

KAJIAN EFEKTIVITAS KEGIATAN DAN ANGGARAN UNIT KERJA DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

SRI AGUSTINI

Prodi Akuntansi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Banten

*Email: agustin@batan.go.id

ABSTRACT

STUDY OF EFFECTIVENESS OF ACTIVITY AND BUDGET OF UNIT WORK IN NATIONAL NUCLEAR ENERGY AGENCY. In implementing national development programs and activities, the National Nuclear Energy Agency (BATAN) as a government agency is increasingly required to adapt to changes in government management systems that demand accountability principles, where every state administration must be accountable for the performance or outcomes of the entire program and its activities to the community for the use of resources and authority given (BATAN 2016). The Human Resources Profile of BATAN is dominated by male gender groups. While the class of employees is dominated by Group III. Based on the educational group, the most educated staff S1 / D4 dominated, followed by an employee who educated D3 / Bachelor of Youth. Based on the functional group, the functional functionaries of the Nuclear Institute dominate, followed by the functional group of researchers. The achievement of BATAN's performance and budget activities in 2016 has not met the target. From the target of 100% achievement, only 95.74% realized. While the target achievement of the budget of 101.68% only obtained realization 95,71%.

Keywords: accountability, activities, budget

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem tata pemerintahan yang baik (good governance) tak dapat dipisahkan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Setiap tahun seluruh Kementerian/Lembaga (K/L) wajib melaporkan kinerjanya kepada Presiden. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran (Permen PAN&RB No. 53 Tahun 2014). Berdasarkan peraturan yang berlaku, K/L melaporkan kinerja anggaran kepada Presiden melalui Kementerian Keuangan (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249 Tahun 2011), melalui Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006), dan melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN&RB) sesuai Peraturan

Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan adanya PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, konsep SAKIP mulai diarahkan pada managerial performance yang diintegrasikan dengan financial performance (Darto, 2011).

Dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan nasional, Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) sebagai lembaga pemerintah semakin dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem manajemen pemerintahan yang menuntut asas akuntabilitas, di mana setiap penyelenggaraan negara harus dapat mempertanggungjawabkan kinerja atau hasil-hasil dari seluruh program dan kegiatannya kepada masyarakat atas penggunaan sumber daya dan kewenangan yang diberikan (BATAN 2016).

BATAN melaksanakan pelaporan secara berjenjang dari tingkat unit kerja eselon II hingga tingkat lembaga dengan memperhatikan kaidah pelaporan yang telah ditentukan. Hasil penilaian kinerja BATAN tidak dapat dipisahkan dari kinerja organisasi eselon II dibawahnya. Apresiasi atas kinerja anggaran dan kegiatan BATAN tertuang dalam bentuk nilai/predikat Laporan Kinerja (LAKIN) yang diberikan oleh KemenPAN&RB maupun opini Wajar Tanpa Pengecualian atas Laporan Keuangan dan BMN.

Pada tahun 2015, BATAN memperoleh predikat “BB” atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2014. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/3944/M.PANRB/12/2015 tanggal 11 Desember 2015, menyatakan bahwa nilai SAKIP BATAN mencapai 70,45 (sangat baik), hal ini menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerja, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi, dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di BATAN sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. BATAN telah menerima predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) delapan kali berturut-turut sejak tahun 2010 atas pengelolaan keuangan dan Barang Milik Negara (BMN). WTP merupakan capaian tertinggi pada pengelolaan laporan keuangan dan BMN yang diberikan pemerintah kepada Kementerian/Lembaga.

BATAN memiliki 23 unit kerja eselon II yang melaksanakan pelaporan bulanan (Laporan Realisasi Anggaran, Laporan PMK 249 Tahun 2011), triwulanan (Laporan Kegiatan, Laporan PP 39 tahun 2006), dan tahunan (Laporan Kinerja, Laporan PP 8 Tahun 2006, Laporan Tahunan) sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala BATAN Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan, Pelaksanaan, Pelaporan, dan Pengawasan APBN BATAN. Selama ini, data dalam laporan tersebut belum digunakan sebagai bahan kajian atas kinerja kegiatan dan kinerja anggaran unit kerja eselon II di BATAN. Oleh karena itu penulis perlu melakukan kajian atas kinerja kegiatan dan kinerja anggaran unit kerja eselon II sebagai bahan penyusunan rekomendasi kebijakan Pimpinan BATAN.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang sebelumnya, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) semakin dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem manajemen pemerintahan yang menuntut asas akuntabilitas.
- 2) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) harus dapat mempertanggungjawabkan kinerja atau hasil-hasil dari seluruh program dan kegiatannya kepada masyarakat atas penggunaan sumber daya.
- 3) Pelaporan bulanan, triwulanan, dan tahunan belum digunakan sebagai bahan kajian atas kinerja kegiatan dan kinerja anggaran unit kerja eselon II di BATAN.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang penelitian yang sudah penulis paparkan sebelumnya, maka didapati rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana profil sumber daya BATAN?
- 2) Bagaimana efektivitas kinerja kegiatan dan kinerja anggaran unit kerja eselon II di BATAN?

1.4. Tujuan dan Manfaat

Untuk mengetahui Kajian Efektivitas Kegiatan dan Anggaran Unit Kerja di Badan Tenaga Nuklir. .

- 1) Untuk memperoleh gambaran profil sumber daya BATAN.
- 2) Untuk mengukur efektivitas kinerja kegiatan dan kinerja anggaran unit kerja eselon II di BATAN serta menganalisis keduanya. Manfaat dari penelitian ini adalah mengetahui gambaran pelaksanaan kegiatan dan anggaran di BATAN serta sebagai bahan masukan/rekomendasi pengambil kebijakan dalam rangka mewujudkan good governance.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Salah satu kritik terhadap sistem perencanaan dan penganggaran pada masa lampau adalah terlalu menitikberatkan pada dimensi input. Kelemahan ini kemudian coba dikoreksi dengan pendekatan output based yang lebih melihat seberapa besar keluaran yang bisa dihasilkan. Koreksi lebih jauh berupa performance based yang menekankan pada kinerja, dan bukan terbatas hanya pada keluaran (Output), melainkan juga (Outcome) hasil dan dampak (Impact). Dikaitkan dengan struktur manajemen pemerintahan, komponen evaluasi dapat dilakukan untuk mengukur kinerja kegiatan melalui indikator input, output, outcome atau impact. Indikator Kinerja (Performance Indicator) merupakan ukuran mengenai masukan, keluaran, hasil dan dampak dari kegiatan-kegiatan pemerintah. Indikator berguna untuk menetapkan target kinerja, menilai kemajuan pencapaian target tersebut, serta membandingkan kinerja dari organisasi-organisasi yang berbeda (Bappenas, 2009). Indikator kinerja diperlukan untuk mengukur kinerja suatu organisasi, kebijakan, program, bahkan individu maka dalam penyusunannya membutuhkan pertimbangan-pertimbangan yang matang

(Modul Pelatihan Monitoring dan Evaluasi, MAP FISIP UGM, 2016). Pengukuran kinerja merupakan alat untuk memastikan efektivitas upaya pembangunan (Guerra-Lopez 2012).

2.2. Sumber Daya Organisasi

Sumber daya merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas yang dimiliki organisasi, dan anggaran. Organisasi yang mempunyai keunggulan kompetitif mempunyai aset-aset, nilai dan kecakapan yang unik terutama sumber daya manusia sebagai sumber daya keunggulan kompetitif (Sundar dkk, 1993). Organisasi pada umumnya juga memiliki anggaran (Handoko, 1994). Sumber daya tersebut merupakan input awal dalam melaksanakan kegiatan sehingga target yang telah ditetapkan dapat dicapai.

2.3. Pengukuran Efektivitas Kegiatan

Indikator kinerja diperlukan untuk mengukur kinerja suatu organisasi, kebijakan, program, bahkan individu maka dalam penyusunannya membutuhkan pertimbangan-pertimbangan yang matang. Pengukuran kinerja merupakan alat untuk memastikan efektivitas upaya pembangunan. Pengukuran efektivitas merepresentasikan tingkat capaian program dibandingkan dengan tingkat program yang diharapkan. Pengukuran ini terkait dengan pengukuran jangka paling pendek (output) hingga paling panjang (impact). Dalam Bahasa perencanaan pembangunan di Indonesia, hal ini terkait dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai oleh program yang bersangkutan (Poister, 2003).

2.4. Pengukuran efektivitas biaya

Pengukuran efektivitas biaya merepresentasikan perbandingan hasil yang dicapai dengan biaya yang dikeluarkan. Dalam mengukur efektivitas biaya, bukan hanya memperhatikan biaya yang memberikan manfaat secara langsung tetapi juga biaya yang memberikan manfaat tidak langsung. (Poister, 2003)

3. METODOLOGI

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, kelompok tertentu, atau menentukan frekuensi penyebaran suatu gejala, atau frekuensi adanya pengaruh tertentu antara suatu gejala lain dalam masyarakat (Indriantoro dan Supomo, 1999). Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari literatur dan dokumen BATAN.

Data yang diperlukan untuk menjawab tujuan penelitian adalah data indikator kinerja BATAN, data anggaran BATAN, dan data pendukung lainnya. Pengolahan data dilakukan dengan menginput data kinerja dan anggaran pada aplikasi Microsoft Office Excel kemudian mengolah dan menganalisisnya.

Rekapitulasi data kinerja unit kerja beserta analisisnya dilakukan dengan memasukkan data sekunder yang berasal dari data kinerja unit kerja dan berdasarkan data base Sistem Informasi Perencanaan Litbangyasa (SIPL). Data-data tersebut kemudian dijumlahkan secara keseluruhan untuk kemudian disajikan secara grafis dan dianalisis. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2. Analisis Efektivitas Kegiatan

Untuk menentukan efektivitas kinerja kegiatan unit kerja eselon II BATAN, maka harus diperoleh data rencana kegiatan dan realisasi kegiatan. Nilai capaian kinerja kegiatan diperoleh dengan membandingkan realisasi dengan rencana kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Capaian Kinerja Kegiatan} = \frac{\text{Realisasi Kegiatan}}{\text{Rencana Kegiatan}} \times 100\%$$

3.3. Analisis Efektivitas Anggaran

Untuk menentukan efektivitas kinerja anggaran unit kerja eselon II BATAN, maka harus diperoleh data rencana anggaran dan realisasi anggaran. Nilai capaian kinerja anggaran diperoleh dengan membandingkan realisasi dengan rencana kemudian dikalikan 100%.

$$\text{Capaian Kinerja Anggaran} = \frac{\text{Realisasi Anggaran}}{\text{Rencana Anggaran}} \times 100\%$$

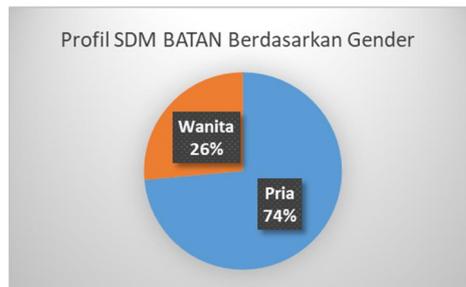
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, BATAN menyusun 2 program besar yaitu: (1) Program Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Energi Nuklir Isotop dan Radiasi; (2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BATAN. Kedua program tersebut dilaksanakan oleh 23 unit kerja yang dimiliki BATAN. Seluruh unit kerja mengimplementasikan 2 program besar organisasi menjadi kegiatan. Pada awal tahun anggaran, unit kerja menyusun target untuk kegiatannya dan pada akhir tahun anggaran akan diperoleh informasi capaian kinerja berdasarkan realisasi yang diperoleh. Capaian kinerja yang diukur meliputi kegiatan dan anggaran. Analisis profil sumber daya dan capaian kinerja diuraikan sebagaimana berikut ini.

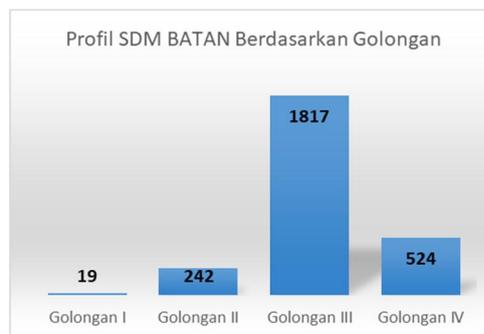
4.1. Analisis Sumber Daya BATAN

4.1.1 Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Annual Report BATAN tahun 2016, jumlah SDM per 31 Desember 2016 adalah 2.602 orang. SDM tersebut terdistribusi berdasarkan jabatan strukturalnya, tingkat pendidikannya, golongan kepangkatannya serta kelompok fungsionalnya. Hasil pengolahan data sekunder SDM BATAN disajikan sebagaimana berikut ini:

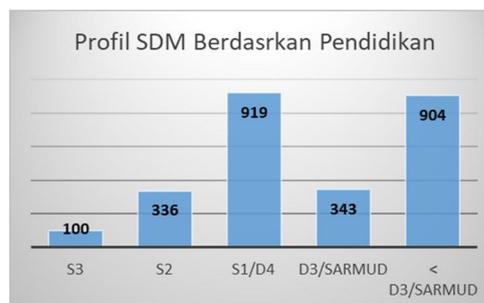


Gambar 1. SDM berdasarkan gender

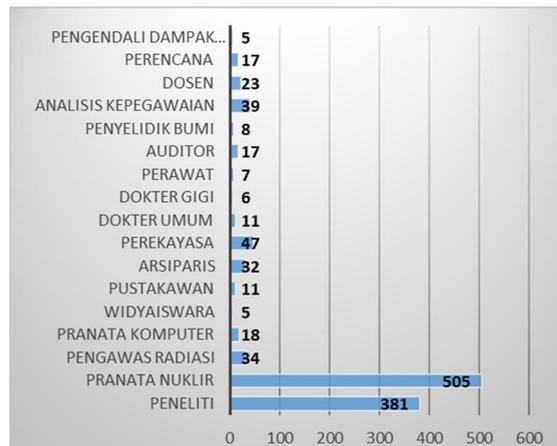


Gambar 2. SDM berdasarkan golongan

Berdasarkan gender, SDM BATAN terdiri dari 74% pria dan 26% wanita. SDM tersebut terdistribusi pada Golongan I s.d Golongan IV. Sebagian besar pegawai berada pada Golongan III yaitu sebanyak 1817 orang.



Gambar 3. SDM berdasarkan pendidikan



Gambar 4. SDM berdasarkan kelompok fungsional

Berdasarkan kelompok pendidikannya, maka pegawai yang berpendidikan S1/D4 paling mendominasi (919 pegawai), berikutnya disusul dengan pegawai yang berpendidikan D3/Sarjana Muda yaitu 904 pegawai. Berdasarkan kelompok fungsionalnya, maka pegawai fungsional Pranata Nuklir paling mendominasi (505 pegawai), berikutnya disusul dengan kelompok fungsional peneliti yang berjumlah 381 pegawai. SDM merupakan faktor kekuatan (strengthness) di BATAN yang memiliki keahlian unik, terampil dan terlatih dalam masing-masing bidang, namun juga menjadi tantangan tersendiri karena rata-rata usia pegawai yang sudah tua (senior) dan juga celah usia yang besar.

4.1.2 Sumber Daya Fasilitas

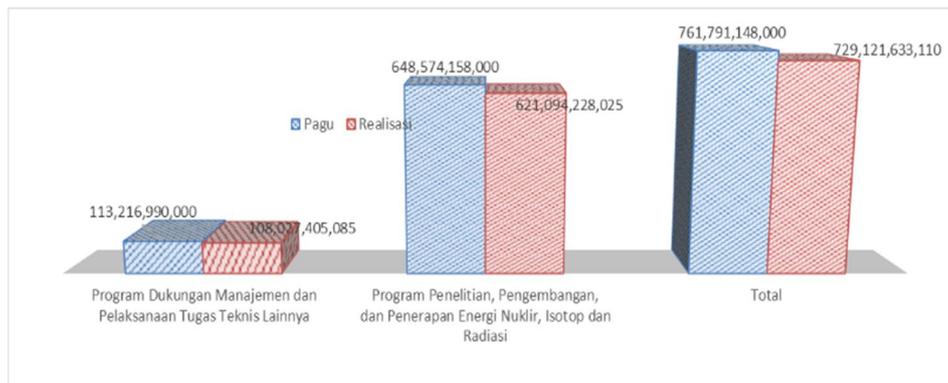
BATAN memiliki 3 reaktor riset yaitu Triga Mark II saat ini berdaya 2 MW (awal 250 kW) di Bandung (1965); Reaktor Kartini berdaya 100 kW, di Yogyakarta (1979); serta Reaktor Serba Guna G.A. Siwabessy berdaya 30 MW di Serpong (1987). Di samping reaktor riset, sebagai sarana penelitian, BATAN memiliki berbagai fasilitas/instansi nuklir utama dan penunjang yang berada di kawasan nuklir BATAN. Fasilitas/instansi nuklir utama tersebut diantaranya adalah Laboratorium Metrologi Radiasi Nasional/Secondary Standard Dosimetry Laboratory (SSDL), iradiator sinar gamma Cobalt-60, mesin berkas elektron (MBE), dan National Agro Science and Techno Park.

Sebagian besar fasilitas utama yang dimiliki BATAN saat ini rata-rata telah berumur 30 tahunan, sehingga sulit untuk memperoleh suku cadangnya. Tantangan ke depan adalah tetap memelihara kinerja fasilitas dan peralatan tersebut, serta mulai meremajakan semua fasilitas untuk menyesuaikan dengan teknologi terkini.

4.1.3 Sumber Daya Anggaran

Tahun 2016 BATAN mendapat pagu anggaran sebesar Rp814.880.249.000,00. Pada bulan Mei, kebijakan pemotongan anggaran secara nasional yang dikeluarkan melalui Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2016 berdampak pada pengurangan anggaran BATAN sebesar Rp54.599.514.000,00.

Pada bulan Agustus, melalui Instruksi Presiden Nomor 8 Tahun 2016 kembali dikeluarkan kebijakan selfblocking anggaran. BATAN diharuskan untuk menunda penggunaan anggaran sebesar Rp11.449.341.000,00 hingga akhir tahun 2016 berakhir. Selanjutnya, terdapat revisi anggaran berupa penambahan target PNBPN sebesar Rp976.764.000,00 dan hibah luar negeri sebesar Rp533.649.000,00, sehingga pagu anggaran BATAN 2016 menjadi Rp761.791.148.000,00.



Gambar 5. Komposisi anggaran BATAN

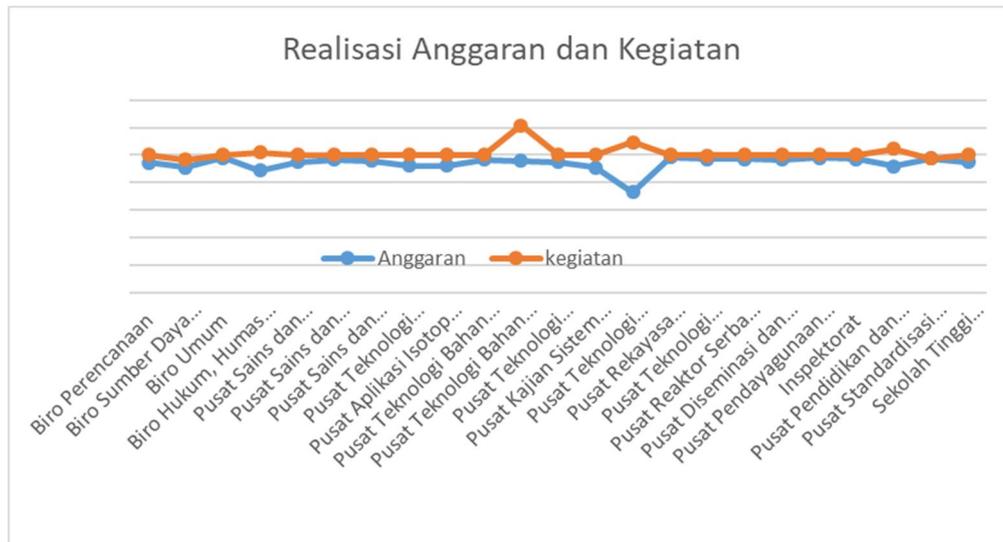
Dari gambar di atas, terlihat total pagu anggaran BATAN tahun 2016 sebesar Rp761.791.148.000,00 dengan realisasi sampai dengan 31 Desember 2016 sebesar Rp729.121.633.110,00 atau 95,71%. Jika pagu anggaran BATAN dikurangi pagu blokir sebesar Rp11.449.341.000,00, maka realisasi anggaran BATAN menjadi 97,17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa serapan anggaran BATAN sudah sangat baik, yaitu di atas 95%.

4.2. Analisis Capaian Kinerja Kegiatan

Kinerja kegiatan unit kerja menentukan kinerja kegiatan organisasi. Semakin tinggi capaian kinerja kegiatan yang dimiliki oleh unit kerja maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja organisasi. Analisis dilakukan berdasarkan data target dan realisasi kegiatan oleh 23 unit kerja. Selain itu analisis juga dilakukan terhadap target dan realisasi tingkat BATAN. Hasil analisis data 23 unit kerja diperoleh informasi terkait capaian kinerjanya. Capaian kinerja organisasi diperoleh melalui perbandingan realisasi terhadap targetnya kemudian dikalikan 100%. Capaian kinerja kegiatan tahun 2016 disajikan secara grafik sebagaimana berikut ini.

Dari grafik diatas, tampak bahwa sebagian besar unit kerja dapat memenuhi targetnya yang ditunjukkan dengan berhimpitnya grafik target dan realisasi. Namun masih terdapat 2 unit kerja yang capaian kinerja anggarannya sangat rendah yaitu Biro Hukum, Humas dan Kerja Sama (BHHK) dan Pusat Kajian Sistem Energi Nuklir (PKSEN).

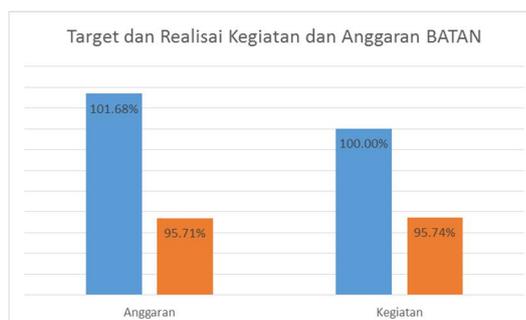
Apabila grafik realisasi kegiatan dilakukan over lay terhadap grafik realisasi anggaran maka diperoleh informasi sebagai berikut.



Gambar 8. Grafik realisasi anggaran dan kegiatan

Berdasarkan grafik diatas diperoleh informasi bahwa unit kerja yang memiliki capaian kinerja kegiatan tinggi tidak selalu memiliki kinerja anggaran yang tinggi pula. Terdapat 4 unit kerja yang realisasi kegiatannya rendah namun memiliki realisasi kegiatan diatas 100% yaitu BHHK, PTBBN, PTLR, dan Pusdiklat.

Untuk melihat kinerja anggaran organisasi, penulis juga menghimpun data hasil kinerja kegiatan dan anggaran dari seluruh unit kerja untuk kemudian disusun grafik compositnya. Berikut ini adalah grafik capaian kinerja dan anggaran dari 2 program besar BATAN.



Gambar 9. Persandingan Target dan Realisasi Kegiatan dan Anggaran BATAN

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja kegiatan dan anggaran BATAN tahun 2016 belum dapat memenuhi target. Dari target capaian kegiatan 100% hanya diperoleh realisasi 95,74%. Sedangkan target capaian anggaran 101,68% hanya diperoleh realisasi 95,71%. Hal yang berbeda bila capaian tersebut disajikan untuk tingkat unit kerja maka terlihat pada realisasi kegiatan hanya 4 unit kerja yang berada dibawah targetnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa:

- 1) Profil SDM BATAN didominasi oleh kelompok gender pria. Sedangkan golongan pegawai didominasi oleh Golongan III. Berdasarkan kelompok pendidikannya, maka pegawai yang berpendidikan S1/D4 paling mendominasi, berikutnya disusul dengan pegawai yang berpendidikan D3/Sarjana Muda. Berdasarkan kelompok fungsionalnya, maka pegawai fungsional Pranata Nuklir paling mendominasi, berikutnya disusul dengan kelompok fungsional peneliti.
- 2) Sebagian besar unit kerja dapat memenuhi targetnya yang ditunjukkan dengan berhimpitnya grafik target dan realisasi. Bahkan terdapat 3 unit kerja yang capaian kinerja kegiatannya melebihi target yang ditetapkan yaitu Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir (PTBBN), Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR), dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat). Namun masih terdapat 2 unit kerja yang belum mencapai target kinerja kegiatan yaitu Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) dan Pusat Standardisasi Mutu Nuklir (PSMN).
- 3) Sebagian besar unit kerja dapat memenuhi targetnya yang ditunjukkan dengan berhimpitnya grafik target dan realisasi. Namun masih terdapat 2 unit kerja yang capaian kinerja anggarannya sangat rendah yaitu Biro Hukum, Humas dan Kerja Sama (BHHK) dan Pusat Kajian Sistem Energi Nuklir (PKSEN).
- 4) Capaian kinerja kegiatan dan anggaran BATAN tahun 2016 belum dapat memenuhi target. Dari target capaian kegiatan 100% hanya diperoleh realisasi 95,74%. Sedangkan target capaian anggaran 101,68% hanya diperoleh realisasi 95,71%.

5.2. Saran

- 1) Dalam rangka mendukung sustainability program BATAN ke depan, diperlukan perencanaan SDM secara komprehensif karena SDM yang akan memasuki purna bhakti hingga 2019 mencapai jumlah yang signifikan di sebagian besar unit kerja. Komposisi kompetensi SDM juga harus direncanakan dengan matang agar BATAN mampu secara maksimal mengemban tuisi dan mengikuti perkembangan teknologi terkini untuk mengantisipasi dinamika perubahan global. Antisipasi berkurangnya SDM perlu dilakukan melalui perubahan strategi misalnya dalam pemilihan fokus

- riset, metodologi, dan perubahan mindset. Selain itu peningkatan kapasitas SDM, serta pemenuhan jabatan fungsional tertentu pada semua kegiatan yang mendukung perlu direncanakan dengan baik.
- 2) Diperlukan suatu kebijakan untuk menentukan prioritas terkait revitalisasi fasilitas litbang yang akan mendukung capaian kinerja serta visi BATAN 2015-2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Guerra-López, The monitoring and impact evaluation process: A Systemic approach to improving performance and impact, *International Journal of Environmental Science and Engineering Research*, 3 (3) (2012), pp. 80–85.
- Handoko, T.H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Indriantoro dan Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen Edisi Pertama: BPFE Yogyakarta*.
- Laporan Kinerja Badan Tenaga Nuklir Nasional (2016) BATAN
- Laporan Tahunan Badan Tenaga Nuklir Nasional Tahun .(2016).BATAN
- Darto Mariman. (2011). Integrasi Sistem Perencanaan, Penganggaran dan Manajemen Kinerja: Sebuah Best Practice di Bank Indonesia, *Jurnal Borneo Administrator* Vol. 7 No. 3 Tahun.
- Modul Pelatihan Monitoring dan Evaluasi. (2016). MAP FISIP UGM.
- Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektor, Bappena. (2009).
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Permen PAN&RB No. 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- PMK No. 249/PMK.02/2011 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan.
- Sundar G., Baradwaj, Rajan Varadraj, John Fahy. (1993). Sustainable Competitive Advantage in Service Industries: A Conceptual Model and Research Proposition. *Journal of Marketing*. Vol.57.
- Theodore H. Poister. *Measuring Performance in Public and Nonprofit Organizations*, Jossey – Bass

LAMPIRAN

Target dan Realisasi Kegiatan dan Anggaran Unit Kerja BATAN Tahun 2016

No	Unit Kerja	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Target Kegiatan	Realisasi Kegiatan
1.	Biro Perencanaan	4.620.120.000	4.358.952.783	100%	100%
2.	Biro Sumber Daya dan Manusia dan Organisasi	3.053.461.000	2.775.940.987	100%	96,5%
3.	Biro Umum	49.793.797.000	48.841.577.447	100%	100%
4.	Biro Hukum, Humas dan Kerjasama	3.999.564.000	3.543.878.399	100%	101,96%
5.	Pusat Sains dan Teknologi Bahan Maju	29.916.276.000	28.416.930.293	100%	100%
6.	Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan	33.360.519.000	32.282.957.619	100%	99,92%
7.	Pusat Sains dan Teknologi Akselerator	56.752.546.000	54.386.959.062	100%	99,98%
8.	Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi	47.147.971.000	43.394.462.134	100%	99,98%
9.	Pusat Aplikasi Isotop dan Radasi	82.779.069.300	76.303.724.619	100%	100%
10.	Pusat Teknologi Bahan Galian Nuklir	38.807.664.000	37.527.259.444	100%	100%
11.	Pusat Teknologi Bahan Bakar Nuklir	45.811.533.000	43.852.466.949	121,58%	121,58%
12.	Pusat Teknologi Keselamatan Reaktor Nuklir	26.360.498.000	24.989.387.939	100%	100%
13.	Pusat Kajian Sistem Energi Nuklir	21.825.811.000	19.835.417.310	100%	100%
14.	Pusat Teknologi Limbah Radioaktif	29.708.469.000	21.671.527.791	109,35%	109,32%
15.	Pusat Rekayasa Fasilitas Nuklir	70.369.376.000	69.096.191.972	100%	99,91%
16.	Pusat Teknologi Radiioisotop dan Radiofarmaka	24.556.144.000	23.824.568.475	100%	99,47%
17.	Pusat Reaktor Serba Guna	54.493.020.000	52.863.011.642	100%	100%
18.	Pusat Diseminasi dan Kemitraan	25.171.628.000	24.367.288.160	100%	100%
19.	Pusat Pendayagunaan Informatika dan Kawasan Strategis Nuklir	64.802.989.000	63.457.694.229	100%	100%
20.	Inspektorat	6.159.868.000	5.976.414.008	100%	100%
21.	Pusat Pendidikan dan	22.161.784.000	20.333.272.871	100%	104,33%

No	Unit Kerja	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Target Kegiatan	Realisasi Kegiatan
	Pelatihan				
22.	Pusat Standardisasi Mutu Nuklir	7.468.322.000	7.297.019.210	100%	97,71%
23.	Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir	15.960.074.000	15.140.949.571	100%	99,93%