

FORWAS

Mengembangkan dan Memasyarakatkan Pengawasan



GEBRAKAN SEORANG NADIEM MAKARIM



Edisi ke 3 / 2019



Falcon College
"Sekolah Rekonsiliasi"
Cara Zimbabwe



Mendongkrak
Alumni SMK Masuk
Bursa Kerja



SENTRA INFORMASI PENGAWASAN (SIP)

DALAM MENDUKUNG KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

1

Memberi kepastian dan validitas informasi

2

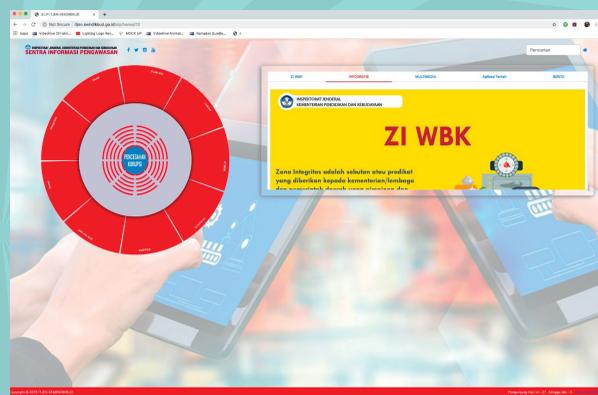
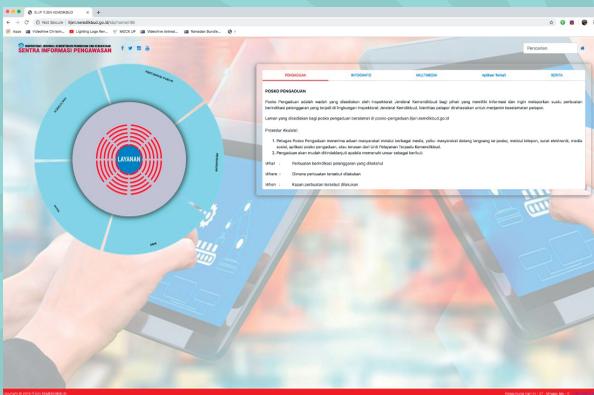
Mudah, murah, dan cepat untuk mengakses konten informasi pengawasan

3

Menyediakan ruang interaksi antara regulator dan pengguna dari pemangku kepentingan

4

Dapat dijadikan acuan dan referensi kebijakan



Kunjungi Sentra Informasi Pengawasan di
<http://itjen.kemdikbud.go.id/sip>



CERITA SAMPUL



Mendikbud Nadiem Makarim saat dipanggil Presiden Joko Widodo ke Istana. (istimewa)



EDITORIAL

- 4 | Profesionalisme

LAPORAN UTAMA

- 5 | Istri Nadiem Mendongeng tentang Kancil

LAPORAN KHUSUS

- 8 | Gebrakan Seorang Nadiem Makarim
- 14 | Kompleksitas Dunia Pendidikan Menganga Lebar

ARTIKEL

- 22 | Contoh Baik Toleransi
- 26 | Falcon College “Sekolah Rekonsiliasi” Cara Zimbabwe
- 29 | Reposisi Auditor Itjen Kemenristek Dikti Di Itjen Kemendikbud Setelah Pendidikan Tinggi Kembali Di Bawah Kemendikbud
- 33 | Catatan Pendampingan PMPRB di Lingkungan UPT Ditjen PAUD dan DIKMAS
- 38 | Mendongkrak Alumni SMK Masuk Bursa Kerja
- 41 | Mengetahui Profil 16 Inspektur Jenderal (1969-2019)

INSPIRASI

- 48 | Mengetahui Sosok Rektor Termuda Dan Tercantik
- 50 | Harapan Baru Bagi Anak Dengan Hambatan Ganda
- 53 | Membangun Karakter Anak dan Remaja dengan Rumah Pintar
- 56 | Menapaki Jejak Di Negeri Putin

KESEHATAN

- 59 | Mari, Cegah Hipertensi Sejak Dini!

HALAMAN TERAKHIR

- 62 | Mendobrak Rutinitas

Profesionalisme

Agak lama tidak terdengar “jargon” profesionalisme melintas di benak pikiran pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan lantaran kesibukan bergelut menunaikan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang seakan larut dari rutinitas keseharian. Namun, tiba-tiba terjadi pergantian pimpinan nomor satu kementerian yang tidak hanya membawa angin perubahan, tetapi juga menghidupkan kembali makna sesungguhnya tentang perilaku profesional.

Nadiem Makarim sebagai menteri baru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, lebih dini mengingatkan kepada belasan ribu pegawainya untuk kembali menghidupkan semangat profesional tersebut karena tantangan ke depan memaksa akan hal itu.

Dalam banyak diskusi, profesional adalah orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari setiap sikap dan perbuatan.

Atau, pengertian lain adalah orang yang hidup dengan cara mempraktikkan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya. Jadi, dapat disimpulkan profesional yaitu orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya.

Seorang profesional tentunya harus mempunyai keahlian yang didapatkan melalui suatu proses pendidikan dan di samping itu, terdapat unsur semangat pengambilan dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Dalam

melakukan tugas profesi, seorang profesional harus dapat bertindak objektif, yang artinya bebas dari rasa sentimen, benci, malu, maupun rasa malas dan enggan bertindak serta mengambil keputusan.

Sebagai seorang profesional, setidaknya memiliki tiga hal pokok yang ada di dalam dirinya, masing-masing menyangkut *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan) dan *attitude* (etika/akhlak). Seseorang yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai auditor misalnya, dituntut kesehariannya benar-benar mahir di bidang tugasnya, menguasai dan memiliki wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan tugas serta memiliki etika atau moral yang tercermin nyata dalam tugas kesehariannya.

Jika sudah berani menepuk dada sebagai seorang profesional, mereka harus membuktikan tentang kemampuan dan pengetahuan di bidang tugasnya, taat kepada etika profesi, bertanggung jawab sebagai wujud integritas pribadi, berjiwa pengabdian, dan memiliki kepiawaian dalam hal perencanaan program sesuai dengan kaidah manajemen.

Mengapa tuntutan profesionalisme itu makin mengemuka bagi institusi, jawabannya sederhana. Kemendikbud membutuhkan orang-orang untuk percepatan dalam peningkatan kualitas pendidikan karena bagaimana pun institusi ini menjadi penentu dalam mewujudkan Indonesia maju.

Salam dari Redaksi

ISTRI NADIEM MENDONGENG TENTANG KANCIL



Franka Franklin, istri Mendikbud Nadiem Makarim. (Foto Ronny Hertanto / Ditjen Kebudayaan)

Franka Franklin, Istri dari Mendikbud Nadiem Makarim yang selama ini tidak terlalu banyak diketahui publik, ternyata pandai mendongeng di hadapan anak-anak sehubungan Hari Dongeng Nasional dan Pekan Perpustakaan Kemendikbud 2019 di Gedung Perpustakaan Kemendikbud, Jakarta.

Sesekali terlihat para penonton terkesima ketika Franka bercerita tentang asal-usul sifat seekor Kancil yang selama ini dilukiskan sebagai hewan yang suka mencuri mentimun tetapi

sebaliknya, hewan cerdas ini memiliki sisi baik yang suka membantu manusia.

Ia menceritakan Kancil yang dikenal sebagai hewan cerdas ini pernah membantu warga desa yang mengalami kekeringan.



Franka Franklin istri Mendikbud Nadiem Makarim ketika mendongeng di tengah siswa dalam rangka memperingati Hari Dongeng Nasional. (Foto Ronny Hertanto / Ditjen Kebudayaan)

Kancil memberikan sejumlah mentimun dan mengajak para warga untuk pergi ke desa hijau nan rimbun tempat ia tinggal. Setelah para warga hidup sejahtera, mereka memagari ladang mentimun sehingga kancil tidak dapat makan. Warga desa lupa akan

jasa Kancil yang membantu mereka sehingga kancil harus berpikir cerdas agar bisa makan mentimun itu.

Dengan tutur bahasa yang mudah dimengerti anak, Franka yang hadir berbusana kemeja putih itu mampu

“ Awalnya hanya imajinasi dengan membayangkan sesuatu, tetapi kemudian mampu mengolah otak sebagai kunci kesuksesan di masa depan. ”
(Nadiem Makarim)

menghidupkan antusias siswa. Gaya interaktif bagaikan seorang ibu yang mendampingi anak menjelang tidur mampu membuat anak-anak larut dengan imajinasi mereka sendiri-sendiri bahwa Kancil sebenarnya adalah hewan yang baik dan suka berbagi.

Kegiatan mendongeng yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Kebudayaan bersama Perpustakaan Biro Komunikasi dan Layanan Masyarakat (BKLM) itu, diramaikan ratusan siswa-siswi Sekolah Dasar (SD) daerah Jabodetabek.

Mendikbud Nadiem Makarim yang turut hadir dalam kegiatan tersebut sempat berpesan untuk mempromosikan kegiatan

mendongeng karena akan berpengaruh dalam meningkatkan minat baca serta melatih imajinasi dan kreativitas anak.

“Awalnya hanya imajinasi dengan membayangkan sesuatu, tetapi kemudian mampu mengolah otak sebagai kunci kesuksesan di masa depan,” ungkap Mendikbud.

Nadiem juga berpesan agar orang tua senantiasa menerapkan kegiatan dongeng bersama anak. “Orang tua yang belum menerapkan dongeng dengan anak bisa segera dimulai. Tidak harus selalu ibunya, ayah juga berperan dalam membentuk kreativitas anak” lanjutnya. (vania/emte)



Mendikbud Nadiem Makarim berdialog dengan siswa ketika memperingati Hari Dongeng Nasional. (Foto Ronny Hertanto / Ditjen Kebudayaan)

A photograph of Nadiem Makarim, a man with glasses and a white button-down shirt, waving his right hand. He is smiling and looking towards the camera. The background is a plain, light-colored wall.

GEBRAKAN SEORANG NADIEM MAKARIM

Euforia dan keterperangahan publik atas pengangkatan Nadiem Makarim sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan sudah mulai pudar dan kini sudah memasuki episode baru tentang apa saja yang bakal “luar biasa” terjadi ketika tokoh milenial ini memimpin sebuah kementerian yang rumit, kental aroma birokratik dan daftar pekerjaan rumah yang ditinggalkan pendahulunya.



Presiden Joko Widodo memberikan selamat kepada Mendikbud Nadiem Makarim se usai pelantikan Kabinet Indonesia Kerja. (Foto Istimewa)

Dua pekan setelah dilantik presiden Joko Widodo, setidaknya masyarakat pemangku kepentingan dunia pendidikan dan kebudayaan ingin mendengarkan sesuatu yang luar biasa ketika melakukan dengar pendapat pertama kalinya dengan mitra kerja Komisi X Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

Boleh jadi Nadiem Makarim belum “buka-bukaan” tentang apa yang bakal mereka lakukan untuk kemajuan kementerian yang dipimpinnya karena jauh hari sebelumnya presiden Joko Widodo pernah berucap bahwa Nadiem Makarim sebagai pembantu presiden meminta waktu 100 hari untuk merancang strategi pembenahan sistem pendidikan.

Ketika berbicara di hadapan anggota dewan, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim mengaku sangat menikmati pekerjaan yang dijalani sebelumnya sebagai CEO Gojek.

”Saya sangat nyaman di Gojek. Gojek sudah menjadi keluarga saya. Alasan saya membangun

perusahaan tersebut untuk memastikan Indonesia dikenal di panggung dunia agar dihormati negara-negara lain,” tutur Nadiem saat melakukan rapat perdana dengan anggota Komisi X.

Nadiem Makarim mendirikan Gojek sejak 2010 silam, dan kini telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Gojek bahkan telah mempunyai layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Layanan Gojek kini telah tersedia di Thailand, Vietnam, dan Singapura.

Meski merasa nyaman di Gojek, Nadiem akhirnya bersedia ditunjuk sebagai pembantu Presiden Joko Widodo (Jokowi) dengan posisi Mendikbud. Nadiem memaparkan alasan dirinya menerima tawaran presiden untuk menjadi pembantunya, khususnya dalam pengembangan di bidang pendidikan dan kebudayaan.

”Kita sadar dampak yang saya ciptakan di dunia pendidikan lebih besar untuk memajukan bangsa ini. Apapun kompleksitas masa depan, kalau SDM (sumber daya manusia) kita bisa menangani kompleksitas maka itu tidak menjadi masalah,”



Mendikbud Nadiem Makarim bersama Inspektur Jenderal Kemendikbud Muchlis R. Luddin mengunjungi sekolah SD yang runtuh di Pasuruan. (Foto Istimewa)

paparnya.

Menurut Nadiem, salah satu lompatan Indonesia ke depan, yaitu berada di tangan generasi muda. Dia mengakui bahwa permasalahan di dunia pendidikan sangat kompleks.

“Saya secara pribadi suka sekali hal-hal yang rumit. Saya paling senang dengar itu sulit dibenahi dan lain-lain. Sesuatu yang terlalu sulit, menantang, itu justru menjadi energi bagi saya. Setiap kali ditantang soal masalah yang sulit maka saya lebih ingin menangani. Dari semua isu soal kompleksitas, masalah SDM itu kompleksitasnya paling tinggi,” tuturnya.

Nadiem mengakui tugas paling sulit sebenarnya adalah tugas para guru. Mereka harus tetap bisa memastikan proses belajar mengajar bisa berlangsung di tengah kondisi siswa yang dihadapi sangat beragam.

“Siswa punya sosio ekonomi berbeda, orang tua yang berbeda. Guru dengan sumber daya yang terbatas harus bisa memastikan pembelajaran bisa terjadi. Itu sebenarnya yang banyak di luar kelas tidak menyadari betapa sulitnya menjadi guru,” katanya.

Lulusan Master of Business Administration dari Harvard Business School ini bahkan tak segan

menyebutkan bahwa tugas guru lebih sulit dari seorang menteri.

“Saya bisa bilang jadi menteri lebih mudah dari guru,” katanya menyentak anggota dewan.

Bagi Nadiem, tugas guru berat karena harus mendidik banyak murid dalam satu kelas dengan latar belakang dan pribadi berbeda-beda.

“Bayangkan semua murid dalam kelas punya sosial ekonomi berbeda, punya kepribadian berbeda, punya pola belajar berbeda, punya orang tua berbeda, dan lain lain yang serba berbeda,” lanjutnya.

Meski dengan sumber daya yang terbatas, sambung Nadiem, guru di Indonesia harus dituntut memberi pembelajaran yang baik.

Seperti ketika memperingati hari guru nasional, melalui pidato yang dipublikasikan melalui video berdurasi 6:15, Nadiem berbicara blak-blakan bahwa tugas guru adalah tugas termulia dan tersulit. Guru ditugaskan untuk membentuk masa depan bangsa namun di sisi lain guru dihadapkan kepada sesuatu yang lebih sering dibebankan kepada berbagai aturan dibanding pertolongan.

Guru juga sering dihadapkan kepada keinginan membantu muridnya untuk tidak satu pun tertinggal kelas, namun faktanya guru disibukkan kepada tugas-tugas administratif yang tidak terlalu jelas

Nadiem Anwar Makarim

Lahir di Singapura, 4 Juli 1984



- Tamat SMA di Singapura
- S1 Hubungan Internasional (Brown University, AS) tahun 2006
- MBA Harvard Business School, tahun 2009



2019 - 2024

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
Kabinet Indonesia Maju

2010 - 20 Oktober 2019

Gojek (CEO)

2013 - 2014

Kartuku (Chief Innovation Officer)

2011 - 2012

Zalora Indonesia (Cofounder & Managing Director)

2006 - 2009

McKinsey & Co



"Kita akan membuat terobosan-terobosan yang signifikan dalam pengembangan SDM, yang menyiapkan SDM-SDM yang siap kerja, siap berusaha, yang me-link and match antara pendidikan dan industri nanti di wilayah Mas Nadiem"

Presiden Joko Widodo



USBN Arahan kebijakan baru

Tahun 2020, USBN akan diganti dengan ujian (asesmen) yang diselenggarakan hanya oleh sekolah

Ujian untuk menilai kompetensi siswa dapat dilakukan dalam bentuk tes tertulis dan/atau bentuk penilaian lain yang lebih komprehensif, seperti portofolio dan penugasan (tugas kelompok, karya tulis, dsb.)

Guru dan sekolah lebih merdeka dalam menilai hasil belajar siswa

Anggaran USBN dapat dialihkan untuk mengembangkan kapasitas guru dan sekolah guna meningkatkan kualitas pembelajaran

Arahan kebijakan baru

- Tahun 2020, UN akan dilaksanakan untuk terakhir kalinya
- Tahun 2021, UN akan diubah menjadi Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter

Literasi

Kemampuan bernalar tentang dan menggunakan bahasa

Numerasi

Kemampuan bernalar menggunakan matematika

Karakter

Misalnya pembelajaran, gotong royong, kebhinnekaan, dan perundungan

- Dilakukan pada siswa yang berada di tengah jenjang sekolah (misalnya kelas 4, 8, 11) sehingga mendorong guru dan sekolah untuk memperbaiki mutu pembelajaran dan tidak bisa digunakan untuk basis seleksi siswa ke jenjang selanjutnya
- Mengacu pada praktik baik pada level internasional seperti PISA dan TIMSS



manfaatnya. Guru sangat mengerti bahwa potensi anak didiknya tidak dapat diukur hanya sekedar dari hasil ujian semata tetapi terpaksa mengejar angka karena ada desakan dari pemangku kepentingan.

Nadiem mengetahui bahwa kadang-kadang guru berhasrat mengajak siswanya untuk belajar di luar kelas untuk belajar tentang dunia dan sekitarnya, tetapi karena alasan kurikulum yang begitu padat terpaksa diurungkan dan menutup petualangan itu. Ini terkadang membuat frustrasi padahal guru mengetahui bahwa di dunia nyata tentang kemampuan berkarya dan berkolaborasi yang nantinya akan menentukan kesuksesan anak dan bukan kemampuan menghafal.

Pada dasarnya, guru mengetahui dengan baik tentang semua anak memiliki kebutuhan yang berbeda-beda namun karena alasan keseragaman terpaksa mengalahkannya keberagaman yang konon karena prinsip dasar birokrasi.

Nadiem mendengarkan dengan baik tentang keluhan guru yang berkeinginan untuk setiap murid terinspirasi tetapi sayangnya tidak diberi kepercayaan untuk berinovasi.

“Saya tidak akan membuat janji-janji kosong kepada para guru, karena perubahan adalah hal yang sulit dan penuh dengan ketidaknyamanan, tetapi yang pasti saya akan berjuang untuk kemerdekaan belajar di Indonesia,” tegas Nadiem.

Dalam mewujudkan suatu perubahan, tidak mungkin berasal dari atas tetapi semuanya berawal dan berakhir dengan guru. Karena itu, guru diminta jangan menunggu “aba-aba” dan jangan menunggu perintah tetapi ambillah langkah pertama.

Setelah peringatan hari guru, Nadiem berpesan agar besok para guru harus melakukan perubahan kecil di kelas masing-masing kemudian ajaklah kelas berdiskusi dan bukan hanya mendengar serta berikan kesempatan kepada murid untuk mengajar di kelasnya.

Terhadap kondisi lingkungan di sekitar, cetuskan proyek bakti sosial dengan melibatkan seluruh kelas karena melalui proses tersebut akan menemukan bakat siswa yang sebelumnya dinilai kurang percaya diri.

Mengenai interaksi sesama guru, Mendikbud juga meminta agar saling menawarkan bantuan kepada guru yang sedang mengalami kesulitan.

“Apapun perubahan kecil itu, jika setiap guru

melakukannya secara serentak maka kapal besar bernama Indonesia ini pasti akan bergerak,” tegas Nadiem.

Walaupun belum menyentuh substantif dari dunia pendidikan dan kebudayaan, komunikasi yang dibangun Nadiem Makarim dengan anggota Komisi X tersebut dinilai cukup komunikatif sehingga pertemuan berjam-jam itu terkesan nyaman. Setidaknya banyak titipan pesan dari anggota dewan yang diakomodasi Nadiem Makarim demi perbaikan dan kemajuan dunia pendidikan.

Belum lagi seumur jagung, sebagai seorang menteri, Nadiem Makarim diuji kepekaannya menyusul terjadinya musibah sebuah gedung sekolah dasar yang ambruk di kota Pasuruan dengan menewaskan seorang guru dan seorang murid serta melukai belasan orang lainnya. Walaupun tugas dan fungsi penanganannya sekolah sebenarnya berada dibawah kompetensi walikota Pasuruan, tetapi Nadiem Makarim tidak mampu menyembunyikan kegeramannya hingga memutuskan untuk hadir di lokasi insiden termasuk mendatangi keluarga korban.

Kepekaan sosial seperti ini patut diancungi jempol bagi seorang figur Nadiem Makarim yang dikenal tidak terlalu suka formalistik layaknya pejabat tinggi sekelas menteri.

“Ini hari yang menyedihkan. Saya melihat ada empat kelas ambruk, ada dua korban jiwa yaitu satu guru dan murid. Saya ucapkan belasungkawa dan turut berduka cita untuk keluarga korban,” tutur Nadiem.

Dia juga terlihat geram dengan robohnya atap ruang kelas tersebut karena secara logika seharusnya tidak terjadi. “Ini adalah suatu hal yang tidak bisa saya terima,” tegasnya.

Seharusnya keamanan murid, guru, dan orang tua harus nomor satu agar mereka bisa tenang belajar dengan aman dan dengan senang. Ini sangat memprihatinkan, dan tidak boleh terulang lagi. “Saya sudah kirim tim dari Inspektorat Jenderal (Kemendikbud) untuk segera lakukan investigasi terhadap kejadian yang menimpa SD Negeri 1 Gentong Pasuruan,” katanya.

Dia berharap kejadian ini yang terakhir kalinya. Dia juga meminta semua pihak untuk merencanakan pembangunan sekolah dengan lebih baik lagi, sehingga musibah buruk ini bisa dihindari.(emte)



RPP Arahan kebijakan baru

Guru secara bebas dapat memilih, membuat, menggunakan dan mengembangkan format RPP

3 komponen inti (komponen lainnya bersifat pelengkap dan dapat dipilih secara mandiri):

- Ujian pembelajaran
- Kegiatan pembelajaran
- Asesmen

Penulisan RPP dilakukan dengan efisien dan efektif sehingga guru memiliki lebih banyak waktu untuk mempersiapkan dan mengevaluasi proses pembelajaran itu sendiri



Arahan kebijakan baru



Membuat kebijakan PPDB lebih fleksibel untuk mengakomodasi ketimpangan akses dan kualitas di berbagai daerah:

Rancangan Peraturan



- Jalur zonasi : minimal 50%
- Jalur afirmasi: minimal 15%
- Jalur perpindahan: maksimal 5%
- Jalur prestasi (sisanya 0-30%, disesuaikan dengan kondisi daerah)

- Daerah berwenang menentukan proporsi final dan menetapkan wilayah zonasi
- Implementasi • Pemerataan akses dan kualitas pendidikan perlu diiringi dengan inisiatif lainnya oleh pemerintah daerah, seperti redistribusi guru ke sekolah yang kekurangan guru

Kompleksitas Dunia Pendidikan Menganga Lebar



Jika menyimak catatan resmi Memori Serah Terima Jabatan dari Mendikbud sebelumnya Prof. Muhadjir Effendy, terlihat betapa rumit dan kompleksnya penanganan dunia pendidikan. Ini adalah pekerjaan rumah yang tidak mungkin dikesampingkan oleh menteri penerusnya.

Hadirnya Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi dan semakin berkembangnya peradaban manusia, menegaskan hadirnya abad kreatif yang menempatkan informasi, pengetahuan, kreativitas, inovasi, dan jejaring sebagai sumber daya strategis bagi individu, masyarakat, korporasi, dan negara. Setidaknya inilah yang menjadi tantangan paling nyata yang dihadapi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ke depan.

Hal tersebut telah memunculkan tantangan baru yang berbeda dengan era sebelumnya. Di sinilah letak peran sentral dari seluruh pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) sebagai

kapital intelektual yang mampu beradaptasi dan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif di dalam era persaingan global. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus berkomitmen melakukan pembangunan SDM yang berkeadilan, berkualitas, inklusif, dan berkesetaraan dalam rangka menunaikan amanat Nawacita.

Beberapa menteri Pendidikan dan Kebudayaan sebelumnya sudah berusaha keras untuk menyiapkan generasi emas 2045 yang unggul, berkarakter, cerdas, dan berdaya saing. Namun, dalam upaya menguatkan pendidikan dan memajukan kebudayaan dalam menuju Indonesia unggul harus dilewati fase demi fase secara berkesinambungan karena pendidikan merupakan suatu proses memanusiakan manusia

yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkarakter, cerdas, dan berdaya saing.

Jika mencermati Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 yaitu tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menghadapi Revolusi Industri 4.0, bangsa Indonesia memiliki berbagai tantangan dalam berbagai aspek kehidupan. Bagi Indonesia, tantangan ini perlu diubah menjadi peluang. Pemerintahan di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin pasti hampir sama dengan kabinet sebelumnya untuk berikhtiar melakukan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang unggul melalui upaya menguatkan pendidikan dan memajukan kebudayaan yang berorientasi kepada dinamika kemajuan zaman.

Dalam rangka mendukung ikhtiar tersebut, capaian kinerja tahun 2014-2019 yang diawali dengan fase kepemimpinan periode Mendikbud Anies Baswedan tahun 2014-2016, berbagai kebaruan yang hadir di antaranya:

1. Melakukan tiga terobosan dalam penanganan ujian nasional (UN) yaitu UN tidak lagi menjadi penentu kelulusan siswa, menyelenggarakan ujian nasional berbasis komputer (UNBK) dan menyusun indeks integritas ujian nasional (IIUN);
2. Lahirnya program guru garis depan (GGD) sebagai pengembangan dan penajaman program sarjana mengajar di daerah terdepan, terluar, dan tertinggal (SM-3T);
3. Penyatuan pendataan semua tenaga kependidikan dalam data pokok pendidikan (Dapodik);
4. Pelibatan orang tua dalam proses pendidikan melalui kegiatan hari pertama sekolah (HPS);
5. Menghapus perpeloncoan dalam masa pengenalan lingkungan sekolah (MPLS) yang sebelumnya lebih dikenal dengan masa

dalam upaya menguatkan pendidikan, memajukan kebudayaan dalam menuju Indonesia unggul harus dilewati fase demi fase secara berkesinambungan karena pendidikan merupakan suatu proses memanusiakan manusia yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkarakter, cerdas, dan berdaya saing.

orientasi siswa (MOS);

6. Penguatan tata kelola pembangunan pendidikan oleh seluruh pemangku kepentingan melalui neraca pendidikan daerah (NPD). NPD merupakan *platform* informasi potret kinerja pendidikan di seluruh provinsi/kabupaten/kota. NPD diharapkan dapat menjadi basis informasi dalam pengambilan kebijakan dan mendorong pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) murni.

Pada periode selanjutnya, tepatnya pada 27 Juli 2016, terjadi pergantian pucuk pimpinan Kemendikbud kepada Mendikbud Muhadjir Effendy. Pada saat serah terima, Mendikbud Muhadjir Effendy berkomitmen untuk meneruskan praktik baik yang sudah dimulai pada masa Mendikbud Anies Baswedan dan akan melakukan percepatan pelaksanaan program terutama program-program prioritas yang diamanahkan Presiden Joko Widodo. Komitmen berkesinambungan ini sempat mendapat apresiasi publik yang secara tradisional misi pendidikan dan kebudayaan selalu terikat kepada sistem dan aturan yang menjadi kesepakatan nasional.



Hari pertama Mendikbud Nadiem Makarim berkeliling kompleks Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bersama Inspektur Jenderal Kemendikbud Muchlis R. Luddin. (Foto Ikram)

Selama periode 2016-2019 tersebut, telah banyak berbagai terobosan yang dilakukan oleh Mendikbud Muhadjir Effendy, antara lain :

1. Program Indonesia pintar (PIP). Melalui penyaluran kartu Indonesia pintar, sekitar 17,92 juta siswa telah mendapat manfaat program ini yaitu meningkatnya angka partisipasi pendidikan anak pada jenjang pendidikan dasar dan menengah untuk mencapai wajib belajar 12 tahun.
2. Revitalisasi Pendidikan Vokasi. Melalui terbitnya Inpres Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing SDM Indonesia, telah dilakukan revitalisasi SMK melalui penyelarasan dan pemutakhiran kurikulum, inovasi pembelajaran, pemenuhan dan peningkatan profesionalitas guru dan tenaga

kependidikan, kemitraan sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dan perguruan tinggi, standardisasi sarana dan prasarana utama serta penataan/pengelolaan kelembagaan.

3. Penguatan pendidikan karakter (PPK) sebagai bagian dari implementasi Gerakan Nasional Revolusi Mental. Melalui lahirnya Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter, Kemendikbud melakukan restorasi pendidikan yaitu reformasi sekolah, penguatan peran keluarga, dan peran aktif masyarakat dalam rangka menyiapkan generasi emas Indonesia 2045 yang berkarakter, cerdas dan berdaya saing.
4. Pemajuan kebudayaan yang mempertegas posisi kebudayaan nasional sebagai ruh pembangunan pendidikan nasional. Melalui Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan, Kemendikbud melakukan berbagai upaya dalam rangka melakukan perlindungan, pemanfaatan, pengembangan, dan pembinaan terhadap sepuluh objek pemajuan kebudayaan melalui pekan kebudayaan nasional, Indonesiana, seniman masuk sekolah, belajar bersama maestro, dukungan fasilitas sarana kesenian di satuan pendidikan, dan sebagainya.
5. Zonasi Pendidikan. Kemendikbud melakukan sebuah terobosan dalam mereformasi pendidikan melalui sistem zonasi. Dengan 2.580 zona pendidikan yang telah diidentifikasi, diharapkan menjadi langkah awal untuk pemerataan pendidikan yang adil dan berkualitas. Kebijakan zonasi bukan berhenti pada penerimaan peserta didik baru (PPDB) saja melainkan akan meliputi penataan dan pemerataan guru, pemerataan infrastruktur, berbagi sumber daya, pengintegrasian pendidikan formal dan non-formal, serta penataan ekosistem pendidikan. Dengan adanya sistem zonasi, pendidikan yang berkualitas tidak hanya bisa didapatkan di kota-kota besar, tetapi juga di daerah, bahkan di wilayah terdepan, terluar, dan tertinggal (3T).
6. Penguatan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK) melalui portal Rumah Belajar sebagai sarana pembelajaran abad 21 bagi pendidik dan peserta didik. Portal

Rumah Belajar telah dimanfaatkan oleh lebih dari 192 ribu guru dan 485 ribu peserta didik.

7. Percepatan pembangunan pendidikan di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat sebagai amanat dari Inpres Nomor 9 Tahun 2017. Kemendikbud melakukan pengembangan penerapan sekolah berpola asrama dan pengembangan pendidikan vokasi, pemberantasan tunaakasa dan penerapan pendidikan kurikulum kontekstual Papua, penyediaan tambahan kuota guru untuk pemenuhan kekurangan guru dan pemberdayaan kolese pendidikan guru, peningkatan kualitas guru dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (*e-learning*), pemberian kesempatan yang lebih luas untuk menempuh jenjang pendidikan menengah dan tinggi bagi putra-putri asli Papua.
8. Program digitalisasi sekolah khususnya di daerah terdepan, terluar, dan tertinggal (3T). Kemendikbud telah meluncurkan program digitalisasi sekolah sebagai terobosan baru di dunia pendidikan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam berbagai aspek pengajaran. Program ini diharapkan mempermudah proses belajar mengajar dan sebagai implementasi dari *new learning*, yang disiapkan untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Karakteristik *new learning* tersebut adalah *student-centered*, multimedia, *collaborative work*, *information exchange*, serta *critical thinking* dan *informed decision making*.

Selain terobosan di atas, berbagai kebijakan di era kepemimpinan sebelumnya terus dilanjutkan dan ditingkatkan oleh Mendikbud Muhadjir Effendy di antaranya pelaksanaan UNBK, masa pengenalan lingkungan sekolah bekerja sama dengan TNI AD, penguatan peran tripusat pendidikan (sekolah, orang tua, masyarakat), integrasi data pokok pendidikan, kebudayaan, PAUD Dikmas, dan Bahasa, serta neraca pendidikan daerah (NPD).

Berbagai capaian kebijakan tersebut dilaksanakan dalam rangka upaya mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan kewajiban bersama. Oleh karena itu, diperlukan dukungan komitmen dan sinergisitas pemerintah pusat dan daerah, perguruan tinggi, pelaku bisnis dan masyarakat/komunitas, agar segenap sumber

daya yang dimiliki dapat mendukung kepentingan dunia pendidikan dan kebudayaan. Ke depan, kita berharap dapat menyaksikan keunggulan Indonesia sebagai bangsa adidaya budaya dengan pendidikan yang berkemajuan.

Adapun sejumlah rekomendasi di bidang pendidikan dan kebudayaan yang dapat menjadi pertimbangan untuk segera dituntaskan pada pemerintahan selanjutnya adalah sebagai berikut :

Pemenuhan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan, Mewujudkan Pembelajaran Abad 21

- Redistribusi guru dan tenaga kependidikan (GTK) dilakukan berdasarkan sistem zonasi pendidikan dengan mempertimbangkan kondisi geografis setiap daerah.
- Pembukaan formasi calon pegawai negeri sipil (CPNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) untuk guru secara periodik setiap tahun sesuai dengan peta kebutuhan guru di sekolah dan daerah, serta pengangkatan guru sesuai dengan kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik yang dipersyaratkan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Sertifikat profesi guru perlu dievaluasi secara berkala, dilakukan pemeringkatan tunjangan sesuai kualitas, dan diusulkan agar berlaku selama 5 tahun, serta pemberian tunjangan profesi guru berbasis kinerja yang dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar dengan *baseline* 24 jam perminggu.
- Perlu diperkuat *multi grade teaching* (pembelajaran kelas rangkap) sebagai upaya menjawab permasalahan tidak meratanya distribusi guru, terutama di daerah 3T.
- Pengembangan dan pemberdayaan komunitas belajar guru di daerah melalui berbagai moda terutama melalui teknologi pembelajaran digital, serta pengembangan indikator penilaian kinerja guru yang didasarkan pada daftar hadir guru dan prestasi hasil belajar peserta didik. Kriteria penilaian kinerja guru disesuaikan dengan kondisi setiap daerah.
- Perlu didorong jenjang karier guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang profesional dan sistematis serta penguatan KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan MKPS dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan

- kebudayaan.
- Pendataan GTK PNS, PPPK, honorer, GTK yang akan pensiun, serta penyelesaian perekrutan, penempatan, dan mutasi GTK yang belum profesional.
 - Penguatan integrasi vertikal dengan Kemenristekdikti dalam menyiapkan GTK yang kompeten, siap mengajar, dan menjadi pembelajar sepanjang hayat sehingga memiliki kompetensi profesional abad 21 yang memadai sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Pemajuan Budaya dan Bahasa Indonesia, Memperkuat Jati Diri Bangsa

- Pemerintah dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota perlu menerbitkan regulasi turunan dari UU Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya dan UU Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri dan Peraturan Daerah yang dapat dioperasionalkan 5 tahun ke depan, dengan ruang lingkup:
 - a. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di bidang kebudayaan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pemerataan persebaran kompetensi dan keahlian.
 - b. Menyusun kebijakan tentang skema pembiayaan pemajuan kebudayaan dengan mengalokasikan minimal 2,5% anggaran khusus dari APBN/ APBD atau bantuan operasional kebudayaan (BOK).
 - c. Menetapkan standar biaya masukan lainnya (SBML) untuk berbagai profesi di bidang Kebudayaan.
- Konsolidasi program pembangunan di bidang kebudayaan lintas kementerian/ lembaga dan pemerintah daerah sebagai regulator dan fasilitator.
- Penguatan pelibatan publik dalam pelaksanaan pemajuan kebudayaan melalui dewan kesenian, dewan kebudayaan, majelis adat, komunitas, dan masyarakat lainnya dengan memanfaatkan ruang-ruang publik.
- Perlu segera dibentuk lembaga pengelola dana abadi kebudayaan yang dapat mendukung berbagai kegiatan pemajuan kebudayaan di setiap daerah.
- Perlu diperkuat upaya perlindungan, pemanfaatan, pengembangan, dan pembinaan terhadap sepuluh

objek pemajuan kebudayaan melalui dukungan program seniman masuk sekolah, belajar bersama maestro, pekan kebudayaan nasional, Indonesiana, dan sebagainya untuk merawat persatuan, toleransi, dan kebinekaan.

- Setiap daerah perlu didorong dalam menetapkan regulasi tentang pelestarian bahasa daerah dan pengutamaan bahasa negara (bahasa Indonesia), serta mengembangkan model pelestarian bahasa daerah yang dapat diimplementasikan baik melalui jalur sekolah (muatan lokal) maupun nonsekolah (berbasis komunitas).
- Dukungan pengembangan industri film karya anak bangsa dalam rangka melestarikan nilai-nilai budaya dan agenda pembangunan karakter bangsa.
- Pendampingan kepada pemerintah daerah yang belum menyelesaikan pokok pikiran kebudayaan daerah (PPKD) sebagai data inventarisasi obyek pemajuan kebudayaan.

Peningkatan Akses Pendidikan Berkeadilan, Berkualitas, Inklusif, dan Berkesetaraan

- Diperlukan penajaman pemahaman tentang tata kelola pendidikan berbasis zonasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat.
- Diperlukan kesepakatan bersama antara Kemendikbud, Kemenag, dan Kemdagri dalam hal tata kelola pendidikan berbasis zonasi dan pengintegrasian data kependudukan melalui nomor induk kependudukan (NIK) dengan data siswa melalui nomor induk siswa nasional (NISN) dalam rangka optimalisasi sistem zonasi.
- Sejalan dengan tujuan pemerataan kualitas pendidikan melalui zonasi, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah perlu melakukan:
 - a. Pemetaan dan redistribusi guru yang berkompeten dan berkualitas agar dapat merata dalam setiap zona;
 - b. Peningkatan kualitas guru di seluruh daerah di setiap zona;
 - c. Pemenuhan dan perbaikan sarana dan prasarana sekolah; dan
 - d. Pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM) dan delapan standar nasional pendidikan (SNP) oleh Pemerintah Daerah.
- Dukungan percepatan pembangunan bidang pendidikan di Papua dan Papua Barat yaitu

penerapan dan penguatan sekolah berpola asrama, pengembangan pendidikan vokasi, pemberantasan tuna aksara, penerapan kurikulum kontekstual, penyediaan tambahan kuota guru dan pemenuhan kekurangan guru, pemberdayaan kolese pendidikan guru (KPG), peningkatan kualitas guru dan pemanfaatan *e-learning* serta pemberian kesempatan yang luas untuk menempuh pendidikan menengah dan tinggi.

- Perlu penajaman penerima manfaat kartu Indonesia pintar (KIP) dengan melihat aspek tepat sasaran, tepat waktu pendistribusian dan pencairan, dan tepat guna melalui koordinasi lintas kementerian/ lembaga untuk memastikan setiap anak sekolah menuju wajib belajar 12 tahun.
- Perlu segera dibuat Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang wajib belajar 12 Tahun.
- Penyediaan dan distribusi buku bermutu, murah, dan merata di seluruh Indonesia, terutama di daerah 3T dan memastikan keterlibatan masyarakat dalam mendukung pemerataan buku di taman bacaan masyarakat, perpustakaan desa dan sekolah, serta lembaga sejenis.
- Pemerintah daerah didorong dalam pengalokasian anggaran pendidikan minimal 20% APBD (di luar anggaran transfer daerah) yang dapat dimanfaatkan guna peningkatan mutu pendidikan, program satu desa satu PAUD, serta memberikan bantuan afirmasi bagi peserta didik yang tidak mampu.

Pembelajaran Bermutu

- Setiap sekolah melalui pemerintah daerah perlu diperkuat dalam mengembangkan kolaborasi tripusat pendidikan yaitu sekolah, orang tua dan masyarakat serta meningkatkan kerja sama dengan sumber-sumber belajar di luar sekolah dalam rangka mendukung implementasi penguatan pendidikan karakter, gerakan literasi nasional, pengembangan kurikulum, dan berbagai kebijakan lainnya di bidang pendidikan dan kebudayaan guna mewujudkan generasi emas 2045 yang unggul, berkarakter, cerdas, dan berdaya saing.
- Penguatan setiap sekolah melalui guru-guru untuk terus meningkatkan metode pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menyenangkan, mengoptimalkan kekayaan muatan lokal, dan mendorong pembelajaran berbasis digital karena mutu pembelajaran dan upaya menumbuhkan karakter dan kompetensi siswa sangat dipengaruhi

Pijakan

Siapa pun pemimpin Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tugas dan tanggung jawab bidang pendidikan dan kebudayaan tidak terlepas dari kerja sama seluruh pemangku kepentingan pendidikan dan kebudayaan di pusat maupun daerah. Sekaligus tetap patuh kepada aturan main yang telah disepakati sebagai komitmen nasional seperti :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan;
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015- 2019;
6. Nawacita (Sembilan Agenda Prioritas);
7. Trisakti: Mewujudkan Generasi yang Berkepribadian dalam Kebudayaan;
8. Inpres Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental;
9. Inpres Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing SDM Indonesia;
10. Perpres Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
11. Perpres Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter;
12. Inpres Nomor 9 Tahun 2017 tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat.



oleh kreativitas guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

- Penguatan kemampuan enam literasi dasar di sekolah, keluarga, dan masyarakat, yaitu literasi bahasa, literasi numerasi, literasi sains, literasi digital, literasi finansial, serta literasi budaya dan kewargaan melalui kebijakan gerakan literasi nasional.
- Pembinaan berkelanjutan ekosistem pendidikan (peserta didik, guru, kepala sekolah, pengawas sekolah) yang memiliki potensi kecerdasan atau bakat istimewa untuk mencapai prestasi puncak di berbagai kompetisi bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olahraga pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan internasional.
- Pendidikan keluarga perlu diperkuat sebagai pendidikan pertama dan utama bagi penumbuhan karakter anak sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 30 Tahun 2017 tentang Pelibatan Keluarga pada Penyelenggaraan Pendidikan.
- Penguatan pemetaan capaian pendidikan secara nasional melalui ujian nasional berbasis komputer yang berintegritas dengan terus meningkatkan *higher order thinking skills* (HOTS) yang sejalan tuntutan keterampilan dalam pembelajaran abad 21, yakni berpikir kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif.

Revitalisasi Pendidikan Vokasi, Meningkatkan Daya Saing Bangsa

- Penguatan dukungan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam mendukung terwujudnya enam isu strategis prioritas revitalisasi SMK yaitu penyelarasan dan pemutakhiran kurikulum, inovasi pembelajaran, pemenuhan dan peningkatan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan, kemitraan sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dan perguruan tinggi, standardisasi sarana dan prasarana utama serta penataan/ pengelolaan kelembagaan.
- Pemerintah provinsi perlu didorong menuntaskan peta jalan revitalisasi vokasi yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur, melakukan penataan kelembagaan SMK dan mengembangkan SMK unggulan sesuai potensi wilayah masing-masing, serta pembentukan tim revitalisasi pendidikan vokasi yang beranggotakan organisasi perangkat daerah terkait, DUDI, perguruan tinggi, dan organisasi profesi yang dikoordinasikan Bappeda provinsi.
- Perlu dibuat payung hukum agar setiap DUDI dapat memberikan *corporate social responsibility* (CSR) kepada lembaga pendidikan (SMK atau lembaga kursus), pemberian insentif bagi DUDI yang membantu pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi, realisasi program usulan dari DUDI tentang pemanfaatan tenaga kerja pensiun dari DUDI sebagai instruktur SMK dan *parent company*, serta payung

hukum yang lebih fleksibel bagi guru SMK untuk terus meningkatkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan teknologi dan pasar kerja.

- Perlu pemenuhan guru vokasi, peningkatan kompetensi guru vokasi, serta peningkatan kualitas dan kuantitas sarana prasarana SMK/SLB berupa peralatan praktik keterampilan.
- Perlu didorong SMK menjadi sekolah pencetak wirausaha dan mengembangkan program inkubasi bisnis untuk melahirkan wirausahawan baru melalui pembinaan kreativitas dan pengembangan ide baru yang inovatif baik secara mandiri maupun kerja sama secara sistematis dengan DUDI.
- Penuntasan kekurangan lisensi untuk skema sesuai kompetensi keahlian pada 840 lembaga sertifikasi profesi pihak pertama (LSP-P1) SMK terlisensi oleh BNSP dan penambahan 360 LSP-P1 SMK terlisensi baru oleh BNSP, serta harmonisasi sistem sertifikasi badan nasional sertifikasi profesi (BNSP) dengan DUDI untuk pengakuan sertifikasi dan harmonisasi sistem sertifikasi antara SMK, SMA-LB, Paket C Vokasi, serta lembaga kursus dan pelatihan.
- Penguatan program layanan pendidikan melalui kursus dan pelatihan, serta pengembangan wirausaha yang berkualitas dengan berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja dan kemandirian sesuai dengan tantangan zaman.
- Penyusunan standar kompetensi kerja khusus bagi penyandang disabilitas dalam rangka mengidentifikasi jenis keterampilan yang dibutuhkan, serta pemenuhan alokasi tenaga kerja disabilitas sebanyak 2% pada instansi pemerintahan dan 1% pada perusahaan swasta sesuai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Mendorong Reformasi Tata Kelola Pendidikan melalui Pelibatan Publik

- Pengembangan implementasi reformasi birokrasi internal dan zona integritas dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, serta penguatan kerja sama berupa pengawasan oleh masyarakat terhadap dana pendidikan yang diterima oleh setiap satuan pendidikan.
- Penguatan penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu melalui unit layanan terpadu (ULT) dengan memperkuat alur koordinasi yang solid antarsatuan

kerja sehingga masyarakat dapat menyampaikan pengaduan, memberikan saran, konsultasi secara daring, dan memperoleh kepastian informasi yang baik dan profesional.

- Penguatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui usulan terbitnya Permendikbud tentang penilaian kompetensi pegawai dan pengembangan karier dengan sistem meritokrasi yaitu kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, dan kondisi kecacatan.
- Perlu didorong sistem pendataan pendidikan dan kebudayaan berskala nasional dengan mengembangkan data pokok pendidikan dan data pokok kebudayaan yang terpadu, akurat, terpercaya, dan terkini melalui kolaborasi, koordinasi dan integrasi data dengan kementerian/lembaga terkait.
- Pengembangan *public private partnership* untuk memperluas akses dan kualitas pendidikan yang diharapkan dapat memperbaiki kualitas pendidikan dan mengetahui keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha.
- Penguatan sinergi antarkementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam upaya perluasan pemanfaatan neraca pendidikan daerah (NPD) sebagai *platform* informasi potret kinerja pendidikan di seluruh provinsi/kabupaten/ kota yang diharapkan dapat menjadi basis informasi dalam pengambilan kebijakan dan acuan dalam menentukan prioritas pembangunan pendidikan dan kebudayaan serta mendorong pemenuhan alokasi anggaran pendidikan 20% dalam APBD murni.

Tantangan yang akhirnya akan menjadi beban dan tanggung jawab Mendikbud baru Nadiem Makarim, akan berujung kepada sukses atau sebaliknya. Semuanya sangat tergantung dengan kerja keras serta konsolidasi potensi seluruh pemangku kepentingan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan serta pendidikan tinggi. Sandungan yang selama ini menghambat ruang gerak lancarnya misi pendidikan dan kebudayaan, selain kentalnya suasana birokrasi internal, juga faktor eksternal menyangkut dampak dari pendelegasian otonomi pendidikan sehingga carut marut dunia pendidikan selalu berujung kepada saling tuding tanggung jawab antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten kota/kabupaten. Ini akar masalah yang seharusnya sudah dapat teratasi melalui gebrakan Nadiem Makarim. (emte)

Contoh Baik Toleransi

Toleransi secara bahasa berasal dari bahasa Latin “tolerare”, toleransi berarti sabar dan menahan diri. Toleransi juga dapat berarti suatu sikap saling menghormati dan menghargai antarkelompok atau antarindividu dalam masyarakat atau dalam lingkup lainnya. Sikap toleransi dapat menghindari terjadinya diskriminasi walaupun banyak terdapat kelompok atau golongan yang berbeda dalam suatu kelompok masyarakat.



Subiyantoro

Lawan dari kata toleransi adalah *intoleransi*, kata intoleransi berasal dari prefik *in-* yang memiliki arti 'tidak, bukan' dan kata dasar *toleransi* (n) yang memiliki arti¹⁾ sifat atau sikap toleran;²⁾ batas ukur untuk penambahan atau pengurangan yang masih diperbolehkan;³⁾ penyimpangan yang masih dapat diterima dalam pengukuran kerja. Dalam hal ini, pengertian *toleransi* yang dimaksud adalah 'sifat atau sikap toleran'.¹⁾Kata *toleran* (adj) sendiri didefinisikan sebagai 'bersifat atau bersikap menenggang (menghargai, membiarkan, membolehkan) pendirian (pendapat, pandangan, kepercayaan, kebiasaan, kelakuan, dan sebagainya) yang berbeda atau bertentangan dengan pendirian sendiri.'²⁾

Sikap toleransi diharapkan dapat menciptakan kedamaian di muka bumi, apalagi bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang memiliki suku, bahasa, budaya, agama, dan masih banyak lagi yang berbeda-beda. Tidak ada pilihan lain, sikap saling menghormati dan menghargai antarkelompok atau antarindividu dalam masyarakat atau toleransi harus terus dijaga dan dipertahankan supaya NKRI tetap damai.

Menjaga toleransi tetap ada sama halnya kita mempercayai pendapat Micheal Wazler (1997). Toleransi menurutnya merupakan keniscayaan terhadap ruang publik dan individu karena tujuan toleransi adalah membangun hidup damai (*peaceful coexistence*) di antara berbagai kelompok masyarakat dari berbagai perbedaan latar belakang sejarah, kebudayaan, dan identitas.

Sikap toleransi sudah lama tumbuh subur di kalangan masyarakat Indonesia, dan hingga kini terus dipelihara dan dijaga, khususnya oleh masyarakat suku Tengger, di Desa Ngadas, Kecamatan Poncokusumo, Kabupaten Malang. Hal inilah yang menjadikan masyarakat suku Tengger hidup penuh dengan kerukunan meskipun mereka memiliki perbedaan latar belakang agama. Umat Budha merupakan agama yang paling dominan dengan jumlah pemeluk lebih dari 50%.

Pada masyarakat suku Tengger, praktik saling menghormati ditunjukkan dengan kesediaan untuk memenuhi undangan dari orang lain. Praktik ini memiliki istilah *sayan*. Seseorang diundang untuk menghadiri hajatan maka ia harus hadir. Sebaliknya,

jika ia yang menyampaikan undangan, warga yang diundang juga wajib hadir. Tradisi membagi makanan juga menjadi praktik yang biasa dilakukan, terutama pada saat hari raya. Pada hari raya Karo contohnya, terdapat tradisi *genten cecelukan*, yaitu tradisi saling mengundang makan tetangga. Dalam kehidupan secara kolektif pun, masyarakat suku Tengger melakukan kegiatan bersama-sama seperti gotong-royong dan kerja bakti tanpa membedakan agama. Bahkan uniknya, dalam pembangunan rumah ibadah semua warga turut berpartisipasi tanpa terkecuali.

Hal ini tidak semata-mata hanya sebuah kebiasaan yang dilakukan terus menerus, tetapi ada pandangan hidup yang dipegang teguh oleh masyarakat suku Tengger. Dalam budaya Tengger, hidup manusia tergantung kepada pihak di luar dirinya. Pemikiran masyarakat bahwa mereka manusia sesungguhnya lemah dan dapat menjadi kuat karena dikuatkan dengan dukungan dari pihak-pihak lain. Pihak-pihak tersebut harus dihormati dan disampaikan rasa syukur karena pihak-pihak tersebut yang telah menjadikan mereka mampu bertahan hidup, mewujudkan keinginan, memperoleh kesejahteraan, dan melindungi mereka. Demikian pula terhadap bantuan dan dukungan pihak lain bagi kepentingan dirinya, harus dibalas melalui pemberian yang setimpal.

Toleransi di Sekolah

Contoh toleransi di sekolah dipraktikkan di SMA Katolik St. Hendrikus, Surabaya. Sekitar 60 siswa-siswi tersebut, mengunjungi tiga tempat dari tiga agama berbeda yang ada di Surabaya, yakni di Pondok Pesantren Darus Sa'adah Nginden, Klenteng Boen Bio Kapasan, dan Pura Segara Kenjeran. Para siswa-siswi ini sengaja mengunjungi tempat tersebut agar dapat langsung berdialog mengenai berbagai hal berkaitan dengan isu keberagaman dan toleransi antarumat beragama.

Guru Sosiologi SMA Katolik St. Hendrikus, Michael Andrew berkata "Dalam membangun keberagaman itu, salah satunya adalah dengan dialog. Oleh karenanya tidak mungkin untuk melihat sesuatu tanpa salah paham itu tanpa dialog. Kami berharap dengan pertemuan lintas

agama ini, anak-anak bisa merasakan, menyibak atau membuang sekat-sekat, paradigma-paradigma, stigma-stigma yang selama ini masuk di pikiran mereka dengan belajar pada sumber primer."

Caroline, siswi kelas XI SMA Katolik St. Hendrikus mengaku mendapat banyak pengetahuan baru setelah mendengarkan penjelasan dan berdialog dengan para pemuka agama. Caroline mengatakan bahwa dia yang awalnya menaruh curiga terhadap pemeluk agama lain, saat ini menjadi lebih terbuka dan memahami perbedaan yang ada.

Toleransi di Pesantren

Di Pondok Modern Gontor, pendidikan berwawasan toleransi sesungguhnya telah menjadi pendidikan dasar yang tidak hanya diajarkan dalam pengajar formal di kelas saja, tetapi juga dilakukan dalam kehidupan sehari-hari santri. Pendidikan formal toleransi diwujudkan dalam bentuk pengajaran materi keindonesiaan/kewarganegaraan yang telah dikurikulumkan. Sistem pengajaran di pondok modern yang didominasi bahasa asing (Arab dan Inggris) sebagai pengantar, tidak melunturkan semangat pendidikan toleransi anak didik (santri). Karena materi ini ditempatkan sebagai materi primer dan harus diajarkan dengan bahasa Indonesia pula.

Sikap toleransi juga dipraktikkan di Pondok Modern Gontor melalui penempatan permanen santri dalam sebuah asrama seperti yang dikemukakan oleh Amir Maliki, seorang alumni pesantren Gontor mengatakan untuk menumbuhkan sikap toleransi dan pemahaman terhadap budaya lain, dalam satu kamar ditempatkan para santri yang berasal dari berbagai daerah, baik Jawa, luar Jawa, dan bahkan santri dari luar negeri. Penempatan santri dalam satu kamar ini tidak permanen. Pondok Modern Gontor menetapkan regulasi agar setiap tahun santri diharuskan mengalami perpindahan asrama. Setiap satu semester, mereka juga akan mengalami perpindahan antarkamar dalam asrama yang mereka huni. Hal ini dilakukan untuk memberi variasi kehidupan bagi para santri, juga menuntun mereka memperluas pergaulan dan membuka wawasan mereka terhadap aneka tradisi dan budaya santri-santri lainnya.

Pendidikan toleransi lainnya yang

diterapkan di Pondok Modern Gontor adalah diberlakukannya aturan mengikat yang melarang santri berbicara menggunakan bahasa daerah. Santri di lingkungan pesantren hanya dibolehkan berbicara dalam bahasa Indonesia dalam berbagai kesempatan dan kepentingan, bahasa utama yang digunakan di lingkungan pesantren adalah Arab dan Inggris,

Keutamaan pendidikan toleransi di pondok modern Gontor juga tercermin dari muatan/isi kurikulum yang tampak mengajarkan wawasan santri akan keragaman keyakinan. Dalam kelompok bidang studi Dirasah Islamiyah, sebagai contoh, diajarkan materi khusus muqaranat al-adyan (perbandingan agama) yang konten luasnya memaparkan sejarah, doktrin, isme, fenomena, dan dinamika keagamaan di dunia. Materi ini sangat substansial dalam pendidikan multikulturalisme karena santri diberi wawasan berbagai perbedaan mendasar keyakinan agama mereka (Islam) dengan agama-agama lain di dunia. Materi ini sangat potensial membangun kesadaran toleransi keragaman keyakinan yang akan para santri temui saat hidup bermasyarakat kelak.

Toleransi Ala Sekolah Falcon College Zimbabwe

Di wilayah Matabeleland di selatan Zimbabwe sejak tahun 1954 berdirilah sekolah rekonsiliasi yang diberinama *Falcon College*. Zimbabwe awalnya adalah sebuah negara yang penuh dengan konflik. Kekejaman demi kekejaman saling berbalas tanpa mengenal perikemanusiaan dan hakikat suci peradaban umat manusia di kawasan Afrika saat itu. Tata pemerintahan dan tata kehidupan tidak sempat tersentuh oleh penguasa negara yang silih berganti tumbang akibat perang saudara.

Di awal tahun 1954, bara api peperangan dan dendam kesumat antaretnik itu perlahan-lahan mulai jinak bersamaan dengan hadirnya sedikit cahaya rekonsiliasi kehidupan bagi penduduk desa Matabeleland setelah beberapa

orang di antara kedua etnik secara kebetulan bertemu dan bersepakat membangun lembaga pendidikan dengan tujuan tunggal sebagai wadah “merukunkan” antaretnik.

Falcon College kini sering menjadi rujukan beberapa negara tetangga yang sama-sama mengalami traumatis etnik dan kekerasan radikal di kawasan Afrika. Sekolah berasrama independen itu makin hari makin menoreh prestasi akademik bersamaan dengan prestasi di bidang kemasyarakatan, perkebunan, pertanian, olah raga dan menjadi pusat pemulihan lingkungan hidup yang dahulu pernah menjadi kawasan bekas tambang emas kemudian berubah menjadi kawasan asri dan produktif.

Tanamkan Toleransi Sejak Dini

Anak usia dini sebagai “The Golden Age” umur yang muda belia sangat efektif ditanamkan multidimensi Pendidikan. Pendidikan apa saja yang dapat di berikan kepada anak oleh orang tua, ibu, bapak, dan pendidik akan ikut membentuk karakter dan kepribadian anak. Hasil penelitian oleh TK Al Irsyad Al Islamiyyah Kabupaten Tulungagung menemukan bahwa nilai-nilai pendidikan toleransi telah diberikan kepada murid PAUD tersebut, Bentuknya berupa; a) Anak dikenalkan akan lima agama yang diakui di Indonesia beserta tempat ibadahnya; b) Anak diajarkan untuk selalu berbuat baik dan menghormati orang lain termasuk pada yang berbeda keyakinan; c) Anak diajarkan untuk menyapa teman, saudara, tetangga apabila bertemu damana saja termasuk pada orang yang berbeda agama; d) Anak dibiasakan untuk senang menolong dan beriman bersama teman termasuk pada yang berbeda keyakinan.

Menurut Martje yang membuka sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Puspa Manado, menanamkan moral seperti ini penting bagi anak-anak, supaya mereka kelak mudah beradaptasi ketika berada di lingkungan sosial yang lebih luas dan beragam. Ia mengajak siapapun untuk mengajarkan anak agar memiliki sikap menghargai setiap perbedaan. Ia juga meminta orang dewasa di sekitar mereka bisa memberi penjelasan pada anak,

bahwa saling menghargai merupakan sikap yang terpuji.

Pemikiran Toleransi Menurut Tokoh

Berbicara tentang toleransi di Indonesia, rasanya tidak lengkap bila kita tidak menggali pemikiran Buya Ahmad Syafi'i Maarif. Syafi'i dikenal sebagai tokoh lintas agama yang berjuang keras menggalakkan toleransi di Indonesia.

Menurut Syafi'i, toleransi itu penting bagi Indonesia yang majemuk dalam banyak hal. Dalam bukunya, *Islam dan Politik: Teori Belah Bambu, Masa Demokrasi Terpimpin, 1959-1965* (1996), dengan mengacu pada Piagam Madinah, Syafi'i menulis, "Sebuah bangsa dapat mengalami kehancuran bila toleransi sosial, agama, dan budaya tidak mantap" (hlm. 154).

Dua tahun terakhir, Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Bersama "Maarif Institute" telah melakukan studi, kajian, dan menyusun program bimbingan dan latihan mengenai peran pengawas internal dalam penguatan ideologi Pancasila pada lingkungan pendidikan khususnya satuan Pendidikan atau sekolah dalam rangka merawat toleransi dan keberagaman. Program ini telah dirasakan manfaatnya, semoga upaya yang telah dilakukan oleh berbagai pihak dalam menjaga, merawat toleransi dan keberagaman dapat bermanfaat bagi kehidupan berbangsa.

(dirangkum dari berbagai sumber)

Daftar Bacaan

1. Al-Ilmu Nuurun Buya Syafi'i Maarif: Membangun Islam Indonesia dengan Toleransi Oleh: Petrik Matanasi - 25 Mei 2018
2. Belajar Toleransi dari Suku Tengger,



Kegiatan dalam ruangan para siswa Falcon College. (<http://www.falconcollege.com>)

Rudi Sandjaya 19 Juli 2018 10.31 WIB

3. Lawan Politik Identitas dengan Dialog, Sekolah Katolik Hendrikus Kunjungi 3 Tempat Ibadah (VOAIndonesia 17/4/2019)
4. "Model Pendidikan Toleransi di Pesantren Modern dan Salaf" oleh Ali Maksum, Jurnal Pendidikan Agama Islam Volume 03, Nomor 1, Mei 2015. Hal. 83-108.
5. Penguatan Ideologi Pancasila Untuk Pengawasan Sekolah (Pembelajaran dari program Bersama Maarif Institute 2018-2019)
6. Pentingnya Mengajarkan Toleransi pada Anak, ANTARA, CNN Indonesia | Senin, 23/07/2018 09:56 WIB.
7. Pengutan Pendidikan Toleransi Sejak Usia Dini (Menanamkan Nilai-nilai Toleransi Dalam Pluralisme Beragama Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Kabupaten Tulungagung Tahun 2010) Oleh : Zaini.
8. Wikipedia Ensiklopedia Bebas.

=====00000000=====



FALCON COLLEGE "SEKOLAH REKONSILIASI" CARA ZIMBABWE

Lahan tandus seluas 40 kilometer persegi bekas tambang emas yang ditinggalkan pemiliknya itu, menjadi saksi bisu tentang riwayat perang saudara di wilayah Matabeleland di selatan Zimbabwe. Di situ banyak darah tercecer akibat saling bunuh antara etnik kulit putih dan kulit hitam yang tak berkesudahan hingga bagi warga masyarakat menyebutnya sebagai kawasan "hantu mati".

Awalnya di sana-sini masih terlihat pepohonan dan semak perdu yang melilit bekas pabrik, gudang, traktor, bulldoser dan mobil landrover, atau menara kincir angin sebagai simbol kedigdayaan peradaban industri penambangan emas saat itu. Sementara di bagian dataran rendah masih terbentang danau bekas pemandian kaum elite pemilik pertambangan emas kulit putih yang konon hampir tiap hari berpesta pora di tengah penderitaan kulit hitam yang miskin, terabaikan dan hampir sebagian besar masih diperlakukan sebagai budak hamba sahaya.

Di bawah penjagaan petugas keamanan bersenjata, sorak sorai terkadang membahana hingga terdengar ke seberang ngarai tempat

permukiman kaum pribumi kulit hitam ketika petinggi kulit putih menyiksa lelaki kulit hitam yang terikat di sebuah besi, untuk kemudian diletakkan di atas bara api mirip dengan ritual kambing guling. Jeritan korban yang akhirnya tewas terpanggang itu, dilukiskan sebagai bentuk kemenangan, sedangkan di bagian permukiman lain yang dihuni kaum kulit hitam melakukan pembalasan serupa dengan memenggal kepala kemudian ditusukkan di ranting pohon oak sebagai bentuk pembalasan.

Begitulah, kekejaman demi kekejaman saling berbalas tanpa mengenal perikemanusiaan dan hakikat suci peradaban umat manusia di kawasan Afrika saat itu. Tata pemerintahan dan tata kehidupan tidak sempat tersentuh oleh

penguasa negara yang silih berganti tumbang akibat perang saudara. Kawasan “hantu mati” itu sempat bertahun-tahun sunyi dan sepi, kecuali dihuni binatang buas seperti macan, harimau, dan singa sebagai pemenang di antara sisa-sisa satwa yang masih tertinggal akibat keganasan perang.

Di awal tahun 1954, bara api peperangan dan dendam kesumat antaretnik itu perlahan-lahan mulai jinak bersamaan dengan hadirnya sedikit cahaya rekonsiliasi kehidupan bagi penduduk desa Matabeleland setelah beberapa orang di antara kedua etnik secara kebetulan bertemu dan bersepakat membangun lembaga pendidikan dengan tujuan tunggal sebagai wadah “merukunkan” antaretnik.

Setelah sekolah berdiri, konsep rekonsiliasi antaretnik itu tidak hanya terpajang dalam jargon-jargon mati di luar dan dalam gedung sekolah, tetapi tercermin dalam kehidupan nyata di kelas dan di bilik asrama.

Lihat saja pengalaman menarik dari belia berkulit hitam bernama Lion misalnya, sebelum terkenal menjadi pelari tercepat dunia pernah satu kamar disebuah asrama Falcon College bersama Steven Jr yang berasal dari keluarga kulit putih. Dalam catatan 60 tahun berdirinya Falcon College, kedua belia yang tadinya sama-sama mewarisi pengalaman traumatis lantaran antarkedua keluarga pernah saling bunuh tiba-tiba berubah menjadi saudara. Ini berkat sistem dan tekad institusi Falcon College yang berusaha mewujudkan rekonsiliasi benar-benar nyata.

Bagi bangsa Indonesia yang dalam catatan sejarah pernah mengalami catatan hitam dalam sejarah berbangsa dan bernegara seperti traumatis dari dampak kekejaman komunis tahun 1948, 1955, dan tahun 1965, nampaknya belum ada solusi nyata kecuali hanya menyisakan rasa dendam antarkeluarga yang terlibat.

Ketika suatu malam hanya Steven Jr dan Lion yang terpaksa menginap di asrama karena mereka tidak memiliki uang untuk pulang ke rumah lantaran berasal dari keluarga yang sama-sama miskin. Malam itu hujan cukup deras dan keduanya bernaung di emperan teras sekolah. Mereka saling curhat

betapa mengharukan bagi keduanya hingga mereka saling berpelukan dan meneteskan air mata untuk kemudian saling bersumpah memperbaiki hubungan antarkeluarga sebagai bagian dari upaya rekonsiliasi sesuai misi berdirinya Falcon College yang tak terpisahkan dengan misi nasional bagi bangsa Zimbabwe.

Steven Jr bercerita tentang pengalaman buruknya tentang tragedi pembakaran ladang milik ayahnya oleh sekelompok warga kulit hitam lantaran beberapa waktu sebelumnya terbunuh oleh senjata warga kulit putih. Di antara puing-puing rumah keluarga Steven Jr beserta keluarganya yang sudah tinggalkan itu, akhirnya belakangan diabadikan menjadi saksi bisu sebagai bahan pelajaran terbuka bagi siswa Falcon College tentang betapa buruknya dampak peperangan dan pertentangan antaretnik itu.

Rekonsiliasi disebuah negara yang selalu bergolak oleh ancaman kekerasan seperti Zimbabwe, awalnya memang terasa sangat pahit bagi warga bangsa tetapi buah manis berikutnya mengantarkan kedua sahabat itu di kemudian hari menjadi orang sukses di negaranya.

Falcon College kini sering menjadi rujukan beberapa negara tetangga yang sama-sama mengalami trauma etnik dan kekerasan radikal di kawasan Afrika. Sekolah berasrama independen itu makin hari makin menoreh prestasi akademik bersamaan dengan prestasi di bidang kemasyarakatan, perkebunan, pertanian, olah raga dan menjadi pusat pemulihan lingkungan hidup yang dahulu pernah menjadi kawasan bekas tambang emas

konsep rekonsiliasi antaretnik itu tidak hanya terpajang dalam jargon-jargon mati di luar dan dalam gedung sekolah, tetapi tercermin dalam kehidupan nyata di kelas dan di bilik asrama.



Kegiatan luar ruangan para siswa Falcon College. (<http://www.falconcollege.com>)

kemudian berubah menjadi kawasan asri dan produktif.

Falcon College awalnya menampung anak laki-laki dan perempuan berusia 12-18 tahun berasal dari wilayah Matabeleland selatan Zimbabwe, sejak berdiri pada tahun 1954 di dekat Essexvale, Federasi Rhodesia dan Nyasaland (sekarang Esigodini, Zimbabwe) atau 55 km tenggara Bulawayo. Lulusan perguruan ini melahirkan banyak tokoh nasional termasuk anggota parlemen Inggris, ahli bedah dan dokter, pemimpin industri dan perdagangan, tentara, dan pendidik.

Kampus ini memiliki taman permainan

Quiet Waters. Taman ini berisi contoh-contoh kehidupan satwa yang pernah akrab dengan manusia seperti spesies permainan Zimbabwe, termasuk zebra, jerapah, kudu, impala, *tsessebe*, *bushbuck*, dan babi hutan. Kampus ini dikelilingi oleh pagar listrik sebagai pengingat dari sisa-sisa tentang perang.

Aslinya moto sekolah Falcon College adalah “*Arduus ad Solem*” kemudian diperbaharui menjadi “*Sic itur ad astra*” yang berasal dari kata-kata Publius Vergilius Marote (70-19BC) seorang penyair Romawi klasik yang menulis: “*nova virtute, puer; sic itur ad astra (Reach for the stars)*” yang jika diterjemahkan secara bebas “Lihatlah keberanianmu yang baru ditemukan, anak muda, karena itulah jalan menuju bintang-bintang” sedang lencana sekolah adalah representasi dari Lanner Falcon, burung yang dikenal penerbang tercepat di antara burung lainnya. Dari inspirasi itulah, tidak heran jika Falcon College mendapat peringkat tertinggi diantara 10 Sekolah Menengah Atas di Zimbabwe sejak tahun 2014. (emte)

Falcon College kini sering menjadi rujukan beberapa negara tetangga yang sama-sama mengalami trauma etnik dan kekerasan radikal di kawasan Afrika.

REPOSISI AUDITOR ITJEN KEMENRISTEK DIKTI DI ITJEN KEMENDIKBUD SETELAH PENDIDIKAN TINGGI KEMBALI DI BAWAH KEMENDIKBUD



Suwardi
(Auditor Kepegawaian Madya Inspektorat II)



Galih Arisadewo
(Auditor Kepegawaian Pertama Inspektorat III)

“Dikti ada di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,” kata Jokowi di halaman Istana Merdeka, Jakarta, Rabu (23/10/2019). Kebijakan mengenai Pendidikan Tinggi (Dikti) yang kembali ke Kemendikbud disambut suka cita oleh auditor Itjen Kemendikbud. Ibarat saudara yang pernah hidup bersama dan berpisah untuk beberapa lama, saat ini ada peluang untuk hidup serumah lagi di Itjen Kemendikbud. Di balik suka cita yang dirasakan auditor Itjen Kemendikbud, tidak dimungkiri bahwa rasa khawatir juga muncul di benak sebagian auditor, khususnya mereka yang menduduki atau akan menduduki jabatan pengendali teknis dan pengendali mutu.

Rasa khawatir auditor Itjen bisa dimaklumi karena rumah besar yang bernama Itjen Kemendikbud saat ini sudah penuh sesak semenjak diberlakukannya moratorium pada jenjang jabatan auditor tertentu. Jangankan menampung saudara-saudara mereka yang mau pulang dari Kemenristek Dikti, penghuni lama saja harus berebut tempat dengan sesama auditor karena rumah jabatan yang kini ada sudah tidak mampu menampung semua penghuninya, terutama untuk jabatan pengendali teknis dan pengendali mutu.

Tulisan ini mencoba mengkaji dari sudut empiris dan dari sudut peraturan perundang-undangan tentang bagaimana reposisi auditor Itjen Kemenristek Dikti ke Itjen Kemendikbud tanpa

menimbulkan kecemburuan sosial dan berlangsung dengan lancar tanpa gejolak. Mencermati kondisi dan situasi yang berkembang saat ini, strategi penataan SDM auditor oleh Itjen Kemendikbud menurut hasil kajian empiris dan kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Kembali ke Diri Auditor Kemenristek Dikti

Kembali ke Dikti ke Kemendikbud imbasnya adalah perguruan tinggi, kopertis, dan unit kerja eselon I yang menangani perguruan tinggi yang sebelumnya diaudit oleh auditor Kemenristek Dikti akan diaudit oleh auditor Itjen Kemendikbud. Dampaknya adalah sasaran

audit Kemenristek menjadi berkurang yang akan berpengaruh terhadap jumlah auditor yang melakukan audit secara otomatis juga berkurang. Kalau yang terjadi demikian, waktu yang akan menentukan berapa lama lagi mereka akan bertahan di Kemenristek. Oleh sebab itu, sebelum mereka dimutasi secara “paksa”, akan lebih baik apabila mereka kembali menjadi auditor di Itjen Kemendikbud. Buktinya, saat ini sudah ada auditor Kemenristek yang mengajukan lamaran pindah ke Itjen Kemendikbud, dan ada pula yang baru menyampaikan keinginan pindah secara lisan. Pemikiran sederhana tersebut yang saat ini berkembang di kalangan auditor Kemenristek Dikti eks Kemendikbud, dan bergerak liar karena belum ada pernyataan dari pejabat yang berwenang di bidang SDM Kemenristek mengenai arah kebijakan penataan auditor Kemenristek pasca bergabungnya kembali Dikti ke Kemendikbud.

Ketidakjelasan tentang penataan SDM auditor Kemenristek terkait tugas-tugas mereka di masa depan, menjadi alasan para auditor Kemenristek mewacanakan akan kembali ke Itjen Kemendikbud. Wacana tersebut tentu tidak dilarang karena dari aspek peraturan perundang-undangan memang tidak ada larangan bagi ASN untuk mutasi tugas, hal tersebut sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 190 ayat (6), yaitu Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri. Yang perlu dilakukan Itjen Kemendikbud adalah melakukan kajian yang cermat, sebab kembalinya Dikti ke Kemendikbud tidak serta merta harus memindahkan “gerbong” Itjen Kemenristek ke Itjen Kemendikbud, serta peta jabatan auditor Itjen Kemendikbud yang perlu ditata ulang.

Namun, karena mutasi bagi ASN merupakan hak, tentunya siapa pun tidak boleh menghalangi sepanjang syarat dan kriteria yang dibutuhkan dapat dipenuhi. Pasal 2 ayat (5) Peraturan Badan Kepegawaian Negara

Nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi menyebutkan “Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi”.

Berkaca pada proses mutasi auditor Itjen Kemendikbud ke Itjen Kemenristek Dikti beberapa tahun lalu, mutasi auditor Kemenristek ke Kemendikbud sebaiknya dikembalikan kepada individu masing-masing. Berdasarkan pengalaman tersebut, juga diketahui bahwa alasan utama auditor yang ingin pindah karena biasa mengaudit di lingkungan perguruan tinggi. Motivasi ini yang harus digali oleh Itjen Kemendikbud, sebab pengalaman dalam melakukan tugas tidak serta merta menjadikan auditor kompeten melaksanakan tugas audit. Oleh sebab itu, kuncinya ada pada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing, yakni apakah PPK Itjen Kemendikbud membutuhkan auditor Kemenristek eks auditor Itjen Kemendikbud? Dan apa kriterianya? Sementara itu, dari sisi PPK Kemenristek, bersediakah melepas auditor-auditornya pindah ke Itjen Kemendikbud? Dan berapa jumlah auditor yang akan diizinkan pindah?

2. Formasi Jabatan Auditor

Formasi jabatan auditor Itjen Kemendikbud saat ini diatur berdasarkan Permendikbud Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kelas Jabatan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Permendikbud, Kebutuhan auditor di Inspektorat Jenderal Kemendikbud sebanyak 486 auditor, tetapi jumlah auditor yang ada saat ini sebanyak 226 auditor sehingga masih kekurangan auditor sebanyak 230 orang. Menurut perhitungan yang penulis ketahui, di Inspektorat Jenderal Kemendikbud, untuk jabatan auditor madya sudah kelebihan sebanyak 55 orang. Jadi, meskipun secara umum jumlah auditor Itjen masih kekurangan, tetapi berdasarkan jenjang jabatan auditor, pada jabatan auditor madya sudah berlebih, sedang untuk jabatan auditor utama sudah mencukupi.

Tugas berat yang harus diselesaikan oleh Inspektorat Jenderal Kemendikbud adalah menghitung formasi jabatan auditor secara tepat pada setiap jenjang jabatan sehingga dapat dipastikan berapa kebutuhan dan ketersediaan auditor pada tiap-tiap jenjang jabatan. Di sisi lain, Inspektorat Jenderal Kemendikbud juga harus mengalkulasi keberadaan auditor yang kariernya terhambat akibat di masa lalu formasi jabatannya tidak ada. Itjen Kemendikbud juga harus mengantisipasi hasil perhitungan formasi jabatan yang sudah dilakukan apabila hasilnya ternyata masih didapatkan kelebihan auditor pada jenjang jabatan tertentu. Jika saat dilakukan penghitungan formasi yang terjadi seperti itu, perlu dipertimbangkan secara bijak untuk pengisian jabatan yang masih lowong apakah akan diberikan kepada auditor Itjen yang merupakan “penghuni lama” atau akan diberikan kepada auditor Kemenristek eks Itjen Kemendikbud. Penulis berpendapat, Itjen Kemendikbud harus mempunyai instrumen dan kriteria yang jelas sebelum memutuskan mana strategi yang akan diambil, tentunya setelah melakukan pemetaan risiko dan mitigasnya. Secara umum, ada dua pendekatan yang digunakan untuk menilai apakah seseorang layak diterima bekerja, yakni *background education*, dan *periode experience* (Fahmi, Irham, 2016:27). *Background education* dinilai dari aspek latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang diterima bekerja termasuk kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya. Latar belakang pendidikan yang penulis sarankan tidak cuma pendidikan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal saja, tetapi juga pendidikan nonformal yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan baik teknis maupun administrasi. Adapun *periode experience* dinilai dari aspek lama waktu yang dimiliki oleh pegawai bekerja atau melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan dijalani nantinya.

3. Instrumen Pengisian Jabatan Lowong

Instrumen pengisian jabatan dibutuhkan guna menjaring agar auditor dari Kemenristek yang diterima mengisi jabatan auditor Kemendikbud yang lowong memiliki kesesuaian pengetahuan dan keahlian, serta perilaku dengan kompetensi yang dibutuhkan pada posisi jabatan yang akan diisi. Keberadaan instrumen juga sangat penting untuk menghilangkan stigma bahwa pengisian jabatan dilakukan berdasarkan kedekatan atau suka dan tidak suka terhadap seseorang, bahkan untuk menghapus dugaan adanya “suap” dalam proses pengisian jabatan auditor yang lowong melalui jalur mutasi atau perpindahan.

Instrumen pengisian jabatan bentuknya beragam, bisa berupa soal atau pertanyaan yang akan diajukan yang berfungsi untuk mengukur kesesuaian antara tingkat pengetahuan auditor yang ingin pindah dan batas nilai pengetahuan yang sudah ditetapkan. Instrumen juga bisa berupa daftar pertanyaan yang memuat jawaban dari auditor yang ingin pindah mengenai sikap-sikap atau perilaku-perilaku yang cocok dengan budaya kerja di Itjen Kemendikbud. Karakteristik dasar perilaku yang sering dipakai untuk mengukur perilaku seseorang adalah kepercayaan diri (*confident*), kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, kerapian berpakaian, dan keramahan.

4. Seleksi Auditor

Sebaik apapun instrumen pengisian jabatan dibuat dan digunakan untuk proses seleksi, namun apabila proses nya jauh dari prinsip-prinsip independen, profesional, dan *fair*, maka instrumen tersebut tidak aka ada artinya. Oleh karena itu, PPK Itjen Kemendikbud memiliki peran kunci dalam menyelenggarakan proses seleksi yang bebas dari intervensi siapa pun, dilaksanakan dengan cermat, dan terukur, serta dijamin bebas dari kecurangan dan manipulasi.

Proses seleksi merupakan proses penjaringan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk mengisi jabatan auditor Itjen

Kemendikbud yang lowong. Proses seleksi dapat dilakukan secara mandiri atau dengan melibatkan pihak ketiga, atau bisa gabungan keduanya. Namun, seleksi menggunakan pihak ketiga diyakini lebih independen dan objektif, misalnya bila dilakukan oleh lembaga profesional yang memang memiliki spesialisasi atau ahli dalam melakukan seleksi pegawai. Lembaga Psikologi Universitas Indonesia dan Lembaga Pendidikan Manajemen Prasetya Mulya adalah contoh pihak ketiga yang biasa memberikan pendampingan atau konsultansi dalam seleksi dan rekrutmen pegawai.

Sebaiknya, proses seleksi dilakukan bertahap karena jabatan auditor adalah posisi pekerjaan dan membutuhkan kompetensi yang sangat spesifik. Oleh karena itu, pimpinan auditor atau pejabat dari Itjen Kemendikbud harus diberikan kesempatan untuk menyeleksi calon-calon auditor yang akan diterima. Pada proses seleksi yang dilakukan secara bertahap, yang umum digunakan oleh instansi/organisasi yang sedang mencari karyawan/pegawai, dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. tahap seleksi administrasi;
- b. tahap seleksi tes tertulis;
- c. tahap tes wawancara; dan
- d. tahap tes kesehatan.

Urutan tahapan proses seleksi dapat disesuaikan sesuai dengan tingkat kepentingan, dan prioritas yang menurut instansi/organisasi paling utama.

Mendapatkan Auditor Kemenristek yang Diinginkan

Reposisi auditor Kemenristek di Itjen Kemendikbud memang masih dalam proses, tetapi kesimpulan awal yang dapat diberikan berdasarkan hasil kajian empiris dan peraturan perundang-undangan adalah tidak semua auditor Kemenristek yang dahulunya berasal dari Kemendikbud secara otomatis diterima menjadi auditor Itjen Kemendikbud. Ada beberapa kondisi yang dapat menjadi hambatan, yakni:

- a. Pejabat pembina kepegawaian (PPK) ada yang tidak bisa menerima atau kedua PPK tidak mengizinkan kepindahan auditor Itjen Kemenristek ke Itjen Kemendikbud.
- b. Tidak ada formasi yang akan diberikan kepada auditor Itjen Kemenristek yang berkeinginan

pindah/mutasi karena keinginan pribadi.

- c. Kompetensi yang dimiliki auditor Itjen Kemenristek yang berniat pindah/mutasi tidak cocok dengan yang dibutuhkan Itjen Kemendikbud atau tidak lolos dalam proses seleksi yang dilakukan oleh Itjen Kemendikbud.

Bila hasil analisis jabatan dan kajiannya terhadap formasi jabatan auditor setelah kembalinya Pendidikan Tinggi (Dikti) ke Kemendikbud ternyata masih memiliki jabatan auditor yang lowong, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat diisi melalui jalur mutasi/pindah. Namun demikian, yang perlu ditekankan adalah bagaimana upaya yang dilakukan untuk mendapatkan auditor yang benar-benar cocok atau sesuai dengan yang diharapkan.

Saran/Masukan

Berdasarkan pembahasan tentang peluang kembalinya eks auditor Itjen Kemendikbud yang saat ini berstatus auditor Kemenristek, serta kembalinya Pendidikan Tinggi (Dikti) ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, saran yang diberikan terkait dengan makalah ini adalah sebagai berikut.

1. Itjen Kemendikbud perlu melakukan penghitungan beban kerja dan menyusun peta jabatan secara cermat dan tepat agar diperoleh jumlah formasi dan jumlah jabatan yang masih lowong yang akan diisi secara valid.
2. Itjen Kemendikbud perlu menyusun kriteria auditor yang cocok atau sesuai dengan kebutuhan untuk digunakan dalam proses seleksi.
3. Pejabat pembina kepegawaian Itjen memastikan proses seleksi berlangsung secara *fair*, profesional, independen, dan objektif.
4. Melibatkan BKN/auditor kepegawaian dan inspektorat dalam proses rekrutmen dan seleksi calon auditor melalui jalur mutasi.
5. Pejabat pembina kepegawaian (PPK) dan atasan auditor sebagai pengguna wajib dilibatkan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon auditor melalui jalur mutasi.***

Catatan Pendampingan PMPRB di Lingkungan UPT Ditjen PAUD dan Dikmas



Robertus Riyanto
(Auditor Utama Inspektorat III)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah memiliki pengertian: (1) Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui Reformasi Birokrasi, khususnya dalam pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. (2) Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja. (3) Menuju WBBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

Dalam tahun 2018, Kemendikbud mengusulkan Wilayah Bebas dari Korupsi kepada Men-PAN RB sebanyak 45 satuan kerja/unit pelaksana teknis di

lingkungan unit utama, terdiri dari: (1) Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas: 6 UPT; (2) Direktorat Jenderal Dikdasmen: 13 UPT; (3) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan: 7 UPT; (4) Balitbang: 8 UPT; (5) Badan Bahasa: 5 UPT; (6) Direktorat Jenderal Kebudayaan: 5 UPT; (7) Pustekkom: 1 UPT.

Sesuai dengan usulan Kemendikbud kepada Kemen-PAN RB, untuk Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas terdapat 6 UPT seperti yang diuraikan di atas.

Dari hasil pendampingan tim Inspektorat Jenderal bulan Juni terhadap 6 UPT tersebut, diperoleh hasil penilaian sebagai berikut: (1) PP PAUD dan Dikmas Jawa Tengah, nilai : 85,378; (2) BP PAUD dan Dikmas Sulawesi Selatan, nilai : 75,339; (3) BP PAUD dan Dikmas Kalimantan Selatan nilai : 74,868; (4) BP PAUD dan Dikmas Sumatera Utara, nilai : 82,81; (5) BP PAUD dan Dikmas Nusa Tenggara Barat, nilai : 84,57; (6) BP PAUD dan Dikmas Jawa Barat, nilai : 78,18

Dari hasil sementara, nilai tertinggi diraih oleh PP PAUD dan Dikmas Jawa Tengah dengan nilai 85,378. Adapun kelemahan-kelemahan dari UPT tersebut, terlihat dari 75 pertanyaan terdapat 25 yang nilainya kurang dari 1 (satu) sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut.

| PENILAIAN | | Jawaban | Nilai | Keterangan |
|--|--|------------|--------------|--|
| A. PROSES (60) | | | | |
| I. MANAJEMEN PERUBAHAN (5) | | | | |
| 3 | Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2) | 2.0 | 0.67 | |
| a. | Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana? | B | 0.67 | a. Semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; b. Sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; c. Sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; d. Belum ada kegiatan pembangunan yang dilakukan sesuai dengan rencana |
| b. | Terdapat <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas | D | 0 | a. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan bulanan; b. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan triwulan c. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan semesteran d. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan tahunan |
| c. | Apakah hasil <i>monitoring</i> dan evaluasi telah ditindaklanjuti ? | C | 0.33 | a. Jika semua laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti b. Jika sebagian besar laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti c. Jika sebagian kecil laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti d. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM belum ditindaklanjuti |
| 4 | Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1) | 1.0 | 0.67 | |
| d. | Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM? | B | 0.67 | a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM |
| II. PENATAAN TATALAKSANA (5) | | | | |
| 1 | Prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5) | 1.5 | #REF! | |
| c. | Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi | D | #REF! | a. Jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP b. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP c. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum ditindaklanjuti d. Jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi |
| III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15) | | | | |
| 3 | Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3) | 3.0 | 0.00 | |
| f. | Apakah telah dilakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja? | D | 0 | a. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan bulanan b. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan triwulan c. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan semesteran d. Jika laporan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan tahunan |



| PENILAIAN | | Jawaban | Nilai | Keterangan |
|-----------|---|------------|--------------|--|
| c. | Telah dilakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | D | #REF! | a. Jika <i>monitoring</i> dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan bulanan; b. Jika <i>monitoring</i> dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan triwulan; c. Jika <i>monitoring</i> dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan semesteran; d. Jika <i>monitoring</i> dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan tahunan |
| d. | Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti | B | #REF! | a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti unit kerja |
| 4 | Whistle-Blowing System (3) | 3.0 | 0.00 | |
| b. | <i>Whistle-blowing system</i> telah diterapkan | D | 0 | a. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>whistle-blowing system</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan <i>whistle-blowing system</i> yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>whistle-blowing system</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar kebijakan <i>whistle-blowing system</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil kebijakan <i>whistle-blowing system</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi |
| c. | Telah dilakukan evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> | D | 0 | a. Jika evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> dilakukan bulanan; b. Jika evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> dilakukan triwulan; c. Jika evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> dilakukan semesteran; d. Jika evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> dilakukan tahunan |
| d. | Hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> telah ditindaklanjuti | D | 0 | a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle-blowing system</i> yang ditindaklanjuti unit kerja |
| 5 | Penanganan Benturan Kepentingan (3) | 3.0 | #REF! | |
| b. | Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan/ internalisasi | B | #REF! | a. Jika penanganan benturan kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan benturan kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar unit kerja; c. Jika penanganan benturan kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan benturan kepentingan belum disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh unit kerja |
| c. | Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan | C | 0.33 | a. Jika penanganan benturan kepentingan diimplementasikan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan benturan kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar unit kerja; c. Jika penanganan benturan kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan benturan kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh unit kerja |
| d. | Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan | C | 0 | a. Jika penanganan benturan kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja; b. Jika penanganan benturan kepentingan dievaluasi tidak secara berkala oleh unit kerja; c. Jika penanganan benturan kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja |

| PENILAIAN | | Jawaban | Nilai | Keterangan |
|---|---|------------|--------------|--|
| e. | Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti | D | 0 | a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja |
| VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10) | | | | |
| 2 | Budaya Pelayanan Prima (3) | 3.0 | 1.76 | |
| c. | Telah terdapat sistem <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar | B | 0.5 | a. Telah terdapat sistem sanksi/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan b. Telah terdapat sistem sanksi/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar ada namun belum diimplementasikan c. Belum terdapat sistem sanksi/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar |
| d. | Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi | B | 0.67 | a. Apabila seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu b. Apabila sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu c. Apabila sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu d. Apabila tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu |
| 3 | Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan (4) | 4.0 | #REF! | |
| c. | Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat | B | #REF! | a. Dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat b. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survei kepuasan masyarakat c. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survei kepuasan masyarakat d. Belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat |

Sedangkan 3 UPT lainnya masih di bawah 80, keadaan ini bisa ditingkatkan apabila satuan kerja lebih serius dalam mempersiapkan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dengan dukungan kelengkapan data maupun dokumen serta mempersiapkan semua personel dalam satker masing-masing untuk menyambut tim penilai dari Men-PAN RB di bulan Agustus – September 2018.

Perbaikan akan bisa terlaksana apabila mulai hari ini tanggal 21 Juni 2018 segera melakukan perbaikan sebagaimana nilai terakhir dari tim pendamping Inspektorat Jenderal Kemendikbud.

Hasil penilaian Menteri PAN dan RB tentang Zona Integritas diketahui sebagai berikut :

- 1 Unit Kerja tidak disurvei karena bencana alam
- 27 Unit Kerja tidak lulus *desk* evaluasi
- 9 Unit Kerja tidak lulus survei
- 6 Unit Kerja tidak lulus *field* evaluasi
- 2 Unit Kerja mendapat predikat WBK yaitu Lembaga

Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Timur dan P4TK bidang Mesin dan Teknik Industri Cimahi Jawa Barat

Tahun sebelumnya yang mendapat predikat WBK 2017 adalah 3 Unit Pelaksana Teknis, yaitu:

- BP PAUD Dikmas Jawa Timur
- LPMP Jawa Tengah
- P4TK Malang

Berdasarkan hasil evaluasi Men-PAN RB satker/UPT di lingkungan Kemendikbud terasa sangat kecil, baru ada 5. Keadaan ini terjadi karena banyaknya satker/UPT belum mampu mendefinisikan kinerja yang seharusnya dicapai sehingga menimbulkan ketidakselarasan kinerja antara satker pusat dengan UPT di daerah. Di sisi lain, kinerja belum dijadikan dasar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi secara menyeluruh, pengelolaan SDM belum didasarkan dengan kinerja, dan pengawasan belum dikaitkan dengan capaian tujuan/sasaran organisasi serta pelayanan publik belum optimal.***



MENDONGKRAK ALUMNI SMK MASUK BURSA KERJA

Dedi Linggajaya

(Auditor Madya Inspektorat II)

Tugas dan fungsi auditor lazimnya hanya sekadar “pengawas” dan atau memberi sedikit sedikit bimbingan teknis kepada *auditee* sebagai satuan kerja yang menjadi mitra kerja Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Namun sebenarnya para auditor bisa melakukan lebih dari itu karena mereka memotret lebih rinci tentang kondisi di akar rumput.

Seperi halnya dalam dunia Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), banyak sisi yang dapat disumbangsarakan untuk menjadi pertimbangan dalam hal perbaikan kualitas dan kuantitas alumni SMK yang pada bagian hilirnya harus “*link and match*” di belantara bursa kerja. Ini jauh lebih produktif dibanding mempersoalkan masih rendahnya alumni SMK mengisi lapangan kerja atau masih terlalu besar yang meneruskan kuliah sehingga menyimpang dari peruntukan awal kehadiran SMK.

Dari berbagai penelitian, potret SMK dikaitkan lapangan kerja industri setidaknya menunjukkan ada 4 (empat) hal penting yang perlu dicermati, yaitu (1) bursa kerja khusus di sekolah menengah kejuruan cukup berperan dalam usaha penempatan lulusan untuk bekerja, hal ini dilaksanakan melalui kegiatan penyuluhan bimbingan karier, magang di industri, seleksi, dan penempatan lulusan di industri; (2) penempatan lulusan menggunakan strategi rekrutmen tertutup, yaitu melalui komunikasi langsung dengan perusahaan, dalam hal informasi lowongan, persyaratan, seleksi, dan penempatan; (3) bursa kerja khusus di SMK dapat mencapai tujuan dengan baik, yaitu dapat menempatkan lulusan untuk bekerja dengan persentase lebih dari 60%.

Kemudian (4) kendala yang dihadapi bursa kerja khusus berupa kendala manajerial seperti

pendanaan, personel, komunikasi, dan promosi. Kendala yang lain berupa kendala budaya dari lulusan yang tidak mau mencatatkan diri sebagai pencari kerja, tidak melaporkan diri setelah mendapatkan pekerjaan, lulusan segan untuk bekerja di luar daerah, lulusan masih pilih-pilih pekerjaan, lulusan belum mengenal secara mendalam perusahaan yang akan dilamar.

Sebagai upaya penempatan lulusan SMK dalam rangka terwujudnya *link and match* antara sekolah dan dunia industri, isu strategis penyelenggaraan sekolah menengah kejuruan yang berkembang saat ini adalah bagaimana mempertemukan dua kepentingan efisiensi internal dan efisiensi eksternal sekaligus.

Efisiensi internal yang mengacu kepada pencapaian tujuan pembelajaran berdasarkan kurikulum dan silabus, sementara itu efisiensi eksternal mengacu kepada kemampuan lulusan untuk menembus pasar kerja dengan tolok ukur seberapa besar lulusan dapat diserap dan diterima di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja yang produktif. Untuk memperpendek jarak dua kutub efisiensi internal dan efisiensi eksternal, ditempuh dua pendekatan yaitu pendekatan kurikuler melalui bimbingan karier dan pendekatan penempatan lulusan melalui bursa kerja khusus.

Dalam hal penyelenggaraan bursa kerja khusus (BKK), sekolah harus berusaha dan

berupaya berinteraksi dengan dunia usaha dan dunia industri agar kedua belah pihak (sekolah dan DUDI) terjalin komunikasi yang memadai, yaitu sebagai mediator bertemunya kepentingan lulusan sebagai calon tenaga kerja dan DUDI sebagai calon pengguna tenaga kerja dengan berbagai kriteria dan kualifikasi yang disyaratkan.

Dalam pelaksanaannya walaupun konsep penyelenggaraan BKK sudah cukup lama, namun masih terdapat persoalan dan masalah yang menyangkut pengelolaan BKK, antara lain kekuatan hukum organisasi BKK di sekolah dengan fasilitasi sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran. Selain itu kemampuan penempatan lulusan yang belum dapat mencapai 100%, persaingan antar BKK dan lembaga penempatan kerja lainnya, dan sebagainya.

Untuk itu, diperlukan suatu penelitian mendalam agar dapat dipetakan problem, potensi, serta peluang BKK ke depan, sekaligus dapat dikembangkan model penyelenggaraan BKK yang ideal sebagai jembatan yang mengantarkan lulusan SMK untuk bekerja. Berbagai permasalahan yang dapat diidentifikasi dari penyelenggaraan bursa kerja khusus, utamanya penempatan lulusan antara lain adalah: belum semua lulusan SMK tertampung sebagai pekerja di industri; industri mengalami kesulitan rekrutmen dan penempatan pekerja sehingga perlu bantuan dari lembaga pengerah jasa tenaga kerja, termasuk bursa kerja khusus di sekolah.

Selain itu, lulusan SMK memerlukan bimbingan spesifik dalam upaya mengisi lowongan kerja, mulai dari informasi lowongan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan sehingga kehadiran BKK sangat diperlukan. Belum ada strategi yang andal dalam kegiatan penempatan tenaga kerja, sehingga BKK diharapkan dapat dijadikan model kerja sama sekolah dengan industri dalam upaya penempatan tenaga kerja. Secara faktual, fasilitasi kegiatan BKK belum seluruhnya memadai untuk membantu proses penempatan lulusan SMK sementara serta hasil kegiatan BKK belum memuaskan semua pihak, baik itu sekolah, industri, maupun tenaga kerja lulusan SMK.

Karena begitu luasnya cakupan kegiatan bursa kerja khusus, serta untuk memperoleh gambaran dan informasi yang akurat, tulisan ini terbatas hanya mengkaji hal-hal mendasar tentang bursa kerja khusus, yaitu strategi pembelajaran pada kegiatan bursa kerja khusus. Kajian dan pembahasan masalah-masalah tersebut diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap penyiapan tenaga kerja. Di antaranya mengenai bagaimana tujuan bursa kerja khusus diimplementasikan melalui pengelolaan bursa kerja khusus yang efektif, hasil



Keahlian siswa SMK sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. (Istimewa)

yang dicapai dalam pengelolaan bursa kerja khusus, serta kendala yang menghambat tercapainya tujuan bursa kerja khusus.

Adapun masalah yang penting dan mendesak untuk dipecahkan dapat dirumuskan untuk menjawab bagaimana peran bursa kerja khusus dalam membangun hubungan antara sekolah dan dunia kerja dunia industri? Bagaimana strategi pengelolaan bursa kerja khusus yang efektif untuk penempatan lulusan SMK? Lalu, bagaimana pencapaian tujuan bursa kerja khusus dilakukan pada pelaksanaan penempatan lulusan SMK? Serta, apakah kendala yang menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan dan keberhasilan program bursa kerja khusus pada usaha penempatan lulusan SMK?

Pengertian bursa kerja khusus dalam beberapa istilah perlu diperjelas sebagaimana tafsir dari Pusdatinker sebelum membahas lebih jauh tentang penyelenggaraan bursa kerja khusus. Istilah-istilah tersebut, yaitu: bursa kerja, bursa kerja khusus, pencari kerja, pemberi kerja, dan penyediaan tenaga kerja. Bursa kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi mempertemukan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Adapun bursa kerja khusus adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, pemberi penyuluhan dan bimbingan karier, serta penyaluran dan penempatan tenaga kerja.

Pencari kerja adalah setiap orang yang mencari pekerjaan, baik karena menganggur, putus hubungan kerja, maupun orang yang sudah bekerja tetapi ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, bakat, minat, dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan. Pemberi kerja adalah



Kegiatan Siswa SMK Otomotif dalam mempelajari mesin kendaraan bermotor. (Istimewa)

instansi pemerintah, badan usaha milik negara, badan usaha milik swasta dan perorangan yang membutuhkan tenaga kerja. Sementara itu, istilah penyediaan tenaga kerja adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan-kegiatan pengumuman, penyuluhan, pendaftaran, interviu, dan seleksi para pencari kerja sesuai dengan persyaratan permintaan/kebutuhan tenaga kerja.

Bagi siswa, kesempatan mereka sangat terbatas untuk memahami dunia kerja dengan segala lika-likunya sehingga mereka memerlukan bimbingan untuk itu. Bagi sekolah menengah kejuruan, ukuran keberhasilan antara lain melalui kepuasan lulusan dalam penempatan kerja atau seberapa banyak lulusannya yang dapat langsung bekerja. Sementara bagi masyarakat, lulusan SMK adalah sumber daya manusia yang penting.

Jika mereka menganggur, tentu membebani keluarga atau masyarakat tempat dia tinggal. Namun, apabila mereka bekerja, masyarakat akan terbantu karena mereka menjadi produktif dan akhirnya dalam skala tertentu turut membantu roda perekonomian.

Konsep pekerjaan bagi masyarakat dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tetapi umumnya menyangkut pada dua hal, yaitu bekerja sebagai upaya pemenuhan kebutuhan jasmani (sandang, pangan, papan, dan sebagainya). serta kebutuhan rohani (pemenuhan kepuasan mental spiritual dan bernilai ibadah). Beberapa hal yang mempengaruhi keberhasilan kerja, yaitu keahlian, kemauan dan sikap positif, kesempatan dan peluang, imbalan yang layak, dan hubungan kerja yang manusiawi.

Bagi para lulusan terdapat beberapa problem dan perlunya bimbingan karier pekerjaan yang dibedakan berdasarkan kurun waktu, yaitu sebelum dan sesudah bekerja. Problem sebelum bekerja berupa masalah mencari pekerjaan dan masalah menemukan pekerjaan yang cocok. Ruang lingkup pekerjaan zaman sekarang ini sangat luas dan banyak sehingga lulusan perlu dibantu untuk menemukannya. Problem kedua adalah setelah bekerja, ketika pekerja akan dihadapkan pada persoalan-persoalan ketidakcocokan pekerjaan dengan yang ditekuni sekarang. Ketidakcocokan dapat terjadi pada aspek bakat dan kemampuan, penghasilan, serta kondisi sosio emosional lingkungan pekerjaan. Persoalan lainnya adalah persoalan karier dan peluang berkembang.

Menyikapi persoalan-persoalan sebagaimana disebutkan di atas, bimbingan dan konseling kerja sangat diperlukan karena dapat membantu sekaligus mencegah timbulnya masalah berkaitan dengan upaya mencari pekerjaan, serta membantu mencegah timbulnya masalah dalam kegiatan dan hubungan kerja. Untuk mengimplementasikan bantuan dalam upaya mencari pekerjaan bagi para lulusan, dapat dirumuskan dalam bentuk informasi pekerjaan dalam program bimbingan karier kejuruan yang meliputi tenaga kerja yang mencakup bentuk, komposisi, faktor geografis, jenis kelamin, ras, pembagian umur, dan kelompok industri besar. Kemudian juga, struktur dunia kerja dan kelompok pekerjaan yang besar serta kecenderungan kerja, termasuk di dalamnya penyediaan tenaga kerja, perubahan penduduk, tuntutan masyarakat akan mutu pekerjaan, dan perkembangan teknologi.

Alumni pencari kerja juga butuh bimbingan tentang undang-undang ketenagakerjaan, selain pijakan tentang sumber informasi yang valid untuk mencari pekerjaan, klasifikasi dan informasi pekerjaan, dan juga metode untuk memasuki lapangan pekerjaan dan mengembangkannya.

Dalam membangun kelembagaan, sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0490/U/1992 tentang SMK, salah satu ruang lingkup bimbingan dan penyuluhan kejuruan adalah berupa pemasaran tamatan, yaitu usaha ini dilakukan melalui beberapa kegiatan, seperti melaksanakan sistem bursa kerja khusus atau sistem ganda; melaksanakan bimbingan karier secara terprogram; aktif mendekati industri untuk bekerja sama yang saling menguntungkan; mengaktifkan siswa dalam kegiatan unit produksi; dan mempromosikan tamatan melalui berbagai kegiatan sekolah, antara lain melalui pameran sekolah, media massa, dan sebagainya.

MENGENAL PROFIL 16 INSPEKTUR JENDERAL (1969-2019)



Agam Bayu Suryanto
(Kepala Bagian Pengembangan dan Penghargaan Biro SDM, Setjen)

Inspektorat Jenderal dibentuk dan didirikan berdasarkan filosofi manajemen yaitu membangun organisasi pengawasan yang mengendalikan pelaksanaan program kerja organisasi kementerian. Inspektorat Jenderal Kemendikbud bertujuan untuk turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengawasan terhadap pelaksanaan program pembangunan pendidikan dan kebudayaan nasional. Inspektorat Jenderal Kemendikbud berdiri sejak tanggal 27 Mei 1969. Selama 50 tahun sejarah perjalanan keorganisasiannya, eksistensi Inspektorat Jenderal telah mengalami pasang surut sesuai dengan perjalanan bangsa dalam mengarungi dunia pendidikan yang dinamis. Sebagai organisasi pemerintah, faktor gaya kepemimpinan (leadership) dari pucuk pimpinan tertinggi suatu organisasi dipastikan juga memiliki dampak besar terhadap perkembangan organisasi. Inspektur Jenderal menjadi tokoh sentral yang menggariskan arah kebijakan strategis pengawasan pendidikan dan kebudayaan. Tulisan ini berupaya memperkenalkan profil singkat para Inspektur Jenderal yang perlu dipelajari gaya kepemimpinannya demi meningkatkan kualitas organisasi.

Profil

1969-1972 1. Prof. Erman Muriantoro, S.H.



Sebagai perintis yang membangun organisasi dari awal berat kiranya Erman Muriantoro untuk mengemban amanat menjadikan Inspektorat Jenderal sebagai lembaga pengawasan internal kementerian (dahulu disebut departemen) yang independen dan memiliki legitimasi kuat.

Ia memimpin institusi Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan dan Kebudayaan di Jalan Kramat Raya No. 114, Kwitang, Senen, Jakarta Pusat. Saat ini lokasi tersebut menjadi Kantor Kecamatan Senen sebagaimana foto pada gambar 1.

Erman Muriantoro sangat berjasa dalam membangun fondasi dasar institusi Inspektorat Jenderal Depdikbud sebagai sebuah organisasi modern. Ia membangun struktur organisasi



Gambar 1. Kantor Inspektorat Jenderal Pertama

Inspektorat Jenderal berdasarkan pada sumber daya (*resources*). Dengan struktur seperti itu, Inspektorat Jenderal diorientasikan untuk mampu mengawasi sumber daya Depdikbud yang mencakup pegawai (*man*), keuangan (*money*), bahan (*material*), cara kerja (*method*), dan teknologi (*machine*).

1973-1973 2. Brigjen TNI R.F. Soedardi, S.H.



Sebelum menjabat sebagai Inspektur Jenderal, ia adalah Rektor Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Jawa Tengah (periode 1965-1973). Latar belakang pengalamannya sebagai perwira tinggi militer dan guru besar Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman menjadi modal besar bagi Soedardi dalam memperkuat dasar-dasar organisasi Inspektorat Jenderal yang sudah dibangun Erman Muriantoro. Gaya kepemimpinan mantan pejabat militer

yang kental menjadi warna tersendiri bagi institusi Inspektorat Jenderal dalam menjalankan tugas kepengawasannya. Pengawasan dan Pemeriksaan (Wasrik) dilakukan untuk mengetahui tingkat ketaatan pada aturan regulasi yang ada. Bersamaan itu, Soedardi juga melakukan pembenahan manajemen organisasi Inspektorat Jenderal agar dapat memenuhi standar minimal suatu institusi modern. Soedardi melakukan pengembangan terhadap struktur organisasi Inspektorat Jenderal Depdikbud terutama pada Bagian Tata Usaha yang berfungsi sebagai sistem pendukung layanan (*support system*).

1974-1980 3. Mayjen Supardi



Mayjen Supardi adalah Inspektur Jenderal kedua yang merupakan pejabat TNI Angkatan Darat. Sebelumnya, Supardi pernah menjabat sebagai Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga. Supardi juga sangat percaya kepada pejabat dari kalangan militer dalam melakukan pengisian jabatan struktural yang lowong. Pada tahun 1977, kantor Inspektorat Jenderal pindah menempati gedung baru di Jalan Jenderal Sudirman,

Senayan, bergabung bersama kompleks kantor Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Sekretariat Jenderal, dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Perpindahan alamat kantor Inspektorat Jenderal dari Kramat Raya ke Senayan dinilai sangat positif karena meningkatkan komunikasi antara Inspektur Jenderal dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan beserta para pimpinan unit utama lainnya. Gaya kepemimpinan khas militer sangat kental mewarnai operasional institusi Inspektorat Jenderal Depdikbud. Supardi mencitrakan Inspektorat Jenderal menjadi organisasi yang sangat disegani bagi kalangan unit utama lainnya.

1980-1984 4. F.X. Soedijana, S.H.



Sebagai Inspektur Jenderal keempat, F.X. Soedijana memiliki latar belakang pengalaman yang cukup Panjang, baik dalam bidang akademik maupun politik. Di awal kariernya, F.X. Soedijana berprofesi sebagai dosen tetap Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada. Pada tahun 1967-1972, dirinya menjadi wakil rakyat sebagai anggota DPR-GR/MPRS. Ia juga pernah menjadi Analis Senior Politik Dalam Negeri CSIS kurun waktu tahun 1972-1977. F.X. Soedijana menjabat sebagai Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta periode 1977-1979. Sebelum menjadi Inspektur Jenderal, F.X. Soedijana adalah Ketua Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan periode 1979-1980.

F.X. Soedijana dikenang sebagai Inspektur Jenderal yang sangat konsisten dengan aturan. Beliau terkenal sangat saklek (bersikap kaku) dan tidak ada toleransi terhadap pegawai yang melanggar hukum. Di era ini, bahkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Daoed Joesoef sampai mengeluarkan pernyataan “bahwa silahkan unit-unit utama lain rusak asalkan bukanlah Inspektorat Jenderal.” Mendikbud berkeyakinan apabila Inspektorat Jenderal baik, kinerja Depdikbud ke depan menjadi lebih baik masih bisa diharapkan. Soedijana adalah Inspektur Jenderal yang menekankan pada sikap hidup sederhana. Ia memberikan beasiswa kepada anak-anak pegawai dan menginstruksikan para pegawai untuk memiliki tabungan. Ia juga mengatur agar seluruh pegawai diberikan makan siang dalam bentuk catering oleh Dharma Wanita dan melakukan santap bersama untuk menumbuhkan semangat kekeluargaan.

1984-1987 5. Mayjen C.P.M. Sukotjo Tjkroatmodjo



C.P.M. Sukotjo Tjkroatmodjo dikenang sebagai seorang militer yang demokratis. Sukotjo memberi kesempatan kepada pegawai yang berkompeten baik dari kalangan militer maupun sipil untuk menduduki jabatan struktural. Pada masa kepemimpinannya, ia pernah mengambil kebijakan yang sangat simpatik yaitu mengangkat semua pegawai yang memenuhi persyaratan pangkat/golongan minimal II/d untuk menjadi tenaga pemeriksa. Sukotjo memberikan kepercayaan besar kepada para pemeriksa yang diangkatnya untuk menjalani profesinya terlebih dahulu sebelum nantinya akan dievaluasi kinerjanya.

Sukotjo terkenal sebagai Inspektur Jenderal yang sangat konsisten dalam membantu dan melindungi aparatur Depdikbud yang berurusan dengan lembaga penegak hukum. Apabila ada pegawai Depdikbud yang terkena masalah hukum, Sukotjo mengambil kebijakan untuk tampil di depan. Ia berpandangan bahwa Inspektorat Jenderal harus mengetahui dan menangani permasalahan hukum aparatur Depdikbud terlebih dahulu dibandingkan dengan lembaga penegak hukum lainnya. Sukotjo dikenal sebagai sosok Inspektur Jenderal yang tegas dan merakyat. Ia juga diingat sebagai orang yang humoris dan selalu memberikan contoh teladan secara langsung. Banyak kegiatan kantor yang dilakukan oleh Sukotjo yang kemudian diikuti oleh para Inspektur lainnya dan seluruh pegawai misalnya senam kesegaran jasmani.

1987-1991 6. Mayjen Polisi R. Soedjoko



Sebelum menjadi Inspektur Jenderal, R. Soedjoko adalah mantan Kepala Kepolisian Daerah Metro Jaya periode 1983-1984 dan Deputi bidang Administrasi POLRI. Jabatan beliau sebagai mantan Kapolda Metro Jaya merupakan jabatan yang bereputasi tinggi dan terpondasi sehingga berdampak pula pada meningkatnya citra dan

wibawa Inspektorat Jenderal Depdikbud. Sebagai Inspektur Jenderal yang sangat kental latar belakang budaya militernya, Soedjoko sangat fokus dan memberikan perhatian besar pada upaya pengungkapan masalah kecurangan dan penyimpangan prosedur yang berimplikasi pada terjadinya kerugian negara. Prestasi Inspektorat Jenderal yang dinilai sangat penting pada saat itu adalah sejauh mana pemeriksaan dapat menyelamatkan negara dari kerugian keuangan.

Profil

1991-1995 7. Prof. Mahmud Zaki, M.Sc.



Mahmud Zaki, lahir di Sumenep, 4 Februari 1935 adalah Inspektur Jenderal yang ke-7 dan merupakan sejarah bagi perjalanan organisasi Inspektorat Jenderal karena beliau memiliki latar belakang pengalaman dari dunia pendidikan. Secara tradisi, sebelumnya jabatan Inspektur Jenderal biasanya dijabat oleh mantan pejabat tinggi dari kalangan militer ABRI.

Mahmud Zaki adalah mantan Rektor Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS) periode 1973-1982. Sebelumnya Mahmud Zaki menjabat

sebagai Dosen Fisika dan Dekan Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam. Pada tahun 1983, Mahmud Zaki mendapat amanah untuk menjadi Atase Pendidikan dan Kebudayaan KBRI Canberra, Australia. Mahmud Zaki memberikan pendekatan baru dalam pengawasan pendidikan dan kebudayaan. Berbeda dengan mantan-mantan Inspektur Jenderal sebelumnya yang berasal dari latar belakang pejabat militer biasanya selalu memberikan porsi besar pada pengawasan aspek keuangan dan kerugian negara, ia sangat menekankan dan fokus pada pengawasan substansi pendidikan dan kebudayaan. Mahmud Zaki mendorong para pemeriksa untuk mengawasi administrasi akademik pendidikan secara mendalam.

1995-1999 8. Prof. Dr. Harsono, S.E.



Harsono menjabat sebagai Inspektur Jenderal yang ke-8 periode 1995-1999. Sebelumnya, beliau adalah Rektor Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur periode tahun 1979-1987 sekaligus sebagai Guru Besar Fakultas Ekonomi. Harsono lahir di Surabaya, 8 September 1939, wafat 3 Juni 1999. Ia juga merupakan salah satu pendiri dan pengurus aktif organisasi Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI).

Harsono banyak memberikan kontribusi pemikiran terhadap jenis pengawasan Inspektorat Jenderal. Pada masa kepemimpinannya, Inspektorat Jenderal banyak melakukan kegiatan pengawasan tematik dengan berbagai macam topik dan masalah pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi dalam masyarakat. Pengawasan tematik merupakan terobosan kreatif bagi Inspektorat Jenderal karena tidak hanya bersifat pengawasan reguler tetapi justru lebih menekankan pada aspek metodologi penelitian sosial kemasyarakatan.

2001-2002 9. Prof. Muljani A. Nurhadi, M.Ed.



Sebelum menjabat sebagai Inspektur Jenderal, ia adalah Kepala Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Depdiknas. Sebagai ahli Manajemen Pendidikan yang juga aktif menjadi tenaga pengajar di beberapa perguruan tinggi, yaitu Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Negeri Semarang, Universitas Negeri Jakarta, dan Sekolah Tinggi PPM Jakarta, Muljani sangat antusias dan berkomitmen tinggi dalam melakukan berbagai studi dan analisis yang memadai sebelum mengambil suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan beberapa minggu setelah dilantik, Muljani menyimpulkan perlunya meningkatkan keterampilan profesional dan kewibawaan para pemeriksa Inspektorat Jenderal, serta mengembangkan sistem pengawasan kebijakan pendidikan dan kebudayaan secara profesional. Upaya ini dilakukan dengan melibatkan pakar dan praktisi dari perguruan

tinggi dan pihak lain yang terkait. Ada tiga strategi utama yang dicanangkan, yaitu pertama, meningkatkan fokus pengawasan dari pengawasan tingkat kegiatan ke pengawasan tingkat kebijakan program, kedua, meningkatkan kemampuan profesional pemeriksa sebagai tenaga fungsional auditor, dan ketiga mengembangkan sistem jaringan kelembangaan (*networking*).

Periode kepemimpinan Muljani bertepatan dengan masa transisi implementasi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah sehingga pada tahun 2001 dilakukan kajian strategis tentang sistem pengawasan bidang pendidikan dan kebudayaan setelah wewenang mengurus pendidikan dasar dan menengah diotonomikan ke daerah. Hasil kajian menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal perlu mereposisi diri dan menata kembali tugas pokok dan fungsinya; dan salah satu tantangan baru yang dihadapi adalah pembinaan terhadap aparaturnya pengawasan daerah dalam melakukan pengawasan pendidikan dan kebudayaan.

2002-2006 10. Prof. Dr. Ir. Soeparna, M.S.



Soeparna adalah Inspektur Jenderal yang ke-10 (sepuluh) menjabat dalam periode 2002-2006. Sebelum menjabat sebagai Inspektur Jenderal, Soeparna adalah Sekretaris Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Di samping itu, dirinya juga menyempatkan diri menjadi pengajar dan mengabdikan diri dalam dunia akademik sebagai Guru Besar Fakultas Peternakan Universitas Padjadjaran Bandung.

Soeparna melanjutkan studi kebijakan yang telah dilakukan Harsono. Dari hasil kajian yang telah dilakukan secara intensif dengan melibatkan

para pakar manajemen pendidikan dari kalangan perguruan tinggi, direkomendasikan untuk membentuk sebuah terminologi profesi khusus bernama “auditor pendidikan” yang memiliki kompetensi komprehensif di bidang substansi pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, bidang keuangan dan perlengkapan, dan bidang kepegawaian sekaligus. Hal yang membedakan antara auditor pada umumnya dengan auditor pendidikan adalah pemahaman yang spesifik dan mendalam terhadap aspek pendidikan. Salah satu catatan sejarah audit Inspektorat Jenderal adalah terobosan. Soeparna dengan melaksanakan Audit Kinerja (*performance audit*) yang saat itu baru pertama kali dilakukan dan sampai saat ini belum dilakukan kembali.

2007-2009 11. M. Sofyan, S.H., M.Si.



Inspektur Jenderal ke-11 (sebelas) dengan periode 2007 s.d. 2009 adalah M. Sofyan. Dalam sejarah Inspektorat Jenderal, baru kali ini seorang Inspektur Jenderal dijabat oleh seorang pejabat karier dari lingkungan kantor Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional. Sebelumnya, dirinya menjabat sebagai Sekretaris

Inspektorat Jenderal dan pernah pula menjabat sebagai Inspektur Wilayah dan Kepala Biro Perlengkapan Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Era kepemimpinan M. Sofyan juga diwarnai dengan adanya proyek bantuan pinjaman luar negeri dari Bank Pembangunan Asia (*Asian Development Bank*) dengan nama proyek Reformasi Audit Pemerintah (*State Audit Reform Sector Development Project*) disingkat STARS DP.

Proyek ini memberikan bantuan beasiswa pendidikan S1 dan S2 program Akuntansi Pemerintahan/Pengawasan Keuangan Negara kepada para auditor Inspektorat Jenderal dan Inspektorat provinsi/kabupaten/kota di perguruan tinggi negeri seluruh Indonesia.

M. Sofyan memiliki visi yang kuat untuk memperkuat pengawasan dengan secara langsung menanggapi terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Pada tahun 2009 Inspektorat Jenderal memprakarsai penerbitan Permendiknas No 16 Tahun 2009 tentang Satuan Pengawasan Intern di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional. Selanjutnya Inspektur Jenderal mendorong seluruh satuan kerja untuk membentuk unit-unit Satuan Pengawasan Intern guna menjadi mitra pengawasan Inspektorat Jenderal yang juga bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan teknis dan membina melalui pelatihan.

2010-2010 12. Dr. Wukir Ragil, SH., M.Ed.



Wukir Ragil ditunjuk menjadi Plt. Inspektur Jenderal sepanjang tahun 2010. Penunjukan tersebut dilakukan karena Inspektur Jenderal M. Sofyan mengajukan pengunduran diri sementara untuk mengikuti proses Pilkada sebagai Calon Wakil Bupati Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Dalam saat yang sama Wukir juga menjabat sebagai staf ahli Menteri Pendidikan Nasional bidang hukum.

Salah satu kemajuan besar yang dicapai pada tahun

2010 tercatat dalam sejarah Inspektorat Jenderal adalah selesainya renovasi gedung B yang telah dilakukan secara bertahap sejak tahun 2007. Penampilan fisik gedung kantor Inspektorat Jenderal sudah terlihat semakin modern dan menunjang citra institusi sebagai aparat pengawasan yang berwibawa. Penataan interior ruangan diatur sebagai stasiun kerja (*work station*) dengan dipisahkan partisi yang memungkinkan terjadinya dialog dan diskusi antarsesama auditor dan pegawai lainnya.

Profil

2011-2011 13. Prof. Dr. Ir. H. Musliar Kasim, M.S.



Musliar Kasim, lahir pada tanggal 29 April 1958 di Padang Ganting, Tanah Datar, Sumatera Barat. Ia adalah Inspektur Jenderal ke-12 dengan periode kepemimpinan yang paling singkat di antara masa jabatan Inspektur-Inspektur Jenderal lainnya yaitu hanya sekitar 9 bulan (mulai Januari hingga akhir September 2011). Musliar Kasim tidak bisa menjabat dalam waktu yang lama karena diberikan amanah kepercayaan dari Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono untuk menjadi Wakil Mendikbud bidang Pendidikan mendampingi Mendikbud Muhammad Nuh. Ia adalah Wakil Mendikbud yang kedua menggantikan Wakil Mendikbud sebelumnya Fasli Jalal.

Tema besar yang diusung oleh Musliar Kasim selama menjabat sebagai Inspektur Jenderal adalah “Saatnya Berubah” (*Moment of Change*). Musliar Kasim mendorong seluruh auditor untuk membantu Kemendikbud mencapai opini Wajar Tanpa Pengecualian atas laporan keuangannya. Ia memprakarsai penerbitan Instruksi Mendikbud tentang rencana aksi mencapai predikat WTP. Banyak program yang dijalankan untuk mencapai predikat WTP antara lain pendampingan penyusunan laporan keuangan dan sosialisasi Instruksi Mendikbud tentang rencana aksi mencapai WTP. Salah satu program kerja sama penting yang terwujud di era kepemimpinan Musliar Kasim adalah *monitoring* penerimaan peserta didik baru yang merupakan sinergi antara Inspektorat Jenderal Kemendikbud, Inspektorat Jenderal Kemendagri, dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

2012-2015 14. Prof. Dr. Haryono Umar, Ak, M.Sc.



Inspektur Jenderal ke-13 adalah Haryono Umar, yang sebelumnya adalah mantan Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi pada saat dipimpin oleh Antasari Azhar. Haryono juga pernah menjabat sebagai Kepala Biro Perencanaan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Di samping sebagai aparatur negara, beliau juga seorang Guru Besar Akuntansi Forensik pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta. Hingga saat ini Haryono Umar masih sempat meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk mengajar di Universitas Trisakti Jakarta.

Haryono Umar juga merupakan tokoh yang aktif

berkiprah di kancah nasional. Beliau adalah anggota organisasi profesi Ikatan Akuntan Indonesia pada Kompartemen Akuntan Sektor Publik. Haryono Umar juga terlibat sebagai Ketua Komite Etika dalam Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) yang dikukuhkan pembentukannya di istana Wakil Presiden Boediono pada bulan Desember 2012. Pada masa kepemimpinannya, Inspektorat Jenderal juga telah berhasil meningkatkan kepatuhan para wajib lapor LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara) dari semula 13 % posisi 13 Agustus 2014 hingga saat ini sudah mencapai lebih dari 80%. Upaya intensif bekerja sama dengan KPK telah dilakukan antara lain dengan melakukan Asistensi Pengumpulan dan Pengisian LHKPN dan *Training of Trainer* LHKPN.

2015-2018 15. Daryanto, Ak, M.IS, G.Dip.Com., QIA., CA



Inspektur Jenderal ke-14 adalah Daryanto, yang sebelumnya adalah mantan Inspektur Bidang Administrasi Umum di BAPPENAS. Daryanto juga pernah mengabdikan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dengan jabatan terakhir sebagai Kasubdit Perdagangan dan Perindustrian.

Daryanto juga aktif berkontribusi dalam pengembangan profesi auditor internal dengan terlibat pada organisasi Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) sebagai Ketua Komite Telaah Sejawat.

Daryanto melanjutkan program yang dirintis oleh Haryono Umar dalam hal manajemen integritas. Kesenambungan program tetap dijaga dan dipantau secara berkala. Banyak program manajemen integritas Kemendikbud yang terus dijalankan dengan baik antara lain adalah Unit Pengendalian Gratifikasi, pemantauan Laporan Harta Kekayaan baik LHKPN maupun LHKASN, penyelenggaraan *workshop* Tunas Integritas, internalisasi nilai-nilai integritas pada satuan pendidikan, *Whistleblowing System*, dan perintisan pembentukan Komite Integritas. Daryanto juga berhasil menunjuk para pejabat eselon I menjadi model teladan (*role model*) Tata Nilai Kemendikbud. Pendampingan penyusunan laporan keuangan juga

dilakukan secara intensif oleh Inspektorat Jenderal. Upaya keras ini akhirnya membuahkan hasil yang baik yaitu opini Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK-RI atas Laporan Keuangan Kemendikbud pada tahun 2015, 2016, 2017, dan 2018. Dengan demikian, Kemendikbud sudah memperoleh opini WTP selama 6 tahun belakangan ini secara berturut-turut.

Daryanto sangat aktif dalam mengawal proses reformasi birokrasi di lingkungan Kemendikbud. Inspektorat Jenderal mengkoordinasikan kegiatan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang pada tahun 2015 akhirnya berhasil memperoleh nilai dari Kemen-PAN dan RB menjadi

70 yang merupakan peningkatan sangat signifikan dari nilai tahun 2012 yang hanya 54. Dengan nilai tersebut, maka Kemendikbud menerima izin prinsip dari Kemen-PAN dan RB untuk dinaikkan presentase tunjangan kinerjanya semula 50% menjadi 70%. Dalam masa kepemimpinannya, Daryanto berhasil membawa Inspektorat Jenderal mencapai beberapa prestasi. Inspektorat Jenderal berhasil mencapai level III tingkat kapabilitas organisasi audit internal berdasarkan model IACM (*Internal Audit Capability Model*). Selain itu Kemendikbud berhasil mencapai level III tingkat maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah).

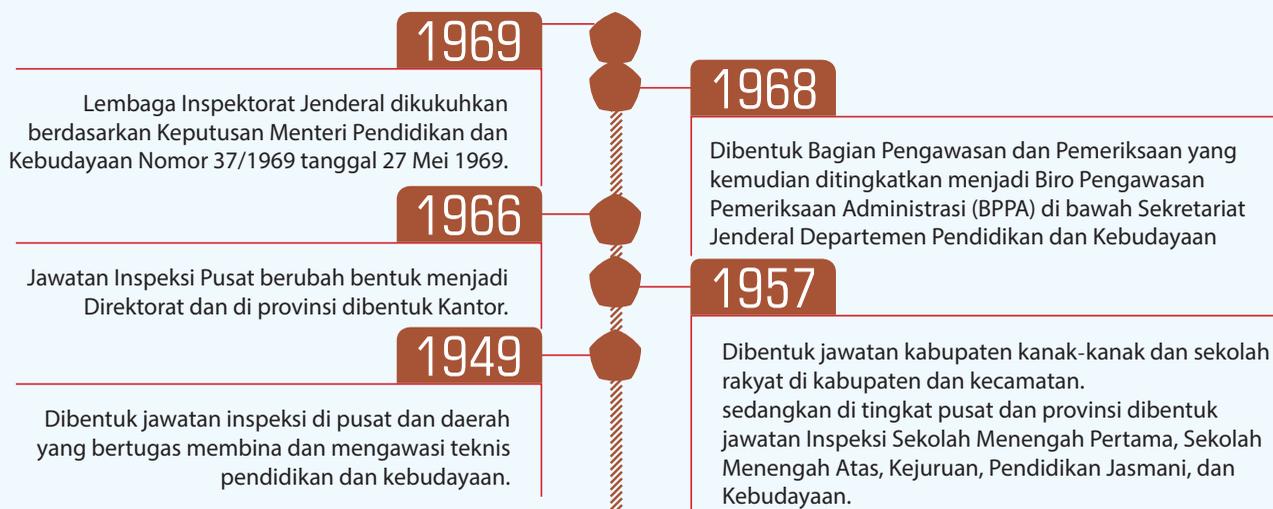
2018-saat ini 16. Prof. Dr. Muchlis Rantoni Luddin, M.A.



Inspektur Jenderal ke-15 adalah Muchlis Rantoni Luddin, yang sebelumnya adalah mantan Wakil Rektor I Bidang Akademik. Muchlis Rantoni Luddin dilantik pada tanggal 25 September 2018 bersamaan dengan dilantikannya Bernard Purba, menjadi Inspektur Investigasi. Muchlis Rantoni Luddin juga pernah menjadi Ketua Umum Persatuan Masyarakat Indonesia di Malaysia, Wakil Ketua II KORPRI Sub Unit KBRI Kuala Lumpur, dan Pembina Persatuan Pelajar Indonesia di Malaysia.

Pada tanggal 28 September 2018 Muchlis Rantoni Luddin memimpin Rapat Kerja Inspektorat Jenderal di Hotel Grand Mercure Yogyakarta bertema “Pentingnya Peran Pengawasan Internal terhadap Program/Kegiatan Prioritas Kemendikbud Tahun 2019”. Dalam Rapat Kerja tersebut Muchlis Rantoni Luddin mengingatkan jajaran Inspektorat Jenderal untuk menyusun Peta Risiko. Di awal

kepemimpinannya, Muchlis langsung dihadapkan dengan persiapan menerima Tim Evaluator Reformasi Birokrasi dari Kemen-PAN dan RB pada minggu pertama Oktober 2018. Tim Evaluator Kemen-PAN dan RB menilai kemajuan pelaksanaan program dan agenda RB di lingkungan Kemendikbud berdasarkan pada hasil PMPRB (Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi) yang dilakukan Tim Asesor Inspektorat Jenderal. Tim Kemen-PAN dan RB juga mengevaluasi satuan kerja yang diajukan Inspektorat Jenderal untuk menjadi calon WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi). Hasil evaluasi Tim Kemen-PAN dan RB menetapkan 2 UPT menjadi WBK tahun 2018 yaitu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Timur dan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Mesin dan Teknik Industri Jawa Barat. Pada tahun 2019, sebanyak 10 UPT meraih WBK, yaitu PPPAUD Jabar, PPPAUD Jateng, LPMP Bali, LPMP DKI, LPMP Kalbar, LPMP Lampung, LPMP Riau, BPSMP Sangiran, PPPPTK Penjas BK, dan Puspendik ***



Mengenal Sosok Rektor Termuda dan Tercantik



Namanya belakangan ini menjadi buah bibir seantero jagad raya pendidikan tinggi. Mereka bukan sosok karbitan yang kemudian menjadi terkenal, tetapi benar-benar tumbuh dan besar meraih prestasi “berdarah-darah” hingga terpilih menjadi seorang rektor termuda, tercerdas dan tercantik di Asia.

Perempuan itu bernama Risa Santoso, perempuan muda masih berusia 27 tahun yang secara prestisius telah menduduki posisi puncak di salah satu perguruan tinggi di Malang yakni Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. Sebelum menjadi rektor, Risa menjabat sebagai Direktur Pengembangan Bisnis di kampus tersebut. Secara keilmuan, ia bukan sembarangan alias karbitan ditunjuk sebagai pejabat publik karena sarjana lulusan University of California, Berkeley, Amerika Serikat, ini juga pernah bekerja sebagai tenaga ahli muda di Kantor Staf Presiden Bidang Isu Strategis Ekonomi selama hampir dua tahun, kemudian melanjutkan kuliah program magisternya di Harvard University.

Kiprahnya dalam pelataran masyarakat internasional, pernah sebagai inisiator aktivitas Asia Entrepreneurship Training Program (AETP), program akselerasi kerja sama Swiss dan Indonesia. Program itu untuk membantu pengembangan dan internasionalisasi *start-up* muda Indonesia sampai mendapat pendanaan internasional. Ibarat membangun tokoh *start-up*, dialah sebagai juru masaknya.

Risa mengungkapkan sebutan rektor termuda dan tercantik dari warganet sebagai sanjungan sekaligus tantangan bagi Risa untuk menciptakan hal-hal

terobosan baru khas anak muda. “Saya sih lumayan tersanjung tetapi juga saya tidak mengira ini akan menjadi viral,” kata Risa, malu-malu menanggapi sanjungan warganet yang marak dalam dunia media sosial.

Sebagai rektor, Risa optimistis mampu merepresentasikan jiwa muda di era milenial saat ini dengan bekerja sama dengan banyak senior yang berpengalaman,

Tidak hanya warganet, para mahasiswa dan dosen pun menaruh ekspektasi tinggi terhadap Risa. “Sangat bangga sekali dengan apa yang sudah menjadi keputusan untuk memilih Risa sebagai rektor,” kata salah seorang rekan sekerjanya di almamater yang kini disesaki anak-anak muda itu. Dengan usia muda, kata dia, Risa pasti memiliki pemikiran khas milenial dan *out of the box*. “Biar lebih modern lagi,” tuturnya.

Paras cantik Risa Santoso mendadak menjadi perbincangan hangat di media sosial tidak membuatnya merasa pongah, karena Risa tetap saja berusaha menjadi sosok Risa yang rendah hati kendati kebetulan memimpin sebuah perguruan tinggi sekelas Institut Teknologi Bisnis Asia.

Informasi mengenai terpilihnya Risa Santoso sebagai rektor termuda, mulanya diperoleh dari unggahan jejaring sosial Instagram @bem_asiamalang yang menyingkap bahwa sejak 2 november 2019 Institut Asia memiliki rektor muda cantik bernama Risa Santoso, BA., MA. Ed , rektor termuda di Indonesia dengan banyak sekali pengalaman dan memiliki latar belakang yang menarik,” demikian narasi yang dituliskan.

Tak ayal sosok Risa Santoso mengundang rasa penasaran khalayak. Wanita kelahiran Surabaya, 27 Oktober 1992 itu memiliki latar pendidikan cemerlang. Ia tercatat pernah menempuh pendidikan S1 jurusan ekonomi di University of California, Berkeley pada 2012-2014. Setelah itu, menyelesaikan pendidikan S2 jurusan pendidikan di Harvard University tahun 2014-2015.

Selama menempuh pendidikan tersebut, Risa juga dikenal aktif mengikuti berbagai kegiatan kampus. Terbukti, setelah menyanggah gelar master, ia menjadi tenaga Ahli Muda di Kantor Staf Presiden (KSP) dari Agustus 2015 hingga Februari 2017.

Melalui instagram pribadinya, Risa bahkan sempat memamerkan foto *ID card* dirinya ketika bekerja sebagai staf presiden.



Ia juga sempat menduduki jabatan sebagai direktur pengembangan Institut Asia, Malang dan menjadi inisiator program *Asia Entrepreneurship Training Program* (AETP) serta Asia Hackaton yang bergerak di bidang kerja sama Indonesia dan luar negeri.

Ketika meneruskan pendidikan ke jenjang S2, ia terpilih mendapat beasiswa melalui jalur Layanan Beasiswa dan Pendanaan Riset Indonesia (LPDP) dengan memilih jurusan pendidikan, di Harvard University.

Harvard University ini merupakan salah satu universitas terbaik dunia. Prestasinya tak diragukan lagi, Ia dilatarbelakangi oleh pendidikan dari kampus ternama di luar negeri.

Pengangkatannya sebagai rektor tersebut didasarkan kepada visi dan misi kampus yang sedang ingin mengembangkan bisnis ekonomi berbasis digital, dan ia dianggap memumpuni dan sarat pengalaman hingga diyakini dapat menjalankan tugas tersebut.

Di balik pendidikan dan kariernya yang cemerlang, Risa memiliki hobi *traveling* dan tidak terlalu pelit untuk berbagi melalui unggahan aktivitas *traveling*-nya di akun media sosial instagram miliknya @santosorisa.(emte)

Harapan Baru bagi Anak dengan Hambatan Ganda



Dua perempuan difabel dari Medan mencoba menunjukkan potret lain yang lebih positif tentang difabel. Dengan kemampuan dan kepedulian mereka untuk berbagi semangat, pengetahuan, dan waktu kepada anak-anak difabel netra dengan hambatan ganda melalui jalur pendidikan.

Marilyn Lie (25 tahun) dan Lindawati Agustin Kwa (34 tahun), itulah nama kedua perempuan difabel netra kelahiran Medan yang kini tengah berjuang memberikan hak dan pelayanan pendidikan kepada anak-anak difabel netra dengan hambatan ganda di kotanya. Dengan latar belakang keluarga yang berbeda, yang satu mendapatkan dukungan baik dari keluarganya dan satunya sebaliknya, mereka berinisiatif untuk mendirikan Sekolah Dwituna Harapan Baru. Berikut wawancara dengan Marilyn salah satu pendiri Sekolah Dwituna Harapan Baru.

Bisa cerita kenapa namanya Dwituna Harapan Baru?

Karena kami ingin memberikan harapan yang baru kepada setiap anak yang mengalami hambatan tunanetra majemuk yang tidak diterima di sekolah umum maupun SLB agar mereka bisa mandiri, mengenal dunia luar, dan memiliki komunitas dan teman. Juga agar keluarga mereka mendapatkan harapan bahwa anak masih bisa melakukan banyak hal di tengah keterbatasan.

Ceritakan awal mula berdirinya Yayasan Dwituna Harapan Baru?

Yayasan Pendidikan Dwituna (YDP) Harapan

Baru didirikan oleh dua orang tunanetra dengan latar belakang keluarga yang berbeda, yaitu satu orang mendapatkan dukungan baik dari keluarganya dan satunya sebaliknya. Pada awalnya, kami membuka layanan dengan tujuan memberikan pembelajaran *soft skill* berupa komputer, *smart-phone*, pembelajaran bahasa Inggris, dan pengenalan konsep alam dan lingkungan sekitar seperti gambaran bentuk suatu gedung, kejadian alam, dan lain sebagainya.

Namun, seiring berjalannya waktu, kami lebih banyak mendapatkan siswa dengan disabilitas ganda. Dengan pengetahuan yang kami miliki dari universitas masing-masing dan kerja sama dengan psikolog, kami memberikan layanan *day care* kepada setiap siswa yang datang. Kami sangat bersyukur dengan bermodalkan ketekunan, dan kerja keras akhirnya siswa yang kami dampingi mengalami kemajuan sehingga kami mencoba mencari informasi bagaimana cara memberikan layanan pendidikan yang lebih baik bagi mereka.

Kemudian kami mendapatkan informasi mengenai SLB-G Rawinala yang memberikan layanan pendidikan bagi anak tunanetra majemuk seperti kami. Lembaga tersebut juga bersedia memberikan kami pendampingan dan pelatihan

mengenai cara mengajar anak dengan tunaganda.

Setelah kami memiliki keterampilan mengajar, kemudian bersama tiga staf guru lain yang ikut bergabung dan orang tua siswa, kami mencoba mengurus akta pendirian yayasan yang kemudian disahkan pada 10 April 2019.

Siapakah inisiator pendirinya?

YPD Harapan Baru di inisiasi oleh 5 orang tunanetra yang bergabung dengan orang tua siswa yang memiliki tujuan untuk memberikan pendidikan bagi anak tunanetra majemuk. Kelima orang tunanetra tersebut, adalah Lindawati yang memberikan layanan pendidikan bagi anak tunanetra majemuk sejak awal berdirinya layanan ini. Beliau merupakan lulusan sarjana pendidikan di Universitas Negeri Sumatera Utara. Kemudian Marilyn Lie, selain mengajar untuk siswa-siswi tunanetra, dia juga berkuliah di salah satu universitas di kota Medan fakultas psikologi. Ketiga, Etty Saragih bergabung sebagai staf pengajar sejak tahun 2016. Etty merupakan mahasiswa yang berkuliah di salah satu universitas di kota Medan di fakultas ilmu keguruan (bahasa Indonesia). Keempat, Ricky Darmawan bergabung sebagai staf pengajar sejak tahun 2015. Beliau memiliki kemampuan bermain musik yang baik dan saat ini menjadi pengajar musik. Kelima, Sri Melati bergabung sebagai staf pengajar sejak tahun 2016. Beliau merupakan lulusan fakultas kedokteran di Universitas Sumatera Utara dan telah menjadi dokter PTT di Alor. Namun, karena sakit yang dideritanya, kemudian ia menjadi tunanetra. Semangat pantang menyerah yang ia miliki kemudian mengantarkannya untuk menjadi staf pengajar di YPD Harapan Baru.

Kendala apa saja yang dihadapi saat mendirikan yayasan ini?

Awal dibukanya layanan ini kami menghadapi orang tua siswa yang kurang percaya bahwa kami mampu memberikan layanan pendidikan yang baik bagi anak mereka. Kendala lainnya adalah kondisi emosi anak yang masih belum stabil, mereka sering berteriak sehingga

masyarakat berpikir bahwa kami melakukan kekerasan kepada anak.

Kendala saat ini adalah kurangnya lokasi tempat bermain anak, belum tersedianya tenaga pengajar awas, masih terbatasnya sumber pendanaan, dan belum adanya asrama sehingga kami masih belum dapat memberikan layanan bagi anak yang ada di luar kota Medan.



Suasana belajar siswa-siswi tunanetra dalam menyusun jadwal kegiatan sehari-hari. (Snt)

Bagaimana respons masyarakat dengan yayasan ini

Respons masyarakat sekitar tempat berlangsungnya pembelajaran sangat baik. Mereka sering membantu mengawasi pergerakan anak di luar gedung dan membantu mengingatkan anak yang sering berteriak. Bahkan, tukang becak, kasir di swalayan, pemilik toko serba ada, dan pedagang di pasar tradisional pun dengan sabar ikut terlibat dalam proses pembelajaran anak.

Bagaimana dengan metode pembelajaran siswa berkebutuhan khusus di YPD Harapan Baru?

Kami menggunakan metode pembelajaran kurikulum fungsional yang disesuaikan dengan indikator penilaian di kurikulum K13. Aspek yang kami ajarkan adalah *to live* (belajar mengenai kemandirian dalam keterampilan hidup sehari-hari), *to love* (belajar mengenai hubungan dengan keluarga, teman sebaya, maupun orang yang baru dikenal, baik secara individu maupun kelompok) *to play* (belajar bagaimana cara mengisi waktu

luang dengan kegiatan positif dan bersifat fungsional), *to work* (belajar bagaimana cara bekerja untuk membiayai kehidupannya di masa yang akan datang).

Kami juga menggunakan metode tangan guru di bawah tangan siswa untuk meningkatkan pemahaman siswa tentang tugas atau benda yang mereka raba. Memberikan pengalaman berhasil pada anak dengan cara memberikan bantuan seperlunya, melakukan kegiatan secara bergantian, dan selalu menunggu reaksi anak dalam menyelesaikan suatu tugas (*wait and see*) dan menerapkan konsistensi pada proses pembelajaran. Konsistensi meliputi konsisten tempat, kejadian, waktu, orang, dan situasi

Sudah berapa siswa yang telah mengikuti program belajar di YPD Harapan Baru?

Saat ini kami memiliki 5 siswa yang aktif mengikuti proses pembelajaran. Namun, kami masih memiliki beberapa siswa lain yang menjadi tidak aktif karena kendala jarak, keputusan orang tua, dan kendala lainnya.

Bagaimana respons orang tua siswa setelah mengikuti pembelajaran di YPD Harapan Baru?



Memberikan pengetahuan kepada siswa disabilitas dalam merasakan secara langsung dengan sentuhan, untuk mengetahui macam-macam binatang. (istimewa)



Pembelajaran dengan metode sistem kalender dalam mengetahui kegiatan sehari-hari. (istimewa)

Respons orang tua saat ini sangat baik. Orang tua murid sebagian besar turut mendukung program pembelajaran. Mereka juga turut serta dalam proses penyusunan program pembelajaran individu yang di laksanakan secara berkala. Bahkan, ada juga orang tua yang ikut terlibat dalam kepengurusan di YPD Harapan Baru

Dalam pendanaan belajar mengajar, kami menerapkan sistem subsidi silang. Siswa yang mampu membayar uang sekolah akan mensubsidi temannya yang kurang mampu. Selain itu, kami juga menjual beberapa produk seperti sabun cuci piring ramah lingkungan yang terbuat dari pandan dan jeruk nipis, mengemas ulang kerupuk bola ikan, pulpen, dan lain sebagainya yang kami jual melalui media sosial, teman, orang tua murid, maupun dijual berkeliling di pasar tradisional.

Rencana ke depan untuk keberlangsungan YPD Harapan Baru, kami berencana untuk bergabung dengan institusi keagamaan untuk memperoleh calon pengurus yayasan. Namun, kami tidak akan mengusung tema keagamaan untuk yayasan ini karena kami ingin yayasan ini bisa memberikan pendidikan bagi setiap anak yang datang tanpa memandang suku, ras, bangsa, atau agama. Kami juga telah mempromosikan lembaga ini melalui *google my business* dengan harapan kelak masyarakat juga memiliki ketertarikan untuk menjadi pengurus di yayasan ini. (snt)

Membangun Karakter Anak dan Remaja dengan Rumah Pintar

Maraknya pengaruh negatif atas perkembangan teknologi terhadap anak-anak dan remaja di perbatasan antara Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang, membuat Badriyah, seorang Pekerja Sosial yang tersertifikasi, berinisiatif untuk mendirikan Rumah Pintar (Rupin). Tujuan utama dari Rupin ini adalah untuk membangun karakter anak dan remaja.



Memperkenalkan ilmu olah foto digital kepada anak-anak Rumah Pintar. (Istimewa)

Kelurahan Amplas adalah salah satu kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Amplas. Sebagian wilayahnya berada di perbatasan antara Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang. Sejak terbukanya kebebasan informasi dan teknologi media, media massa mengalami pertumbuhan dan pengembangan yang cukup signifikan. Media komunikasi yang telah bermetamorfosis menjadi media digital mengalami perkembangan yang semakin beragam, seperti perkembangan *smartphone* dengan beragam fitur yang berbeda pada setiap jenisnya. Dewasa ini, penetrasi media daring telah merambah ke berbagai kalangan dari berbagai kelompok usia, strata sosial, dan ekonomi.

Seiring dengan perkembangan teknologi

komunikasi yang semakin mutakhir, munculah konsekuensi positif dan negatif yang mempengaruhi masyarakat di Kelurahan Amplas dan mendorong YAFSI untuk membuat sebuah wadah guna membentuk pendidikan karakter melalui literasi media. Literasi media adalah kemampuan untuk memahami, menganalisis, dan mendekonstruksi pencitraan media. Kemampuan untuk melakukan hal ini ditujukan agar pemirsa sebagai konsumen media (termasuk anak-anak) menjadi sadar (melek) tentang cara media dibuat dan diakses. Program literasi media didasarkan pada semakin pesatnya gempuran

informasi media yang tidak diimbangi dengan kecakapan dan kebijakan dalam mengonsumsinya. Apalagi, saat ini informasi dari media daring atau pun media baru yang tersebar melalui jaringan internet menjadi konsumsi masyarakat sehari-hari, maka masyarakat membutuhkan budaya baru dalam mengonsumsi informasi yang diperoleh secara sehat dan bijaksana. Program literasi media tentu tidak bisa berjalan dengan baik tanpa peran serta masyarakat.

Oleh karena itu, melalui Rumah Pintar YAFSI, para relawan dan masyarakat belajar bagaimana menghadapi gelombang informasi melalui media massa yang tersedia saat ini. Salah satunya adalah menekankan bahwa komunikasi keluarga sangat

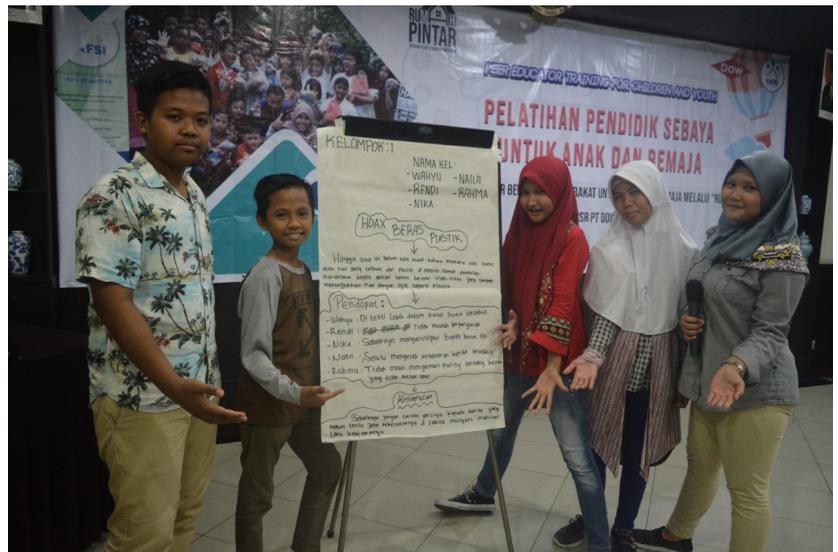
penting untuk mencegah anak-anak dalam mengonsumsi informasi dan berita yang mereka peroleh dari media yang mereka akses, terutama berita hoaks.

Anak-anak masih memerlukan pendampingan yang intensif dari orang tua dalam mengakses media dan informasi melalui internet, terutama di media sosial. Hal ini disebabkan perputaran informasi di media sosial lebih cepat dan anak-anak sudah pula mempunyai akun media sosial. Tidak hanya itu, karakter peserta yang masuk dalam kelas tersebut juga beraneka ragam. Kurangnya etika dan rendahnya rasa percaya diri menjadi PR besar bagi YAFSI.

YAFSI turut serta membangun karakter dan kreativitas anak, meningkatkan kesadaran dan kapasitas masyarakat melalui program **Pendidikan Karakter Berbasis Masyarakat Untuk Anak dan Remaja melalui “Rumah Pintar”**.

Oktober 2018, YAFSI menyusun strategi pelaksanaan Rumah Pintar yang akan dimulai pada Selasa, 27 November 2018. Program Rumah Pintar diadakan di Jl. Pengilar 6 Kecamatan Medan Amplas tempat anak-anak daerah Pengilar sekitarnya mendapatkan pendampingan tentang pentingnya pendidikan karakter yang dikemas dengan literasi media. Yayasan Fajar Sejahtera Indonesia (YAFSI) diketuai oleh Badriyah. Dalam hal pendanaan, awal mula dibentuk pada tahun 2018, Rumah Pintar mendapat dukungan pengabdian CSR dari PT DOW Indonesia selama 3 (tiga) bulan. Setelah program CSR berakhir, YAFSI terus menjalankan Rupin dengan swadaya dan mendapat dukungan masyarakat.

Kendala dari segi internal berupa masih rendahnya kompetensi SDM, terkait implementasi kegiatan yang bersifat pengembangan masyarakat (*community development*). Adanya keterbatasan waktu baik dari sisi relawan maupun anak-anak peserta Rupin. Karena kesibukan anak-anak dalam bersekolah dan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler kadang-kadang membuat anak-anak tidak dapat menghadiri kelas Rupin YAFSI. Di samping itu, masih minimnya sarana dan prasarana yang tersedia, antara lain belum adanya ruang tetap bagi berlangsungnya Rupin. Selain itu, beberapa anak Rupin masih ada yang tidak memiliki *handphone* karena sebagian besar pembelajaran media menggunakan HP masing-masing, baik itu teknik yang baik dalam pengambilan gambar (ilmu fotografi/videografi), maupun cara menggunakan media sosial dengan positif dan



Rumah Pintar juga mengadakan Pelatihan pendidik sebaya untuk anak dan remaja. (istimewa)

kreatif.

Antusias masyarakat Pengilar dan sekitarnya sangat hangat dan terbuka. Bahkan, mereka mengharapkan kegiatan Rumah Pintar ini terus terlaksana setiap tahunnya. Ada beberapa orang tua peserta yang kadang-kadang ikut berpartisipasi atau mendukung program ini dengan cara membimbing relawan agar mudah membaur dengan anak-anak dan mau membantu menemani kegiatan *monitoring* dan evaluasi (*monev*) jika ada anak-anak yang sulit hadir pada saat kegiatan berlangsung. Bahkan, ada beberapa ibu rumah tangga yang menyarankan adanya program kegiatan khusus untuk IRT dalam mengisi waktu luang mereka. Hal ini terwujud dengan dibentuknya GEMAR (Gerakan Mamak-Mamak Rajut) sebagai salah satu pemberdayaan perempuan yang dilaksanakan YAFSI sehingga ibu-ibu peserta Rupin dapat memanfaatkan waktu luang dengan baik dan mendapatkan penghasilan tambahan.

Selain itu, muncul juga rasa kepemilikan terhadap Rupin. Para orang tua menjadi alarm bagi anak-anak untuk mengikuti kelas yang diadakan selama dua kali dalam seminggu. Orang tua juga merasa terbantu dengan adanya Rupin karena membantu anak-anaknya untuk belajar menghadapi teknologi 4,0 secara positif. Semangat masyarakat Pengilar dan sekitarnya tergambar pada saat mereka menghadiri kegiatan *group support parenting*, ketika semua orang tua/wakil menghadiri kegiatan tersebut.

Metode pembelajaran kepada anak-anak yang



Salah satu kegiatan utk menambah wawasan anak melalui Workshop literasi media dgn narsum yg berkompeten antara lain produser DAAI TV. (istimewa)

digunakan adalah metode pembelajaran aktif yang berpusat pada anak (*contextual teaching learning / CTL*). Untuk materi kami memiliki modul yang sudah disusun oleh tim YAFSI dengan beberapa cara yaitu metode ceramah (*lecture*), metode tanya jawab dan diskusi, serta metode curah pendapat (*brainstorming*). Ketiga metode tersebut dilakukan ketika fasilitator telah memberikan dasar-dasar materinya, dan peserta diberikan waktu untuk membuat konsep sebagai bahan acuan untuk praktik langsung. Dengan cara seperti ini, peserta lebih menangkap apa saja yang disampaikan fasilitator. Mereka lebih menyukai pembelajaran praktik atau terjun langsung ke lapangan sambil dibimbing daripada hanya mendapatkan teori saja.

Angkatan pertama pada tahun 2018 Sebanyak 20 siswa, dengan umur 12 hingga 16 tahun, terdiri dari laki-laki dan perempuan, berasal dari sekolah yang berbeda. Kemudian, dengan bertambahnya minat orang tua untuk mengirimkan anak-anaknya ke Rupin, pada tahun 2019 bertambah sebanyak 43 anak menjadi angkatan yang kedua.

Ada perubahan perilaku pada anak-anak yang ikut kelas Rupin. Misalnya, yang tadinya tidak percaya diri kemudian memiliki kepercayaan diri untuk tampil di depan orang ramai. Selain itu, anak-anak mulai bijak dalam bermedia sosial seperti tidak asal-asalan dalam membuat status atau pun berkomentar.

Bahkan, ada satu orang tua peserta yang ingin anaknya melanjutkan sekolah fotografi ke luar provinsi guna lebih mendalami lagi ilmu yang telah dia dapat,

Orang tua tersebut sangat senang ketika mendapati anaknya lebih sering bercerita dengan ibunya tentang minat bakat dia saat ini yakni menjadi fotografer. Harapan masyarakat, Rumah Pintar ini terus diadakan agar anak-anak mereka tidak kembali seperti dulu, seperti *nongkrong* di warnet, bermain tanpa ingat waktu, dan bermedia sosial tanpa arah tujuan yang jelas.

Rencana ke depan yang akan dilakukan Rupin adalah membuat pameran foto hasil dari anak-anak Rupin, membuat film pendek yang kemudian ditonton bersama masyarakat Kelurahan Amplas, membuat buku hasil dari kegiatan anak-anak, serta melakukan monev berkala. Agenda utama lanjutan berupa persiapan mengikuti Festival Film Anak Sumatera Utara tahun 2020. (snt)

Profil pendiri Rumah Pintar dan para pengajar/Relawan

- Bambang Febriandi Wibowo, pembina YAFSI seorang pekerja sosial yang juga merupakan pegiat literasi. Mempunyai kemampuan dalam fotografi dan videografi.
- Badriyah, ketua YAFSI, seorang pekerja sosial yang tersertifikasi.
- Yusriani, salah satu guru akademik di SMK Shandy Putra 2 Medan → sebagai fasilitator pendidikan karakter.
- Masrul Badri, Dinas Pendidikan Kota Medan, pakar pendidikan karakter yang beberapa kali memberikan kelas di Rumah Pintar.
- AR Batubara, anggota/relawan YAFSI, memiliki kemampuan dalam bidang fotografer/sinematografi Medan → fasilitator media.
- Indah Permata Sari, alumni STIK-P Medan yang memiliki kemampuan di bidang komunikasi dan jurnalistik → fasilitator media.
- Ilham, alumni STIK-P Medan yang memiliki kemampuan di bidang komunikasi dan jurnalistik. Saat ini menjadi fasilitator tetap pada Rupin angkatan kedua.
- Zikrie Hasibuan, Mahasiswa STIK-P Medan → fasilitator media.
- Jafar Wijaya, jurnalis Harian Analisa yang memiliki kemampuan di bidang komunikasi dan jurnalistik.
- Kartika Ayu Ginting, jurnalis perempuan dan juga presenter Radio Elshinta Medan yang juga salah satu nominator pada Eagle Award yang diadakan oleh Metro TV.
- Selain itu ada beberapa guru tamu yang diundang pada *workshop* yang bertajuk literasi Media Kampanye Pendidikan Karakter antara lain Ferdy Siregar, jurnalis dan fotografer senior dan Khairiah Lubis, aliansi jurnalis perempuan sekaligus produser senior DAAI TV.



MENAPAKI JEJAK DI NEGERI PUTIN



Eka Widiyana Laksita
Mahasiswi

Pasti banyak dari kalian yang bermimpi bisa mendapatkan beasiswa ke luar negeri, entah itu ke Asia, Amerika, bahkan Eropa. Gimana sih rasanya tinggal dan belajar di negara yang terkenal dengan Masha and the Bear? Gimana sih rasanya main salju di negara yang musim saljunya selama enam bulan? Yuk, kita berbagi!

Salah satu mimpi aku itu adalah bisa mendapatkan beasiswa di luar negeri. Aku pengen banget bisa kuliah di luar negeri, pengen banget ngerasain sendiri gimana rasanya merantau ke negeri orang. Sampai pada akhirnya aku berniat ambil jurusan sastra rusia dan memang takdir setiap insan itu sudah dituliskan, aku mendapat info mengenai beasiswa pemerintah Federasi Rusia untuk program S1 sampai S3.

Tanpa pikir panjang, aku mencoba seleksi beasiswa tersebut. Syarat yang diminta sebenarnya

sangat sederhana, hanya nilai ijazah atau IPK, surat akreditasi sekolah, akta kelahiran, dan dokumen dasar lainnya, dan seleksinya hanya dengan melakukan wawancara menggunakan bahasa Inggris. Beasiswa ini **TIDAK MEWAJIBKAN** para pendaftar harus mempunyai sertifikat bahasa Rusia maupun bahasa Inggris karena nantinya ketika kita tiba di Rusia, kita akan mendapatkan kelas persiapan selama satu tahun. Di kelas persiapan tersebut, otomatis kita akan dikenalkan dengan bahasa, sejarah, literatur, dan budaya Rusia.

Selain itu, aku melihat teman-teman di sekitar aku hanya ada satu orang yang mengetahui info mengenai beasiswa ini. Hal ini menunjukkan aku masih mempunyai peluang yang sangat besar dibandingkan aku ikut tes SBMPTN. Setelah aku mencari informasi di internet, aku menemukan bahwa Rusia memiliki sistem pendidikan yang dikategorikan baik di kancah internasional. Melalui sistem pendidikan yang baik, berarti universitas-universitas yang ada di sana secara otomatis memiliki peringkat yang bagus di antara urutan universitas terbaik di dunia.

Dengan semua kelebihan dan peluang yang sangat besar tersebut, aku memutuskan untuk mendaftar pada bulan Januari 2018, bulan pertama pendaftaran untuk 2018/2019 dibuka. Lalu pada bulan Februari aku dipanggil untuk wawancara, dan dua bulan kemudian aku mengurus penerjemahan dokumen dan pembuatan visa, lalu pada 6 Oktober 2018 akhirnya aku berangkat ke Moskow dan diterima di Pushkin Russian Language Institut dalam Program Studi Filologi.

SELAMAT DATANG DI MOSKOW

Aku sebelumnya belum pernah pergi ke luar kota, kecuali ke Yogyakarta hehe. Jadi, aku takut *banget* kalau di sana aku akan diperlakukan secara rasis atau tidak ada yang mau membantu aku kalau aku tersasar atau nanya alamat. Waktu pertama kali aku tiba di Moskow, aku membenarkan stereotip kebanyakan orang yang mengatakan kalau orang barat itu *cuek-cuek*. Namun, setelah bertemu teman sekamar yang kebetulan orang Rusia asli, berpapasan dengan beberapa teman muslim di jalan, *statement* itu runtuh. Kenapa? Karena sebenarnya itu tidak benar, meskipun ada beberapa yang seperti itu tapi sebenarnya cara mereka untuk berinteraksi dengan orang baru harus kita contoh. Mereka itu menjaga jarak dengan orang yang baru dikenal sebagai bentuk kewaspadaan mereka. Namun, ketika mereka sudah tahu latar belakang dan sikap kita sebenarnya dan menurut mereka baik, mereka bisa berbuat lebih baik kepada kita. Kalau orang Indonesia kebanyakan adalah kebalikannya, baik pertama waspada belakangan. Dari situ aku mulai belajar hal baru.

Di samping orang-orangnya, ternyata biaya kebutuhan hidup sehari-hari juga tidak jauh berbeda dari biaya hidup di Jakarta bahkan lebih murah sedikit. Memang, harus mengeluarkan uang lebih untuk membeli beras atau makanan Asia dan sayur-sayuran karena di sana untuk bahan bakunya harganya cukup

tinggi. Jika dalam rupiah untuk satu kali makan masakan Asia, kita harus mengeluarkan Rp 50.000-65.000 untuk satu menu utama. Jadi menurut aku, aku makan di restoran Thailand, Vietnam atau pun Korea di akhir bulan itu udah *hedon banget*.

Terus, setiap hari aku makan apa *dong*? Aku masak dan alhamdulillah di Moskow itu ga susah nyari daging halal tetapi memang harganya 2x lipat lebih mahal daripada daging yang ga ada logo halalnya. Aku juga sering masak bersama dengan teman-teman dari Indonesia atau masak bersama teman-teman sekelas. *Pokoknya*, seru *banget* deh!

BELAJAR DI INSTITUTE PUSHKIN

Aku bersyukur sekali karena aku mendapat kelas persiapan di Institut Pushkin karena institut ini terkenal dengan pembuat ujian bahasa Rusia untuk seluruh wilayah Rusia. Jadi udah terjamin kalau mahasiswanya akan berbahasa Rusia dengan benar dan lancar. Nama grup aku itu Inter-16, teman-teman aku ada yang dari Thailand, Vietnam, India, Maroko, Kolumbia, Bulgaria, Kongo, Bangladesh, dan dua orang Indonesia. Walaupun latar belakang dan budaya kami berbeda, tapi kami kompak *banget*. Pernah suatu kali saat momen menyambut tahun baru, ada dua orang dosen yang menjadi Santa Claus dan cucunya. Mereka akan keliling ke semua kelas persiapan dan membagi-bagikan cokelat gratis sebagai penyambutan tahun baru. Untuk menyambut kedatangan mereka, dosen aku menyarankan untuk membaca puisi dan bernyanyi ketika Santa Claus dan cucunya datang dan kita sampai didatangi dua kali untuk diambil video dan disiarkan di laman resmi Institut Pushkin.

Selain belajar di kelas, karena kita masih tahap awal belajar bahasa Rusia, jadi kampus aku sering mengadakan lomba-lomba atau pun konser untuk mahasiswa. Aku beberapa kali ikut lomba baca puisi, mahasiswa Indonesia unjuk gigi di konser mahasiswa akhir tahun, bahkan kami juga ikut olimpiade bahasa Rusia. Itu semua menambah pengalaman dan menambah rasa kepercayaan diri aku sendiri. Tidak hanya itu, di kampus juga ada BEM dan kegiatan fisik seperti *gym*, voli, zumba, dan menari.

Didukung dengan tenaga pendidik dan pengajar yang sangat berkualitas dan bersahabat, aku merasakan suasana keluarga tercipta di kelas persiapan kemarin. Kalian tidak akan menemukan teman-teman yang rasis atau merendahkan diri kalian, semuanya saling mendukung satu sama lain.



Suasana belajar di Institute Pushkin (istimewa)

DI MOSKOW NGAPAIN AJA SIH?

Berada di tempat yang baru otomatis banyak hal-hal baru yang bisa kita telusuri. Rusia itu pas banget buat kalian para pecinta seni rupa, musik, teknik, sejarah, atau pun arsitektur. Dari segi bangunan, Moskow menawarkan desain-desain tersendiri zaman Uni Soviet dahulu, pas banget buat foto-foto terus masukin instagram hehhe.

Orang-orang Rusia bilang kalau kartu mahasiswa itu adalah kartu sakti. *Pokoknya*, pelajar dan mahasiswa yang menempuh pendidikan di Rusia tidak perlu khawatir soal harga tiket yang terlalu mahal karena hampir di seluruh museum, transportasi umum, atau pertunjukan lainnya akan memberikan potongan harga jika kita menunjukkan kartu mahasiswa ini. Jadi, *insyaallah* sejahtera bangetlah kalau mau *hunting* museum-museum. Di Moskow sendiri ada banyak jenis museum, mulai dari sejarah, arkeologi, dan seni. Minggu ketiga setiap bulan, harga tiket masuk museum digratiskan untuk semua kalangan. *So*, catet tanggalnya baik-baik *guys!*

Rusia identik dengan musim dingin dan salju. Buat orang seperti aku yang belum pernah melihat salju, pertama kali waktu salju turun itu aku tidak bisa tidur. Aku lihat keluar jendela sambil memandangi salju yang turun dan ketika bangun semua jalanan berubah jadi putih, cantiknya *masyaallah* banget melebihi kecantikan *doi* kamu hehe. *Fun fact* mengenai musim dingin yang baru tahu dan sudah aku rasakan sendiri adalah udara menjadi lebih hangat saat salju sedang turun. Aku tidak tau kenapa bisa hangat ketika jalan di bawah salju yang sedang turun tapi itu nyata. Jadi aku dan

teman-teman di sana kalau kita mau pergi jauh atau jalan-jalan pasti melihat perkiraan cuaca dulu kapan salju akan turun karena supaya hangat.

Musim salju itu musim yang menurut aku spesial banget karena baru pertama kali *ngerasain*. Meskipun hawanya dingin banget, bisa sampe -20 derajat celsius, aku dan teman-teman tetep pergi. Biasanya kita nonton balet atau drama. Saat bulan Februari 2019 kemarin aku berkesempatan ikut bermain drama Romeo dan Juliet menggunakan bahasa ibu, alias bahasa Indonesia dan lawan aku menggunakan bahasa Bengali. Proyek drama “Romeo dan Juliet” waktu itu adalah memainkan peran dengan bahasa ibu tiap-tiap pemain. Itu menjadi pengalaman yang sangat mengesankan dan tidak pernah terlupakan.

Masih di musim salju karena Rusia sendiri diselimuti salju selama enam bulan lamanya. Ketika orang lain main ski atau *skating*, aku malah ikut sepupu aku main seluncuran salju pake ban. Itu seru banget, karena kebetulan sepupu aku masih kecil jadi aku tidak malu main seluncurannya heheh dan tante dan om aku juga main loh hehhee. Aku doain semoga kalian juga bisa merasakan itu yaa.

Setiap orang punya ketertarikan dan kecenderungannya masing-masing. Kalian tidak perlu merasa takut atau khawatir untuk mengekspresikan diri dan keingintahuan kalian di Rusia. Orang-orang di sana sangat *open minded* dengan perbedaan, baik dalam agama, suku, bahkan cara berpakaian.

AKHIR KATA DAN CERITA

Mungkin cerita aku di atas alurnya berantakan tapi aku harap aku bisa membagikan cerita dan pengalamanku kepada teman-teman semua. Aku percaya dengan kalimat **“tulislah mimpimu di atas kertas hingga kamu bisa mencoret mimpi itu karena sudah terwujud”** karena selama ini aku selalu melakukannya dan membuat aku lebih terpacu untuk berusaha.

Aku juga percaya kalau setiap orang memiliki cerita dan pengalamannya masing-masing yang juga menarik. Semoga apa yang aku tulis bisa membuat kalian terinspirasi dan semangat untuk mengejar impian-impian kalian.

SEE YOU AT THE TOP!!

Mari, Cegah Hipertensi Sejak Dini!

dr. Novrina W. Resti

(Dokter Poliklinik Itjen Kemendikbud)

Hipertensi atau yang lebih dikenal dengan penyakit tekanan darah tinggi merupakan kondisi yang sering ditemukan di pelayanan kesehatan. Hipertensi menjadi masalah kesehatan dengan prevalensi yang tinggi, yaitu sebesar 25,8% sesuai dengan data Riskesdas Kemenkes 2013. Di samping itu, pengontrolan hipertensi belum adekuat meskipun obat-obatan yang efektif banyak tersedia. Faktor gaya hidup dan pola makan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi timbulnya penyakit hipertensi dan penyakit penyerta lainnya. Yuk, kenali hipertensi dari informasi berikut.



Apa yang dimaksud dengan hipertensi atau tekanan darah tinggi?

Penting untuk mengetahui definisi dan batasan diagnosa hipertensi karena hal ini yang akan menjadi dasar tatalaksana bagi setiap individu. Terdapat berbagai konsensus/pedoman hipertensi, hampir seluruhnya menyatakan bahwa seseorang dikatakan hipertensi bila memiliki tekanan darah sistolik ≥ 140 mmHg dan atau tekanan darah diastolik ≥ 90 mmHg.

Menurut Konsensus Penatalaksanaan Hipertensi 2019 Perhimpunan Dokter Hipertensi Indonesia, diagnosis hipertensi ditegakkan bila tekanan darah sistolik ≥ 140 mmHg dan atau tekanan darah diastolik ≥ 90 mmHg pada pengukuran berulang di klinik.

Apa saja penyebab hipertensi?

Berdasarkan penyebabnya, hipertensi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu

• **Hipertensi Primer/Hipertensi Esensial**

Hipertensi yang penyebabnya tidak diketahui (idiopatik) walaupun dikaitkan dengan kombinasi

faktor gaya hidup seperti kurang bergerak, kurang berolahraga, dan pola makan. Hipertensi primer terjadi pada sekitar 90% penderita hipertensi.

• **Hipertensi Sekunder/Hipertensi Non-Esensial**

Hipertensi yang diketahui penyebabnya. Pada sekitar 5 – 10 % penderita hipertensi penyebabnya adalah penyakit ginjal, gangguan kelenjar tiroid (hipertiroid), penyakit kelenjar adrenal (hiperaldosteronisme), dan lain-lain.

Bagaimana mengidentifikasi faktor risiko hipertensi?

Pada tiap-tiap individu dengan hipertensi perlu dilihat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan hipertensi. Faktor risiko tersebut dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu faktor risiko yang dapat dikendalikan dan faktor risiko yang tidak dapat dikendalikan.

Faktor Risiko yang Dapat Dikendalikan

Adalah faktor risiko yang berkaitan dengan gaya hidup atau pun pola makan seseorang.

| Kategori | Tekanan Darah Sistolik (mmHg) | | Tekanan Darah Diastolik (mmHg) |
|--------------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|
| Optimal | <120 | dan | < 80 |
| Normal | 120 – 129 | dan / atau | 80 – 84 |
| Normal Tinggi | 130 – 139 | dan / atau | 85 – 89 |
| Hipertensi Derajat 1 | 140 – 159 | dan / atau | 90 – 99 |
| Hipertensi Derajat 2 | 160 – 179 | dan / atau | 100 – 109 |
| Hipertensi Derajat 3 | ≥ 180 | dan / atau | ≥ 110 |
| Hipertensi Sistolik Terisolasi | ≥ 140 | dan | < 90 |

- Asupan garam berlebih
- Berat badan berlebih/kegemukan
- Diet rendah serat
- Dislipidemia (kolesterol atau lemak yang tidak terkontrol di dalam darah)
- Jarang olahraga
- Merokok
- Stres
- Obat-obatan yang mempengaruhi tekanan darah

Faktor Risiko yang Tidak Dapat Dikendalikan

Adalah faktor risiko yang melekat pada penderita hipertensi dan tidak dapat diubah.

- Usia. Dengan bertambahnya usia, risiko terkena hipertensi menjadi lebih besar.
- Jenis kelamin. Pria mempunyai risiko 2,3 kali lebih besar mengalami peningkatan tekanan darah sistolik dibanding wanita. Setelah memasuki menopause, prevalensi hipertensi pada wanita meningkat. Setelah usia 65 tahun, akibat faktor hormonal pada wanita, kejadian hipertensi lebih tinggi daripada pria.



Apa saja gejala hipertensi?

Hipertensi sering disebut sebagai *The Silent Killer* karena sering tanpa keluhan sehingga penderita tidak mengetahui jika dirinya mengidap hipertensi. Namun, kemudian mendapati dirinya sudah terdapat penyakit penyulit atau komplikasi dari hipertensi.

Pada umumnya, hipertensi tidak disertai dengan gejala atau keluhan tertentu. Keluhan tidak spesifik pada penderita hipertensi adalah saat sakit kepala, pusing, jantung berdebar-debar, rasa sesak di dada, gelisah, penglihatan kabur, mudah lelah, rasa sakit atau tegang di bagian tengkuk atau leher.

Apa saja faktor risiko komplikasi hipertensi?

Pada individu dengan diagnosis hipertensi perlu dicari adanya faktor risiko penyakit serebrovaskuler, kardiovaskuler, ginjal, atau *Hypertension – Mediated Organ Damage* (HMOD). Hal ini akan menentukan intervensi terapi yang akan diberikan. Berikut ini adalah faktor risiko kardiovaskular pasien hipertensi yaitu:

- Jenis kelamin. Laki-laki lebih berisiko dibanding perempuan.
- Merokok, saat ini atau riwayat
- Kolesterol total tinggi, HDL rendah
- Asam urat tinggi
- Diabetes Mellitus
- *Overweight*, obesitas
- Riwayat keluarga dengan penyakit kardiovaskuler dini (laki-laki usia < 55 tahun, perempuan < 65 tahun)
- Riwayat keluarga dengan onst dini hipertensi
- Menopause onst dini
- Pola hidup inaktif (*sedentary*)
- Faktor psikososial dan sosioekonomi

- Denyut nadi saat istirahat >80x/menit
- Hasil abnormal pada EKG, Ekokardiografi, dan pemeriksaan laboratorium fungsi ginjal
- Gangguan mata
- Riwayat stroke
- Riwayat penyakit jantung

Derajat tekanan darah dan adanya faktor risiko penyakit kardiovaskuler seperti disebutkan di atas akan menentukan strategi terapi yang akan diberikan.

1. Tekanan darah normal tinggi. Intervensi gaya hidup adalah yang utama. Pertimbangkan inisiasi obat pada pasien dengan faktor risiko sangat tinggi dengan penyakit kardiovaskuler terutama penyakit jantung koroner.
2. Hipertensi derajat 1. Jika tanpa faktor risiko, intervensi gaya hidup adalah yang utama, selama 3-6 bulan. Jika tidak terkontrol, pertimbangkan inisiasi obat. Jika disertai faktor risiko, inisiasi obat harus diberikan.
3. Hipertensi derajat 2. Intervensi gaya hidup adalah yang utama, disertai inisiasi obat segera.
4. Hipertensi derajat 3. Intervensi gaya hidup adalah yang utama, disertai inisiasi obat segera.

Bagaimana tips pengendalian hipertensi?

Intervensi yang utama pada penderita hipertensi adalah perubahan pola hidup sehat. Pola hidup sehat yang dianjurkan untuk mencegah dan mengontrol hipertensi adalah dengan cara berikut ini.

1. Diet gizi seimbang dan pembatasan gula, garam, dan lemak. Garam 1 sendok teh per hari.
2. Mempertahankan berat badan dan ligkar pinggang ideal. Lingkar pinggang Pria < 90 cm, wanita < 80 cm.
3. Gaya hidup aktif dan olahraga teratur. Olahraga teratur minimal 5 kali seminggu, minimal 30 menit.
4. Stop merokok
5. Hindari mengonsumsi alkohol

Pengobatan hipertensi adalah pengobatan jangka panjang. Bahkan, seumur hidup. Penderita hipertensi harus



minum obat secara teratur seperti yang dianjurkan oleh dokter meskipun tidak ada gejala atau keluhan. Penderita hipertensi harus mengetahui cara minum obat, dosis yang digunakan untuk tiap obat, dan jumlah frekuensi minum dalam sehari. Penderita hipertensi juga harus mengetahui perbedaan antara obat-obatan yang harus diminum untuk jangka panjang (obat tekanan darah) dan pemakaian jangka pendek.

Konsumsi obat-obatan untuk menurunkan tekanan darah dalam jangka waktu lama dan dalam pengawasan dokter sangat diperlukan untuk mengontrol tekanan darah. Jika tekanan darah dibiarkan terus menerus tinggi, akan menyebabkan kerusakan-kerusakan organ tubuh seperti ginjal, jantung, otak, dan lain-lain.**





MENDOBRAK RUTINITAS

Oleh: Sunarto (Aceel Sebastian)

Pasti banyak yang terkesima ketika Presiden Joko Widodo dengan lantang mengisyaratkan pesan khusus kepada kalangan birokrasi untuk “mendobrak rutinitas” dalam menunaikan kewajibannya sebagai Aparat Sipil Negara (ASN). Selama ini terkesan bergerak lamban bagai kapal ferry, padahal negara membutuhkan kapal cepat untuk mencapai tujuan.

Pesan Presiden Joko Widodo itu, disampaikan dalam pidato pada Sidang Paripurna MPR RI dalam rangka Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Terpilih Periode 2019-2024 di Gedung Nusantara, Kompleks Parlemen, Senayan, pada Minggu, 20 Oktober 2019. Presiden optimistis bahwa Indonesia dapat menggapai cita-citanya untuk menjadi negara maju pada tahun 2045 mendatang, bertepatan dengan satu abad kemerdekaan Indonesia.

“Mimpi kita di tahun 2045, produk domestik bruto Indonesia mencapai USD7 triliun. Indonesia sudah masuk 5 besar ekonomi dunia dengan kemiskinan mendekati nol persen. Kita harus menuju ke sana,” ujarnya. Pesan kenegaraan ini ditujukan kepada semua pihak dengan tulang punggung utama bertumpu kepada jajaran birokrasi.

Kepala negara mengatakan, tujuan tersebut tidak dicapai dengan cara yang

mudah. Butuh kerja keras dan kerja cepat seluruh pihak untuk menjadi lebih produktif. Dalam dunia yang penuh risiko, yang sangat dinamis, dan yang kompetitif, kita harus terus mengembangkan cara-cara dan nilai-nilai baru. Jangan sampai kita terjebak dalam rutinitas yang monoton.

Keberanian mendobrak rutinitas yang monoton adalah satu hal tersendiri yang menjadi perhatian selain meningkatkan produktivitas. Pekerjaan yang dilakukan jajaran pemerintah diminta presiden untuk tidak lagi hanya bersifat rutinitas dan hanya berorientasi proses, tapi juga harus berorientasi pada hasil-hasil yang nyata.

Presiden menegaskan, tugas birokrasi kini tak lagi hanya menjalankan program semata, tetapi juga memastikan bahwa program tersebut berjalan tanpa hambatan dan dirasakan manfaatnya oleh seluruh rakyat Indonesia. “Saya tidak mau birokrasi

pekerjaannya hanya *sending-sending* saja. Saya minta dan akan saya paksa bahwa tugas birokrasi adalah *making delivered*. Tugas birokrasi kita itu menjamin agar manfaat program dirasakan oleh masyarakat,” tegas presiden.

Bekerja dengan ritme rutinitas sangatlah tidak mungkin untuk memenuhi harapan itu, apalagi presiden sudah wanti-wanti bahwa agenda kerja kabinet harus tunggal yaitu melaksanakan misi dan visi presiden. Ini artinya setiap menteri tidak boleh jalan sendiri-sendiri sesuai kehendak visi dan misi pribadi.

Mendobrak rutinitas yang terkesan sudah karatan itu, setidaknya akan mempermudah dalam menunaikan visi dan misi presiden, khususnya terkait dengan penajaman kerja pemerintahan kedua presiden Jokowi lima tahun ke depan.

Kelima sasaran strategis itu antara lain pertama, menyangkut pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama. Dalam hal ini, Presiden Jokowi hendak membangun SDM yang pekerja keras, dinamis, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta akan mengundang talenta-talenta global untuk bekerja sama.

Untuk mencapai hal tersebut, tidak bisa diraih dengan cara-cara lama, cara-cara baru harus dikembangkan melalui *endowment fund* yang besar untuk manajemen SDM kita. Kerja sama dengan industri juga penting dioptimalkan. Juga penggunaan teknologi yang mempermudah jangkauan ke seluruh pelosok negeri hanya dapat dilakukan jika birokrasi meninggalkan cara kerja rutinitas.

Sasaran kedua adalah pemerintah akan terus melanjutkan pembangunan infrastruktur yang nantinya akan menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru, serta mengakselerasi nilai tambah perekonomian rakyat.

Sasaran ketiga, kepala negara ingin agar segala bentuk kendala regulasi disederhanakan, dan dipangkas. Dalam hal ini, presiden mengatakan, pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan dua

“Saya tidak mau birokrasi pekerjaannya hanya *sending-sending* saja. Saya minta dan akan saya paksa bahwa tugas birokrasi adalah *making delivered*. Tugas birokrasi kita itu menjamin agar manfaat program dirasakan oleh masyarakat,” tegas presiden.

undang-undang (UU) besar, yaitu UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM.

Sedangkan sasaran keempat, Presiden Jokowi ingin penyederhanaan birokrasi terus dilakukan secara besar-besaran. Tak hanya itu, investasi untuk penciptaan lapangan kerja juga harus diprioritaskan di samping memangkas prosedur dan birokrasi yang panjang.

Terkait penyederhanaan birokrasi, kepala negara berpandangan bahwa eselonisasi harus disederhanakan dan diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan kompetensi.

“Saya juga minta kepada para menteri, para pejabat, dan birokrat, agar serius menjamin tercapainya tujuan program pembangunan. Bagi yang tidak serius, saya tidak akan memberi ampun. Saya pastikan, sekali lagi, pasti akan saya copot,” tegasnya.

Dan sasaran kelima adalah transformasi ekonomi. Menurut presiden, Indonesia harus bertransformasi dari ketergantungan pada sumber daya alam menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. ***



**Inspektur Jenderal Kemendikbud
beserta seluruh karyawan**

Mengucapkan

Selamat Tahun Baru

2020



**CERDAS
BERINTEGRITAS**

FORWAS

ZI-WBK



SI SUSAN
SISTEM INFORMASI KONSULTASI PENGABDIAN



WOEIT
Pengawasan Internal Berbasis IT



itjen.kemdikbud.go.id



fb.com/itjenkemendikbud



[itjen_kemdikbud](https://twitter.com/itjen_kemdikbud)



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