiden Jokowi adalah momen yang membahagiakan bagi Sutopo. Melalui akun Twitter-nya, Sutopo mencuit, "Bahagianya saya bisa berjabat tangan dengan Presiden Jokowi." tulis Sutopo di akun Twitter-nya pada hari setelah pertemuan itu. Dia juga menceritakan bahwa Jokowi seperti kaget saat mengetahui dirinya mengidap kanker stadium 4B. "Kok seperti tidak sakit? Masih setiap hari menjelaskan penanganan bencana dengan semangat?" kata Sutopo mengutip salah satu perbincangan mereka dalam pertemuan itu. "Sungguh ini nikmat yang luar biasa bagi pribadi saya. Kado ulang tahun terindah untuk saya," lanjut Sutopo yang akan berulang tahun pada tanggal 7 Oktober, dua hari kemudian.

Beberapa bulan kemudian, sosok PNS teladan itu akhirnya meninggalkan kita semua. Sang Khalik telah memanggilnya, pada hari Minggu, 7 Juli 2019 pukul 02.20 dini hari waktu setempat, di Guangzhou, China. Selamat jalan, PNS Teladan.

(Edwardsyah Nurdin; dari berbagai sumber).

“

Manusia tidak memiliki talenta yang sama, tapi kita memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan talenta kita. (John F. Kennedy)



Pengawasan Perjalanan Dinas Luar Negeri

*Oleh : Rizki Perdana dan Dyan Garneta Paramita Sari
Auditor Muda pada Inspektorat IV
Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Perjalanan Dinas Luar Negeri (selanjutnya disingkat PDLN) merupakan salah satu pelaksanaan tugas yang frekuensinya cukup banyak di lingkungan Kementerian Perindustrian. Hampir seluruh satuan kerja memiliki anggaran PDLN. Dengan demikian merupakan tugas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) untuk memberikan keyakinan yang memadai, bahwa pelaksanaan tugas tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaporan dan pertanggungjawaban keuangannya. Untuk melaksanakan pengawasan tersebut, APIP perlu memahami peraturan perundangan yang mengatur tentang PDLN. Saat ini, PDLN diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 164/PMK.05/2015 tentang Tata Cara Pelaksanaan Perjalanan Dinas Luar Negeri dan PMK Nomor 227/PMK.05/2016 tentang Perubahan atas PMK No. 164/PMK.05/2015.

PMK menjelaskan bahwa pengertian PDLN adalah perjalanan yang dilakukan ke luar dan/atau masuk wilayah Republik Indonesia, termasuk perjalanan di luar wilayah Republik Indonesia untuk kepentingan dinas/negara. Artinya, apabila seorang pelaksana perjalanan dinas yang penempatan tugasnya berada di luar Indonesia dan yang bersangkutan melaksanakan perjalanan dari negara penempatannya ke negara lain, hal ini juga termasuk dalam PDLN.

PDLN dilaksanakan baik untuk perjalanan dinas jabatan maupun perjalanan dinas pindah. Untuk perjalanan dinas jabatan, pelaksana perjalanan akan kembali ke tempat kedudukan semula setelah selesai melaksanakan tugas berdasarkan Surat Tugas. Sedangkan untuk perjalanan dinas pindah dilaksanakan dalam rangka pindah tugas dari tempat kedudukan yang lama ke tempat kedudukan yang

baru berdasarkan Surat Keputusan Pindah. Lebih lanjut tulisan ini akan berfokus pada Perjalanan Dinas Jabatan.

Perjalanan Dinas Jabatan

Sesuai dengan Surat Tugas yang diberikan, perjalanan dinas jabatan pada PDLN dilakukan antara lain untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan, mengikuti tugas belajar di luar negeri, pengobatan ke luar negeri, menjemput atau mengantar jenazah pihak yang melaksanakan tugas negara, magang di luar negeri, pengumandahan (*detasering*), mengikuti konferensi/sidang internasional, seminar, lokakarya, studi banding, pameran/promosi dan mengikuti training, diklat, kursus singkat, penelitian atau kegiatan sejenisnya.

Berbeda dengan Perjalanan Dinas Dalam Negeri (PDDN), untuk dapat melaksanakan PDLN dokumen yang harus dilengkapi lebih banyak, antara lain Surat Tugas (ST) yang dikeluarkan oleh menteri/pimpinan lembaga/pejabat lain yang berwenang menerbitkan ST; Surat Persetujuan Perjalanan Dinas Luar Negeri yang dikeluarkan oleh Kementerian Sekretariat Negara, Paspor Dinas/*Service Passport* atau biasa dikenal dengan paspor biru yang diterbitkan oleh Kementerian Luar Negeri, Exit Permit dan Rekomendasi Visa (apabila diperlukan) yang juga diterbitkan oleh Kementerian Luar Negeri; serta Surat Perjalanan Dinas (SPD) yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK).

ST paling sedikit mencantumkan pemberi tugas, pelaksana tugas, uraian tugas, sumber pembiayaan, waktu yang diperlukan untuk perjalanan, waktu pelaksanaan tugas/dinas, tempat pelaksanaan tugas, target kinerja atau hasil yang akan dicapai dan kewajiban menyampaikan laporan kepada

pemberi tugas. Tata cara permohonan untuk mendapatkan Surat Persetujuan Perjalanan Dinas Luar Negeri, Paspor Dinas dan Exit Permit diatur melalui Peraturan Menteri Sekretariat Negara Nomor 11 Tahun 2008. Setelah semua persyaratan lengkap baru kemudian penerima tugas dapat melaksanakan PDLN.

Pelaksanaan perjalanan dinas tentu memerlukan biaya; terlebih lagi PDLN, tentu biaya yang dibutuhkan lebih besar dibandingkan perjalanan dalam negeri. Selain itu, terdapat beberapa perbedaan lainnya yaitu komponen biaya, perhitungan biaya dan bukti pertanggungjawaban keuangan. Perhitungan biaya pada PDLN merupakan salah satu titik kritis, karena kesalahan penghitungan dapat menyebabkan pembayaran tidak sesuai dengan ketentuan dan apabila jumlah yang dibayarkan melebihi ketentuan dapat berakibat pada pengembalian ke kas negara.

Biaya Perjalanan Dinas Jabatan terdiri atas biaya transportasi, uang harian, uang representasi (untuk pejabat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan), biaya asuransi perjalanan dan/atau uang pemetian atau angkutan jenazah. Komponen biaya transportasi terdiri dari biaya transportasi dalam rangka perjalanan dinas (tiket) termasuk biaya transportasi ke dan dari terminal bus/stasiun/bandara/pelabuhan; *airport tax* atau retribusi lainnya; biaya aplikasi visa (apabila diperlukan), dan biaya lainnya. Biaya transportasi tersebut diperlakukan secara *at-cost*, yang artinya dibayarkan riil sesuai dengan bukti pertanggungjawaban keuangan yang diperoleh, namun tetap harus memperhatikan batas tertinggi sesuai dengan PMK tentang Standar Biaya Masukan (SBM) yang berlaku pada tahun bersangkutan.

Yang juga penting untuk diperhatikan adalah komponen uang harian, yang terdiri atas biaya penginapan, uang makan, uang saku dan uang transportasi lokal. Dengan adanya uang transportasi lokal yang sudah termasuk di dalam komponen uang harian, maka tidak selayaknya ada biaya tambahan yang dipertanggungjawabkan untuk transport lokal. Komponen uang harian PDLN termasuk di dalamnya biaya penginapan (akomodasi) dan diperlakukan secara lumpsum. Hal ini berbeda dengan PDDN dimana biaya penginapan tidak termasuk di dalam uang harian dan diperlakukan *at-cost*.

Waktu Perjalanan Dinas

Terkait dengan unsur waktu, dalam PDLN terdapat waktu pelaksanaan tugas dan waktu yang diperlukan untuk perjalanan yang selanjutnya kita sebut Waktu Perjalanan Dinas. Waktu pelaksanaan tugas adalah waktu atau jumlah hari yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dimana dalam hal ini uang harian (UH) diberikan secara full atau 100%. Sedangkan waktu yang diperlukan untuk perjalanan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pergi-pulang, meliputi waktu yang digunakan oleh moda transportasi, waktu transit dan/atau waktu tempuh dari bandara/stasiun/pelabuhan/terminal bus ke tempat tujuan di luar negeri atau tempat tujuan di dalam negeri atau tempat kedudukan di luar negeri. Untuk waktu perjalanan dinas ini diberikan uang harian sebesar 40%; dengan ketentuan apabila lama perjalanan 1-24 jam dihitung satu hari, 25-48 jam dihitung dua hari, dan 48-72 jam dihitung tiga hari. Namun apabila diperlukan penginapan

pada waktu transit yang tidak ditanggung oleh penyedia moda transportasi yang dibuktikan dengan bukti pembayaran penginapan dan/atau diperlukan penginapan setibanya di tempat tujuan di luar negeri, maka waktu perjalanan dinas dapat diberikan uang harian 100%, tentunya dengan memperhatikan kelayakan, kewajaran, efisiensi, dan ketersediaan anggaran.

Sebagai gambaran terkait dengan Waktu Perjalanan Dinas, berikut diberikan beberapa contoh ilustrasi.

Contoh A: Seorang pegawai ditugaskan ke Tokyo, Jepang, pada tanggal 1-6 April. Yang bersangkutan berangkat dari Jakarta pada 1 April pukul 22.00 waktu setempat dan tiba di Tokyo pada 2 April pukul 07.30 waktu setempat, kemudian kembali ke Jakarta dari Tokyo pada 6 April pukul 11.00 waktu setempat dan tiba di Jakarta 6 April pukul 16.30 waktu setempat.

Pada contoh A, waktu pelaksanaan tugas adalah empat hari, yaitu tanggal 2, 3, 4 dan 5 April; sedangkan waktu perjalanan dinas adalah tanggal 1, 2 dan 6 April dengan lama perjalanan pergi-pulang adalah 2 x 7,5 jam (waktu di Tokyo 2 jam lebih cepat dari waktu di Jakarta) = 15 jam. Tanggal 2 April adalah waktu perjalanan dan juga waktu pelaksanaan tugas, sehingga atas hal seperti ini hanya dapat diberikan uang harian (UH) untuk waktu pelaksanaan tugas saja, yaitu berupa uang harian 1 hari x 100% x tarif UH. Demikian pula tanggal 3, 4 dan 5 April adalah waktu pelaksanaan tugas sehingga diberikan uang harian 3 hari x 100% x tarif UH. Sementara untuk waktu perjalanan dinas pergi-pulang adalah tanggal 1 dan 6 April berjumlah



15 jam maka dihitung satu hari, sehingga diberikan uang harian sebesar 1 hari x 40% x tarif UH. Total uang harian yang diterima adalah waktu pelaksanaan tugas (4 hari x 100% x tarif UH) + waktu perjalanan (1 hari x 40% x tarif UH).

Contoh B: Sama seperti contoh A, pegawai ditugaskan ke Tokyo, Jepang pada 1-6 April, namun yang bersangkutan berangkat dari Jakarta pada 1 April pukul 10.00 waktu setempat dan tiba di Tokyo 1 April pukul 19.30 waktu setempat.

Pada contoh B, waktu pelaksanaan tugas adalah tanggal 2, 3, 4 dan 5 April, sehingga diberikan uang harian 4 hari x 100% x tarif UH. Waktu perjalanan adalah tanggal 1 dan 6 April dengan lama perjalanan 15 jam maka dihitung satu hari. Namun pada tanggal 1 April diperlukan penginapan di tempat tujuan di luar negeri, sehingga dapat dibayarkan uang harian sebesar 100%, sehingga uang harian untuk waktu perjalanan adalah sebesar 1 hari x 100% x tarif UH. Dengan

demikian total uang harian yang diterima adalah waktu pelaksanaan tugas (4 hari x 100% x tarif UH) + waktu perjalanan (1 hari x 100% x tarif UH).

Bagaimana dengan pelaksanaan PDLN pergi-pulang di hari yang sama? Berikut ilustrasinya pada contoh C.

Contoh C: Seorang pegawai ditugaskan ke Singapura, berangkat dari Jakarta pukul 06.00 waktu setempat dan tiba di Singapura pukul 08.30 waktu setempat; dan di hari yang sama kembali ke Jakarta dari Singapura pukul 18.00 waktu setempat dan tiba di Jakarta pukul 18.30 waktu setempat. Untuk hal seperti ini diberikan uang harian waktu pelaksanaan tugas, sehingga uang harian yang diterima sebesar 1 hari x 100% x tarif UH. Untuk perjalanan yang memerlukan transit dihitung dengan cara yang sama dengan memperhitungkan waktu transit ke dalam Waktu Perjalanan Dinas.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah tentang biaya PDLN. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55

Tahun 2014, biaya PDLN dibagi menjadi empat golongan. Pertama, Golongan A untuk Menteri, Ketua dan Wakil Ketua Lembaga Tinggi Negara, Duta Besar Luar Biasa Berkuasa Penuh/Kepala Perwakilan, dan pejabat negara lainnya yang setara termasuk Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Pimpinan Lembaga lain yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan, Anggota Lembaga Tinggi Negara, Pejabat Eselon 1, dan pejabat lainnya yang setara. Kedua, Golongan B untuk Duta Besar, PNS Golongan IV/c ke atas, Pejabat Eselon II, Perwira Tinggi TNI/Polri, utusan khusus Presiden (*special envoy*), dan pejabat lainnya yang setara. Ketiga, Golongan C untuk PNS Golongan III/c sampai dengan Golongan IV/b dan Perwira Menengah TNI/Polri. Keempat, Golongan D untuk PNS yang tidak termasuk di Golongan A, B dan C.

Tarif uang harian untuk tiap-tiap golongan berbeda dan diatur melalui PMK tentang Standar Biaya Masukan (SBM), sementara klasifikasi untuk moda transportasi terdiri dari Klasifikasi *First* diberikan untuk Golongan A bagi Ketua dan Wakil Ketua Lembaga Tinggi Negara; Klasifikasi *Business* diberikan untuk Golongan A bagi Menteri, Duta Besar Luar Biasa Berkuasa Penuh/Kepala Perwakilan, dan pejabat negara lainnya yang setara termasuk Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Pim-

pinan Lembaga lain yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan, Anggota Lembaga Tinggi Negara, Pejabat Eselon 1, dan pejabat lainnya yang setara, serta Golongan B; Klasifikasi *Published/Ekonomi* diberikan untuk Golongan C dan D. Apabila lama perjalanan melebihi delapan jam penerbangan (tidak termasuk waktu transit), Golongan C dan D dapat diberikan Klasifikasi *Business*. Untuk Golongan C dan D agar memperhatikan PMK lain yang terkait, misalnya PMK SBM yang berlaku pada tahun pelaksanaan PDLN.

Demikian sekilas pembahasan tentang PDLN. Walaupun peraturan terkait PDLN sudah cukup banyak, namun masih terdapat hal-hal yang dirasa perlu diatur dengan SOP internal, beberapa di antaranya terkait uang harian dan transportasi perjalanan dinas ke negara-negara yang tidak tercantum dalam PMK mengenai SBM, dan juga standarisasi penginapan saat transit, kapan boleh dibayarkan dan kapan tidak diperbolehkan. Semoga telaahan ini dapat bermanfaat bagi APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan PDLN, dan juga memberikan wawasan kepada para pelaksana PDLN sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan tertib dan sesuai ketentuan.

Referensi:

- Peraturan Menteri Sekretariat Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang *Petunjuk Pelaksanaan Penanganan Administrasi Perjalanan Dinas Luar Negeri*;
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55/PMK.05/2014 tentang *Perubahan Kedua atas PMK Nomor 97/PMK.05/2010 tentang Perjalanan Dinas Luar Negeri bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri, dan Pegawai Tidak Tetap*;
- Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 164/PMK.05/2015 tentang *Tata Cara Pelaksanaan Perjalanan Dinas Luar Negeri*;
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 227/PMK.05/2016 tentang *Perubahan atas PMK 164/PMK.05/2015*.



sumber foto : YouTube TENELEVEN

Mengintip Kepak Bisnis Serena *Support* Khong Guan

Kehadiran pabrik Serena di Khong Guan Group awalnya hanya sebagai support produksi Khong Guan yang demand-nya terus meningkat. Tapi, untuk mengisi slot produksi yang masih idle, akhirnya Serena mengembangkan beberapa brand yang menetrasi pasarnya sampai mancanegara.

Permintaan terhadap biskuit Khong Guan yang terus meningkat, sementara kapasitas pabrik yang ada tak mampu memenuhi kebutuhan pasar, akhirnya manajemen memutuskan membangun pabrik baru. Padahal sebelumnya Khong Guan Group (KGG) sudah memiliki tiga pabrik untuk mendukung produksi yang permintaannya terus meningkat.

Tak pelak lagi, pada 1991 berdirilah pabrik biskuit baru di bawah PT Serena Indopangan Industri (SII) yang berlokasi di Jalan Moh. Ashari No. 35, Cibinong, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan *sister company* dari KGG. Pabrik baru ini, selain memproduksi biskuit Khong Guan juga memproduksi sejumlah *brand* baru. Selain memenuhi pasar domestik juga diarahkan melakukan penetrasi pasar ke luar negeri. Ada beberapa *brand* Serena yang diekspor ke Myanmar, Malaysia, Vietnam, China, Arab Saudi dan beberapa

buyer di beberapa negara di dunia.. Walaupun porsi pasar ekspor Serena baru mencapai 10%.

Sampai saat ini luas pabrik Serena mencapai 20 hektar. Awalnya lahan di lokasi ini merupakan perluasan wilayah produksi dan *warehouse* KGG. Dikembangkan menjadi lahan produksi bagi sekitar 13-15 jenis ragam kue yang dikemas dalam kaleng biskuit Khong Guan merah. Jadi, setelah biskuit diproduksi, langsung masuk ke *warehouse*. Dari sini, menunggu order dari distributor untuk segera dikirim ke distributor-distributor sesuai tujuan. "Di Serena ada dua distributor, yaitu *general trade* dan *modern trade*. Kedua distributor tersebut masih *sister company*," ujar Emil Darmono, *Marketing and sales director* Serena kepada redaksi Majalah Pengawasan SOLUSI awal Oktober lalu.



Bagian dari Perjalanan Panjang Khong Guan

Keberadaan PT Serena Indopangan Industri (Serena) pada 1991 merupakan bagian dari sejarah panjang perjalanan KGG di Indonesia. Setelah Khong Guan dibangun pada 1969 dan resmi berdiri pada 1970, menyusul kemudian berdiri PT Nissin Biscuits Indonesia (Nissin) pada 1975 yang merupakan pabrik kedua. Lalu pada 1983, KGG kembali memperluas usahanya dengan membawa PT Jadi Abadi Corak Biskuit dan PT Monde Mahkota Biscuits. Terakhir lahirlah PT Serena Indopangan Industri (Serena). "Sekarang kami ada enam pabrik. Empat dari enam pabrik memproduksi biskuit Si Kaleng Merah Khong Guan Merah, produk andalan yang sampai saat ini kompetitor belum ada yang bisa menyaingi," papar Emil Darmono dengan antusias.

Serena merupakan pabrik keempat dari Khong Guan Group. Menurut Emil, kehadiran Serena juga bertujuan mempermudah distribusi "Si Kaleng Merah" karena distribusinya tersebar di seluruh Indonesia. Itu sebabnya Serena dibangun di daerah Cibinong untuk *coverage* distribusinya di wilayah Jawa Barat dan Sumatera.

"Khusus *brand* Khong Guan tidak bisa diekspor karena sudah ada perjanjian dengan *principal* di luar negeri (Singapura-red) hanya untuk pasar Indonesia. Pabrik Serena ini, selain

memproduksi biskuit Khong Guan juga memproduksi beberapa jenis kue dengan menggunakan *brand* sendiri," kata Emil.

Alumnus Chapman University, California, USA ini menambahkan, awalnya pembangunan Serena sebagai *support* produksi Khong Guan, tapi belakangan berkembang dengan memproduksi sejumlah biskuit dengan *brand-brand* baru. Mulanya pabrik di Cibinong ini hanya ada satu mesin, terus berkembang menjadi beberapa *line* mesin.

Diakuiinya, ia diminta keluarga untuk ikut membantu membesarkan Serena. Selain tuntutan omset yang terus naik, ia berharap untuk terus bisa berinovasi tanpa henti, baik dari sisi produk maupun promosi yang kreatif di sosial media.

"Tapi yang pasti pabrik-pabrik di lingkungan KGG dibangun dengan *line* mesin yang lengkap. Sebab, dalam satu kaleng Khong Guan, terdiri dari belasan jenis biskuit. Masing-masing jenis diproduksi dengan *line* mesin yang berbeda," katanya. Lebih lanjut ditambahkan, *challenges* untuk Serena adalah bagaimana menciptakan biskuit-biskuit yang lebih bervariasi, sehingga bisa mengembangkan produk-produk baru. Sebab, si Kaleng Merah menjadi *market leader* di segmen biskuit *seasonal*. *Market share* nya mencapai 70% dengan volume penjualan mencapai 95% dari total produksi pada momentum menjelang Hari Raya Idul Fitri.

Di pabrik Serena di Cibinong sedikitnya ada 10 jenis *line* mesin berbeda. Dari satu *line* mesin, ada beberapa jenis biskuit yang dapat diproduksi. Jadi, pabrik-pabrik yang tergabung dalam KGG – selain *support* produk si Kaleng Merah, juga memproduksi bisnis sesuai dengan *brand* yang dikembangkan masing-masing pabrik. Masing-masing *brand* berdiri sendiri sebagai entitas bisnis. Masing-masing pabrik memproduksi sesuai dengan spesifikasi produk dari masing-masing *brand*. Yang diproduksi lebih dari satu pabrik hanya satu dua produk, salah satunya Khong Guan kaleng merah, baik yang persegi maupun yang bulat. Ini dikarenakan *demand*-nya melebihi *supply*.

Pabrik Serena ini awalnya hanya memproduksi biskuit Khong Guan. Baru pada 2005, Serena berkembang memproduksi *buttercookies* dan *wafer* untuk segmen menengah ke bawah. “Kita membuat produk yang bisa bersaing dengan produk kompetitor di segmen menengah bawah,” kata Emil serius. Emil menambahkan, pabrik Serena juga memproduksi biskuit dengan *brand* Serena ukuran 210 – 230 gram dengan harga berkisar Rp 20.000.

Namun demikian, secara *brand*, menurut Emil masing-masing *brand* mempunyai posisi tersendiri. Khong Guan, misalnya, *brand* ini sudah dikenal dan arahnya pada biskuit yang secara kualitas baik dengan harga yang masih terjangkau. Monde biskuit dengan bahan-bahan berkualitas. Nissin *brand* Jepang, teknologi tinggi, biasanya memproduksi biskuit-biskuit yang renyah dan *crispy*. Sedangkan Serena yang membidik *youngsters*, produk-produknya lebih inovatif dan didukung dengan mesin-mesin yang baru.

Hal itu kalau dilihat dari perspektif *brand*. Namun, jika dilihat dari manajemen produksi, masing-masing pabrik saling *support*. Misalnya *line* mesin pabrik Serena yang kosong adalah *wafer* atau *crackers*, maka akan dioptimalkan produk-produk biskuit jenis ini, sehingga mesin-mesin tidak *idle*. “Artinya, memproduksi biskuit untuk produk biskuit-biskuit dalam KGG. Misalnya, memproduksi di Serena, tapi untuk *brand* Nissin.

Dukungan Tenaga Kerja

Emil menambahkan, pabrik Serena menyerap tenaga kerja sampai 2000 karyawan. Sementara tiga bulan menjelang lebaran, biasanya jumlah karyawan akan meningkat mencapai 3000 orang. Sampai saat ini pabrik Serena berjalan dengan *double shift* dengan jam kerja rata-rata delapan jam tiap *shift*.

Sejauh ini KGG secara perlahan mulai mengatur sistem kerja. Ada beberapa pekerjaan yang dijalankan menggunakan sistem. Misalnya, stok bahan baku, proses produksi, semuanya telah berfungsi secara sistematis. Tapi masih banyak juga proses produksi yang dijalankan secara manual. Misalnya, untuk memasukkan biskuit-biskuit itu ke dalam kaleng, semuanya masih dilakukan dengan manual. Kecuali satu kemasan untuk satu jenis biskuit.

Di pabrik Serena, produksi yang dihasilkan sekitar 100-an SKU (*stock keeping unit-red*) yang berbeda-beda. Kendati pertumbuhan industri biskuit sangat kecil, hanya berkisar 1-2 persen, namun KGG sudah memiliki 500-an SKU yang mampu bertahan mencetak omzet triliunan rupiah dengan pertumbuhan penjualan rata-rata sekitar 15 persen per tahun. Wow, cukup menggiurkan lho!

(EN/SB/Gsn).



Bertempat di Hotel Puri Denpasar, 23 September 2019 lalu telah diselenggarakan Reviu RKA-K/L Pagu Alokasi Anggaran Kementerian Perindustrian tahun 2020 yang diikuti oleh para auditor Itjen Kemenperin selaku pereviu dan perwakilan dari Satker-satker di lingkungan Kemenperin. Acara dibuka oleh Irjen Kemenperin Setyo Wasisto didampingi Sekretaris Itjen Kemenperin Liliek Widodo yang sekaligus memberikan arahan dan pembekalan kepada para peserta. Diharapkan, agar dalam penyusunan anggaran senantiasa mengacu pada prinsip-prinsip efektif, efisien, rasional dan akuntabel serta berpedoman pada kaidah-kaidah penganggaran yang telah ditetapkan. Selanjutnya teknis pelaksanaan reviu dilakukan oleh tim auditor terhadap dokumen RKA-K/L dari masing masing satker secara berkelompok sesuai dengan jumlah tim auditor yang ada.



Dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan, Inspektorat Jenderal Kemenperin telah melaksanakan Forum Temu Teknis Pemutakhiran Data Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Internal dan Eksternal pada tanggal 23 – 24 Juli 2019 di Hotel Bidakara Jakarta. Forum dibuka oleh Sekretaris Inspektorat Jenderal Kemenperin Liliek Widodo dihadiri oleh Para Inspektur di lingkungan Itjen Kemenperin sedangkan peserta terdiri atas perwakilan dari 34 (tiga puluh empat) unit kerja eselon I, II, dan III di lingkungan Kementerian Perindustrian yang masih memiliki saldo temuan baik internal maupun eksternal. Untuk menambah wawasan bersama, dalam kesempatan itu juga disampaikan materi tentang Tata Cara Penyelesaian Kerugian Negara dengan narasumber Supriyono Hadi selaku Kepala Subdirektorat Kepaniteraan Kerugian Negara/Daerah BPK-RI.



Penilaian dan Reviu PIPK

*Oleh : Jelita Berlina
Auditor Muda pada Insektorat I
Inspektorat Jenderal Kemenperin*

Mulai tahun 2019 seluruh satuan kerja (Satker) di Kementerian Perindustrian wajib melaksanakan penilaian dan reviu Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK). Reviu PIPK dilaksanakan setelah dilakukan penilaian oleh Tim Penilai PIPK internal Eselon I dengan metode CSA (*Control Self Assesment*).

Peraturan mengenai PIPK Pemerintah Pusat tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 17/PMK.09/2019 tanggal 22 Februari 2019 sebagai penyempurnaan dari PMK No.

14/PMK.09/2017. Seperti diketahui berdasarkan UU No.1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara menyebutkan bahwa Menteri/Pimpinan Lembaga/ Pengguna Anggaran, Kuasa Pengguna Anggaran, dan Penanggung jawab Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran, termasuk Menteri Keuangan atas nama Pemerintah Pusat, membuat pernyataan tanggung jawab atas Laporan Keuangan yang disampaikan atau yang sering disebut *Statement of Responsibilities (SOR)*. Hanya saja reviu atas Laporan Keuangan seperti tercantum

dalam PMK No. 41/PMK.09/2010 tentang Standar Reviu atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga yang telah diubah dengan PMK No. 255 / PMK.09/2015 bertujuan untuk membantu terlaksananya penyelenggaraan akuntansi dan penyajian Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LK-K/L); dan memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan informasi LK K/L serta pengakuan, pengukuran, dan pelaporan transaksi sesuai dengan SAP kepada Menteri/Pimpinan Lembaga; tidak memberikan dasar untuk menyatakan opini sebagaimana dalam audit karena reviu tidak mencakup pengujian atas pengendalian intern.

Tujuan dan Manfaat PIPK

PIPK adalah pengendalian yang secara spesifik dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan yang dihasilkan diniai andal dan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Di samping itu, penerapan PIPK diharapkan dapat memberikan keyakinan yang memadai kepada pembaca atau pengguna laporan keuangan bahwa Laporan keuangan menggambarkan secara lengkap dan memadai seluruh transaksi keuangan yang terjadi; seluruh transaksi keuangan telah dicatat sesuai dengan peraturan, kebijakan, maupun standar yang berlaku; seluruh transaksi telah dilaksanakan sesuai dengan pembagian kewenangan yang telah ditetapkan; dan seluruh sumber daya keuangan telah diamankan dari kerugian yang material akibat adanya pemborosan, penyalahgunaan, kesalahan, kecurangan, atau sebab-sebab lainnya.

Penerapan PIPK bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa

penyusunan laporan keuangan yang dilakukan telah dilaksanakan dengan sistem pengendalian intern yang memadai. Dengan penerapan PIPK tersebut maka kementerian/lembaga akan memperoleh beberapa manfaat, di antaranya: meningkatnya efektivitas dan efisiensi operasi; meningkatnya kualitas tata kelola dan sistem pelaporan keuangan; meningkatnya keandalan laporan keuangan; terjaganya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundangundangan; serta meningkatnya reputasi organisasi dan kepercayaan para pemangku kepentingan.

Sebelum dilaksanakan reviu PIPK oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), setiap entitas pelaporan terlebih dahulu melakukan penilaian PIPK oleh tim penilai internal, yang bertugas untuk membantu manajemen dalam melaksanakan penilaian PIPK. Pegawai yang ditunjuk sebagai tim penilai adalah pegawai yang tidak secara langsung mengangani Laporan Keuangan.

Penerapan PIPK harus dilaksanakan oleh seluruh entitas akuntansi dan entitas pelaporan, mulai dari entitas akuntansi tingkat paling bawah sampai dengan entitas pelaporan yang melakukan konsolidasi LKPP, dalam hal ini adalah Menteri Keuangan c.q. Ditjen Perbendaharaan. Selanjutnya, untuk setiap entitas akuntansi dan/ atau entitas pelaporan, PIPK harus dirancang dan diimplementasikan pada tingkat entitas dan tingkat proses/transaksi. Akun signifikan yang menjadi sasaran penilaian PIPK pada tahun 2019 di Kementerian Perindustrian meliputi Persediaan, dan Belanja Modal Peralatan dan Mesin yang meliputi proses bisnis mulai dari perencanaan, pembelian pencatatan/ pemakaian dan pelaporan.

Penerapan Reviu PIPK

Reviu PIPK dilaksanakan oleh APIP terhadap penerapan PIPK yang berasal dari laporan hasil penilaian dari Tim Penilai. Reviu PIPK dilaksanakan dengan metode uji petik (*sampling*), dengan mempertimbangkan manfaat, biaya dan ketersediaan Auditor APIP dan dilakukan paling lambat bersamaan dengan reviu LK-K/L. Hasil Reviu PIPK dituangkan kedalam Catatan Hasil Reviu (CHR) PIPK dan Laporan Hasil Reviu (LHR) PIPK. APIP menyusun CHR PIPK dan/ atau LHR PIPK untuk setiap entitas akuntansi dan/ atau entitas pelaporan yang direviu, untuk kemudian menjadi dasar manajemen dalam membuat pernyataan tanggung jawab atas Laporan Keuangan.

Prosedur Reviu PIPK meliputi beberapa aspek. Pertama, reviu atas Identifikasi Risiko dan Kecukupan Rancangan Pengendaliannya. Prosedur yang dilakukan dengan langkah-langkah reviu sebagai berikut: (a) reviu apakah seluruh risiko utama telah diidentifikasi; (b) reviu apakah seluruh risiko utama telah dimitigasi dengan suatu pengendalian utama; (c) bila ada risiko utama yang tidak ada pengendaliannya, reviu apakah tim penilai telah memberikan usulan koreksi (*feedback*) untuk dibuatkan perbaikan; (d) bila ada risiko utama yang tidak ada pengendaliannya tetapi tidak ada usulan dari tim penilai, maka rekomendasikan tim penilai untuk menambahkan dan melakukan pengujian yang diperlukan; (e) selanjutnya beri kesimpulan, apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak. Setiap simpulan PIPK berdampak dijelaskan pengaruh dari dampaknya, misalnya dari Pengendalian Intern Efektif menjadi Pengendalian Intern Efektif dengan Pengecualian.

Kedua; reviu atas Perbaikan Identifikasi Risiko dan Pengendaliannya yang dilakukan dengan langkah-langkah

sebagai berikut: (a) reviu apakah tim penilai telah menyusun Perbaikan Identifikasi Risiko dan Pengendaliannya dengan baik; (b) reviu apakah pemilik pengendalian memahami pengendalian yang terkait risiko utama dan berkomitmen melaksanakannya; (c) bila tim penilai tidak menyusun perbaikan sebagaimana mestinya, berikan rekomendasi untuk memperbaikinya; (d) bila pemilik pengendalian tidak memahami/berkomitmen melaksanakan pengendalian, berikan rekomendasi agar tim penilai mendiskusikan hal tersebut dengan pemilik pengendalian; (e) selanjutnya beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak sesuai dengan pertimbangan profesional pereviu.

Ketiga, Reviu Pengujian Pengendalian Intern Tingkat Entitas (PITE), yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) lakukan reviu terhadap pengujian PITE oleh tim penilai untuk memastikan apakah telah dilakukan sesuai dengan ketentuan; (b) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk perbaikan; (c) beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Keempat; reviu Pengendalian Umum Teknologi Informasi dan Komunikasi (PUTIK), yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) lakukan reviu terhadap pengujian PUTIK oleh tim penilai untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan. (b) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk memperbaiki pengujian PUTIK; (c) beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Kelima; reviu Pengujian Atribut Pengendalian, dengan prosedur sebagai berikut: (a) reviu pengujian atribut pengendalian untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan, di antaranya jumlah

sampel dan pelaksanaan *reperformance*; (b) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk memperbaiki pengujian atribut pengendalian; (c) beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Keenam; revidu Pengujian Pengendalian Aplikasi, dengan prosedur sebagai berikut: (a) revidu pengujian pengendalian aplikasi untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan, yang dapat meliputi pengujian *input control*, pengujian *process control*, dan pengujian *output control*; (b) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk perbaikan; (c) beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Ketujuh; revidu Penilaian Efektivitas Implementasi Pengendalian dan Penilaian Kelemahan Pengendalian, dengan prosedur sebagai berikut: (a) revidu Penilaian Efektivitas Implementasi Pengendalian untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan, (b) revidu Penilaian Kelemahan Pengendalian untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan. (c) revidu apakah jumlah salah saji teridentifikasi telah didukung oleh bukti-bukti yang relevan; (d) revidu kesimpulan PIPK apakah telah sesuai dengan Hasil Penilaian Kelemahan; (e) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk memperbaiki pengujian pengendalian; (f) beri

kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Kedelapan; revidu Matriks Kompilasi Penilaian Pengendalian Intern dengan prosedur sebagai berikut: (a) revidu Matriks Kompilasi Penilaian Pengendalian Intern untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan, di antaranya: (a) jumlah pengendalian intern yang memadai telah didukung dari kesimpulan PIPK dari Tabel, jumlah salah saji teridentifikasi telah didukung dari salah saji teridentifikasi dari Tabel; (b) dalam hal terdapat ketidaksesuaian, berikan rekomendasi untuk memperbaiki pengujian pengendalian; (c) beri kesimpulan apakah PIPK tidak berdampak atau berdampak.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Laporan Keuangan Pemerintah Pusat, sebagai salah satu bentuk akuntabilitas pengelolaan keuangan negara yang utama, harus disajikan secara andal agar dapat meningkatkan akuntabilitas Kementerian/Lembaga (K/L), Bendahara Umum Negara (BUN), maupun Pemerintah Pusat secara umum. Penilaian dan Revidu PIPK pada dasarnya untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan yang dihasilkan andal dan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku Hal ini pada akhirnya juga akan meningkatkan kepercayaan publik atas pengelolaan keuangan negara.



**Usaha dan doa tergantung pada cita-cita:
Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah
diusahakannya. (Jalaluddin Rumi)**

GUNAKAN PRODUK DALAM NEGERI



Untuk Kejayaan Indonesia



MENGGUNAKAN PRODUK DALAM NEGERI
WUJUD CINTA BAGI IBU PERTIWI