



LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara

NO	Pertanyaan
1	Keterampilan Kepemimpinan a. Pemilihan Manajer 1. Hal – hal apa saja yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan manajer baru ? 2. Adakah standar kompetensi yang ditetapkan dalam pemilihan Manajer ? b. Perencanaan sukses 1. Apa yang bpk/ibu tahu mengenai perencanaan sukses? 2. Apa yang harus diperhatikan dalam pembuatan perencanaan sukses/rencana kerja? c. Pelatihan Kepemimpinan 1. Apakah bpk/ibu pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan? 2. Apakah instansi bpk/ibu pernah mengadakan pelatihan tentang kepemimpinan ?
2	Kompetensi pekerja a. Kebutuhan dan sumber daya 1. Apakah dalam menetapkan pegawai baru ada prinsip-prinsip yang diterapkan ? 2. Apakah pihak manajemen/pemimpin memfasilitasi kebutuhan mengenai peningkatan kompetensi yang Bpk/Ibu perlukan ? b. Perencanaan 1. Apakah unit kerja Bpk/Ibu merencanakan secara rutin kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pekerja? 2. Apakah pihak manajemen membuat Standar Kompetensi Teknis (SKTPNS)? c. Kandungan Pelatihan 1. Apakah Bpk/Ibu sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan, menurut Bpk/Ibu apa tujuan dari diadakannya diklat?

	<p>2. Adakah pembaruan materi pelatihan selama Bpk/Ibu mengikuti pelatihan ?</p>
3	<p>Konflik</p> <p>a. Strategi Solusi Konflik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bpk/Ibu pernah mengalami konflik dengan pekerja lain ataupun dengan atasan ? 2. Apa yang dilakukan oleh pihak manajemen apabila terjadi suatu konflik? Bagaimana langkah yang diambil?
4	<p>Motivasi kerja</p> <p>a. Pengakuan/Penghargaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada suatu sistem penghargaan di tempat bpk/ibu bekerja? 2. Apakah Bpk/Ibu pernah mendapatkan suatu kesempatan berharga selama bekerja disini ? (kesempatan seperti apa) 3. Apakah unit kerja Bpk/Ibu menciptakan lingkungan kerja yang membuat Bpk/Ibu merasa dihargai? <p>b. Kebanggaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bpk/Ibu merasa senang/ bangga bekerja disini ? (kenapa) 2. Apa yang membuat bpk/ibu merasa bangga ?
5	<p>Kondisi kerja</p> <p>a. Kerja Lembur</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bpk/Ibu tahu siapa yang memberikan perintah kerja lembur pada pegawai ? dalam bentuk apa perintah tersebut diturunkan ? 2. Berapa lama bapak/ibu bekerja saat lembur? <p>b. Kerja Shift</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bpk/Ibu tahu berapa lama waktu Bpk/Ibu bekerja disini? 2. Pernah tidak Bpk/Ibu bekerja lebih dari 8 jam ? (dalam kondisi seperti apa) 3. Apakah ada ketentuan jam kerja dan toleransi keterlambatan ? <p>c. Beban Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah <i>jobdesk</i> yang dibentuk oleh pimpinan Bpk/Ibu telah sesuai dengan kemampuan bpk/ibu ? 2. Pernah tidak Bpk/Ibu merasakan beban kerja yang dilimpahkan kepada Bpk/Ibu terlalu berlebihan ?

Lampiran II
Lembar Dokumen

LEMBAR DOKUMEN

NO	DOKUMEN	YA	TIDAK
1	Keterampilan Kepemimpinan		
	Dokumen IJABK	✓	
	Matriks rencana kerja tahun 2015 - 2019	✓	
	Dokumen karakteristik kepribadian DISC (Dominan – Intim – Stabil – Cermat)	✓	
	Dokumen Sistem Informasi Pelatihan (SILAT)	✓	
2	Kompetensi Pekerja		
	Dokumen jumlah pekerja SDM PTBBN	✓	
	Dokumen Sistem Informasi Pelatihan (SILAT)	✓	
	Dokumen Satuan Kinerja Pegawai (SKP)	✓	
	Dokumen Sistem Informasi pelatihan (Dokumen materi pelatihan dan pengembangan SDM)	✓	
3	Motivasi / kepuasan kerja		
	Dokumen Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	✓	
4	Kondisi kerja		
	Surat Izin/Perintah Lembur	✓	
	Dokumen Perjanjian kinerja pegawai	✓	
	Lembar pengaturan jadwal operator	✓	
	Dokumen Satuan Kinerja pegawai	✓	

Lampiran III

Lembar *Checklist* Observasi

LEMBAR OBSERVASI

NO	Hal yang diamati	Ada	Tidak ada	ket
	Penyelesaian konflik			
1	Melaksanakan Briefing pagi setiap hari	✓		
	Motivasi/kepuasan kerja			
1	Pemakaian <i>Badge</i> identitas perusahaan	✓		
2	Pemakaian seragam dinas	✓		

Lampiran IV

Informed Consent



INFORMED CONSENT

Assalamu'allaikum, salam sejahtera bagi kita semua.

Perkenalkan saya Wahyu Aji Pambudi, mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul. Saat ini saya ingin melakukan penelitian tentang :

“Analisis Penyebab Rendahnya Atribut Budaya Keselamatan Pada Faktor Kepemimpinan Dalam Keselamatan Dan Keselamatan Terintegrasi Di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir BATAN Serpong Tahun 2019”

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat atau termasuk kedalam penerapan budaya keselamatan di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir. Dalam partisipasi bapak selama penelitian berlangsung, saya membutuhkan kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu dan saya akan menemui bapak/ibu dengan maksud :

1. Meminta bapak/ibu untuk membaca dan menandatangani surat persetujuan partisipasi dalam penelitian ini.
2. Melakukan wawancara dan telaah dokumen (jika diperlukan).
3. Meminta bapak/ibu untuk membaca transkrip (hasil ketikan) wawancara.
4. Melakukan wawancara lanjutan guna melengkapi informasi.

Waktu yang saya perlukan untuk melakukan wawancara kurang lebih 15-25 menit. Dalam wawancara ini, saya akan mengajukan pertanyaan terkait dengan penerapan budaya keselamatan yang ada di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir. Segala jenis informasi yang bapak/ibu berikan dijamin keRAHASIAannya dan tidak akan mempengaruhi kinerja bapak/ibu dalam bekerja.

Saya memohon kesediaan bapak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan bapak membaca lembar persetujuan ini. Jika ada hal yang perlu ditanyakan, tidak perlu ragu untuk menanyakannya.

Jakarta,

Universitas
Esa Unggul

Peneliti

Informan

Wahyu Aji Pambudi

(.....)

Lampiran V
Matriks Wawancara

Tabel Matriks Wawancara

NO	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama (Staff Bidang Keselamatan)		Informan Pendukung (Staff Bidang Fabrikasi)	
			Informan Utama 1	Informan Utama 2	Informan Pendukung 1	Informan pendukung 2
Variabel : Keterampilan Kepemimpinan						
1.	Hal – hal apa saja yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan manajer baru?	<p>“,dalam setiap pemilihan manajer batan ptbbn pada khususnya itu ada kriteria kriteria yang harus dipenuhi bahwa salah satu kriteria yang ee menjadi kunci kriteria yang pertama itu bahwa secara kompetensi keteknisan dia mampu dalam hal itu baik dari sisi ilmu, kemudian dari sisi manajemen dll, yang kedua juga e, ini bukan urutan ya, ini eee, ini ee secara umumnya yang</p>	<p>“Disini kita, ya.. dalam pemilihan manajer yang utama itu yang mempunyai kemampuan dan dedikasi yang tinggi, ya, dan dia mengerti di bidang keselamatan antara lain ya itu.”</p>	<p>“kalau disini katakana manajer itu aselon 3 yah, seperti Ka.Bid, yang penting kompetensi, pendidikan dan pengalamannya ya”</p>	<p>“pemilihan? Ada testnya tapi akukan gapernah ngikut ya jadi gatau gimana”</p>	<p>“pemilihan manajer? ee untuk tingkat asellon 3 itu pastinya harus memiliki kompetensi tersendiri ya.”</p>

		<p><i>selanjutnya bahwa setiap manajer di batan maupun di ptbbn khususnya itu harus punya ee, sikap yang care terhadap keselamatan itu menjadi yang wajib karena ini adalah instalasi nuklir sehingga setiap orang apalagi manajer yang akan dipilih harus punya kompetensi keselamatan.”</i></p>				
2.	<p>Adakah standar kompetensi yang ditetapkan dalam pemilihan manajer ?</p>	<p><i>“ya ada, di batan ini kalau pemilihan manajer ini minimal ada 3 yang dicalonkan, kemudian nanti ada yang namanya panitia pemilihan pejabat itu ada itu, kemudian ee dari 3 orang yang dicalonkan oleh asellon 2, manajer disini kan dalam level asellon 3 dan asellon 4, itu biasanya kemudian</i></p>	<p><i>“kalau sepengetahuan saya ya, harusnya ada ya, tapi itu yang, mungkin ada kebijakan dari atasan langsung.”</i></p>	<p><i>“kita itu punya IJABK namanya,”</i></p>	<p><i>”pasti ada, pasti ada tapi aku gatau ya detailnya kek apa.”</i></p>	<p><i>“ada pasti, pastinya ada.”</i></p>

		<i>ee secara kompetensi pastilah ee dari ijazah dari kursus yang sudah diikuti, training, workshop dll , kemudian ee didiskusikan oleh panitia pemilihan pejabat itu.”</i>				
3.	Apa yang bapak/ibu tahu mengenai perencanaan sukses ?	<i>”di ptbbn kita itu punya yang namanya proses bisnis, jadi proses bisnis ptbbn itu ee, terdiri dari satu outputnya terutama di iebe ini, iebe itu ee penelitian dan pengembangan ee bahan bakar baik reaktor daya maupun reaktor riset, kemudian di irm Gedung 20 itu proses bisnisnya outputnya adalah ee data pasca iradiasi, jadi bahan bakar reaktor yang ada disini dimasukan digunakan, dalam reaktor keluar dari reaktor kemudian dianalisa burn upnya</i>	<i>“Perencanaan sukses yaitu istilahnya kalau kita, untuk suatu perusahaan untuk maju kita harus disiplin, mentaati apa yang diterapkan melalui sop, segala macam itu jadi kita harus mengikuti standar – standar yang ditetapkan disini”</i>	<i>“Dikatakan Sukses apabila dia, adanya kesesuaian antara perencanaan dan target.”</i>	<i>“adanya target yang harus dicapai ya masnya.dalam 5 tahun terakhir”</i>	<i>“secara umum si target itu renstra, kalau renstranya tercapai berjalan dengan baik ya, termasuk nilainya baik, gitu aja sepengetahuan saya”</i>

		<p>kemudian dianalisa secara fisik kemampuan ketahannya dan lain-lain sebagainya, nah kemudian itulah proses bisnisnya ptbbn, diterjemahkan dalam visi dan misi, kalau ptbbn itu akan menjadi pusat ee yang unggul dalam bidang bahan bakar nuklir di tingkat regional itu ptbbn, nah kemudian, visi misi itu diterjemahkan restra selama 5 tahun, kemudian di breakdown lagi menjadi capaian tiap tahun dari capaian tiap tahun itu kemudian dibreakdown lagi menjadi kegiatan – kegiatan yang dipimpin oleh pj sub output dari setiap pj sub output itu kemudian di breakdown lagi menjadi komponen –</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p><i>komponen yang di kerjakan oleh setiap peneliti jadi proses bisnis atau rencana proses ptbbn itu melalui kajian dan pleno yang Panjang dan semuanya merunding pada visi missi batan.”</i></p>				
4.	<p>Apa yang harus diperhatikan dalam pembuatan perencanaan sukses?</p>	<p><i>“ satu ee, tentunya ee analisis sumber daya yang kita miliki, kalau kita mau membuat sebuah perencanaan sukses itu ya menganalisa sumber dayanya, sumber daya itu dari satu , sumber daya manusianya pegawai – pegawai di ptbbn di iebe khususnya ini adalah ee personil maupun pekerja radiasi, kalau kita bilang pekerja radiasi itu berarti sdm yang bekerja di laboratorium yang menangani ee zat radioaktif, kalau mengenai personil</i></p>	<p><i>“yang pasti kita harus lihat dari sisi pekerjanya yah, sudah siap atau belum, mungkin dilihat dari sisi anggaran yang dibutuhkan kira- kira berapa.”</i></p>	<p><i>“dia harus ada anggaran kemudia ada man sumber daya manusianya, lalu adanya metode/cara, gitu”</i></p>	<p><i>“adanya target yang harus dicapai”</i></p>	<p><i>“Mungkin target yang tercapai, terus apa namanya ee termasuk apa Namanya biayanya, terus kemudian personil yang terlibat.”</i></p>

		<p><i>itu berate melibatkan teman teman yang ada di TU, unit pengamanan, unit jaminan mutu, dan sebagainya, jadi semuanya itu dianalisa ee jabatan dan tugasnya, kemudian yang kedua, ee Analisa sumber daya dari sisi perawatan dan instalasi apalagi sekarang instalasi kita sudah agiing umurnya sudah hampir 30 tahun, nah itu kemudian dalam perencanaan, target dan sebagainya itu harus disesuaikan dengan kemampuan instalasi yang kita miliki, termasuk juga didalamnya perencanaan adalah bagaimana merencanakan ee instalasi yang sudah agiing tapi bisa tetap bekerja dengan handal dan selamat..”</i></p>				
--	--	--	--	--	--	--

<p>5.</p>	<p>Apakah bpk/ibu pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan?</p>	<p><i>“iya di PTBBN itu ee soft potensi tetap dikembangkan, diBatan ini workshop workshop kompetensi dari tingkat pegawai baru sampai pegawai senior itu soft kompetensinya selalu dikembangkan”</i></p>	<p><i>“saya terus terang belum ya,”</i></p>	<p><i>“Iya saya, karena saya dulu pernah secara struktural saya menduduki kepala unit saya pernah mengikuti pelatihan leadership”</i></p>	<p><i>”saya bukan pemimpin, jadi saya tidak pernah ikut”</i></p>	<p><i>“belum”</i></p>
<p>6.</p>	<p>Apakah instansi bpk/ibu pernah mengadakan pelatihan tentang kepemimpinan ?</p>	<p><i>“di ptbbn sendiri, itu hampir setiap tahun kita bekerja sama dengan animous konsulting,”</i></p>	<p><i>setahu saya sering, sering ada jadi ditunjuk dengan apa, oleh atasan siapa yang mengikuti itu selalu ada”</i></p>	<p><i>“Itu memang di agenda kan setiap tahun oleh Lembaga”</i></p>	<p><i>“ada Namanya diklat PIM “</i></p>	<p><i>“mungkin ada ya, seingat saya ”</i></p>
<p>Variabel : Kompetensi pekerja</p>						
<p>1.</p>	<p>Apakah dalam menetapkan pegawai baru ada prinsip-prinsip yang diterapkan ?</p>	<p><i>“ada, bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia ke pegawai itu, melalui yang Namanya ee Analisa jabatan ya, sesungguhnya disatu bidang ini memerlukan jabatan apasaja jabatan fungsional ya, jabatan fungsional memerlukan apa saja, tugasnya apa saja, kemudian kita</i></p>	<p><i>“memang kita disini ya batan sepengetahuan saya itu biasanya menerima pegawai itu yang sesuai dibidangnya, keahliannya, jadi tidak asal ya, mungkin ada sebagian yang itu, tapi diarahkan untuk mengikuti diklat semacam itu jadi untuk mendukung apa yang kita kerjakan.”</i></p>	<p><i>“dalam pemilihan pegawai baru sudah standar ASN baik secara kemampuan dasar/teknis, kemampuan bernegara, serta kesesuaian bidang yang ia daftarkan.”</i></p>	<p><i>“oh iya jelas, kan ee prosesnya aja kan lama tuh test ini test itu, gitukan terus nanti terakhir ada wawancara, pasti ada standarnya dan itu lumayan tinggi, apalagi yang minat pns kan banyak jadi kadang – kadang banyak kita Cuma butuh 2 atau 3 orang tapi tetep aja</i></p>	<p><i>“ya ada sebetulnya mungkin ada ya, kompetensi itu pasti ada.”</i></p>

		<p>harus mencari pegawai dengan kompetensi apa, terutama yang utama adalah ee basic akademiknya, iya kan, apakah itu orang fisika, orang ee Teknik dan lain – lain, itu sudah melalui Analisa jabatan yang disusun ee oleh unit kerja masing – masing diturunkan kebidang masing – masing, kemudian dianalisa, dan kemudian ee baru diusulkan, diusulkan bahwa pada tahun sekian butuh sekian pegawai dengan kompetensi begini, jadi seperti itu yang dijadikan pengusulan untuk pegawai baru.</p>			<p>yang melamar ribuan gitu.”</p>	
2.	<p>Apakah manajemen/pemimpin memfasilitasi kebutuhan mengenai peningkatan kompetensi yang Bpk/Ibu perlukan ?</p>	<p>pihak “ya, disetiap awal tahun, itu melalui sistem, sistem informasi pelatihan dibatan itu ada sistem informasi</p>	<p>“selama ini yang saya rasakan iya, seperti diklat itu.”</p>	<p>“ia, jadi kita itu ada program peningkatan kompetensi kerja, dan itu merupakan persyaratan bahwa setiap personil itu</p>	<p>“oh iya kita setiap kita satu tahun ini harus mengikuti satu diklat, misalkan kaya setiap awal tahun</p>	<p>“ada seperti pelatihan – pelatihan yang terkait gitu.”</p>

		<i>pelatihan itu setiap pegawai kemudian ee diberikan dalam setahun ini batan akan menyelenggarakan diklat apa aja,”</i>		<i>harus menetapkan Satuan Kinerja Personil dimana didalamnya berisikan peningkatan kompetensi personil dalam bentuk pelatihan, workshop, dll, gitu”</i>	<i>tuh pusdiklat menawarkan diklat yang ada di pusdiklat ini ini in, kita nanti pilih yang sesuai dengan kompetensi kita.”</i>	
3.	Apakah unit kerja Bpk/Ibu merencanakan secara rutin kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pekerja?	<i>“ya, disetiap awal tahun, itu melalui sitem, sistem informasi pelatihan dibatan itu ada sistem informasi pelatihan itu setiap pegawai kemudian ee diberikan dalam setahun ini batan akan menyelenggarakan diklat apa aja, kemudian pimpinan dan staf itu menganalisa tahun ini butuh diklat apa, dan lain sebagainya siapa yang ikut, itu sudah di ini setiap tahun, dibatan karena sistem informasi sudah online jadi setiap</i>	<i>“selalu ya, selalu ada selama ini, mungkin dari waktu ya, dilihat dengan waktu karna kita kebanyakan suka ada yang diklat macam itu, jadi kita mengadakan diklat untuk acara – acara seperti itu atau coaching si ”</i>	<i>Iya seperti yang tadi sudah saya sampaikan, kompetensi pekerja itu salah satunya tadi kita melakukan pelatihan, coaching, workshop dll. Setiap bidang membuat agenda itu dari bidang gitu lalu masuk ke pusat, dari pusat lalu masuk ke Pusdiklat.</i>	<i>“pastinya si pastinya kan kita punya SKP.”</i>	<i>“ ada, ada, Ada”</i>

		<i>pegawai bisa buka di awal tahun”</i>				
4.	Apakah pihak manajemen membuat Standar Kompetensi Teknis (SKTPNS)?	<i>“ada dalam bentuk sistem online.”</i>	<i>“sepengetahuan saya iya”</i>	<i>iya ada, kalau disini namanya ijabk itu isinya kebutuhan – kebutuhan kompetensi pekerja”</i>	<i>nah itu aku kurang paham”.</i>	<i>“ada, kalau misalnya saya di QC kita QC ya mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja kita.”</i>
5.	Apakah Bpk/Ibu sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan, menurut Bpk/Ibu apa tujuan dari diadakannya diklat?	<i>“setiap personil dalam setahun itu harus memenuhi ee kewajiban mengikuti diklat, untuk meningkatkan kompetensinya. Setiap diklat yang diikuti itu akan mendapatkan sertifikat, nah sertifikat dibatan itu akan mempunyai angka kredit dan akan menjadi penilaian utama kalau memang diklat yang diikuti itu jelas ada jamnya berapa jam diklatnya dan ada materi diklatnya apa saja gitu, jadi itu akan mendapatkan angka kredit dalam rangka penilaian</i>	<i>“ya itu ya, untuk mendapatkan angka kredit karena disiti kita diwajibkan untuk selalu mengikuti diklat hehe dan untuk mengetahui kemampuan kita sampai dimana, jadi kita tuh ga asal bekerja, jadi kita mengetahui apa yang akan kita kerjakan, bahayanya apa, konsekuensinya apa untuk pekerjaan itu buat kita sendiri, demi keselamatan kita juga untuk keamanan masyarakat juga jadi kita toh ga asal bekerja jadi kita perlu mengadakan suatu diklat seperti itu.”</i>	<i>“iya itu ada setiap tahun pasti ada, adapun tujuannya diadakannya diklat sendiri untuk meningkatkan kompetensi atau mempertahankan kompetensi.”</i>	<i>“ehh kaya kemarin itu aku ikut pelatihan petugas proteksi radiasi, itu sangat penting bgt”</i>	<i>“sering sih dulu sering, kalau sekarang kan karna udah ini ya, jadi jarang sekarang ya cuma itu tadi yang mendukung aja.”</i>

		<i>jabatan fungsional yang dia ikuti.</i>				
7.	Adakah pembaruan materi pelatihan selama Bpk/Ibu mengikuti pelatihan ?	<i>:"pemateri disetiap diklat itu selalu mengikuti peraturan/ regulasi yang ada, serta perkembangan teknologi terkini</i>	<i>"memang ada sebagian ya, sebagian ada yang baru, sebagian kita yang lama biasanya dari kek proteksinya gitu ya, jadi pelajaran itu, yang itu – itu aja kasarannya, tapi ada sebagian yang baru."</i>	<i>:"ada sesuai dengan persyaratannya."</i>	<i>kalau materinya mungkin dari tahun ketahun memang itu dengan ditambah dengan perkembangan baru tapi dari tahun ke tahun kita perlu direfresh misalnya diklat tentang pekerja proteksi radiasi yg dilakukan 4 tahun sekali."</i>	<i>"sedikit banyak ada sih, ada ilmu – ilmu baru pun sering ada."</i>
Variabel : konflik						
1.	Apakah Bpk/Ibu pernah mengalami konflik dengan pekerja lain ataupun dengan atasan ?	<i>"ee, setiap orang pasti punya konflik, entah konflik antar pekerja atau mungkin konflik dalam keluarga, namun itu tergantung pada individunya sendiri juga ada yang bisa menyembunyikan konfliknya ada yang tidak sehingga sulit terlihat. Terkadang ada yang memiliki konflik dalam keluarga"</i>	<i>:"selama ini engga yah, tapi mungkin ada sebagian pekerja yang mengalami cuma ga terekspose ya"</i>	<i>"iya, saya pernah,</i>	<i>"aku pribadi engga"</i>	<i>"konflik sih selama ini masih bisa ditangani sendiri sih seperti beda pendapat aja gitu."</i>

		<i>namun berdampak kedalam pekerjaan. ”</i>				
2.	<p>Apa yang dilakukan oleh pihak manajemen apabila terjadi suatu konflik? Bagaimana langkah yang diambil?</p>	<p><i>Mendorong serta memotivasinya, agar tidak terjadi konflik yang sama ”</i></p>	<p><i>“yang utama ya dikumpulkan yang konflik ya, kemudian diberitahukan, jangan sampai terjadi lagi.”</i></p>	<p><i>“belum ada mas, sampai akhirnya saya menemui pimpinan untuk meminta penjelasan, tapi ia bahkan tidak tahu apa-apa mengenai masalah ini dan sampai saat ini pun masalahnya dibiarkan begitu saja”.</i></p>	<p><i>“kalau konfliknya interen dari Ka,sub sih ada reaksi tapi kalau Ka.bid atau Ka.Pus kayanya engga tahu deh”.</i></p>	<p><i>“mengambil jalan tengahnya gitu.”</i></p>
Variabel : motivasi						
1.	<p>Apakah ada suatu penghargaan mengenai prestasi kerja pegawai di tempat bpk/ibu bekerja?</p>	<p><i>“disini sih kita ada penilaian kinerja berdasarkan SKP ee tapi untuk penghargaannya sepertinya belum ada”</i></p>	<p><i>“sepengetahuan saya sih kayanya belum ada yah. ”</i></p>	<p><i>“hmm tidak ada selama ini kinerja kita dinilai namun untuk penghargaan tersendiriya sepertinya tidak ada.”</i></p>	<p><i>“kalau untuk penghargaan sih kayaknya tidak terlalu gimana banget, jadi misalkan kalau kaya swasta kan mungkin pekerjaan banyak duitnya</i></p>	<p><i>“sistem penghargaan? Belum ada mas</i></p>

					<i>banyak, kalau kita kan ibaratnya yang satu tidur yang satu kerja bayarannya sama nah itu kalau kita."</i>	
2.	Apakah Bpk/Ibu merasa senang/ bangga bekerja disini ?	<i>"iya, bahwa bekerja di instalasi nuklir itu adalah sebuah kebanggaan"</i>	<i>" ya terus terang ya secara pribadi ya bangga,"</i>	<i>"ia saya bangga, oh gini, saya bukan bangga tapi saya suka, saya suka terhadap pekerjaan saya."</i>	<i>"seneng soalnya karier aku lumayan, maksudnya bagus lancar, tunjangannya juga besar"</i>	<i>"seneng"</i>
3.	Apa yang membuat bpk/ibu merasa bangga/tidak bangga ?	<i>"karena bisa memberika kontribusi kepada negara tentang perkembangan teknologi nuklir itu menjadi sesuatu yang membuat saya bangga."</i>	<i>"mungkin dari segi materi ya kita kecil, tapi ya ada dibawah kita lagi yang lebih, jadi kita merasa bersyukur bisa diterima diinstansi batan ini"</i>	<i>"eee, saya bangga kalau para pekerja itu bisa bekerja dengan selamat."</i>	<i>"ee itu ya, soalnya saya bisa menjadi salah satu asn."</i>	<i>"karena jadi bagian dari ini, ee apa ya, menjadi bagian dari wakil rakyat gitu loh, biasanya kan masuk pns itukan ga gampang loh, banyak saingannya juga. Terus bekerja di nuklir ini juga istimewa gitu karna ga semua kan pake nuklir."</i>
Variabel : kondisi kerja						
1.	Apakah Bpk/Ibu tahu siapa yang memberikan perintah kerja lembur pada pegawai ? dalam bentuk apa perintah tersebut diturunkan ?	<i>"di ptbbn ini ,apabila ada pekerjaan itu harus diselesaikan diatas jam kerja diatas jam 16:00, itu harus ada surat izin lembur, surat lebur itu satu menerangkan pekerjaan itu dilakukan dimana,</i>	<i>" atasannya, jadi kita ga asal, jadi atasan nunjuk kita untuk lembur, jadi siapa yang mau, jadi ga asal orang si A si B, dalam bentuk surat, surat tugas lemburnya ada."</i>	<i>" kita disini tidak semua bekerja lembur, lembur itu hanya ada di bidang pengamanan nuklir dan pengembangan bahan bakar nuklir itu sarana dukung kedua bidang ini selalu ada kerja lembur, karena</i>	<i>Ka.bid, biasanya dalam bentuk surat izin"</i>	<i>"atasan,, atasan,, dalam bentuk surat perintah."</i>

		<i>jenis pekerjaannya apa saja, kemudian dari jam berapa sampai jam berapa, kemudian ditanda tangani oleh penanggung jawab.”</i>		<i>pengawasan sarana harus 24 jam pengawasan untuk pengamanan 24 jam, nah keselamatan itu dibutuuhkan apabila ada proses dilaboratorium dan yang bertanggung jawab itu kepala pusat.”</i>		
2.	Berapa lama bpk/ibu bekerja saat lembur ?	<i>“jam lembur setiap kegiatan beda, kek misalnya kalau kita disini itu lemburnya itu sintering pembuatan Uo2, itu dilakukan selama 36 jam, jadi ya lembur bisa semalaman dari sore sampai pagi lembur.”</i>	<i>“yang sepengetahuan saya ya, untuk pns ini hanya 3 jam ya yang diakui, tapi kadang-kadang kita disini sampai pagi, tapi kadang – kadang 2 hari kalau lembur Sinter, atau termosekel itu bisa 3 – 4 hari”.</i>	<i>saya belum pernah ikut kerja lembur mas.”</i>	<i>”biasanya sampe, aku sih belum pernah ya, biasanya sampe malem, ada yang sampe pagi, tergantung durasi itu, misalnya kaya sintering itukan ada yang sampe berapa lama jam, jadi sampe besok paginya baru, tergantung kegiatannya.”</i>	<i>“kalau untuk lembur, saya kurang tahu berapanya, tapi ya kalau memang ada yang lembur biasanya sampai pagi.”</i>
3.	Apakah Bpk/Ibu tahu berapa lama waktu Bpk/Ibu bekerja disini?	<i>“ ee sekitar delapan jam”</i>	<i>“delapan jam”</i>	<i>“dari jam 07:30 sampai 16:00 berapa jam tuh”</i>	<i>“tidak semua unit kerja disini memiliki shift kerja rata – rata memiliki waktu kerja 8 jam.”</i>	<i>“disini sih saya bekerja 8 jam mas, tapi tidak ada shift, biasanya bagian pengamanan dan bagian sarana dukung yang bekerja shift.”</i>

<p>4.</p>	<p>Pernah tidak Bpk/Ibu bekerja lebih dari 8 jam ? (dalam kondisi seperti apa)</p>	<p>“ee kalau ada yang lembur.”</p>	<p>“ pernah, kalau lagi lembur.”</p>	<p>“hemm, jarang, saya tuh di BK jarang, biasanya tuh pegawai yang laki-laki kalau sedang lembur”</p>	<p>“ tidak pernah mas.”</p>	<p>“belum pernah”</p>
<p>5.</p>	<p>Apakah ada ketentuan jam kerja dan toleransi keterlambatan ?</p>	<p>“ada yah, ee sekitar 15 menitan”</p>	<p>:“ada sekitar 15 menit, kita disini tuh masuk kerja jam 07:30 pulang jam 16:00, jadi kalau kita lebih ya ada kompensasinya dari pihak manajemen nah pemotongan gaji atau tunjangan tunjangan.”</p>	<p>“ada, jadi kalau pagi toleransinya tuh setengah jam jadi jam 07:30 sampai jam 08:00.”</p>	<p>“ada ketentuan jam kerja dari jam setengah delapan sampai jam empat, toleransi keterlambatan keknya 30 menit. Jadi kalau telat misalnya 30 menit nanti pas pulang waktunya dilebihin 30 menit juga dari waktu pulang.”</p>	<p>“toleransi keterlambatan ada, 30 menit. 30 menit masih bisa digantikan kebelakang.”</p>
<p>6.</p>	<p>Apakah jobdesk yang dibentuk oleh pimpinan Bpk/Ibu telah sesuai dengan kemampuan bpk/ibu ?</p>	<p>“seyogyanya pembagian beban kerja ini sudah merata karna apa itukan bagian dari SKP yang ia susun sendiri dan sudah ada perjanjian kinerja dengan atasan.”</p>	<p>“kalau dulu saya masuk batan sesuai, tapi selama ini karna saya jurusan mesin tau – tau dimasukan dalam bidang keselamatan dibilang sesuai ya sesuai, dibilang engga ya engga.”</p>	<p>“yah, awal jelas dari pendidikan iya, tapi dari pengalaman saya diberikan kesempatan untuk mengembang kemampuan, karna saya kan baru tahun 2013 saya disini, karna saya dulu di jabatan fungsional bagian jaminan mutu, dan kebetulan</p>	<p>”menurut aku iya, kan udah ada itu, apa ,ee SKP.”</p>	<p>“kalau jobdest menurut saya sudah sih , karena kita sudah menentukan SKP dengan pimpinan.”</p>

				<i>orangnya pensiun lalu saya masuk</i>		
7.	Pernah tidak Bpk/Ibu merasakan beban kerja yang dilimpahkan kepada Bpk/Ibu terlalu berlebihan ?	“sampai sekarang belum”	“emmm engga yah, kalau kita ga enjoy kasarannya ya, itu memang berat”	hmm, engga karena kita bekerja dengan tim tapi terkadang iya cuma saya tidak bisa memaksakannya, karna kan saya cuma pekerja, control semua dokumen BK saya semua.	“engga”	“kalau menurut saya sih masih dalam batas wajar – wajar aja.”



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
PUSAT TEKNOLOGI BAHAN BAKAR NUKLIR

Lbr 1 (Putih) : Yang Bersangkutan
Lbr 2 (Merah) : UPN PTBBN
Lbr 3 (Biru) : UPN PPIKSN
Lbr 4 (Kuning) : Pam PUSPIPEK
Lbr 5 (Hijau) : Arsip

SURAT IJIN LEMBUR

Yang bertanda tangan dibawah ini memerintahkan kerja lembur kepada :

No.	Nama	Bid./Bag./Unit	Tgl.... s/d Tgl....	Pk... s/d Pk....	Ruang/No.
1.	Dedy Haryadi	BFBBU	7/7/2019	9 ⁰⁰ s/d selesai	CR03
2.	Hanif Gafkon				

Yang bersangkutan tidak dibenarkan memasuki ruangan selain yang tercantum diatas.

Mengetahui,
Unit Pengamanan Nuklir PTBBN

[Signature]
Henry Tuliani

NIP.

Tangerang Selatan, 7 Juli 2019

Ka. Bid./Bag./Unit

[Signature]

NIP.

(a) Surat Izin/perintah lembur

JADWAL OPERATOR MESIN SIKLUS THERMAL (MENGULANG PENGUJIAN YANG GAGAL) APRIL - MEI 2019														JADWAL OPERATOR MESIN SIKLUS THERM (MENGULANG PENGUJIAN YANG GAGAL) APRIL- MEI 2019											
Ke	1		2		3		4		5		6		7		Ke	8		9		10		11			
	Hari		Hari		Hari		Hari		Hari		Hari		Hari			Hari		Hari		Hari		Hari			
No	Tanggal		No	Tanggal		Tanggal		Tanggal		Tanggal															
	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M		S	M	S	M	S	M	S	M		
1	x														24	x									
2		x													25		x								
3			x												26			x							
4				x											28				x						
5					x										29					x					
6						x									30						x				
7							x								31							x			
8								x							32								x		
9									x						33									x	
10										x					34										x
11											x														
12												x													
13													x												
14														x											
15																									
16																									
17																									
18																									
19																									
20																									
21																									
22																									
23																									

(b) Lembar Jadwal Operator mesin

**FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
TAHUN 2018**

I. PEJABAT PENILAI			II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1	Nama	Ir. Agus Sumaryanto, M.S.M	1	Nama	Sri Wahyuningsih, S.ST		
2	NIP	19650304 199203 1 006	2	NIP	19720130 199203 2 005		
3	Pangkat/Gol.	Pembina Utama Madya (IV.d)	3	Pangkat/Gol.	Pembina (IV.a)		
4	Jabatan	Kepala Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir	4	Jabatan	Pranata Nuklir Ahli Madya		
5	Unit Kerja	PTBBN - BATAN	5	Unit Kerja	PTBBN - BATAN		
NO.	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	ANGKA KREDIT	TARGET				
			Kuantitas /Output	Kualitas /Mutu	Waktu	Biaya (ribuan)	
1.	Mengikuti diklat fungsional / teknis di bidang Kepranatanukliran	1,0000	1 sertifikat	100 %	1650 menit	0	
2.	Melakukan koordinasi teknis pengelolaan keselamatan daerah kerja di FFL dan QC, menuju terciptanya zero accident	13,2000	40 laporan	100 %	26400 menit	0	
3.	Melakukan koordinasi teknis pengelolaan keselamatan daerah kerja di PCP, menuju terciptanya zero accident	13,2000	40 laporan	100 %	26400 menit	0	
4.	Melakukan koordinasi teknis simulasi kesiapsiagaan/ penanggulangan kedaruratan nuklir, tercapainya 365 hari zero accident	0,3300	1 laporan	100 %	990 menit	0	
5.	Membuat karya tulis ilmiah, pengkajian, survei dan evaluasi di bidang Kepranatanukliran	4,0000	1 laporan	100 %	6600 menit	0	
6.	Membuat ketentuan teknis di bidang Kepranatanukliran/ SOP, agar pekerjaan selamat menuju zero accident	2,0000	1 dokumen	100 %	3300 menit	0	
7.	Melakukan kegiatan Satgas K3 dan penilaian diri budaya keselamatan, dengan hasil nilai minimal B	1,0000	1 laporan	100 %	4200 menit	0	
8.	Mengkoordinasikan pegawai PTBBN agar partisipasinya 100% mengikuti MCU	0,0000	1 paket	100 %	650 menit	0	
9.	Mengikuti seminar, workshop, lokakarya di bidang Kepranatanukliran	4,0000	4 sertifikat	100 %	1320 menit	0	
10.	Melaksanakan tugas RB, 5R dan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tertulis	0,0000	1 paket	100 %	1000 menit	0	
T o t a l		38,7300					

Pejabat Penilai

Jakarta, Januari 2018
Pegawai Negeri Sipil yang dinilai,

Ir. Agus Sumaryanto, M.S.M
NIP. 19650304 199203 1 006

Sri Wahyuningsih, S.ST
NIP. 19720130 199203 2 005

Matriks Rencana Kerja 2015 - 2019 PUSAT TEKNOLOGI BAHAN BAKAR NUKLIR				
2015	2016	2017	2018	2019
TEKNOLOGI BAHAN BAKAR REAKTOR DAYA EKSPERIMENTAL (RDE) (5 Dokumen Teknis tahun 2019)				
Data teknis Teknologi Fabrikasi gel ADU dengan material simulasi	Dokumen teknis Fabrikasi Kernel UO ₂ dan Kernel ZrO ₂	Dokumen teknis Teknologi Fabrikasi Pelapisan Kernel UO ₂ (TRISO) dan Kernel ZrO ₂	Dokumen teknis Teknologi Fabrikasi pengompakan Partikel TRISO (Kernel UO ₂ terlapisi dan Kernel ZrO ₂ terlapisi)	Dokumen teknis Teknologi Fabrikasi Bahan Bakar Reaktor Daya Eksperimental (RDE)
TEKNOLOGI PRODUKSI BAHAN BAKAR REAKTOR DAYA (5 Dok. Teknis tahun 2019)				
Dokumen teknis teknologi fabrikasi pin uji bahan bakar PWR dengan UO ₂ alam	Dokumen teknis uji iradiasi pin uji bahan bakar PWR dengan UO ₂ alam	Dokumen teknis pembusutan pin uji bahan bakar PWR dengan UO ₂ diperkaya	Dokumen teknis uji iradiasi pin uji bahan bakar PWR dengan UO ₂ diperkaya menggunakan simulasi komputer	Dokumen teknis hasil evaluasi proses fabrikasi dan uji pasca iradiasi pin uji bahan bakar PWR dengan UO ₂ alam dan UO ₂ diperkaya
TEKNOLOGI PRODUKSI BAHAN BAKAR REAKTOR RISET (5 Dok. Teknis tahun 2019)				
Dokumen Teknis Pemaduan dan Fabrikasi Serbuk berbasis UMo (dengan pemadu TiZr atau Si) dan UZr (dengan pemadu Nb)	Dokumen Teknis Fabrikasi Inti Elemen Bakar (IEB) dan Pelat Elemen Bakar (PEB) UMo (dengan pemadu TiZr atau Si) dan UZr (dengan pemadu Nb) dengan uranium diperkaya 19,75%	Dokumen Teknis uji IEB, PEB dan Analisis Keselamatan Uji Iradiasi Pelat Elemen Bakar Dispersi UMo (dengan pemadu TiZr atau Si) dan UZr (dengan pemadu Nb) dengan uranium diperkaya 19,75%	Dokumen teknis analisis keselamatan dan persiapan Uji Iradiasi Pelat Elemen Bakar Dispersi UMo (dengan pemadu TiZr atau Si) dan UZr (dengan pemadu Nb) dengan uranium diperkaya 19,75%	Dokumen teknis pengujian iradiasi pelat elemen bakar dispersi UMo (dengan pemadu TiZr atau Si) dan UZr (dengan pemadu Nb) dengan uranium diperkaya 19,75%
UJI BAHAN DAN BAHAN BAKAR NUKLIR PRA DAN PASCA IRADIASI UNTUK REAKTOR DAYA (4 Dok. Teknis tahun 2019)				
	Dokumen teknis metode baku uji pra dan pasca iradiasi bahan struktur (Zircaloy) dan bahan bakar reaktor daya (Pin PWR, Kernel)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi bahan struktur elemen bakar reaktor daya (Zircaloy)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi elemen bakar reaktor daya (Pin PWR)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi bahan struktur elemen bakar reaktor daya (Kernel)
UJI BAHAN DAN BAHAN BAKAR NUKLIR PRA DAN PASCA IRADIASI UNTUK REAKTOR RISET (4 Dok. Teknis tahun 2018)				
Dokumen teknis metode baku uji pra dan pasca iradiasi bahan struktur (AlMg, AlMgSi) dan bahan bakar reaktor riset (U ₂ Si ₂ , U-Mo)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi elemen bakar reaktor riset (U ₂ Si ₂)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi bahan bakar reaktor riset (U-Mo)	Dokumen teknis uji pasca iradiasi bahan struktur elemen bakar reaktor riset	
IDENTIFIKASI DAN FINGER PRINT BAHAN NUKLIR (4 Dok. Teknis tahun 2019)				
	Dokumen teknis metode identifikasi dan finger print batuan Uranium	Dokumen teknis metode identifikasi dan finger print yellow cake	Dokumen teknis metode identifikasi dan finger print bahan bakar nuklir	Dokumen teknis metode identifikasi dan finger print bahan bakar nuklir bekas
JUMLAH PUBLIKASI ILMIAH				
16 Publikasi Ilmiah	17 Publikasi Ilmiah	18 Publikasi Ilmiah	18 Publikasi Ilmiah	19 Publikasi Ilmiah

(c) Matriks rencana kerja 2015 - 2019

Riwayat Pengembangan SDM Pegawai

Tahun Anggaran: 2019

Jumlah pegawai yang sudah memenuhi amanah 20 JP per tahun sebanyak 182 dari 197 pegawai [92,4%]

#	Nama Peserta	NIB	Pengembangan SDM					Sertifikat	Jumlah Jam	Persetujuan	Aksi
			Jenis	Judul	Waktu	Penyelenggara	Tempat				
1	Sri Wahyuningsih, S.ST. Nip. 19720130 196203 2 005	330004868	Pelatihan	Pemagangan Keselamatan Kekritisan Nuklir	11 - 15 Maret 2019	PTBBN	Gedung 20 dan Gedung 65 PTBBN Kawasan Nuklir Serpong	343/STLP/IKK/03/2019 Tgl. 15 Maret 2019	33		
2			Seminar	Presentasi Hasil Kegiatan/Penelitian PTBBN Tahun 2018	02 - 03 Mei 2019	PTBBN	PTBBN	Tgl. 06 Mei 2019	14		
3			Pelatihan	Penyegaran Petugas Proteksi Radiasi Instalasi Nuklir	24 - 28 Juni 2019	PUSDIKLAT	Pusdiklat BATAN	838/STLP/PPRN/08/2019 Tgl. 28 Juni 2019	43		
4			Sosialisasi	Sosialisasi Sistem Informasi Tata Naskah Kepegawaian	16 Januari 2019	PTBBN	PTBBN	001/BBN 1.1/01/2019 Tgl. 16 Januari 2019	7		
5			Pelatihan Teknis	Pelatihan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (SPIP) dan Hiris	27 Desember 2018	PTBBN	PTBBN	Tgl. 25 Februari 2019	7		
6			Bimtek	Bimtek Pengujian DUPAK Melalui E-Pranuk	08 Maret 2019	PTBBN	PTBBN	39/STMP/BT/03/2019 Tgl. 11 Maret 2019	4		
7			Sosialisasi	Sosialisasi Peraturan BATAN No. 1 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai BATAN	19 Maret 2019	PTBBN	PTBBN	50/STMP/S/03/2019 Tgl. 19 Maret 2019	4		

PUSDIKLAT - PPKSN © 2019

(d) Dokumen materi pelatihan dan pengembangan SDM

**PENILAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
PERIODE : 01 Januari 2018 s/d 31 Desember 2018**

A. DATA UMUM

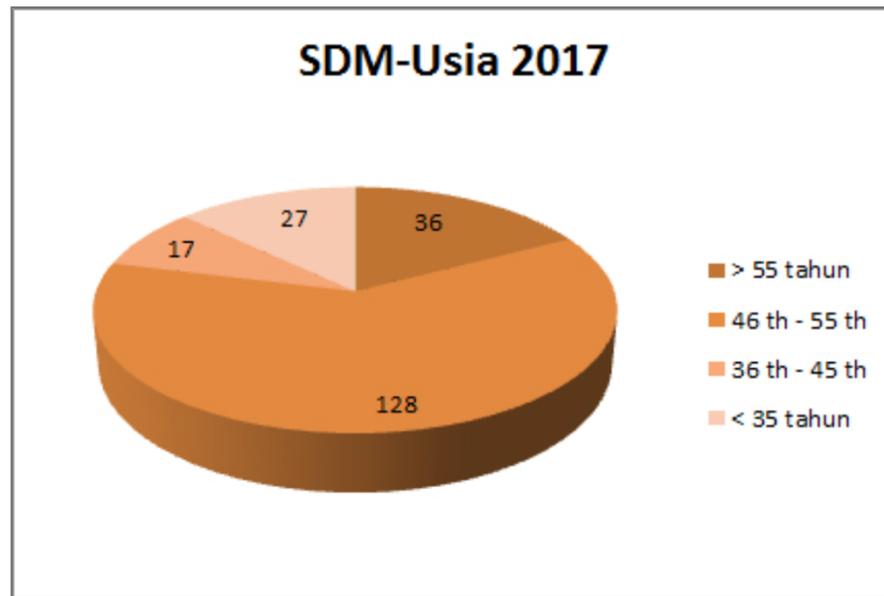
NO. I. PEJABAT PENILAI		NO. II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama Ir. Agus Sumaryanto, M.S.M	1	Nama Sri Wahyuningsih, S.ST
2	NIP 19650304 199203 1 008	2	NIP 19720130 199203 2 005
3	Pangkat/Gol Pembina Utama Madya (IV d)	3	Pangkat/Gol. Permoina (IV.a)
4	Jabatan Kepala Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir	4	Jabatan Pranata Nuklir Ahli Madya
5	Unit Kerja PTBBN - BATAN	5	Unit Kerja PTBBN - BATAN

B. TARGET DAN REALISASI

NO.	UJ. KEGIATAN TUGAS JARIBATAN	ANGKA KREDIT	TARGET				ANGKA KREDIT	REALISASI				PER HITUNG AN	NILAI CAPAIAN SRP
			Kuantitas /Output	Kualitas /Mutu	Waktu	Biaya		Kuantitas /Output	Kualitas /Mutu	Waktu	Biaya		
1.	Mengikuti diklat fungsional teknis di bidang Kepanatanukliran	1.0000	1 sertifikat	100 %	1690 menit	0	0.0000	1 sertifikat	80 %	1650 menit	0	256,00	85,33
2.	Melakukan koordinasi teknis pengelolaan keselamatan daerah kerja di FFL dan GC, menuju tercapainya zero accident	10.2000	40 laporan	100 %	26400 menit	0	0.0000	40 laporan	85 %	23400 menit	0	261,00	87,00
3.	Melakukan koordinasi teknis pengelolaan keselamatan daerah kerja di PCP, menuju tercapainya zero accident	10.2000	40 laporan	100 %	25400 menit	0	0.0000	40 laporan	85 %	26400 menit	0	261,00	87,00
4.	Melakukan koordinasi teknis simulasi respons tanggap darurat kedarifatan nuklir, tercapainya zero accident	0.3000	1 laporan	100 %	590 menit	0	0.0000	1 laporan	90 %	590 menit	0	256,00	85,33
5.	Membuat karya tulis ilmiah, pengkajian, curasi dan evaluasi di bidang Kepanatanukliran	4.0000	1 laporan	100 %	6600 menit	0	0.0000	1 laporan	85 %	5000 menit	0	261,00	87,00
6.	Membuat ketentuan teknis di bidang Kepanatanukliran/ SOP, agar pekerjaan selamat menuju zero accident	2.0000	1 dokumen	100 %	3300 menit	0	0.0000	1 dokumen	80 %	3300 menit	0	256,00	85,33
7.	Melakukan kegiatan Safety K3 dan penilaian diri budaya keselamatan, dengan hasil nilai minimal B	1.0000	1 laporan	100 %	4200 menit	0	0.0000	1 laporan	82 %	4200 menit	0	256,00	85,33
8.	Mengkoordinasikan pegawai PTBBN agar partisipasinya 100% mengikuti MCU	0.0000	1 paket	100 %	850 menit	0	0.0000	1 paket	85 %	850 menit	0	261,00	87,00
9.	Mengkoordinasikan workshop teknisnya di bidang Kepanatanukliran	4.0000	4 sertifikat	100 %	13200 menit	0	0.0000	4 sertifikat	85 %	13200 menit	0	261,00	87,00

(e) Penilaian sasaran kerja

5. SDM Berdasarkan Usia



👁 Dilihat: 1804

(f) Data pegawai PTBBN

batan SILAT SMART
Sistematis Mudad Akurdi/Relayen/Topercayz

Beranda Informasi Penyelenggaraan Evaluasi Pelatihan Pengembangan SDM Pengguna Selamat datang, 530004668 Logout

Coaching

buka | tutup

Menu

- Informasi
 - Pelatihan Reguler
 - Coaching
 - Selingkung
 - Kerjasama
 - Pengembangan SDM
- Penyelenggaraan
 - Pendaftaran Peserta
 - Evaluasi Pelatihan
 - Evaluasi Pengajar
 - Evaluasi Akhir
 - Pengembangan SDM
 - Riwayat Pegawai
 - Riwayat Pegawai [2]
 - Pengguna
 - Ganti Password

Tahun Anggaran: 2019

Cari Pelatihan:

OK

#	Nama Pelatihan	Pegarah	Tempat	Tanggal Pelaksanaan	Cetak Dokumen				Status	
					Prospektus	Kurikulum & Silabus	Jadwal	Bahan Ajar		
1	Pengujian Korosi Bahan Struktur Reaktor Daya dalam Uap Jenuh pada Temperatur dan Tekanan Tinggi	Ir. Fulchah, MT.	Gedung 20 PTBBN Kawasan Nuklir Serpong	21 Januari - 06 Februari 2019					Selesai	
2	Instrumentasi dan Metode Difraksi Neutron	Drs. Tri Hardi Priyanto, MT	Pusat Sains dan Teknologi Bahan Maju, Serpong	25 Februari - 29 Maret 2019						Selesai
3	Pengujian dan Perawatan Sistem Spektrometer Gamma Di RSG-GAS	Dicky Tri Jalmiko, MT	Pusat Reaktor Serba Guna - Badan Tenaga Nuklir Nasional	05 - 27 Maret 2019					Selesai	

(h) sistem informasi pelatihan

Mugiyono
46140

SKOR TOTAL ANDA

D 1

KEKUATAN				+	KELEMAHAN				=	TOTAL			
D	I	S	C		D	I	S	C		D	I	S	C
9	6	3	2		9	8	2	1		18	14	5	3

- ✦ Identifikasi kecenderungan Kepribadian anda sebagai orang D, I, S, C, berdasarkan total terbanyak dari 40 item.
- ✦ Setiap item memiliki skor 1, hingga maksimum skor adalah 40 yang terdistribusi kedalam D, I, S, C.
- ✦ Jika anda Memiliki skor terbanyak D, maka anda memiliki kecenderungan bertipe kepribadian D (Dominance), demikian pula yang lain.

Karakteristik kepribadian DISC

BELBIN'S TEAM ROLE PROFILE

NAME :				
ROLES BEST AVOIDED (Very low & low)	ROLES ABLE TO BE ASSUMED (Mid & high)	NATURAL ROLES (Very high)	TEAM ROLE CONTRIBUTION	POSSIBLE WEAKNESSES
PL	RI		PLANT : Creative, imaginative, unorthodox; Solves difficult problems	Weak in communicating with and managing ordinary people
	RI		RESOURCE INVESTIGATOR: extrovert, Enthusiastic, communicative; explores Opportunities, develops contacts	Not necessarily the most clever Or creative member of the group
	CO		COORDINATOR: Respected leader who helps everyone focus on their task.	Can be seen as excessively controlling.
	SH		SHAPER: dynamic, outgoing, highly strung; Challenges, pressurises, finds ways round obstacles	Prone to provocation and short-lived bursts of temper
ME			MONITOR EVALUATOR: sober, strategic, discerning; sees all options; judges accurately	Lacks drive and ability to inspire others
	TW TW		TEAM WORKER: social, mild, perceptive, accomodating, listens, builds, averts friction	Indecisive in critical situations
	IM		IMPLEMENTOR: disciplined, reliable. Conservative, effesient; turns ideas into practical actions	Somewhat inflexible, slow to respond to new possibilities
		CF	COMPLETER-FINISHER: painstaking, concientious, anzlous; searches out errors and omissions, delivers on time	Inclined to worry unduly; reluctant to delegate

(i) Penilaian karakteristik kepribadian pemimpin DISC

NO.	JABATAN	PANGKAT DAN GOL. RUANG	PERSYARATAN ANGKA KREDIT KENAIKAN PANGKAT/JABATAN		
			KUMULATIF MINIMAL	PER JENJANG	KARYA ILMIAH TERBIT
A. Pranata Nuklir Keterampilan					
1.	Pranata Nuklir Terampil	Pengatur, II/c	60	20	-
		Pengatur Tk. I, II/d	80	20	-
2.	Pranata Nuklir Mahir	Penata Muda, III/a	100	50	-
		Penata Muda Tk. I, III/b	150	50	-
3.	Pranata Nuklir Penyelia	Penata, III/c	200	100	-
		Penata Tk. I, III/d	300		
	<i>Maintenance</i> Pranata Nuklir Penyelia	Penata Tk. I, III/d	300	10	-
B. Pranata Nuklir Keahlian					
1.	Pranata Nuklir Ahli Pertama	Penata Muda, III/a	100	50	
		Penata Muda Tk. I, III/b	150	50	
2.	Pranata Nuklir Ahli Muda	Penata, III/c	200	100	
		Penata Tk. I, III/d	300	100	
3.	Pranata Nuklir Ahli Madya	Pembina, IV/a	400	150	8
		Pembina Tk. I, IV/b	550	150	10
		Pembina Utama Muda, IV/c	700	150	12
4.	Pranata Nuklir Ahli Utama	Pembina Utama Madya, IV/d	850	200	14
		Pembina Utama, IV/e	1050		
	<i>Maintenace</i> Pranata Nuklir Ahli Utama	Pembina Utama, IV/e	1050	25	3,2

(j) Standar kompetensi teknis

Lampiran VI
Perjanjian Kinerja



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mugiyono, A.Md

Jabatan : Kepala Subbid Keselamatan Kerja dan Proteksi Radiasi

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Agus Sunarto S. Kom

Jabatan : Kepala Bidang Keselamatan Kerja dan Akuntansi Bahan Nuklir

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan dan akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini serta mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan saksi.

Jakarta, 5 Januari 2019

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

Agus Sunarto, S.Kom

Mugiyono, A.Md

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
PUSAT TEKNOLOGI BAHAN BAKAR NUKLIR

No. (1)	Sasaran (2)	Indikator kinerja (3)	Target (4)
1	Tercapainya kinerja dengan 365 hari zero accident	Menyelenggarakan pengendalian daerah kerja proteksi radiasi dan non radiasi di IEBE dan IRM	4 Laporan
2		Menyelenggarakan pengendalian dosis dan kontaminasi pekerja radiasi dalam rangka tercapainya 365 hari zero accident.	4 Laporan
3		Menyelenggarakan penerapan budaya keselamatan di fasilitas	1 Laporan

		dalam rangka meningkatkan nilai kajidiri budaya keselamatan minimal nilai B	
4		Memantau pelaksanaan pemeriksaan kesehatan bagi pegawai sehingga 100% pegawai PTBBN mengikuti MCU	1 Laporan
5		Melaksanakan latihan penanggulangan kedaruratan nuklir IRM dan IEBE	2 Laporan
6		Melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan alat ukur radiasi dan alat ukur keselamatan	1 Paket
7		Melaksanakan koordinasi di IEBE dan IRM 5R sebanyak 12 kali	1 Paket

Kegiatan: Pengembangan Teknologi Bahan Bakar Nuklir Output: Dukungan Teknis pelaksanaan Tugas dan Fungsi PTBBN Sub Output: <ul style="list-style-type: none"> • Laporan Keselamatan Kerja dan Proteksi Radiasi 	Anggaran: Rp. 2.147.000.000
--	--------------------------------

Kepala Bidang
Keselamatan Kerja dan
Akuntansi Bahan Nuklir

Agus Sunarto S. Kom

Jakarta, 5 Januari 2019
Kepala Subidang
Keselamatan Kerja dan
Proteksi radiasi

Mugiyono, A.Md



(k) Dokumentasi wawancara

Lampiran VII
Ethical Approval



DEWAN PENEGAKAN KODE ETIK UNIVERSITAS ESA UNGGUL
KOMISI ETIK PENELITIAN
Jl. Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk Jakarta Barat 11510
Telp. 021-5674223 email: dpke@esaunggul.ac.id

Nomor : 0211-19.218/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VI/2019

KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK
ETHICAL APPROVAL

Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian kesehatan, telah mengkaji dengan teliti protokol berjudul:

**ANALISIS PENYEBAB RENDAHNYA ATRIBUT BUDAYA KESELAMATAN PADA FAKTOR
KEPEMIMPINAN DALAM KESELAMATAN TERINTEGRASI DI PUSAT TEKNOLOGI BAHAN
BAKAR NUKLIR BATAN SERPONG TAHUN 2019**

Peneliti Utama : Wahyu Aji Pambudi
Pembimbing : Putri Handayani, SKM., M.KKK.
Nama Institusi : Universitas Esa Unggul

dan telah menyetujui protokol tersebut di atas.

Jakarta, 30 Juni 2019

Ketua

Dr. Rokiah Kusumapradja, SKM., MHA

- * *Ethical approval* berlaku satu tahun dari tanggal persetujuan.
- ** Peneliti berkewajiban
 1. Menjaga kerahasiaan identitas subyek penelitian
 2. Memberitahukan status penelitian apabila:
 - a. Setelah masa berlakunya keterangan lolos kaji etik, penelitian masih belum selesai, dalam hal ini *ethical approval* harus diperpanjang
 - b. Penelitian berhenti di tengah jalan
 3. Melaporkan kejadian serius yang tidak diinginkan (*serious adverse events*).
 4. Peneliti tidak boleh melakukan tindakan apapun pada subyek sebelum penelitian lolos kaji etik dan *informed consent*.

Lampiran VIII
Surat Permohonan Penelitian



Jakarta, 26 Juni 2019

Nomor : 176/FIKES/KESMAS/UEU/VI/2019
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Kepala Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir
Kawasan PUSPITEK Serpong, Gd. 20, Tangerang Selatan, 15314

Dengan Hormat,

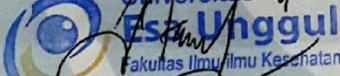
Sehubungan dengan pelaksanaan Penelitian Skripsi/Tugas Akhir mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul maka bersama ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di instansi bapak/Ibu pimpin.

Adapun nama mahasiswa dan judul penelitian adalah sebagai berikut:

No	NAMA	NIM	NO. TELEPON	Judul
1.	Wahyu Aji Pambudi	201531225	85715930707	Analisis Penyebab Rendahnya Atribut Budaya Keselamatan Pada Faktor Kepemimpinan Dalam Keselamatan Dan Keselamatan Terintegrasi Di Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir BATAN Serpong Tahun 2019

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

FAKULTAS ILMU – ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL



Dr. Aprilita Rina Yanti Bff., M.Biomed. Apt.
Dekan

Lampiran IX
Surat Balasan Penelitian



BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
PUSAT TEKNOLOGI BAHAN BAKAR NUKLIR
Kawasan PUSPIPTEK Serpong - Gd. 20 - Tangerang Selatan 15314
Telp. : 021-7560915, 7565826 Faks. : 021-7560909, 7560547
e-mail : ptbn@batan.go.id



Tangerang Selatan, 08 April 2019

Nomor : B-477/BATAN/BBN 1.1/HM 03/04/2019
Perihal : Permohonan Penelitian

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan
Universitas Esa Unggul
di tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara nomor: 118/FIKES/KESMAS/UEU/III/2019 tanggal 21 Maret 2018 perihal Surat Izin Penelitian Awal, dengan ini kami beritahukan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan Penelitian di PTBBN, atas nama :

No.	Nama/NIM	Ditempatkan	Pembimbing	Judul Penelitian
1.	Wahyu Aji Pambudi/ 201531225	BKKABN	Sri Wahyuningsih, S.ST	Analisis Penerapan Budkes di PTBBN

Sebelum Penelitian dilaksanakan kami mohon yang bersangkutan untuk melengkapi persyaratan sebagai berikut :

1. Menyerahkan Surat Pernyataan Melaksanakan Penelitian bermaterai Rp.6000,- diketahui oleh Ketua Jurusan (seperti terlampir)
2. Menyerahkan Foto Ukuran 3 x 4 = 4 lembar
3. Menyerahkan biodata mahasiswa yang bersangkutan
4. Menandatangani Tata Tertib Pelaksanaan Penelitian.

Demikian untuk diketahui dan atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terimakasih.



Kepala Bagian Tata Usaha,

[Signature]
Lestari Widowati, SE

NIP. 19650327 198603 2 001

Tembusan Yth. :
Kepala PTBBN
Kepala BKKABN



KUESIONER PENILAIAN DIRI BUDAYA KESELAMATAN BATAN



Unit Kerja :

Bidang / Bagian :

Jabatan : Struktural / Non-struktural

Pangkat / Golongan :

Masa Kerja :

Tanggal Survei :

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah nilai yang menggambarkan kondisi yang sesuai dengan kondisi yang ada di Unit Kerja saudara dengan tanda (√)

**) hanya diisi oleh petugas penilai*

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
I.	Karakteristik: Keselamatan sebagai nilai yang diakui dan dipahami							
	1. Keselamatan merupakan prioritas tertinggi, ditunjukkan dalam dokumentasi, komunikasi dan pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Ada rekaman kebijakan keselamatan dan rekaman tersebut terdokumentasi serta tersosialisasi melalui media di tempat yang mudah diakses semua orang. • Ada notulen rapat K3 dan rekaman inspeksi K3. • Ada jadwal rapat berkala, ada pembahasan mengenai isu keselamatan di dalam rapat dan tercatat dalam notulen. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		<ul style="list-style-type: none"> • Ada mailing list, group WA, papan pengumuman, pemberitahuan (paging) pagi dan sore, induksi keselamatan di awal pertemuan serta sarana komunikasi lain dalam menyampaikan isu-isu keselamatan. • Ada rekaman tentang keputusan keselamatan yang menjadi prioritas. 						
	<p>2. Keselamatan adalah pertimbangan utama dalam alokasi sumber daya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada alokasi anggaran untuk kegiatan K3, peningkatan kompetensi personel terkait 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		keselamatan serta sarana dan prasarana K3. <ul style="list-style-type: none"> • Ada rekaman yang memperlihatkan keselamatan sebagai prioritas dalam penetapan sumber daya. • Setiap keputusan pimpinan terkait keselamatan tidak menimbulkan konflik. 						
3.	Strategi keselamatan tercermin dalam rencana kerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Ada sertifikasi SMK3, program K3 tahunan, penilaian resiko bahaya (HIRADC) di setiap kegiatan, izin kerja pada kegiatan yang beresiko 						
4.	Individu yakin bahwa keselamatan dan hasil kegiatan berjalan beriringan	<ul style="list-style-type: none"> • Ada SOP pelaksanaan kegiatan yang memperhatikan aspek K3 dan ada rekaman pelaksanaan kegiatan yang memperlihatkan kepatuhan terhadap SOP tersebut. 						
5.	Pendekatan jangka panjang untuk proaktif dan isu-isu keselamatan ditunjukkan dalam pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Ada program kerja keselamatan jangka panjang dan tercantum dalam Renstra. • Ada studi banding / Integrasi sistem manajemen / kaji ulang manajemen keselamatan secara berkala. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	6. Perilaku sosial sadar akan keselamatan dan diterima/ didukung (baik secara formal dan informal)	<ul style="list-style-type: none"> Memakai APD saat bekerja, ada laporan kejadian insiden / near miss / accident oleh pegawai, Saling mengingatkan terkait perilaku tidak aman, adanya penghargaan terhadap kinerja keselamatan (formal atau informal) 						
II.	Karakteristik: Kepemimpinan dalam keselamatan							
	7. Manajer berkomitmen terhadap keselamatan dengan jelas	<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan struktural selalu mengingatkan masalah keselamatan dalam setiap rapat. Kunjungan manajemen (pimpinan struktural) ke tempat kerja, ditunjukkan dengan form kunjungan / logbook. Kehadiran manajemen (pimpinan struktural) dalam setiap kegiatan sarasehan, 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		workshop, pelatihan terkait K3.						
	8. Komitmen terhadap keselamatan adalah jelas pada semua tingkatan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Intervensi pada setiap tindakan tidak selamat dan tersedianya rekaman ketidaksesuaian. Tidak ada insiden berulang, kaji ulang SOP serta keselamatan fasilitas dan kegiatan secara berkala. Kehadiran manajemen (pimpinan struktural) serta partisipasi individu dalam kegiatan sarasehan, workshop, pelatihan terkait K3. 						
	9. Terdapat kepemimpinan kegiatan terkait dengan keselamatan dengan melibatkan tingkatan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Kunjungan tiap tingkatan manajemen / pimpinan ke tempat kerja, bisa dibuktikan dengan adanya form kunjungan / logbook. Adanya program peningkatan kapasitas keselamatan untuk manajemen melalui pelatihan, workshop, dll Ada pembahasan isu keselamatan di dalam rapat setiap tingkatan manajemen. 						
	10. Keterampilan kepemimpinan secara sistematis dikembangkan /ditingkatkan	<ul style="list-style-type: none"> Pemilihan pimpinan struktural dengan mempertimbangkan 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		kompetensi dan komitmen terhadap keselamatan. <ul style="list-style-type: none"> • Mempersiapkan calon manajer berdasarkan kompetensi dan kepemimpinan. • Keikutsertaan manajer dalam pelatihan kepemimpinan 						
	11. Manajemen memastikan bahwa terdapat individu yg cukup berkompotensi	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan pegawai berbasis kompotensi antara lain memfasilitasi sertifikasi, SIB, atau lisensi bagi pegawai, operator, supervisor. • Manajemen merencanakan kebutuhan pegawai berbasis kompotensi. • Adanya evaluasi terhadap hasil pelatihan serta kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai /staff. 						
	12. Manajemen berusaha melibatkan peran aktif individu dalam meningkatkan keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan fasilitas pelaporan terkait adanya insiden, nearmiss atau kecelakaan. • Partisipasi staf dalam kegiatan keselamatan. • Individu dilibatkan dalam diskusi atau rapat keselamatan secara berkala. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	13. Dalam proses perubahan manajemen implikasi keselamatan dipertimbangkan	<ul style="list-style-type: none"> Adanya Penilaian Risiko / HIRADC dalam setiap kegiatan. Adanya kepatuhan untuk mengikuti peraturan, Adanya rekaman, logbook, absensi dan notulen. 						
	14. Manajemen menunjukkan upaya terus menerus dalam keterbukaan dan mengkomunikasikan ke semua tingkatan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> Adanya jadwal sosialisasi berkala, Coffe Morning, sarasehan, kunjungan pimpinan ke tempat kerja, informasi melalui papan pengumuman, kotak saran dan media pengaduan. Adanya usulan, saran, laporan dan tanggapan dari staf/individu terkait isu keselamatan kepada manajemen. 						
	15. Manajemen memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang ada	<ul style="list-style-type: none"> Tidak terjadi konflik yang berulang. Tidak terjadi pelanggaran prosedur dalam penanganan konflik. 						
	16. Hubungan antara manajer dan individu dibangun atas dasar kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> Penunjukan tugas sesuai dengan kompetensi. Pelaksanaan tugas disertai laporan pelaksanaan. 						
III.	Karakteristik: Akuntabilitas keselamatan							
	17. Terdapat hubungan yang sesuai dengan badan pengawas, yang	<ul style="list-style-type: none"> Adanya respon yang baik serta tindak lanjut temuan audit dan 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	menjamin bahwa akuntabilitas keselamatan tetap dengan lisensi	inspeksi. Komunikasi yang baik dengan badan pengawas, pelaporan rutin sesuai ketentuan badan pengawas (internal maupun eksternal).						
	18. Peran dan tanggung jawab secara jelas didefinisikan dan dipahami	<ul style="list-style-type: none"> Pembagian tanggung jawab kepada setiap individu tertulis, jelas dan sesuai. 						
	19. Terdapat tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan prosedur	<ul style="list-style-type: none"> Adanya kepatuhan setiap individu dalam menjalankan SOP dan persyaratan K3 (penggunaan APD, dll). Adanya evaluasi pemenuhan peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya, seperti: peralatan / sarana / fasilitas / aktivitas yang tersertifikasi dan memenuhi persyaratan perundang-undangan serta personil yang tersertifikasi. 						
	20. Manajemen mendelegasikan tanggung jawab secara otoritas yang tepat untuk mewujudkan akuntabilitas yang jelas	<ul style="list-style-type: none"> Pendelegasian tanggung jawab kepada staff oleh atasan langsung ditunjukkan dengan adanya surat penugasan berdasarkan kompetensi. 						
	21. Kepemilikan untuk keselamatan jelas pada semua tingkat organisasi dan individu	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pemahaman setiap personil terkait konsekuensi (akibat) yang akan timbul dari setiap kegiatan yang dilakukan. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya budaya saling mengingatkan, saling menegur dan melaporkan kondisi atau perilaku tidak aman secara langsung maupun melalui sarasehan, safety meeting, coffe morning, daily meeting, dsb 						
IV.	Karakteristik: Keselamatan terintegrasi							
	22. Kepercayaan meresap pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Pendelegasian wewenang, saling menghargai kompetensi, kerjasama dan koordinasi antar bidang, ditunjukkan dalam bentuk surat tugas, pendelegasian, SK tim, laporan, dsb. 						
	23. Pertimbangan untuk semua jenis keselamatan, termasuk keselamatan industri dan keselamatan lingkungan terbukti	<ul style="list-style-type: none"> Adanya Penilaian risiko untuk setiap kegiatan, penyediaan APD dan SOP. Adanya Laporan Analisis Keselamatan, Program K3, latihan kedaruratan, pemantauan/inspeksi ruang kerja dan Sarpras K3. Pemeriksaan atau pembatasan akses masuk oleh unit pengamanan nuklir (satpam). 						
	24. Kualitas yang baik terhadap dokumentasi dan prosedur	<ul style="list-style-type: none"> Adanya SOP yang mudah dimengerti dan singkat; SOP yang mudah diakses staff dan 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		berada di lapangan/peralatan serta SOP terkini dan terkendali; <ul style="list-style-type: none"> SOP dikaji secara berkala dan disosialisasikan. 						
	25. Kualitas proses yang baik, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan review	<ul style="list-style-type: none"> Setiap kegiatan mempunyai program dan sasaran serta mengikuti bisnis proses. Setiap kegiatan sudah direview dan dibuatkan penilaian risiko bisnis. Setiap kegiatan sudah mempertimbangkan kondisi yang aktual dan mengikuti PDCA (plan, do, check and action) kinerja keselamatan. Pelaksanaan Kaji Ulang Manajemen (KUM) sudah memperhatikan root cause analysis (RCA). Adanya monitoring dan evaluasi laporan kinerja. 						
	26. Individu memiliki pengetahuan yang diperlukan dan pemahaman tentang proses kerja	<ul style="list-style-type: none"> Personel / individu / staff mempunyai kompetensi, ditunjukkan dengan pengalaman / Surat Ijin Bekerja (SIB) / sertifikat terkait / pernyataan Kepala Pusat. 						
	27. Terdapat anggapan terhadap faktor yang mempengaruhi	<ul style="list-style-type: none"> Adanya sistem penghargaan, berupa kesempatan mengikuti 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	motivasi kerja dan kepuasan kerja	<p>pelatihan / penyegaran, memberikan penugasan, anggota tim, dll.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adanya rasa bangga dengan unit kerja yang diimplementasikan dalam bentuk pemakaian seragam / identitas unit kerja (rasa kebersamaan). 						
	28. Terdapat kondisi kerja yang baik pada kondisi tekanan waktu, beban kerja dan stres	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pengaturan / penjadwalan kerja lembur atau kerja shift untuk mencapai solusi terbaik terkait kapabilitas kerja. Adanya Analisis beban kerja (Pembagian kerja proporsional dan target yang realistis), 						
	29. Terdapat kerja sama lintas interdisipliner dan fungsional dan kerja sama tim	<ul style="list-style-type: none"> Adanya kegiatan / kerjasama lintas bidang dan lintas keahlian, dibuktikan dengan SK, perjanjian kerja sama dan sejenisnya. Adanya Tim kerja dalam pelaksanaan kegiatan. 						
	30. <i>Housekeeping</i> dan kondisi-kondisi material mencerminkan komitmen yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> Adanya program / kegiatan 5R pada tempat kerja maupun fasilitas. Kondisi material terjaga atau terpelihara. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
		<ul style="list-style-type: none"> Inventarisasi Barang milik negara dan barang persediaan terkendali. 						
V.	Karakteristik: Keselamatan merupakan penggerak pembelajaran							
	31. Sikap mempertanyakan berlaku di semua tingkat organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Setiap individu melaksanakan tugas dengan teliti, jelas, transparan, obyektif dan independen yang dituangkan dalam bentuk rekaman dan notulen. Manajer /pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja keselamatan melalui peningkatan kompetensi dan <i>sharing knowledge</i>. 						
	32. Pelaporan penyimpangan dan kesalahan terbuka	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen mendorong setiap individu berani melaporkan jika terjadi insiden dengan menyediakan form laporan insiden, menganalisis akar penyebab kejadian (RCA) dan melakukan tindakan perbaikan Manajemen mendorong individu untuk menyampaikan hal2 yg berpotensi tidak selamat dengan menyediakan fasilitas kotak saran, dan media pengaduan. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	33. Digunakan penilaian internal dan eksternal, termasuk penilaian diri	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Audit Internal SMK3 dan pelaksanaan Penilaian Diri Budaya Keselamatan serta kaji ulang manajemen. • Adanya kajian terhadap hasil pemantauan eksternal. • Adanya komitmen unit kerja untuk melakukan tindakan perbaikan, termasuk untuk sarana dan prasarana K3. 						
	34. Digunakan pengalaman organisasi dan operasi (baik internal dan eksternal untuk fasilitas)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Studi Banding terkait capaian / program keselamatan, sharing pengetahuan dan pengalaman / lesson learnt kecelakaan sebagai proses pembelajaran. • Adanya laporan hasil analisis akar masalah pada setiap hasil audit, inspeksi dan penilaian diri budaya keselamatan. • Adanya laporan hasil penerapan pengalaman organisasi dan operasi. 						
	35. Pembelajaran difasilitasi melalui kemampuan untuk mengenali dan mendiagnosa penyimpangan, dalam merumuskan dan menerapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya proses utk mengenali deviasi sejak dini melalui pembuatan HIRADC (penilaian risiko), • Adanya program tindak lanjut hasil assessment. 						

No.	Atribut Budaya Keselamatan (Lampiran PERKA BATAN No. 200/2012)	Bukti Penerapan (yang terimplementasi di Unit Kerja)	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Skor *)
	solusi serta memonitor efek dari tindakan korektif							
	36. Indikator kinerja keselamatan dipantau secara terus menerus, dievaluasi dan ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"> Adanya hasil pemantauan kinerja keselamatan rutin / tahunan yang dilaksanakan oleh Bidang Keselamatan/ Tim P2K3 dan adanya rekaman kegiatan tersebut. Adanya hasil pengukuran budaya keselamatan dan sasaran SMK3. 						
	37. Terdapat pengembangan sistematis kompetensi individu	<ul style="list-style-type: none"> Adanya program pengembangan karier individu utk staff, melalui pelatihan/peningkatan kompetensi, penunjukkan sebagai anggota tim, sebagai peserta seminar / workshop K3. Adanya hasil evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh masing-masing atasan langsung. 						
	Skor Total							