

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (STUDI KASUS PAIR)

Maulida Mitayani, S.Si¹, Ani Syamsi, M.T²

- 1) Subbagian Perencanaan Penerimaan Negara Bukan Pajak, Biro Perencanaan (Badan Tenaga Nuklir Nasional Jalan Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, Indonesia 12710)
- 2) Fungsional Perencana Program, Biro Perencanaan (Badan Tenaga Nuklir Nasional Jalan Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, Indonesia 12710)

ABSTRAK

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (STUDI KASUS PAIR). Penerimaan negara bukan pajak (PNBP) merupakan kegiatan yang harus dikelola dengan strategi yang tepat agar dapat melayani masyarakat secara maksimal sehingga akan berdampak positif pada nilai indeks kepuasan masyarakat (IKM) dan juga meningkatkan target penerimaan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan studi kasus di PAIR BATAN. Kondisi faktual mengenai sumber daya manusia (SDM) di BATAN khususnya PAIR belum secara maksimal melaksanakan layanan PNBP dikarenakan jumlah SDM yang kurang memadai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan adanya kesenjangan kompetensi. Peningkatan kualitas SDM berbasis dengan kompetensi merupakan solusi yang tepat untuk pengelolaan PNBP. Keterbatasan SDM yang dihadapi saat ini menjadi masalah utama sehingga percepatan penguasaan kompetensi dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan serta untuk mengukur tingkat kompetensi yang dimiliki maka dilakukan penilaian kompetensi.

Kata kunci: SDM, PNBP, Kompetensi

ABSTRACT

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN NON TAX-REVENOUS MANAGEMENT OF NATIONAL NUCLEAR AGENCY (CASE STUDY IN PAIR). *Non-tax revenues is an activity that must be managed with the right strategies in order to serve the community to the maximum so as to increase community satisfaction index (HPI) and also increase the revenue target . The method used is descriptive qualitative case study in PAIR BATAN. Factual conditions regarding human resources (HR) in BATAN especially PAIR not optimally perform the service non-tax revenues due to the unavailability of human resources in accordance with the necessary competence and there are gaps competence. Improving the quality of human recources (HR) based on competency is the right solution for the management of Non-tax revenues. HR limitations faced today is a major problem that acceleration mastery of competencies to do with education and training and to measure the level of competency of the assessment of competence.*

Key words: human recources, non-tax revenous, competency

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga dan perlu dijaga karena SDM merupakan salah satu elemen terpenting dalam

sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki SDM yang berkualitas. Pengelolaan dan pengembangan untuk mencapai SDM yang berkualitas merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai

dalam mengerjakan pekerjaan secara profesional dan handal [1].

Pengembangan SDM berbasis kompetensi saat ini merupakan wacana yang tengah berkembang. Kompetensi SDM merupakan suatu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengetahuan merupakan kedalaman dan luasnya informasi yang diserap dan dipahami oleh seseorang yang akan memungkinkan orang tersebut menghadapi situasi yang berbeda dan perubahan yang tak terduga. Keterampilan adalah kemampuan dan keahlian yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan tugas dengan standar yang ditentukan sebagaimana dinilai oleh evaluator. Sikap adalah apresiasi dan perilaku yang dipraktekkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas [2].

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) merupakan salah satu unsur penyumbang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Menyadari akan pentingnya PNBP tersebut maka perlu adanya pengelolaan PNBP di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 29 Tahun 2011 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis PNBP yang berlaku pada BATAN menjelaskan bahwa ada 17 jenis layanan PNBP di BATAN dan dikelola oleh 16 Satuan Kerja [3].

Banyaknya jenis layanan dan satuan kerja yang mengelola layanan PNBP maka perlu adanya dukungan dari manajemen sehingga didapatkan pengelolaan SDM yang tepat maka akan dapat berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan dapat dinilai melalui nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Menurut Laporan Kinerja BATAN tahun 2015 menghasilkan nilai IKM 3,17 dalam skala 4. Dengan target nilai IKM 3,0, maka capaian kinerja yang diperoleh sebesar 103,93%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan mutu pelayanan BATAN mendapat kategori B (2,51 – 3,25). IKM PAIR pada tahun 2015 adalah 3,24. Agar IKM menunjukkan peningkatan tiap tahunnya maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM yang berbasis kompetensi pada Satuan Kerja pengelola layanan PNBP [4].

Nilai IKM yang meningkat diharapkan dapat menaikkan target PNBP di BATAN umumnya dan PAIR khususnya. Berdasarkan proposal Target dan Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (TRPNBP) PAIR menunjukkan penurunan pada tahun 2015 – 2017

Tabel. 1. Target penerimaan PAIR Tahun 2015-2017

Target Penerimaan		
2015	2016	2017
Rp 3.659.000.000	Rp 3.137.840.300	Rp 2.960.090.300

SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan PNBP. SDM yang mampu menjalankan tugas dengan baik dalam memberikan pelayanan PNBP kepada masyarakat adalah SDM yang memiliki kompetensi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud membuat kajian tentang “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak di Badan Tenaga Nuklir Nasional (Studi Kasus PAIR)”

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada kajian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi faktual SDM pengelola PNBP di PAIR?
2. Bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM pengelola layanan PNBP?

Tujuan

Adapun tujuan kajian ini adalah

1. Mengetahui kondisi faktual SDM pengelola PNBP di PAIR
2. Mengetahui strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode kualitatif dapat berfungsi untuk menggambarkan dan memahami makna di balik data-data yang tampak. Sedangkan deskripsi adalah satu kaedah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan

agar dapat dimengerti oleh orang yang tidak langsung mengalaminya sendiri [5]. Pada penelitian kualitatif jenis deskripsi tidak diperlukan hipotesa oleh karena tidak dimaksudkan untuk membuktikan sesuatu kebenaran [6].

Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil melalui kuesioner terbuka yang disebar kepada satuan kerja yang memiliki layanan PNBPN. Data sekunder yaitu berupa data pegawai dari Pusat Aplikasi Isotop dan Radiasi (PAIR) BATAN yang didapatkan dari Surat Keputusan Kepala Pusat.

KONDISI FAKTUAL SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting dalam kegiatan pengelolaan layanan PNBPN karena kualitas dari SDM tersebut sangat menentukan kinerja pada saat melaksanakan tugas sebagai pelayan publik.

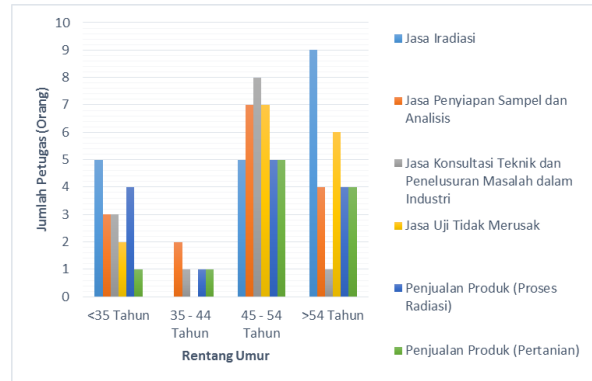
Tim pengelola layanan PNBPN di PAIR dibagi berdasarkan jenis jasa layanan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel.2. Anggota tim tersebut terdiri dari koordinator, sekretariat, pengolah data, pembantu peneliti, dan pembantu lapangan.

Tabel. 2. Jumlah SDM Pengelola Layanan PNBPN di PAIR

JENIS JASA LAYANAN PNBPN	JUMLAH SDM
Jasa Iradiasi	19
Jasa Penyiapan Sampel dan Analisis	16
Jasa Konsultasi Teknik dan Penelusuran Masalah dalam Industri	13
Jasa Uji Tidak Merusak	17
Penjualan Produk (Proses Radiasi)	14
Penjualan Produk (Pertanian)	13

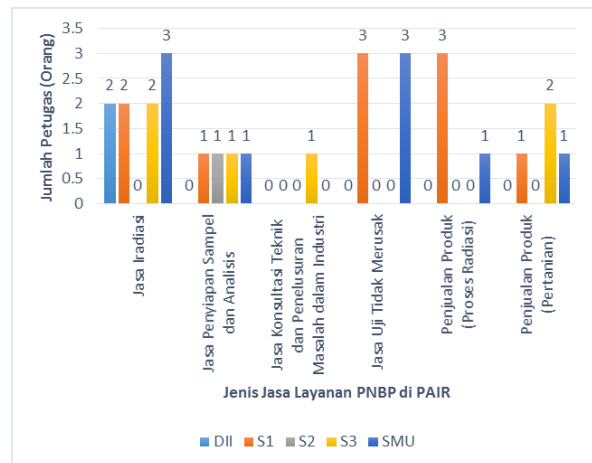
Banyaknya jumlah petugas pengelola PNBPN dari tiap jenis layanan dapat diuraikan lagi berdasarkan umur dan pendidikan terakhir. Kajian yang sudah dilakukan menyebutkan bahwa kesenjangan kompetensi SDM menjadi salah satu faktor permasalahan dan ancaman yang dapat menghambat keberhasilan pencapaian BATAN selain faktor penuaan fasilitas dan strategi komunikasi. Sebaran umur pegawai BATAN sebagian besar terletak pada umur 41 tahun ke atas yaitu sekitar 81 persen. Dan jika mengasumsikan bahwa umur pensiun

adalah 58 tahun maka BATAN akan kehilangan 17 persen pegawainya dalam dua tahun mendatang dan 35 persen dalam lima tahun mendatang jika kebijakan moratorium masih diterapkan [7].



Gambar 1 Petugas Pengelola Layanan PNBPN PAIR Berdasarkan Rentang Umur

Hal tersebut pula yang menjadi permasalahan pada SDM pengelola layanan PNBPN di PAIR. Jika dilihat pada Gambar.1. Rentang umur diatas 54 tahun yaitu sebesar 32%. Rentang umur diatas 54 tahun dapat dijabarkan lagi berdasarkan pendidikan terakhir, yang ditunjukkan pada Gambar 2

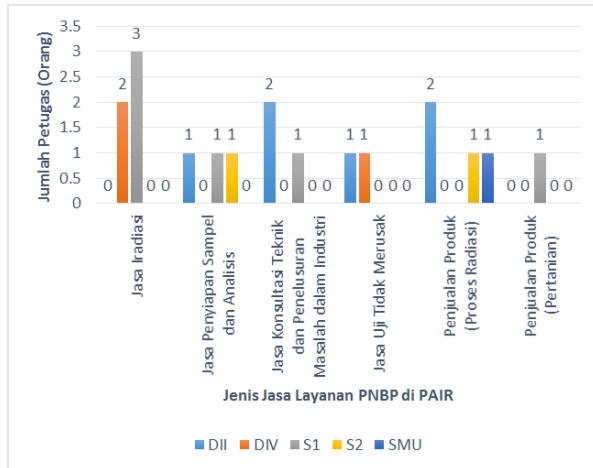


Gambar 2 Petugas Pengelola Layanan PNBPN PAIR Rentang Umur diatas 54 Tahun Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada Gambar 1 dan Gambar 2 dapat diketahui bahwa 4 sampai 5 tahun ke depan PAIR akan kehilangan SDM yang berkompeten dari masing-masing jenis layanan PNBPN. S3 akan kehilangan 6 orang, S2 akan kehilangan 1 orang, S1 akan kehilangan 10 orang, DII akan kehilangan 2 orang, dan juga SMU akan kehilangan 9 orang dimana lulusan

SMU tersebut kemungkinan besar memiliki pengalaman secara teknis dalam jangka waktu yang lama pada masing-masing jenis layanan.

Kesenjangan kompetensi berdasarkan pendidikan terakhir akan terlihat apabila petugas dengan umur diatas 54 tahun dibandingkan dengan petugas yang memiliki umur kurang dari 34 tahun.



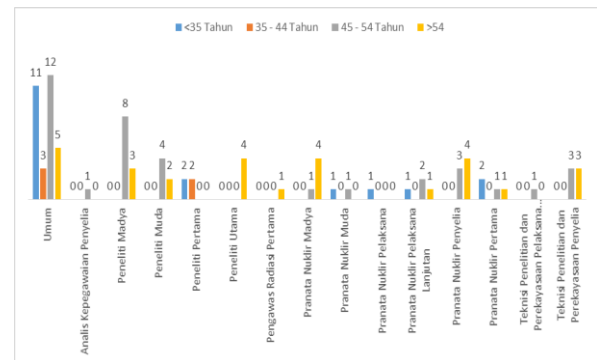
Gambar 3 Petugas Pengelola Layanan PNBPN PAIR Rentang Umur dibawah 34 Tahun Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Banyaknya petugas pengelola layanan PNBPN yang diperkirakan pensiun dalam waktu 4 sampai 5 tahun, maka perlu adanya *transfer knowledge* agar kompetensi yang dimiliki tidak hilang. Pada Gambar 3 terlihat bahwa petugas dengan pendidikan terakhir DII, DIV, dan S1 siap untuk ditingkatkan kompetensinya.

BATAN sebagai badan yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kajian, pengembangan dan pemanfaatan tenaga nuklir memiliki kelompok kompetensi yang tercantum pada Peraturan Kepala BATAN No.16 Tahun 2004. Kelompok kompetensi tersebut dibagi menjadi 6 bidang, yaitu bidang isotop radiasi, bahan bakar nuklir, instalasi dan instrumentasi nuklir, reaktor dan energi nuklir, keselamatan nuklir dan radiasi, dan penunjang [8].

PAIR termasuk dalam kelompok bidang isotop dan radiasi maka dalam pemilihan petugas pengelola layanan PNBPN seharusnya dipilih SDM yang memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tersebut, keterampilan yang ditunjukkan dengan pernah mengikuti diklat tertentu, dan perilaku yang dipraktekkan seseorang dalam menjalankan pekerjaan dan

memiliki pengalaman bekerja secara teknis dalam waktu yang lama.



Gambar 4 Petugas Pengelola Layanan PNBPN PAIR berdasarkan Jabatan Fungsional

Pemilihan petugas pengelola layanan PNBPN berdasarkan dengan jabatan fungsional sudah menggambarkan kebutuhan akan petugas yang terampil dan ahli dalam bidang tertentu sesuai dengan kompetensi. Saat ini PAIR sudah melakukan hal tersebut, namun belum secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan jumlah SDM yang kurang memadai dengan kompetensi yang diperlukan.

Berdasarkan pada Gambar 4 diketahui hubungan antara rentang umur, jabatan fungsional tertentu dengan jumlah personil pengelola layanan PNBPN. Pada jabatan fungsional umum terlihat jumlah personil cukup banyak. Jabatan fungsional umum tersebut terdiri dari lulusan pendidikan DIII/S1 yang belum diklat jabatan fungsional tertentu, SMU yang tidak masuk dalam jabatan fungsional tertentu, dan *outsourcing*.

PAIR sudah memberikan syarat agar pengelola layanan PNBPN dapat mengikuti diklat tertentu seperti diklat tata cara pengelolaan PNBPN, sertifikasi petugas iradiator, dan sertifikasi petugas radiografi akan tetapi saat ini PAIR menghadapi kondisi bahwa SDM yang mengelola teknis di tiap bidang layanan sudah banyak yang akan menjalani purna bakti, sehingga diperlukan penambahan SDM yang baru. Dalam hal ini PAIR harus mempersiapkan SDM pengganti yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 65/PMK.02/2015 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2016 menyebutkan bahwa honorarium diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara/Anggota Polri/TNI yang diberi tugas

oleh pejabat yang berwenang untuk mengelola PNBP fungsional dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jumlah petugas penerima PNBP atau anggota paling banyak 5 (lima) orang;
- b. Jumlah alokasi dana untuk honorarium Pengelola PNBP dalam 1 (satu) tahun paling tinggi sebesar 10% (sepuluh persen) dari target pagu penerimaan PNBP fungsional; dan
- c. Dalam hal bendahara penerimaan telah menerima tunjangan fungsional bendahara, maka yang bersangkutan tidak diberikan honorarium dimaksud

Honorarium untuk pengelola PNBP dapat digunakan sebagai pemicu semangat petugas pengelola PNBP untuk lebih produktif [9].

Kondisi faktual yang terjadi pada PAIR tidak jauh berbeda dengan kondisi yang dialami oleh Satuan Kerja lain di BATAN, terutama Satuan Kerja yang memiliki jumlah penerimaan yang besar. Pada umumnya keterbatasan SDM menjadi salah satu masalah utama dalam pengelolaan PNBP.

STRATEGI

Berdasarkan target kinerja BATAN tahun 2019 yaitu salah satunya pencapaian IKM 3,2 dan berdasarkan kondisi faktual SDM pengelola layanan PNBP di PAIR, maka strategi yang dapat diambil dalam rangka peningkatan kualitas SDM pengelola PNBP di BATAN adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Dalam penempatan pengelola teknis layanan PNBP haruslah memiliki perencanaan SDM yang cukup matang. UU No 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa kompetensi teknis dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Manajemen Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi merupakan strategi baru dalam memetakan kinerja SDM yang mengarah pada profesionalisme [10].

Strategi pengelolaan SDM yang diterapkan seharusnya adalah strategi yang berbasis kompetensi. Strategi tersebut lebih menekankan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap SDM dalam menjalankan tugas. Tidak terpengaruh berapa banyak penerimaan yang didapatkan,

pengelola teknis layanan PNBP akan tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, Penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mempertegas dan memperjelas kualifikasi dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi.

Terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran yang sudah diketahui. Keterampilan merupakan keahlian yang ditunjukkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi dan informasi. Sedangkan motif merujuk pada emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan [8].

Berdasarkan karakteristik kompetensi tersebut, SDM dapat terpetakan dengan dukungan dari para pimpinan dalam melaksanakan manajemen SDM yang tepat. Peran pimpinan adalah mampu merumuskan kompetensi apa saja yang harus dimiliki dan dikembangkan sebagai pengelola PNBP sesuai dengan layanan yang tersedia dan kompetensi yang dibutuhkan. Pemetaan SDM berdasarkan kompetensi yang diperlukan dengan tetap mengacu pada Peraturan Kepala BATAN Nomor 16 tahun 2004 tentang kelompok kompetensi [11].

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan SDM berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena SDM yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik. Pada level tertentu dimana kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu organisasi maka kinerja individu menjadi cerminan bagi kinerja organisasi/instansi [8].

2. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK)

Pengembangan kompetensi pengelola teknis layanan PNBPN dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas SDM. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis pada Kompetensi-PPBK merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*).

Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (PPBK) adalah sistem pendidikan dan pelatihan yang menawarkan upaya peningkatan kinerja SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan. PPBK dirancang untuk peningkatan kompetensi yang dapat dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada agar dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan. Adapun langkah-langkah dalam PPBK antara lain: menganalisis kebutuhan, penilaian, dan perencanaan; pengembangan model kompetensi; perencanaan kurikulum; perencanaan dan pengembangan intervensi pembelajaran; dan evaluasi [8].

Studi kasus PAIR membutuhkan beberapa diklat yang dipersyaratkan sebagai petugas pengelola teknis layanan PNBPN seperti: diklat petugas iradiator, diklat tata cara pengelolaan PNBPN, dan diklat radiografi.

3. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi merupakan bagian dari strategi manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga manajemen dapat menjamin perolehan informasi yang akurat dan komprehensif mengenai tingkat kemampuan – kemampuan kritis SDM yang dimiliki unit pelayanan publik. Adapun maksud diadakannya penilaian kompetensi adalah untuk mengetahui atau menganalisis kesenjangan (*gap*) antara level kompetensi saat ini dan menggunakan hasilnya untuk aplikasi manajemen SDM seperti penempatan pengelola PNBPN.

Secara umum pengukuran kompetensi adalah proses menentukan apakah seseorang kompeten atau tidak untuk

menduduki jabatan tertentu, dengan cara membandingkan antara level kompetensi saat ini dengan standar yang ditetapkan atau level kompetensi yang dibutuhkan. Ada beberapa aspek-aspek yang harus terpenuhi dalam penilaian kinerja kompetensi sebagai berikut:

1. *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya. Ukuran kinerja harus konsisten, jika dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Relevance*, yaitu ada kesesuaian antara penilaian dengan tujuan sistem penilaian, ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari kegiatan yang secara logika itu mungkin.
3. *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan tingkat tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practicality*, mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis dan kekurangan data tidak terlalu mengganggu.

Kelemahan yang ada dalam penilaian kinerja ini terdapat pada sisi kepraktisannya, mengingat penilaian kinerja ini menggunakan lebih banyak data dan multirater sehingga membutuhkan lebih banyak proses [12].

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahwa bahwa pengelola PNBPN saat ini memiliki beberapa kendala antara lain keterbatasan SDM dan kesenjangan kompetensi. Oleh karena itu, strategi yang diambil untuk mengatasi kendala tersebut adalah manajemen SDM berdasarkan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan penilaian kompetensi. Dukungan dari manajemen dalam pengelolaan PNBPN sangat berpengaruh terhadap hasil yang diharapkan.

Adapun peningkatan kualitas SDM dapat terlaksana sesuai dengan harapan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, antara lain:

- Peraturan Kepala BATAN No.16 Tahun 2004 tentang Kelompok Kompetensi perlu

diperbaharui karena sudah tidak relevan dengan keadaan saat ini.

- Dalam penilaian kompetensi hendaknya merujuk pada buku dari IAEA pada tahun 2016 yaitu Competency Assessment for Nuclear Industry personnel

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Setiadi. “Analisa Deskriptif rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Surabaya”. 2014. AGORA Vol.2, No. 1.
- [2] IAEA. “Training The Staff Of The Regulatory Body For Nuclear Facilities: A Competency Framework”. IAEA TECDOC Series, No. 1254, 2001.
- [3] Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah No.29 Tahun 2011 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Tenaga Nuklir Nasional. Sekretariat Negara. Jakarta.
- [4] BATAN. 2016. Laporan Kinerja Badan Tenaga Nuklir Nasional 2015. Jakarta: BATAN.
- [5] E. A. Limawandoyo dan A. Simanjuntak. “Pengelolaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering”. 2013. Jurnal Manajemen Bisnis Petra Vol.1 No.2.
- [6] Subandi. *Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode dalam Penelitian Pertunjukan*. 2011. HARMONIA, Volume 11, No.2.
- [7] N. Wijaya dan R. Azaliah. “Preservasi Pengetahuan Nuklir di BATAN”. 2015. Seminar Nasional XI SDM Teknologi Nuklir. ISSN 1978-0176.
- [8] Jumawan. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia (HRM) yang Strategis untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif. Competency & Talent Management*. 2015. Media Mahardika Vol.13, No.3. hal. 258 – 269.
- [9] Republik Indonesia. 2015. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 65/PMK.02/2015 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2016. Kementerian Keuangan. Jakarta.
- [10] Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta.
- [11] Republik Indonesia. 2004. Peraturan Kepala BATAN Nomor 16 tahun 2004 tentang Kelompok Kompetensi. BATAN. Jakarta.
- [12] I. Mayasari, K. Haryanti, F. Hindiarto. *Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI (Key Performer Indicator) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Semarang*. 2012. Pediksi, Kajian Ilmiah Psikologi. Vol.1, No.2. hal 224-228.