

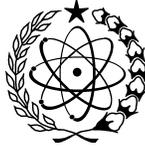


BATAN

PERATURAN  
KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL  
NOMOR: 080/KA/III/2011  
TENTANG  
PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI  
DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, dan untuk menciptakan perbaikan manajemen guna mengurangi terjadinya tindak korupsi dan mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*clean government*) di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) perlu menetapkan Wilayah Bebas dari Korupsi pada unit kerja di BATAN;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional tentang Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi di BATAN;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik



BATAN

- 2 -

- Indonesia Nomor 4890);
4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
  5. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4212) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010;
  6. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5136);
  7. Keputusan Presiden Nomor 16/M Tahun 2007;
  8. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2011;
  10. Peraturan Kepala BATAN Nomor 392/KA/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN;
  11. Peraturan Kepala BATAN Nomor 211/KA/XII/2010 tentang Pedoman Penyusunan, Pelaksanaan, Pelaporan, dan Pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara BATAN;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL TENTANG PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DI BATAN.



BATAN

- 3 -

Pasal 1

- (1) Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi di BATAN yang selanjutnya disebut Pedoman WBK, sebagaimana tersebut dalam Lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Pedoman WBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memberikan arahan bagi Pimpinan dalam menetapkan Wilayah Bebas dari Korupsi pada Unit Kerja di BATAN.

Pasal 2

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 14 Maret 2011

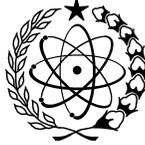
KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttt-

HUDI HASTOWO

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Kerja Sama, Hukum,  
dan Hubungan Masyarakat,

Ferhat Aziz



BATAN

LAMPIRAN PERATURAN

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

NOMOR : 080/KA/III/2011

TANGGAL : 14 Maret 2011

## PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DI BATAN

### BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Umum

Reformasi birokrasi yang dimulai pada awal tahun 2000-an membawa konsekuensi terhadap jalannya pemerintahan yang menuntut ke arah terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*clean government*). Kedua kondisi tersebut merupakan sesuatu hal yang harus diupayakan realisasinya (*conditio sine quanon*), tidak sebatas pada tataran wacana (*discourse*). Setelah melewati satu dekade reformasi birokrasi, belum nampak adanya perubahan signifikan kepada terciptanya kondisi tersebut. Kelemahan fundamental dari lambannya pencapaian kondisi tersebut, selain disebabkan kurangnya daya gugah, juga belum adanya target waktu yang menjadi unsur motivasi akselerasi pencapaian tujuan.

BATAN sebagai lembaga pemerintah terpanggil untuk memulai suatu gerakan yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government* di BATAN salah satunya dengan penetapan (WBK) pada suatu unit kerja. Kriteria WBK pada suatu unit kerja adalah tingkat kejadian korupsi, tanpa mengabaikan atribut lainnya seperti pelaksanaan tugas pokok, disiplin dan tertib kepegawaian. Kriteria tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menentukan pendeklarasian status suatu unit kerja di BATAN sebagai wilayah bebas dari korupsi. Gagasan ini muncul sebagai bentuk perwujudan pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Bahan penilaian utama untuk menetapkan status suatu unit kerja sebagai WBK bersumber dari hasil pengawasan, baik dari aparat pengawas internal yaitu Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) maupun eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Penetapan status suatu unit kerja sebagai wilayah bebas dari korupsi merupakan cerminan dalam



- 2 -

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), dan kemampuan unit kerja yang bersangkutan dalam menciptakan statusnya sebagai wilayah bebas dari korupsi.

#### **B. Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Pedoman WBK ini untuk memberikan acuan bagi Pimpinan unit kerja, dan Tim Penggerak WBK yang dibentuk oleh Kepala BATAN dalam melakukan penilaian kriteria WBK di BATAN.

Tujuan penyusunan pedoman ini untuk menetapkan WBK di BATAN.

#### **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup Pedoman WBK terdiri atas metodologi penetapan WBK, pembinaan, monitoring dan pelaporan pelaksanaan penetapan WBK pada unit kerja di BATAN.

#### **D. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
5. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4212) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010;



BATAN

- 3 -

6. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5136);
7. Keputusan Presiden Nomor 16/M Tahun 2007;
8. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2011;
10. Peraturan Kepala BATAN Nomor 392/KA/XI/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN;
11. Peraturan Kepala BATAN Nomor 211/KA/XII/2010 tentang Pedoman Penyusunan, Pelaksanaan, Pelaporan, dan Pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara BATAN;

#### E. Pengertian-pengertian

Dalam Pedoman WBK ini, yang dimaksud dengan :

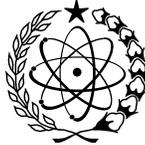
1. **Kuangan Negara** adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.
2. **Pengelolaan Keuangan Negara** adalah keseluruhan kegiatan pejabat pengelola keuangan negara sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya, meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban.
3. **Pengawasan** adalah seluruh proses kegiatan pemeriksaan, reviu, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai untuk tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.
4. **Pemeriksaan** adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.
5. **Aparat Pengawas Internal Pemerintah** adalah unit organisasi di lingkungan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Kementerian Negara, Lembaga Negara dan



- 4 -

Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya.

6. **Akuntabilitas** adalah wujud pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program yang dibiayai dengan keuangan negara mulai dari tingkat kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta untuk mengetahui tingkat kehematan, efisiensi, efektivitas dari program tersebut.
7. **Tindak Pidana Korupsi** adalah setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
8. **Kerugian Negara** adalah kekurangan uang, surat berharga, dan barang, yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.
9. **Efektif** adalah kegiatan yang dilaksanakan telah menggunakan dana dan daya yang terbatas untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan dapat dipertanggungjawabkan.
10. **Efisien** adalah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
11. **Wilayah Bebas dari Korupsi** yang selanjutnya disingkat WBK adalah unit kerja setingkat Eselon II di BATAN yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.
12. **Pungutan liar** adalah pungutan terhadap orang/badan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan namun terkait dengan pelaksanaan tugas/jabatan.
13. **Penilaian resiko** adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran unit kerja.
14. **Tim Penggerak WBK** adalah tim yang dibentuk oleh Kepala BATAN yang mempunyai tugas menggerakkan, mengarahkan dan memfasilitasi upaya penetapan wilayah bebas dari korupsi BATAN.
15. **Pakta Integritas** adalah pernyataan atau janji tentang komitmen untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk dengan pihak lain.
16. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma – cuma, dan fasilitas lainnya.



BATAN

- 5 -

## BAB II

### METODOLOGI PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI

#### A. Kriteria

WBK ditetapkan berdasarkan penilaian terhadap 2 (dua) kriteria yaitu kriteria kinerja dan kriteria pengelolaan anggaran. Kriteria kinerja terdiri dari: aspek pelaksanaan tugas pokok dan aspek komitmen lembaga dalam percepatan pemberantasan korupsi. Sedangkan kriteria pengelolaan keuangan meliputi: aspek keuangan dan aspek kedisiplinan pegawai serta aspek tindak pidana, dengan periode waktu penilaian satu tahun terakhir.

##### 1. Kriteria Kinerja

###### a. Aspek pelaksanaan tugas pokok

Unit kerja mampu melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya yang diukur dari hasil penilaian LAKIP.

###### b. Aspek komitmen lembaga dalam percepatan pemberantasan korupsi

1. Jumlah pejabat pada unit kerja yang telah menandatangani Pakta Integritas Pengadaan Barang dan Jasa;
2. Jumlah Penyelenggara Negara di unit kerja yang bersangkutan telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) termasuk pembaharuannya;
3. Bagi organisasi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat (*public service*), telah menerapkan standar pelayanan prima (perijinan, sertifikasi dan jenis pelayanan lainnya) dalam bentuk SOP;
4. Pimpinan unit kerja telah mengambil kebijakan untuk menciptakan transparansi dalam pengadaan barang dan jasa melalui website.

##### 2. Kriteria Pengelolaan Keuangan

###### a. Aspek Keuangan

Persentase jumlah kerugian negara, inefektif dan inefisien dinilai sesuai skala sebagai berikut:

###### 1) Skala Penilaian Kerugian Negara:

- a) 0 jika terdapat nilai kerugian negara
- b) 100 jika tidak terdapat nilai kerugian negara



BATAN

- 6 -

2) Skala Penilaian Inefektif dan Inefisien:

- a) 0 % = 100
- b) > 0 % s.d 0,5 % = 80
- c) > 0,5 % s.d 1 % = 60
- d) > 1 % s.d 1,5 % = 40
- e) > 1,5 % s.d 2 % = 20
- f) > 2 % = 0

Jumlah kerugian Negara, inefektif dan inefisien yang dimaksud adalah gabungan temuan hasil pemeriksaan APIP dan BPK.

b. Aspek Kedisiplinan Pegawai

Persentase Jumlah PNS yang dikenakan hukuman disiplin berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dari jumlah seluruh pegawai dalam unit kerja, dinilai sesuai dengan skala sebagai berikut:

- 1) 0 % s.d 5 % = 100
- 2) > 5 % s.d 10 % = 80
- 3) > 10 % s.d 15% = 60
- 4) > 15 % s.d 20 % = 40
- 5) > 20 % s.d 25 % = 20
- 6) > 25 % = 0

c. Aspek Tindak Pidana

- 1) Tidak ditemukan adanya kasus pungutan liar dan gratifikasi yang terbukti.
- 2) Tidak ditemukan adanya kasus pegawai yang dijatuhi vonis berkekuatan hukum tetap terkait kasus korupsi yang berkaitan dengan APBN.

3. Pemeringkatan (*Grade*) persyaratan WBK

Hasil penilaian aspek Kriteria kinerja dan Kriteria pengelolaan keuangan (dengan syarat tidak ditemukan adanya kasus pada aspek tindak pidana), dijumlahkan dan dibagi tiga untuk mendapatkan nilai akhir. Nilai akhir tersebut digunakan untuk menentukan grade persyaratan WBK dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kurang Sekali < 40
- b. Kurang = 40 s.d 49
- c. Cukup = 50 s.d 69
- d. Baik = 70 s.d 89
- e. Baik Sekali = 90 s.d 100



- 7 -

- Catatan: - untuk butir a dan b tidak memenuhi persyaratan WBK  
- untuk butir c, d, dan e memenuhi persyaratan WBK

Dalam Pedoman WBK ini dilampirkan lembar penilaian kriteria WBK yang digunakan untuk melakukan penilaian:

1. Lembar penilaian indikator kinerja dari aspek tugas pokok dan komitmen lembaga sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran A Pedoman WBK ini.
2. Lembar penilaian indikator pengelolaan keuangan dari aspek keuangan sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran B Pedoman WBK ini.
3. Lembar penilaian indikator pengelolaan keuangan dari aspek disiplin pegawai sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran C Pedoman WBK ini.
4. Lembar penilaian indikator pengelolaan keuangan dari aspek tindak pidana sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran D Pedoman WBK ini.
5. Lembar hasil akhir penilaian sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran E Pedoman WBK ini.

## **B. Seleksi Unit Kerja Calon WBK**

Seleksi penetapan unit kerja calon WBK dilaksanakan oleh Tim Penggerak WBK yang secara proaktif menyeleksi dan menilai unit kerja calon WBK, selanjutnya berdasarkan data yang diperoleh dilakukan analisa deskriptif baik secara kuantitatif maupun kualitatif, untuk mendapatkan gambaran kinerja unit kerja khususnya dari sudut pandang minimalisasi tindak korupsi.

Seleksi terhadap unit kerja yang akan ditetapkan sebagai WBK mengacu kepada mekanisme sebagai berikut:

1. Usulan dari unit Eselon I
  - a. Eselon I melakukan sosialisasi kepada unit kerja di lingkungannya mengenai Pedoman Pembentukan WBK berikut kriterianya.
  - b. Eselon I mengusulkan unit kerja di lingkungannya yang akan diuji coba sebagai WBK kepada Tim Penggerak WBK BATAN.
2. Usulan dari Inspektorat
  - a. Inspektorat melakukan pengumpulan data dan informasi berdasarkan laporan hasil pemeriksaan APIP maupun BPK.
  - b. Inspektorat melakukan analisis dengan membandingkan data dan informasi yang diperoleh pada unit kerja dengan kriteria WBK yang telah ditetapkan.



- 8 -

- c. Inspektorat mengusulkan unit kerja sasaran yang akan diuji coba sebagai WBK kepada Tim Penggerak WBK BATAN.

### **C. Penilaian dan Penetapan Unit Kerja Calon WBK**

Penilaian dan penetapan unit kerja calon WBK dilaksanakan oleh Tim Penggerak WBK dengan mekanisme sebagai berikut:

1. Unit kerja calon WBK dinilai berdasarkan kriteria kinerja dan pengelolaan keuangan.
2. Hasil penilaian kriteria kinerja dan pengelolaan keuangan (dengan syarat tidak ditemukan adanya kasus pada aspek tindak pidana) digunakan untuk menentukan pemeringkatan (*grade*) persyaratan WBK.
3. Apabila unit kerja calon WBK telah memenuhi pemeringkatan (*grade*) persyaratan WBK, maka ditetapkan sebagai unit kerja uji coba WBK dengan Keputusan Sekretaris Utama selaku penanggungjawab manajerial BATAN.

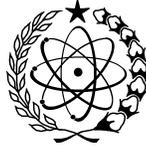
### **D. Uji Coba**

Uji coba dimaksudkan untuk memberikan keyakinan terhadap status unit kerja yang akan dinyatakan sebagai WBK. Masa uji coba penerapan WBK dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Apabila dalam masa uji coba tersebut terdapat pengaduan/sanggahan akan dilakukan pemeriksaan/klarifikasi, dan jika terbukti benar, maka unit kerja tersebut menjadi tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga tidak dapat ditetapkan sebagai WBK. Selama masa uji coba tersebut dilakukan monitoring terhadap unit kerja yang bersangkutan baik oleh Tim Penggerak WBK maupun Pimpinan unit kerja yang bersangkutan.

### **E. Penetapan dan Pencabutan**

Penetapan WBK dilakukan oleh Kepala BATAN apabila dalam masa uji coba tidak terdapat kejadian yang dapat mengakibatkan unit kerja yang bersangkutan menjadi tidak memenuhi kriteria. Status WBK ditetapkan berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat dikukuhkan kembali oleh Kepala BATAN selama unit kerja tersebut mampu mempertahankan kriteria yang ditetapkan.

Pencabutan terhadap status WBK dilakukan oleh Kepala BATAN atas usulan dari Tim Penggerak WBK apabila unit kerja yang bersangkutan terbukti tidak dapat mempertahankan status penetapannya.



BATAN

- 9 -

**F. Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*)**

1. Bagi unit kerja yang mendapatkan status WBK diberikan penghargaan (*reward*) berupa sertifikat penghargaan dari Kepala BATAN.
2. Bagi unit kerja yang telah dilakukan penilaian, tetapi belum mendapat status WBK dan paling lama 2 (dua) tahun sejak dilakukan penilaian oleh Tim Penggerak WBK tetapi belum mampu juga memenuhi kriteria WBK dikenakan sanksi (*punishment*) berupa teguran dari Kepala BATAN.



BATAN

- 10 -

### **BAB III PEMBINAAN**

Pimpinan Eselon I di BATAN sampai dengan pimpinan Unit Kerja wajib melakukan pembinaan di lingkungan kerjanya. Pembinaan tersebut dilakukan untuk memperkecil resiko terjadinya korupsi. Pimpinan Eselon I perlu mengidentifikasi secara efisien dan efektif sumber resiko yang relevan dan potensial dalam menghambat pencapaian tujuan. Pembinaan juga dapat dilakukan melalui pengawasan yang terdiri dari pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan oleh masyarakat.

#### **A. Aspek Organisasi**

Pimpinan unit kerja wajib melakukan pembinaan dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif melalui:

1. Penegakan komitmen dan nilai etika

Pimpinan unit kerja dalam penegakan komitmen dan nilai etika memberikan keteladanan dan diwujudkan dalam deklarasi sasaran kinerja tahunan serta melaporkan kekayaan yang dimilikinya secara periodik kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

2. Kepemimpinan yang kondusif

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi pimpinan unit kerja harus mampu mempertimbangkan resiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja, melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat bawahannya, merespon positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui sosialisasi tujuan organisasi, dan memberdayakan sistem pengawasan intern maupun ekstern agar cara kerjanya tidak bersifat individual.

3. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;

Pimpinan unit kerja yang mempunyai anggaran mandiri berupa Daftar Isian Program dan Anggaran (DIPA) menetapkan pejabat pengelola anggaran sekurang-kurangnya terdiri dari: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penguji dan Perintah Pembayaran (P4), Bendahara Pengeluaran dan Penerimaan, serta petugas Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN), selain itu membentuk organisasi penunjang, antara lain: panitia/pejabat pengadaan barang/jasa,



BATAN

- 11 -

panitia pemeriksa dan penerima barang/jasa yang dilengkapi dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya serta penanggungjawab kegiatan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing.

4. Pendelegasian wewenang yang tepat

Pendelegasian wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan program/kegiatan dengan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, melalui penegasan wewenang dan tanggung jawab secara rinci dan jelas, bekerja taat asas diikuti dengan penegakan aturan secara konsisten tanpa pengecualian, didukung keahlian, ketrampilan dan legalitas pejabat yang menerima pendelegasian.

5. Kebijakan pembinaan sumber daya manusia (SDM)

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM dilaksanakan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya hal-hal sebagai berikut:

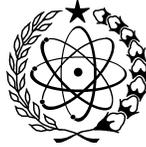
- a. pemetaan terhadap profil kompetensi SDM dengan baik;
- b. terdapat ukuran (indikator) kinerja, jabatan dan pegawai yang dapat dilaksanakan dan dievaluasi dengan baik;
- c. setiap orang dinilai berdasarkan prestasi;
- d. mutasi, rotasi, dan promosi berdasarkan pada kepentingan lembaga untuk membangun budaya kerja/organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai dan lembaga;
- e. latar belakang pendidikan, integritas baik, dan kompetensi yang lengkap.

6. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya forum komunikasi antar instansi pemerintah terkait.

**B. Aspek Tata Laksana**

Pimpinan unit kerja dalam rangka pembinaan harus dikaitkan dengan kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis, dan terhadap prosedur yang telah ditetapkan wajib dilaksanakan, serta dilakukan evaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan. Selain itu, pimpinan unit kerja wajib menetapkan indikator kinerja, target dan capaian kinerja secara periodik, yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan program/kegiatan yang telah ditetapkan.



BATAN

- 12 -

Untuk peningkatan kualitas pelayanan publik unit kerja yang mengelola Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), perlu dijelaskan lebih lanjut standar pelayanan apa saja yang telah, sedang, dan akan disusun, bagaimana standar pelayanan tersebut diketahui oleh masyarakat, bagaimana masyarakat dilibatkan dalam pemantauan terhadap standar pelayanan yang diterbitkan, serta bagaimana dampak dari peningkatan kualitas pelayanan publik terhadap tingkat kepuasan masyarakat. Pimpinan unit kerja wajib melakukan pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian pada unit kerjanya.

### **C. Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pimpinan unit kerja dalam melakukan pembinaan SDM sekurang - kurangnya wajib:

1. mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, nilai dan strategi instansi kepada pegawai;
2. membuat strategi perencanaan dan pembinaan SDM yang mendukung pencapaian visi dan misi;
3. membuat uraian jabatan, program pendidikan dan latihan pegawai, sistem kompensasi, program kesejahteraan dan fasilitas pegawai, ketentuan disiplin pegawai, sistem penilaian kinerja, serta rencana pengembangan karir; dan
4. menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap peraturan kepegawaian.

### **D. Aspek Sarana**

Pembinaan terhadap aspek sarana dilakukan untuk memastikan akurasi, kelengkapan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sarana yang dimiliki oleh unit kerja.

1. pembinaan akurasi dilakukan melalui evaluasi secara berkala terhadap tingkat akurasi sarana yang dimiliki unit kerja, misalnya kalibrasi peralatan laboratorium untuk menjaga akurasi hasil pengujian dalam rangka peningkatan kredibilitas dan kontinuitas pelayanan dari unit kerja;
2. pembinaan kelengkapan sarana dilakukan dengan inventarisasi keadaan fisik sarana untuk mengetahui kondisi sarana agar selalu siap digunakan untuk mendukung operasional unit kerja;
3. pembinaan pemanfaatan sarana dilakukan untuk mengetahui optimalisasi pemanfaatan sarana yang dimiliki unit kerja dan menghindari terjadinya kondisi pemanfaatan sarana di bawah kapasitas (*idle capacity*);
4. pembinaan pemeliharaan sarana dilakukan baik pada perangkat keras maupun perangkat lunak yang dimiliki agar selalu siap digunakan untuk mendukung operasional kegiatan unit kerja.



BATAN

- 13 -

## **BAB IV**

### **MONITORING DAN PELAPORAN**

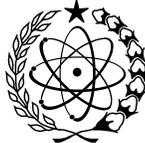
#### **A. Monitoring**

Monitoring dan evaluasi penetapan WBK dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai. Kegiatan ini dilakukan secara berkala dan berjenjang sesuai dengan tahapan pelaksanaan kegiatan. Hasil monitoring dan evaluasi dalam bentuk laporan tertulis, wajib disampaikan oleh Tim Penggerak WBK kepada Kepala BATAN sebagai bentuk pertanggungjawaban secara periodik setiap akhir tahun.

Tim Penggerak WBK bersama dengan Pimpinan unit kerja wajib melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap unit kerja yang diuji coba dan ditetapkan sebagai wilayah bebas dari korupsi. Monitoring dilaksanakan oleh Tim Penggerak WBK secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi dilaksanakan oleh pihak internal (unit kerja) maupun eksternal (Tim Penggerak WBK) melalui penilaian sendiri, reviu dan pengujian terhadap efektivitas rekomendasi yang telah diberikan.

#### **B. Pelaporan**

Laporan monitoring dan evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan penetapan WBK. Laporan dibuat oleh Tim Penggerak WBK secara periodik setiap akhir tahun.



BATAN

- 14 -

## **BAB V PENUTUP**

Pedoman Penetapan WBK ini disusun untuk menjadi acuan dalam menetapkan WBK pada unit kerja di BATAN.

Bagi unit kerja yang ingin mendapatkan status WBK, diupayakan untuk senantiasa berupaya melaksanakan usaha konkrit berikut ini:

- a. komitmen Pimpinan untuk memberantas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN);
- b. menjalankan tugas pokok dan fungsi tupoksi dengan tepat;
- c. menerapkan Sistem Pengendalian Intern (SPI) secara melekat;
- d. menindaklanjuti temuan hasil audit Aparat Pemeriksa Fungsional dengan tepat waktu;
- e. secara mandiri menciptakan inovasi aksi pemberantasan korupsi di lingkup kerjanya, baik yang bersifat preventif maupun represif.

Disadari bahwa upaya pencegahan korupsi memerlukan proses dan waktu yang tidak singkat, untuk itulah agar Pedoman WBK ini efektif diperlukan sumber daya yang memadai, dukungan penuh, komitmen serta kerja keras dari semua pihak agar tercipta pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi.

Pemberantasan korupsi mempunyai pola yang berubah-ubah sesuai konteks waktu dan tempat terjadinya, oleh karena itu Pedoman WBK ini bersifat dinamis yang dapat disempurnakan sesuai dengan kebutuhan seiring dengan perkembangan lingkungan strategis atas masukan-masukan dari para pemangku kepentingan dalam rangka meniadakan tindak korupsi di BATAN.

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttd-

HUDI HASTOWO

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Kerja Sama, Hukum,  
dan Hubungan Masyarakat,

Ferhat Aziz