



**PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

**PERATURAN**

**PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

**NOMOR 13 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BAGI PEGAWAI**

**DI LINGKUNGAN PUSAT PELAPORAN DAN**

**ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN,**

Menimbang : a. bahwa Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan telah menetapkan integritas, kapabilitas, komitmen, dan sinergi sebagai nilai dasar Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan dalam kebijakan regulasi mengenai kode etik dan kode perilaku bagi pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan;

b. bahwa dalam mendorong pelaksanaan nilai dasar aparatur sipil negara yang terdiri dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif sebagaimana telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi dan nilai dasar Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu mengembangkan budaya kerja yang dilaksanakan oleh pegawai di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan;

c. bahwa ...



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 2 -

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan tentang Pengembangan Budaya Kerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5164);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);

4. Peraturan ...



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 3 -

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 2004 tentang Sistem Kepegawaian Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan;
6. Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 18);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
8. Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 07 Tahun 2021 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku bagi Pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan;



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 4 -

9. Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 05 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 430);

### **MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN TENTANG PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN.

### **BAB I**

#### **KETENTUAN UMUM**

##### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan ini yang dimaksud dengan:

1. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang selanjutnya disingkat PPATK adalah lembaga independen yang dibentuk dalam rangka mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang.
2. Pegawai PPATK yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem kepegawaian PPATK.





## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 5 -

3. Budaya Kerja adalah sikap serta perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
4. Pengembangan Budaya Kerja adalah peningkatan sikap dan perilaku Pegawai yang didasari oleh Budaya Kerja dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **Pasal 2**

Pengembangan Budaya Kerja bertujuan untuk:

- a. mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. mendukung perbaikan perubahan sikap dan perilaku Pegawai di lingkungan PPATK;
- c. meningkatkan kinerja organisasi; dan
- d. peningkatan pelayanan publik secara akuntabel dengan memegang teguh nilai dasar dan kode etik Pegawai.

## **BAB II**

### **PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**

#### **Pasal 3**

- (1) Tahapan Pengembangan Budaya Kerja terdiri atas:
  - a. perumusan nilai-nilai;
  - b. implementasi; dan
  - c. monitoring dan evaluasi.



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 6 -

- (2) Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesatu

Budaya Kerja

### **Pasal 4**

- (1) Pegawai harus melaksanakan:
- Budaya Kerja aparatur sipil negara;
  - Budaya Kerja PPATK.
- (2) Budaya Kerja aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu:
- berorientasi pelayanan;
  - akuntabel;
  - kompeten;
  - harmonis;
  - loyal;
  - adaptif; dan
  - kolaboratif.
- (3) Budaya Kerja PPATK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
- integritas;
  - kapabilitas;
  - komitmen;
  - sinergi; dan
  - pelayanan prima.
- (4) Ketentuan Budaya Kerja aparatur sipil negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

g/ta



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 7 -

### **Pasal 5**

- (1) Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a merupakan Budaya Kerja yang berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan kode perilaku, serta prinsip moral.
- (2) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
  - a. menolak korupsi, kolusi dan nepotisme, suap dan gratifikasi;
  - b. melaksanakan dan memegang teguh sumpah Pegawai dan/atau sumpah jabatan;
  - c. menjaga kerahasiaan informasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
  - d. menjaga sikap dan perilaku dalam berorganisasi.

### **Pasal 6**

- (1) Kapabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b merupakan Budaya Kerja yang senantiasa berupaya keras dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, pengetahuan, potensi, pengalaman, kecerdasan, dan kecakapan.
- (2) Kapabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
  - a. melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan dan pengetahuan sesuai kompetensi jabatan;
  - b. memiliki inisiatif, kreativitas, inovasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan; dan



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 8 -

- a. melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan dan pengetahuan sesuai kompetensi jabatan;
- b. memiliki inisiatif, kreativitas, inovasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan; dan
- c. melaksanakan pekerjaan dengan mempertimbangkan register risiko.

### **Pasal 7**

- (1) Komitmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c merupakan Budaya Kerja yang memiliki keterikatan diri sendiri secara intelektual atau emosional dengan suatu tindakan yang dimaknai sebagai janji, dedikasi, terikat sumpah, tanggung jawab, kesetiaan, dan kewajiban.
- (2) Komitmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
  - a. menjaga komitmen dan implementasi terhadap keputusan;
  - b. menjaga amanah dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai;
  - c. mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan; dan
  - d. memelihara hubungan baik dan harmonis sesama pegawai, pemangku kepentingan, dan pengguna layanan.





## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 9 -

### **Pasal 8**

- (1) Sinergi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf d merupakan Budaya Kerja untuk membangun dan memastikan kerja sama internal yang produktif dan kemitraan yang harmonis dengan sesama pegawai, pemangku kepentingan, dan pengguna layanan.
- (2) Sinergi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
  - a. membina hubungan baik dengan pemangku kepentingan dalam rangka menunjang keberhasilan organisasi;
  - b. bersikap santun, ramah dan komunikasi efektif;
  - c. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
  - d. menghargai perbedaan dan berempati terhadap sesama; dan
  - e. menemukan solusi permasalahan yang efektif.

### **Pasal 9**

- (1) Pelayanan prima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf e merupakan Budaya Kerja yang senantiasa berkomitmen memberikan pelayanan prima untuk pengguna layanan.
- (2) Pelayanan prima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perilaku:
  - a. memahami dan memenuhi kebutuhan pengguna layanan;
  - b. ramah, responsif, solutif, dan dapat diandalkan; dan



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 10 -

- c. menindaklanjuti umpan balik, dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

### **Bagian Ketiga**

#### **Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja**

##### **Pasal 10**

- (1) Pengembangan Budaya Kerja dilaksanakan oleh seluruh unit kerja dan satuan kerja di lingkungan PPATK.
- (2) Tim reformasi birokrasi di lingkungan PPATK memastikan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada setiap unit kerja dan satuan kerja di lingkungan PPATK.
- (3) Untuk memastikan pelaksanaan pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tim reformasi birokrasi di lingkungan PPATK melaksanakan tugas:
  - a. menyusun dan melaksanakan rencana aksi;
  - b. melakukan sosialisasi Budaya Kerja pada masing-masing unit kerja;
  - c. menginternalisasikan Budaya Kerja dalam setiap aktivitas tugas di lingkungan PPATK;
  - d. mendorong inovasi Pengembangan Budaya Kerja dalam rangka percepatan perwujudan Budaya Kerja;



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 11 -

- e. melakukan evaluasi dan pelaporan Pengembangan Budaya Kerja pada unit kerja; dan
- f. mengoordinasikan Pengembangan Budaya Kerja sesuai dengan peraturan PPATK ini.

### **Pasal 11**

Penyusunan dan pelaksanaan rencana aksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB V**

### **TOLAK UKUR PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA**

#### **Pasal 12**

- (1) Pengembangan Budaya Kerja didukung oleh faktor:
  - a. kesungguhan, konsistensi, komitmen dan pemahaman atas Budaya Kerja;
  - b. pendekatan kerja sama tim Pengembangan Budaya Kerja dengan Pegawai;
  - c. kejelasan tujuan, tugas, dan fungsi Pegawai yang akan dicapai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. memelihara stabilitas dan kontinuitas pelaksanaan Budaya Kerja; dan
  - e. adanya tindak lanjut atas hasil nyata pelaksanaan Budaya Kerja.



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 12 -

- (2) Pengembangan Budaya Kerja dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur paling kurang terdiri atas:
  - a. kebiasaan;
  - b. peraturan perundang-undangan;
  - c. program kegiatan;
  - d. perilaku yang diharapkan; dan
  - e. ukuran keberhasilan.
- (3) Format tolak ukur sebagaimana tercantum pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan PPATK ini.
- (4) Tolak ukur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan evaluasi secara berkala, dan dipergunakan sebagai bahan masukan tambahan pada tahun selanjutnya.
- (5) Penambahan tolak ukur sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Kepala PPATK.

### **BAB VI**

### **MONITORING DAN EVALUASI**

#### **Pasal 13**

- (1) Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana melakukan monitoring dan evaluasi Pengembangan Budaya Kerja di lingkungan PPATK.
- (2) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan penyampaian laporan setiap unit kerja dan satuan kerja di lingkungan PPATK



## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 13 -

- (3) Pelaksanaan evaluasi Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan mengenai pedoman evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada instansi pemerintah.
- (4) Laporan pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- (5) Ketentuan laporan pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mengacu pada peraturan perundang-undangan mengenai pedoman evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja pada instansi pemerintah.

### **Pasal 14**

- (1) Monitoring dan evaluasi Pengembangan Budaya Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Kepala PPATK melalui Sekretaris Utama dengan tembusan kepada Inspektorat.

*[Handwritten signature]*





## **PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 14 -

### **Pasal 15**

- (1) Inspektorat menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) melalui penyelenggaraan pengawasan intern di lingkungan PPATK.
- (2) Hasil tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa rekomendasi yang disampaikan kepada Kepala PPATK.
- (3) Penyelenggaraan pengawasan intern di lingkungan PPATK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

### **BAB VII**

#### **KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 16**

Peraturan PPATK ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 28 September 2022

KEPALA PUSAT PELAPORAN DAN  
ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN, 

IVAN YUSTIAVANDANA



**DAFTAR PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

**LAMPIRAN  
PERATURAN  
PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

**NOMOR 13 TAHUN 2022  
TENTANG**

**PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

Format Tolak Ukur Pengembangan Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan PPATK

| No.   | Budaya Kerja | Kebiasaan | Peraturan | Program Kegiatan | Perilaku yang Diharapkan | Ukuran Keberhasilan |
|-------|--------------|-----------|-----------|------------------|--------------------------|---------------------|
| ..... | .....        | .....     | .....     | .....            | .....                    | .....               |
| ..... | .....        | .....     | .....     | .....            | .....                    | .....               |

14



**PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN**

- 16 -

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 28 September 2022

KEPALA PUSAT PELAPORAN DAN  
ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN, 

  
IVAN YUSTIA VANDANA