



PPSDM POM
Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAPKIN PPSDM POM TW I-2022



PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
EDUCATE | ENGAGE | EMPOWER

 **SAPA PPSDM POM**
08111530533


**1500533
HALOBPOM**

 @ppsdm_bpom  ppsdm.bpom  fb.me/ppsdm.bpom  ppsdm.pom.go.id  PPSDM POM BPOM

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM




Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada kami, sehingga Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) Tahun 2022 Triwulan I dapat diselesaikan. Laporan ini merupakan wujud dari akuntabilitas dan transparansi kinerja sebagai sektor publik yang mengemban tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia pengawasan Obat dan Makanan.

Laporan Kinerja ini merupakan salah satu media informasi dan pertanggungjawaban kepada pihak internal maupun eksternal Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) tentang pencapaian kinerja PPSDM POM, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil capaian kinerja PPSDM POM pada Tahun 2022 Triwulan I. Di samping itu juga, Laporan Kinerja ini digunakan sebagai sarana evaluasi atas pencapaian visi, misi, dan tujuan, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Laporan Kinerja ini menyajikan informasi terkait capaian kinerja PPSDM POM berdasarkan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan target yang ditetapkan pada tahun 2022, serta berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja PPSDM POM dan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban bagi PPSDM POM dan dapat memberikan sumbangan bagi peningkatan kinerja di masa mendatang bagi pejabat dan staf di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Jakarta, 15 April 2022
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan



I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.



KEGIATAN PPSDM POM TRIWULAN I 2022

11 Januari 2022



Seleksi Administrasi dalam Rangka Seleksi Terbuka Jabatan Fungsional Auditor

18 Januari 2022



Kick Off Meeting Penilaian Kompetensi ASN BPOM Tahun 2022

21 Januari 2022



Kunjungan Mahasiswa ISMAFARSI JABODELATA

27 Januari 2022



Pembahasan Sertifikasi LSP Badan POM Tahun 2022

7-11 Februari 2022



Pelatihan PKP-DFI Batch I Tahun 2022

10 Maret 2022



Leadership Dialogue Badan POM

14-15 Maret 2022



Capacity Building untuk Agen Perubahan Badan POM Tahun 2022 Batch 1

14 Maret 2022



Bimbingan Teknis Cara Administrasi dan Penilaian Simulasi Analisis Kasus dan Presentasi

28 Maret 2022



Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Berbasis Coaching The Truly You melalui BSLAS

30 Maret 2022



Benchmarking Penyelenggaraan Assessment Center pada BKD Provinsi Jawa Timur

TIM PENYUSUN

Berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan
Nomor PR.06.04.9.94.02.22.1304 tanggal 21 Februari 2022
tentang
Penetapan Tim Penyusun Program serta Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan
Akuntabilitas Kinerja
di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan
Makanan
Tahun 2022

Pengarah I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.	
Ketua Dra. Meilifa, M.Si, Apt.	
Sekretaris Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.	
Anggota	
1.	Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.
2.	Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.
3.	Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.
4.	Wulan Puspita Puri, S.Si, Apt.
5.	drg. Indah Ratnasari, M.KM.
6.	Dra. Maria Ulfah, Apt, M.KM.
7.	Dewi Mustika Sari, S.Psi.
8.	Perdhana Ari Sudewo, S.Psi.
9.	Wina Christiana, S.E., M.AP.
10.	Syifa Puti Renosari, S.Psi.
11.	Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.
12.	Hilman Hendyawan, S.Si.
13.	Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.
14.	Yulia Eryani, SE, MAP.
15.	Tifa Dwya Merdeka Putri, S.E.
16.	Trida Himma Zevita, S.E.
17.	Syukriati, SE.
18.	Fani Prihatini, A.Md.
19.	Karis Singgih Angga Permana, S.I.Kom.

DAFTAR ISI

Sambutan Kepala PPSDM POM	i
Tim Penyusun	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	vi
Ringkasan Eksekutif	v
BAB I Pendahuluan	1
Latar Belakang	1
Gambaran Umum Organisasi	2
Tugas Pokok dan Fungsi	3
Struktur Organisasi	3
Isu Strategis	4
Sistematika Pelaporan	20
BAB II Perencanaan Kinerja	22
Visi dan Misi	23
Tujuan	23
Perjanjian Kinerja Tahun 2022	37
Program	42
Metode Pengukuran	45
BAB III Akuntabilitas Kinerja	47
Capaian Kinerja Organisasi	47
Rencana Tindak Lanjut	97
Pengukuran Kinerja Kegiatan	99
Evaluasi Tindak Lanjut	103
BAB IV Penutup	106
Lampiran	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	4
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM	12
Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK.....	17
Gambar 4. Peta Strategi Level 0 Kepala BPOM RI	23
Gambar 5. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM.....	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2021 Triwulan I	20
Tabel 2. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021	38
Tabel 3. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Badan POM Tahun 2020-2024	39
Tabel 4. Perbandingan Target dan Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2021	42
Tabel 5. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2021	47
Tabel 6. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022	48
Tabel 7. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I.....	52
Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II.....	62
Tabel 9. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III.....	68
Tabel 10. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan I Tahun 2022	71
Tabel 11. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV	76
Tabel 12. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM	77
Tabel 13. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V	80
Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI	85
Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII	90
Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII	91
Tabel 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX.....	91
Tabel 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X.....	93
Tabel 19. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM	100
Tabel 20. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat	102

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka mendukung visi dan misi Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan, terutama dalam memperkuat pengembangan dan pembinaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Badan POM, berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) mempunyai tugas melaksanakan pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan.

Sebagai salah satu unit kerja di Badan POM, PPSDM POM memiliki kewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahunan sebagai perwujudan akuntabilitas, PPSDM POM dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Laporan ini memuat capaian kinerja selama Tahun 2022 Triwulan I yang dibandingkan dengan Rencana Kinerja 2022. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja, selain sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja dan upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Dalam pelaksanaan mandatnya, sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki, dan memperhatikan segala potensi dan peluang yang ada, PPSDM POM telah menetapkan 10 (sepuluh) Sasaran Strategis dalam pencapaian Visi dan Misi Badan POM, yaitu (1) Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan; (2) Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024; (3) Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya; (4) Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM; (5) Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM; (6) Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map; (7) Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif; (8) Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal; (9) Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif; dan (10) Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.

Penilaian terhadap keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis tersebut diukur dengan Indikator Kinerja. Pada tahun 2022, PPSDM POM telah menetapkan 16 (enam belas) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai komitmen pimpinan unit kerja. Capaian IKK PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW I	Realisasi s.d TW I	Capaian (%)
Stakeholder Perspective.					
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	78 %	72,50 %	92,94 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	176 orang	186 orang	105,68 %
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	Akhir tahun	Akhir tahun	Akhir tahun
Internal Process Perspective.					
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	7,50 %	8,61 %	114,80 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	24 %	33 %	137,50 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,62	103,82 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW I	Realisasi s.d TW I	Capaian (%)
		2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	Akhir tahun	Akhir tahun	Akhir tahun
5.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	10 %	25 %	250 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,50	112,50 %
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	20 %	20,83 %	104,15 %
Learning and Growth Perspective.					
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	Akhir tahun	Akhir tahun	Akhir tahun
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	Akhir tahun	Akhir tahun	Akhir tahun
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	Akhir tahun	Akhir tahun	Akhir tahun
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,70	2,75	161,76 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW I	Realisasi s.d TW I	Capaian (%)
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	70	73,23	104,61 %
		2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	88	75	85,23 %

Catatan : (*) Penilaian dilakukan secara tahunan

Capaian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I diwujudkan dalam 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan dengan 16 (enam belas) Indikator Kinerja, sesuai dengan Perjanjian Kinerja PPSDM POM tahun 2022. 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut beserta nilai pencapaian sarasannya (NPS) sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, dengan capaian NPS yaitu 99,32% (Baik).
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024, dengan capaian NPS yaitu belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya, dengan capaian NPS yaitu 117,40 (Sangat Baik).
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 103,82% (Baik).
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM, dengan capaian NPS yaitu 116,25% (Sangat Baik).
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Roadmap, dengan capaian NPS yaitu 104,15% (Baik).
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif, dengan capaian NPS yaitu belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal, dengan capaian NPS yaitu belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.

9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif, dengan capaian NPS yaitu 120,00% (Sangat Baik).
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel, dengan capaian NPS yaitu 94,92% (Baik).

Dari 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan 1 memiliki 2 (dua) sasaran dengan kriteria “Sangat Baik”, 5 (lima) sasaran dengan kriteria “Baik”, dan 3 (tiga) sasaran yang belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.

Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan, PPSDM POM pada awal tahun 2022 mendapatkan anggaran sebesar Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Realisasi anggaran pada Tahun 2022 Triwulan I sebesar Rp5.870.744.224,00 (lima milyar delapan ratus tujuh puluh juta tujuh ratus empat puluh empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah) atau sebesar 11,49% (sebelas koma empat puluh sembilan persen).

Untuk mencapai target dalam indikator, PPSDM POM melakukan langkah-langkah perbaikan sekaligus untuk peningkatan kinerja pengawasan internal, antara lain melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu secara konsisten, melakukan evaluasi kinerja secara rutin, monitoring dan evaluasi serta dilakukan rapat pembahasan secara berkala, penerapan reward and punishment yang adil dan transparan, penerapan metode pembelajaran 10:20:70, diseminasi, sharing knowledge, coaching, dan mentoring sehingga tercipta suasana kerja yang saling asah, asih, dan asuh antar seluruh pegawai PPSDM POM, serta pengembangan informasi teknologi dalam mendukung kinerja PPSDM POM.

Dengan pencapaian ini, PPSDM POM akan terus berkomitmen dalam melakukan langkah-langkah perbaikan secara berkelanjutan. Semoga Laporan Kinerja ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja di masa mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja dihasilkan dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diselenggarakan oleh masing-masing entitas pelapor dan/atau entitas akuntansi. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mencakup perkembangan keluaran (output) dari masing-masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap entitas akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4, menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Ayat (2) Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan.

Selain itu, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dilaksanakan reformasi birokrasi yang hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya manusia (SDM) aparatur.

Untuk mewujudkan pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengelolaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, serta bersih dan bertanggung jawab, dipandang perlu menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuan instansi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Hasil yang baik dan benar serta sesuai aturan yang berlaku merupakan tulang punggung dari akuntabilitas dan termasuk salah satu aspek akuntabilitas.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang / sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi atau sebagai evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan / kinerja

organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan, serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang. Akuntabilitas merupakan suatu hal yang mutlak perlu ada dalam suatu instansi untuk mencegah penggunaan kekuasaan yang didelegasikan secara berlebihan dan menjamin agar kekuasaan digunakan untuk mencapai sasaran nasional.

Akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) merupakan akuntabilitas manajerial yang dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

PPSDM POM berkewajiban untuk menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam melaksanakan seluruh kegiatan, serta mempertanggungjawabkan hasil kinerja unit pelaksanaannya dalam bentuk Laporan Kinerja sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM adalah lembaga pemerintah non kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan Obat dan Makanan. Badan POM berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM POM dalam rangka mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM, terutama dalam melaksanakan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

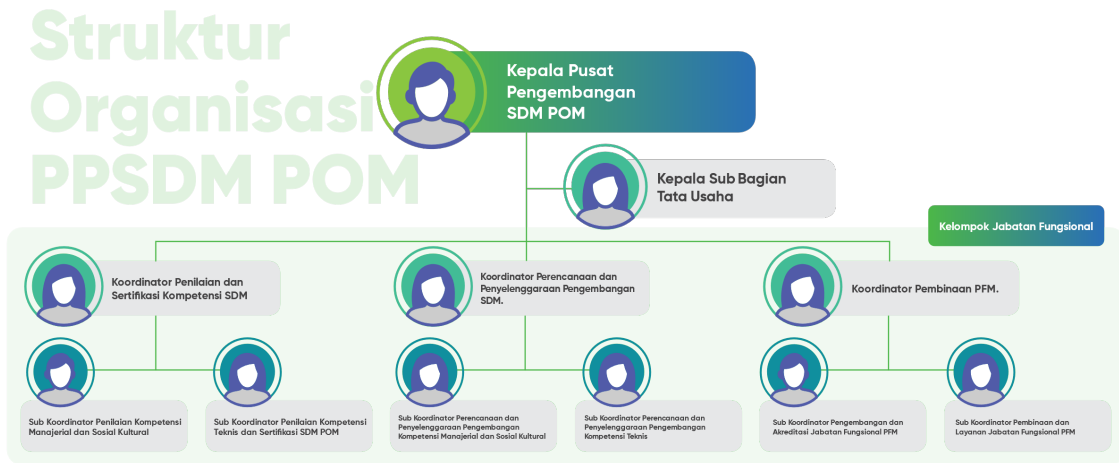
Berdasarkan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM mengemban tugas pokok yaitu melaksanakan pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan.

Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
2. Pelaksanaan penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
4. Pelaksanaan administrasi pusat dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

D. STRUKTUR ORGANISASI

Secara struktural PPSDM POM merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan POM melalui Sekretaris Utama. PPSDM POM dipimpin oleh seorang Kepala. Susunan organisasi PPSDM POM terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Untuk mendukung tugas dan fungsinya, PPSDM POM mempunyai 3 (tiga) kelompok substansi yaitu Kelompok Substansi Penilaian dan Sertifikasi Kompetensi SDM, Kelompok Substansi Perencanaan dan Penyelenggaraan Pengembangan SDM, Kelompok Substansi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan. Struktur Organisasi PPSDM POM sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM

E. ISU STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM memiliki peran strategis dalam mendukung tugas utama Badan POM sebagai pengawas Obat dan Makanan melalui penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM pengawas Obat dan Makanan serta layanan pengembangan kompetensi SDM, baik di lingkungan Badan POM maupun di luar Badan POM. Peran strategis PPSDM POM dalam pelaksanaan manajemen SDM di Badan POM berkontribusi dalam melaksanakan penilaian / sertifikasi kompetensi SDM, melakukan pemetaan kompetensi SDM, mengevaluasi kesenjangan kompetensi dan mengisi kesenjangan kompetensi melalui peningkatan kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, baik peningkatan melalui pendidikan formal maupun pelatihan / bimtek / webinar, di era pandemi ini peningkatan kompetensi dilaksanakan secara luar jaringan / dalam jaringan / campuran (blended) offline dan online, serta pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan untuk memenuhi kebutuhan Badan POM dalam meningkatkan kinerja pengawasan Obat dan Makanan. Di samping itu dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, PPSDM POM berperan dalam mengelola manajemen perubahan (revolusi mental) Badan POM.

Dalam upaya mencapai tujuan dan Sasaran Kinerja PPSDM POM telah dilakukan analisis yang menyeluruh dan terpadu terhadap faktor lingkungan termasuk isu strategis yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran kinerja. Isu strategis tersebut sebagai berikut:

1. Perubahan Peraturan Perundang-Undangan (Regulasi)

Dalam pelaksanaan tugasnya, PPSDM POM mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya perubahan regulasi akan mempengaruhi pelaksanaan tugas PPSDM POM dalam pengembangan SDM. Sebagai salah satu contoh adalah terkait Standar Kompetensi Teknis. Pada akhir tahun 2017, Badan POM telah menetapkan Standar Kompetensi Teknis untuk Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan POM Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan dan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Keahlian, namun dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, maka Standar kompetensi Teknis yang sudah disusun tersebut harus disesuaikan.

2. Membangun Jejaring Kerja Sama dengan Lintas Sektor

Dalam penyelenggaraan pelatihan, PPSDM POM harus membangun kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi dan Lembaga Pelatihan yang sudah terakreditasi dalam rangka pelaksanaan peningkatan kompetensi. Kendala yang dihadapi adalah terbatasnya kuota dari masing-masing Lembaga Pelatihan, sehingga saat ini belum seluruh Pejabat Struktural Badan POM memperoleh kesempatan Pelatihan Kepemimpinan, sedangkan pada saat diterapkannya merit sistem di Badan POM, syarat Pelatihan Kepemimpinan harus terpenuhi. Selain itu ke depan jejaring kerja sama juga harus terus dikembangkan, tidak hanya jejaring di dalam negeri tetapi hingga jejaring kerja sama internasional, misalnya dengan perguruan tinggi di luar negeri untuk memfasilitasi Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM. Selain itu juga terus dikembangkan jejaring terkait Penilaian / Sertifikasi Kompetensi maupun terkait pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, antara lain dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau instansi Pembina Jabatan Fungsional, serta Asesor SDM Aparatur dari beberapa Kementerian / Lembaga dan

Pemerintah Daerah untuk berkolaborasi dalam pelaksanaan penilaian kompetensi di Badan POM.

3. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, serta Penyelenggara Penilaian Kompetensi

Untuk pemenuhan jaminan mutu lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), maka PPSDM POM sebagai lembaga pelatihan harus terakreditasi, sehingga dapat menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan sesuai standar. Tahun ini PPSDM POM sudah mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk Akreditasi lembaga pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis. Di samping itu, PPSDM POM telah mengundang LAN untuk melakukan sosialisasi akreditasi dan desk terkait data dukung yang diperlukan. Adapun kendala yang dialami antara lain belum terkumpulnya data dukung secara lengkap sesuai dengan instrumen penilaian, sehingga diperlukan komitmen untuk melengkapi data dukung bersama-sama dan dedikasi waktu khusus jika diperlukan. Selain itu, masih terdapat kendala dalam mengunggah data dukung ke aplikasi yang telah disediakan Lembaga Administrasi Negara (LAN), sehingga diperlukan koordinasi terkait penyelesaian kendala tersebut. Dalam hal persiapan PPSDM POM dalam proses akreditasi lembaga pelatihan dan re-akreditasi program Pelatihan Teknis, juga diperlukan adanya kegiatan *benchmark / studi tiru* ke lembaga pelatihan yang telah terakreditasi.

Selain menjamin pelaksana kegiatan pendidikan dan pelatihan, PPSDM POM juga selalu menjaga kualitas dan mutu dalam pelaksanaan penilaian kompetensi. Aspek-aspek yang menjadi bagian dari penerapan mutu dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi, yang meliputi Kelembagaan, SDM, dan Metode Penilaian menjadi aspek yang selalu dikawal perbaikan secara berkelanjutan untuk selalu menjadi penyelenggara yang kredibel dan terakreditasi.

4. Penerapan *Quality Management System* (QMS)

Badan POM mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas khusus pemerintahan dalam pengawasan Obat dan Makanan di wilayah Republik Indonesia.

Badan POM telah menetapkan 2 (dua) tujuan utama pengawasan Obat dan Makanan, yaitu melindungi kesehatan masyarakat dan meningkatkan daya saing bangsa. Fungsi-fungsi pengawasan Obat dan Makanan dilakukan dari hulu ke hilir dan melibatkan beberapa proses bisnis yang saling berkaitan. Untuk menjamin konsistensi pelayanan dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan, Badan POM mampu mempertahankan *Quality Management System* ISO 9001:2015 hingga tahun 2021. PPSDM POM sebagai unit mandiri telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2018 dan telah dilakukan resertifikasi secara berkelanjutan dan terakhir pada tahun 2021.

5. Komitmen Melaksanakan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka reformasi birokrasi menjadi peluang untuk Badan POM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan publik yang semakin baik, akuntabel, dan transparan, dan memperkuat 9 (sembilan) rencana aksi Reformasi Birokrasi untuk peningkatan pada 8 (delapan) area perubahan yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024. PPSDM POM sebagai Pokja yang bertanggung jawab mengelola Manajemen Perubahan Badan POM dan berkontribusi pada area perubahan Manajemen SDM, berkomitmen untuk melakukan perubahan secara menyeluruh dalam mengelola Manajemen Perubahan serta Manajemen ASN di Badan POM. Penerapan Budaya Organisasi Badan POM meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerja Sama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR) di lingkungan PPSDM POM belum terinternalisasi secara merata dan menyeluruh, sehingga masih diperlukan sosialisasi internal.

Melalui program kerja Pokja Manajemen Perubahan, PPSDM POM juga sebagai koordinator Agen Perubahan Badan POM, melaksanakan tugas pengembangan kompetensi para Agen Perubahan serta melakukan perencanaan, monitoring, dan evaluasi rencana aksi Agen Perubahan. Pada tahun 2021 PPSDM POM telah diusulkan ikut sebagai unit kerja di Badan POM yang mempunyai komitmen untuk melaksanakan Zona Integritas menuju WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi), namun belum disetujui, sehingga pada tahun 2022 ini perlu dilakukan upaya penguatan kembali atas

rekomendasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokras (KemenPANRB).

6. Revitalisasi SDM

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan POM, maka pengembangan SDM sebagai intangible asset harus dijadikan fokus utama dalam pembangunan. Saat ini Badan POM sudah mulai merevitalisasi sistem pengembangan SDM untuk menghasilkan SDM dengan “hard competency” dan “soft competency” yang memenuhi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis. Pemenuhan kompetensi SDM disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban dan berkontribusi pada pelayanan publik yang dilakukan Badan POM. SDM Badan POM diharapkan akan menjadi SDM yang kompetitif, handal dan unggul dalam menghadapi berlakunya era pasar global baik di tingkat regional maupun internasional.

Selain itu, dengan adanya kebijakan penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu sebagai tindak lanjut penyederhanaan birokrasi menyebabkan berubahnya peta kompetensi pegawai dimana persentase kompetensi teknis menjadi lebih tinggi, sehingga berdampak pada pola pengembangan kompetensi dan perlunya koordinasi antar kelompok fungsi dapat lebih baik.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak untuk menerima Pengembangan Kompetensi, dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa hak Pengembangan Kompetensi untuk PNS adalah minimal 20 (dua puluh) Jam Pelajaran tiap tahun, sedangkan PPPK maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran setiap tahun. PPSDM POM menyelenggarakan pembelajaran mandiri melalui aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).

7. Pengelolaan Generasi Milenial

Saat ini jumlah pegawai Badan POM yang masuk dalam generasi milenial sebanyak lebih dari 50% dari total jumlah pegawai Badan POM. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, hal ini menjadi tantangan PPSDM POM dalam melakukan Pengembangan Kompetensi. Untuk menjaga keterlibatan generasi milenial, PPSDM POM harus selalu berinovasi untuk menciptakan program-program Pengembangan Kompetensi yang menarik, baik dari sisi materi, penyelenggaraan, serta pelatihan yang interaktif. Di samping itu PPSDM POM juga harus mendorong dan mendukung para generasi milenial untuk berinovasi, menuangkan ide kreatif, dan memberikan masukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bagi generasi milenial yang potensial, PPSDM POM harus melakukan pendekatan khusus melalui coaching, mentoring, dan memberikan feedback terhadap kemajuan mereka. Di samping itu perlu diinisiasi untuk pemberian penghargaan bagi para milenial yang kreatif dan memiliki etos kerja yang tinggi.

8. Penerapan Sistem Merit

Dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Badan POM, PPSDM POM bertanggung jawab dalam penyiapan Standar Kompetensi Jabatan sesuai Jabatan yang terdapat di Badan POM, melakukan pemetaan kompetensi untuk memperoleh profil kompetensi SDM Badan POM, serta melakukan pengembangan kompetensi para calon suksesi kepemimpinan untuk masa datang. Kondisi saat ini, Standar Kompetensi sesuai Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, masih dalam proses verifikasi dan validasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

9. Sertifikasi Kompetensi

Saat ini masih terdapat kesenjangan antara tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga program Sertifikasi Kompetensi menjadi salah satu upaya dalam memenuhi kesenjangan tersebut. Sertifikasi diharapkan dapat menjamin SDM yang memiliki skill dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi

yang sesuai dengan kebutuhan industri (link and match). Pada tahun 2021 telah dilakukan relisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mencakup 4 (empat) skema kompetensi di bidang Keamanan Pangan. Diharapkan dengan adanya LSP akan lebih banyak tenaga Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi serta skemanya dapat diperluas tidak hanya di bidang Keamanan Pangan.

10. Perkembangan Teknologi dan Revolusi Industri 4.0

Perkembangan teknologi dan revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari, dimana teknologi digital telah menyebar di seluruh sektor. Sebagian besar perusahaan menggunakan teknologi untuk melakukan pemasaran produknya, hal ini menjadi tantangan Badan POM sebagai institusi pengawas. Teknologi digital menyebabkan munculnya otomasi / teknologi baru yang menyebabkan perubahan yang luar biasa di semua disiplin ilmu. Untuk itu Badan POM juga perlu meningkatkan kompetensi SDM dengan teknologi yang terkini. PPSDM POM melihat hal ini adalah peluang dalam pengembangan SDM Badan POM, yaitu dengan mengembangkan pola pelatihan yang memanfaatkan teknologi informasi. PPSDM POM telah mengembangkan sistem pembelajaran menggunakan Learning Management System (LMS) SiPandai dan menyelenggarakan pembelajaran mandiri melalui aplikasi IDEAS. Pengembangan Knowledge Management melalui aplikasi Simphoni menjadi sarana sharing materi pelatihan antar pegawai Badan POM

11. Penguatan Pengawasan Internal dan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Sebagai instansi yang memberikan pelayanan internal, PPSDM POM harus menjamin bahwa praktek KKN tidak dapat ditoleransi atau zero tolerance. Seluruh pegawai PPSDM POM telah berkomitmen meningkatkan birokrasi yang bersih dan bebas KKN, diantaranya melalui kebijakan penanganan gratifikasi, penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), pengelolaan pengaduan konsumen, implementasi *whistle blowing*

system, penanganan benturan kepentingan, pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), dan penerapan sanksi disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dan anggaran secara berkala..

Dalam rangka pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM melaksanakan koordinasi untuk semua unit kerja, baik di Badan POM Pusat, Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM di seluruh Indonesia, maupun Kementerian / Lembaga lain yang terkait, termasuk Pemerintah Daerah. Hal ini didukung oleh ketersediaan sumber daya antara lain SDM, sarana prasarana, serta anggaran.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

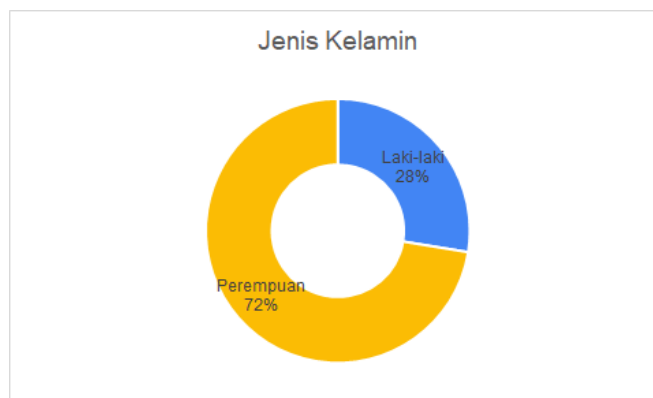
Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 31 Maret 2022 sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon II), 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon IV), dan kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri dari:

- a. Widyaiswara, meliputi 4 (empat) orang Widyaiswara Madya (3 orang sebagai Koordinator dan 1 orang sebagai Subkoordinator), 2 (dua) orang Widyaiswara Muda (1 (satu) orang sebagai Subkoordinator, 1 (satu) orang baru selesai melaksanakan Tugas Belajar), serta 7 (tujuh) orang Widyaiswara Pertama.
- b. Asesor SDM Aparatur, yaitu 4 (empat) orang Asesor SDM Aparatur Muda (3 (tiga) orang sebagai Subkoordinator), serta 8 (delapan) orang Asesor SDM Aparatur Pertama (6 (enam) orang sudah duduk dalam jabatan dan 2 (dua) orang sebagai calon pemangku jabatan).
- c. Analis Kepegawaian, meliputi 3 (tiga) orang Analis Kepegawaian Muda (1 (satu) orang sebagai Subkoordinator), 10 (sepuluh) orang Analis Kepegawaian Pertama (5 (lima) orang sudah duduk dalam jabatan dan lima (lima) orang sebagai calon pemangku jabatan), 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Penyelia, serta 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.
- d. Analis Kebijakan, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- e. Pranata Komputer, yaitu 3 (tiga) orang dalam jenjang Pertama (2 (dua) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku

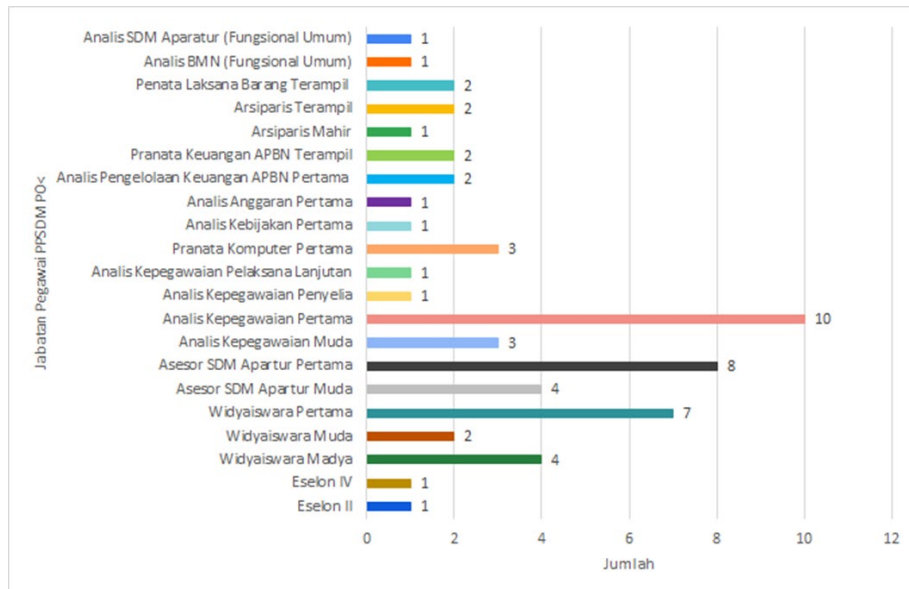
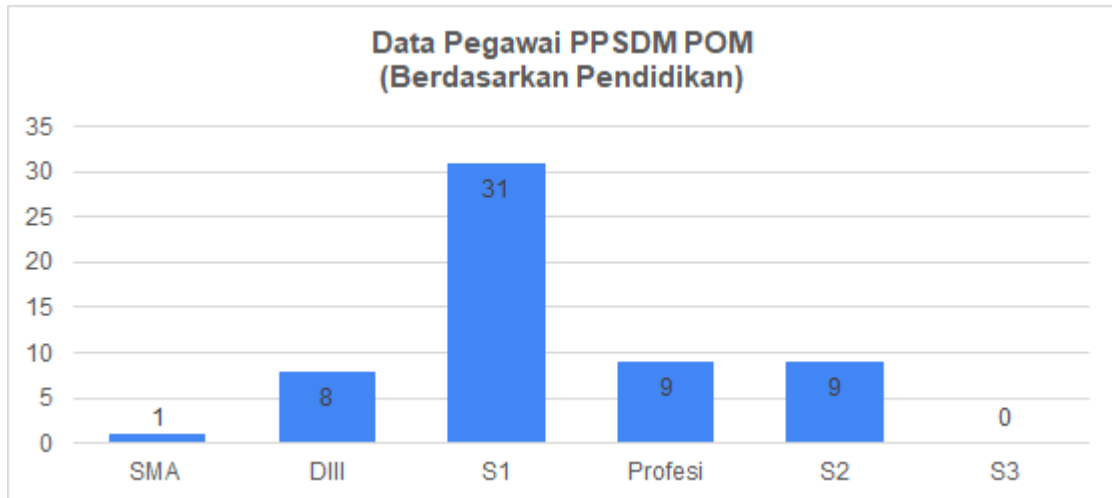
jabatan).

- f. Arsiparis, terdiri dari 1(satu) orang jenjang Mahir dan 2 (dua) orang jenjang Terampil (1 (satu) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku.
- g. Analis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- h. Analis Pengelolaan Keuangan APBN, sebanyak 2 (dua) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- i. Pranata Keuangan APBN, sebanyak 2 (dua) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Terampil Pelaksana.
- j. Penata Laksana Barang sebanyak 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan jenjang Terampil Pelaksana.

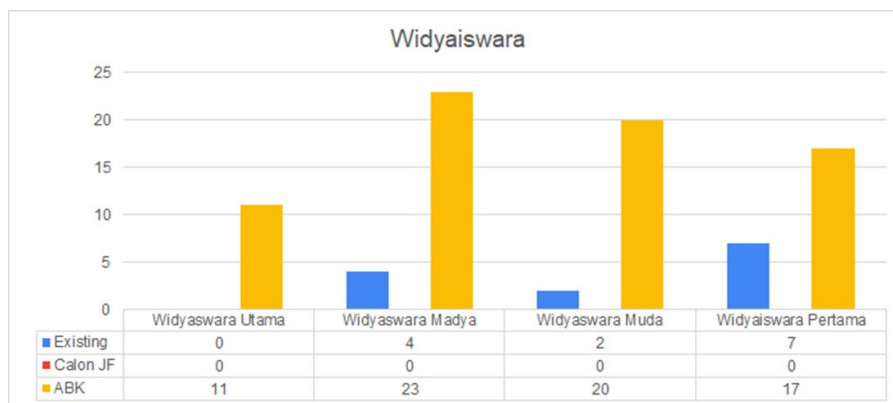
Untuk mempermudah dalam pelaksanaan tugas fungsi dari kelompok Jabatan Fungsional tersebut di atas, dibagi dalam 3 (tiga) kelompok Fungsi yang masing-masing dikoordinir oleh Koordinator Kelompok Substansi, serta masing-masing Koordinator Kelompok Substansi dibantu oleh masing-masing 2 (dua) orang Subordinator Sub Kelompok. Selain Jabatan Fungsional, masih terdapat pegawai yang duduk dalam kelompok Jabatan Pelaksana, meliputi 1 (satu) orang Analis SDM Aparatur, 1 (satu) orang Analis BMN, serta 1 (satu) orang Pengelola Barang Persediaan BMN. Statistik SDM PPSDM POM sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.

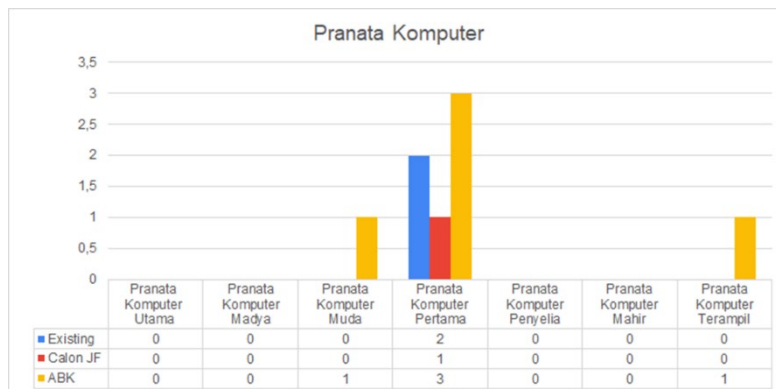
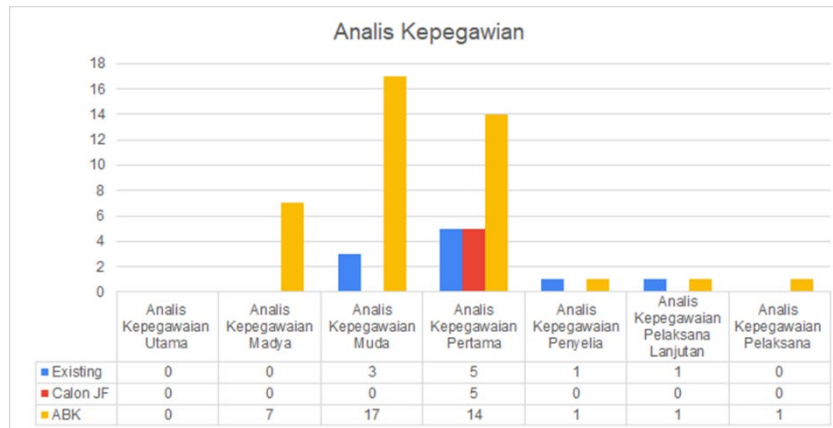
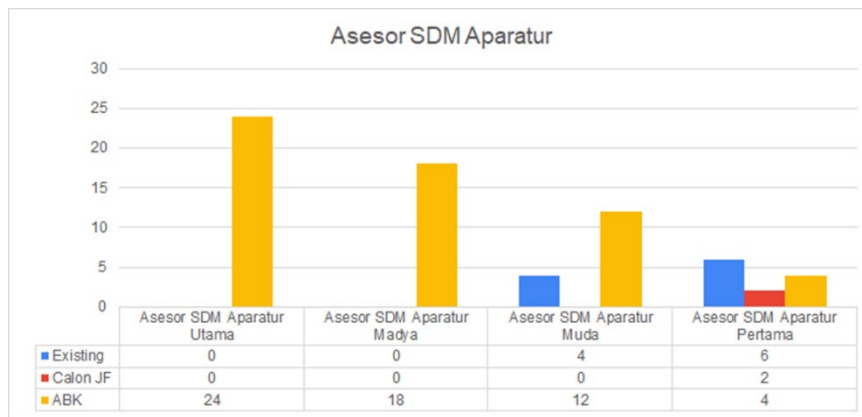
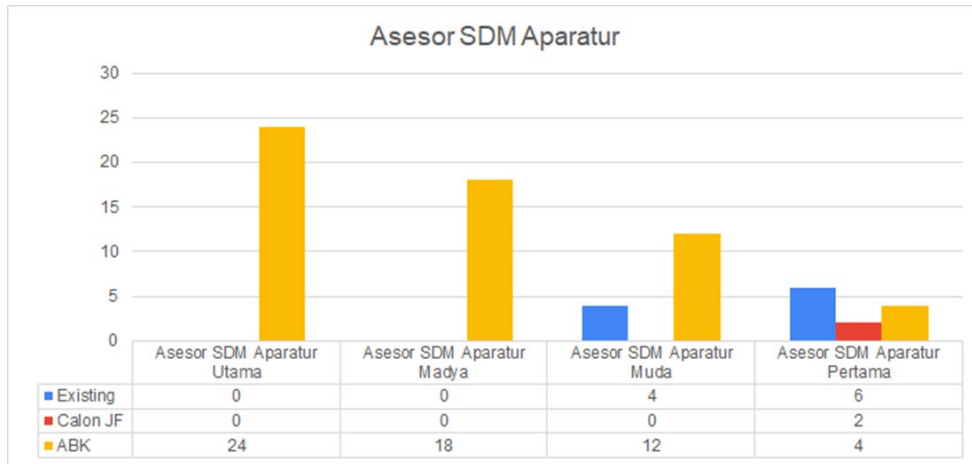


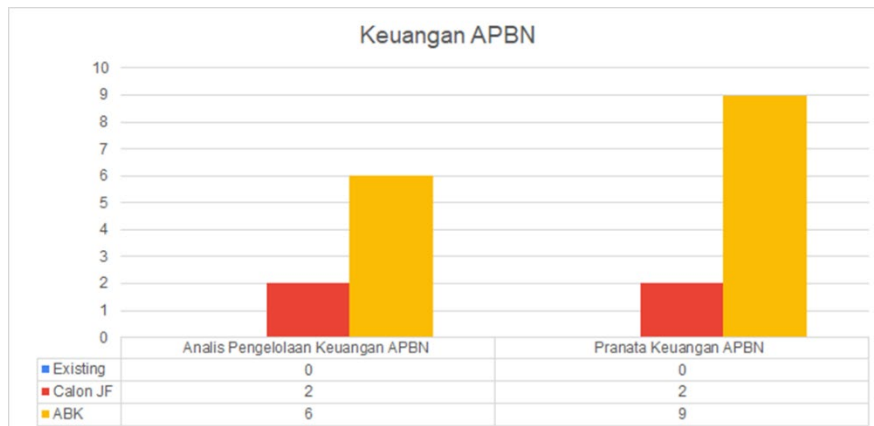
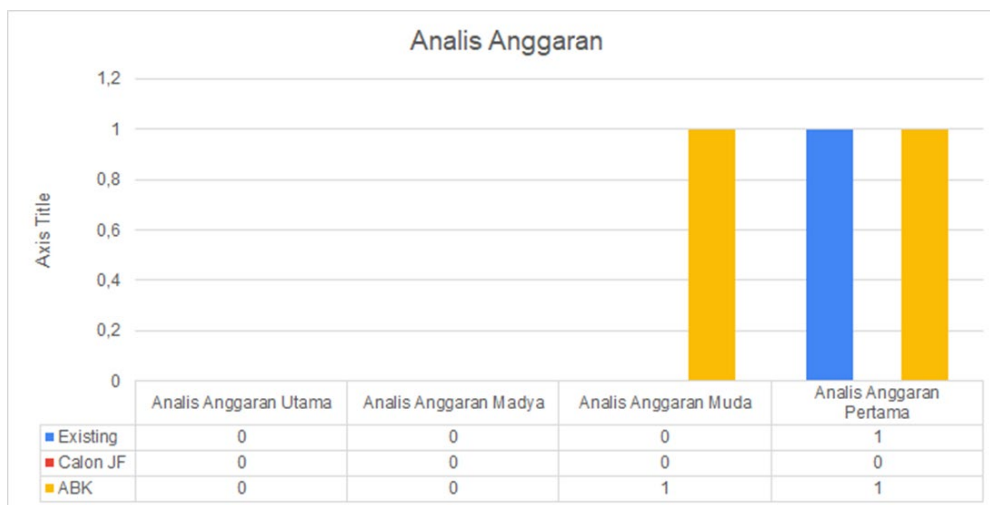
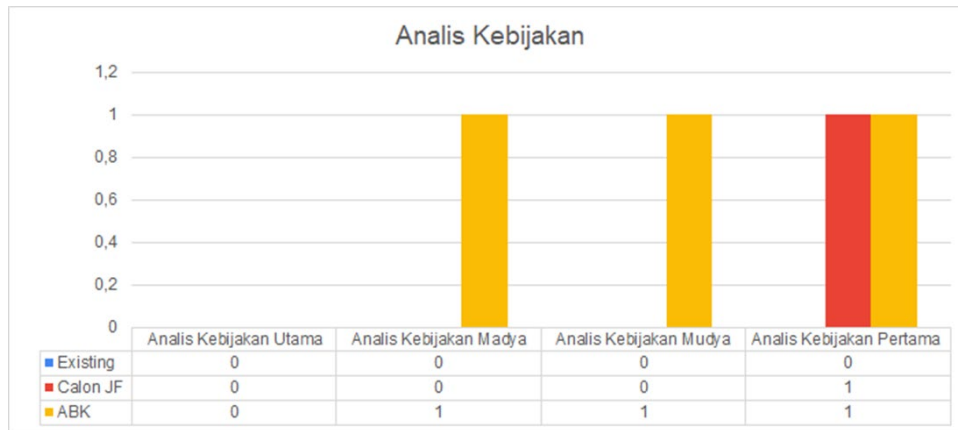
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM

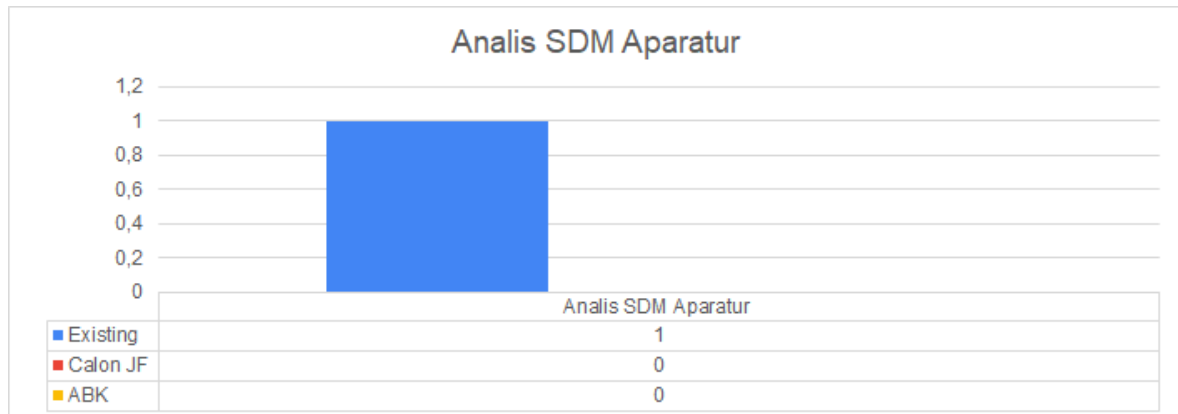
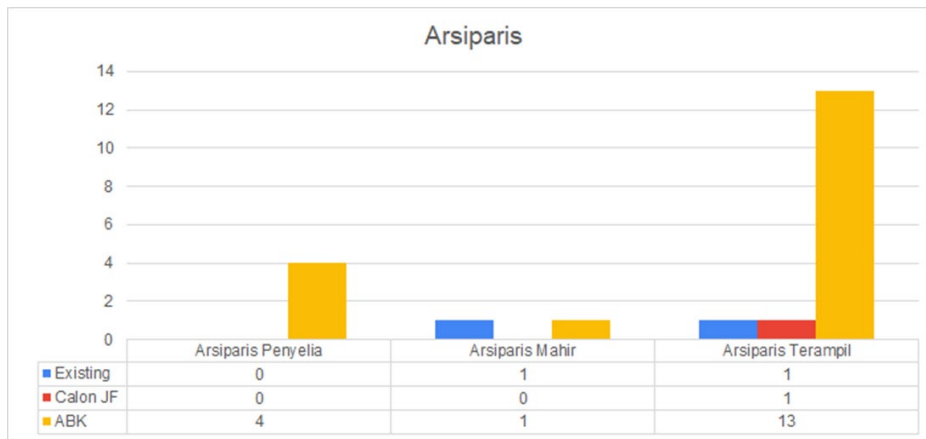


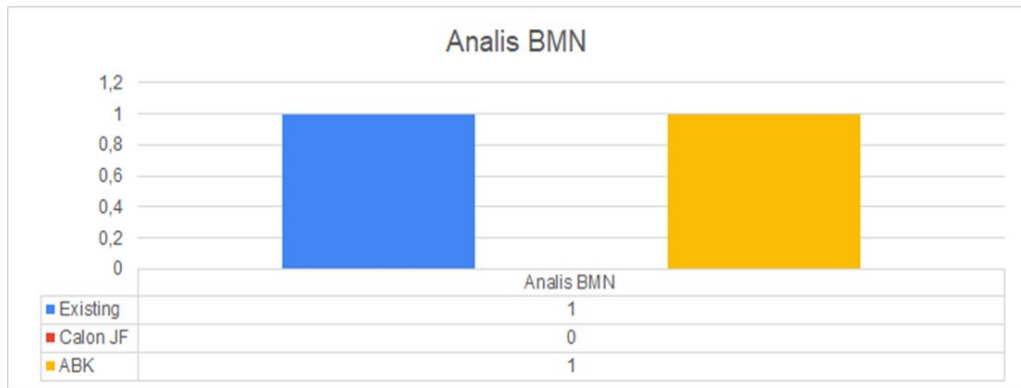
Adapun jumlah *existing* pegawai dibandingkan dengan Beban Kerja di PPSDM POM sebagai berikut:











Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK

2. Sarana dan Prasarana

Sebagai unit yang bertanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM terus berbenah diri untuk mempersiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan mampu menjadi salah satu lembaga Diklat pemerintah yang terakreditasi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan, serta sebagai Assessment Center yang terakreditasi sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi.

Dalam rangka penilaian / asesmen, pemetaan, serta pelaksanaan peningkatan kompetensi manajerial, teknis fungsional, dan sosial kultural bagi pegawai ASN Badan POM, yang meliputi Pejabat Struktural maupun Fungsional, terutama Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, karena Badan POM merupakan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, maka diperlukan dukungan sarana dan prasarana, termasuk teknologi informasi dengan kondisi yang prima.

Dengan kondisi di atas, maka PPSDM POM membangun dan mengembangkan beberapa aplikasi dan video pembelajaran untuk menunjang pelaksanaan penilaian kompetensi dan pengembangan kompetensi bagi ASN Badan POM, serta untuk pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM). Adapun aplikasi yang dibangun adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Kompetensi Teknis - APOTEK.
2. Aplikasi Tes Potensi.
3. Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) Badan POM - SISPRO LSP BPOM.
4. Aplikasi Gamification.
5. Sistem Pembelajaran Online - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).
6. Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
7. Aplikasi Knowledge Manajemen (Simphoni).
8. Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-dupak PFM).
9. Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional PFMI.

Video yang dibuat dan digunakan untuk penunjang pembelajaran yaitu:

1. Video Pembelajaran Yanblik Level Dasar dan Lanjutan.
2. Video Pembelajaran Manajerial dan Sosial Kultural.
3. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 1.
4. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 2.
5. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Tingkat Kesulitan I (untuk PFM jenjang Pertama).
 - a. Anatomi dan Fisiologi Kulit, Kuku, Rambut, dan Mukosa.
 - b. Penyuluhan dan KIE melalui Pameran Tingkat Kesulitan I.
 - c. Pelayanan Informasi dan Penanganan Pengaduan Tingkat Kesulitan I.
 - d. Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I.
6. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).
 - a. Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi.
 - b. *Opening / Closing Meeting*.
 - c. Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen.
 - d. Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan / Produk KIE.
 - e. Merancang Materi Penyuluhan / Produk KIE.
7. Video Pembelajaran *Supervisory Development Program*.
8. Video Pembelajaran *Management Development Program*.

9. Video Pelatihan *Executive Development Program*.
10. Video Sarana Produksi Pangan Industri Rumah Tangga.
11. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan.
12. Video Pembelajaran Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.
13. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat.
14. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Kosmetika.
15. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Pelayanan Apotek.
16. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat Tradisional.
17. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan.
18. Video Senam Peregangan.
19. Video Pelatihan PKP Berbasis Kompetensi :
 - a. *Overview* Program Pelatihan PKP.
 - b. *Building Learning Commitment* (BLC) dan SIPANDAI.
 - c. Melakukan Pelatihan Keamanan Pangan.
 - d. Menyediakan Informasi Pekerjaan.
 - e. Mendesain Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB) / *Good Manufacturing Practices* (GMP) / dan *Sanitation Standard Operating Procedure* (SSOP).
20. Video Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM.
 - a. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi PFM.
 - b. Penggunaan Eruditio.

Penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang kinerja merupakan kegiatan penunjang / pendukung, namun sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan tupoksi, kebutuhan pegawai, serta kelancaran operasional PPSDM POM dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan peningkatan pelayanan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai akan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja dan berdampak dalam meningkatkan capaian output dan outcome PPSDM POM.

Kantor PPSDM POM saat ini belum memiliki tempat yang definitif / tetap, serta sarana penunjang operasional seperti alat pengolah data masih belum terpenuhi dengan

adanya penambahan jumlah pegawai. Dengan kondisi tersebut, maka masih perlu dukungan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana PPSDM POM.

3. Anggaran

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan, dimana pagu anggaran PPSDM POM pada awal tahun 2022 sebesar Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Realisasi pada tahun 2022 Triwulan I sebesar Rp5.870.744.224,00 (lima milyar delapan ratus tujuh puluh juta tujuh ratus empat puluh empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah) atau sebesar 11,49% (sebelas koma empat puluh sembilan persen).

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	21.000.000.000	1.629.780.550	7,76 %
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	19.009.191.000	1.965.836.891	10,34 %
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	608.000.000	26.869.376	4,42 %
4	Layanan Perkantoran.	10.485.000.000	2.248.257.407	21,44 %
Total		51.102.191.000	5.870.744.224	11,49 %

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2021 Triwulan I

F. SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issues) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun bersangkutan yang dimulai dengan penjelasan Rencana Strategis (Renstra) PPSDM POM Tahun 2020-2024, khususnya untuk tahun 2022, dilanjutkan dengan penjelasan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan penjelasan penetapan / perjanjian kinerja tahun 2022.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran

Lampiran Laporan Kinerja PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022 meliputi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Formulir Pengukuran, dan Informasi Kinerja dan Anggaran PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Dalam rangka mendukung pencapaian program-program prioritas Pembangunan jangka menengah, PPSDM POM sebagai unit kerja pusat Badan POM sesuai kewenangan, tugas, dan fungsinya telah menyusun Rencana Strategis PPSDM POM yang memuat visi, misi, tujuan, kebijakan, dan sasaran strategi yang mengacu kepada revisi Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024. Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif dan memuat berbagai program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh PPSDM POM dalam kurun waktu 2020-2024.

Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 disusun berdasarkan penjabaran Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024 telah selaras dengan dokumen RPJMN dan disesuaikan dengan tugas dan pokok PPSDM POM, Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 mengacu pada Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tanggal 30 April 2020 tentang Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024, Review Rencana Strategis PPSDM POM mengacu pada Review Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.1.2.12.21.467 Tahun 2021 tanggal 10 Desember 2021, dan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian / Lembaga Tahun 2020-2024.

Dengan memperhatikan prioritas pembangunan RPJMN 2020-2024, maka kedudukan visi dan misi digambarkan sebagaimana Gambar-4.



Gambar 4328. Visi dan Misi

Untuk mewujudkan visi, perlu ditetapkan pernyataan misi yang merupakan bentuk nyata yang seharusnya dilaksanakan. Misi merupakan dasar lahirnya suatu organisasi dengan tugas dan fungsi yang spesifik. Untuk mewujudkan visi tersebut, sejalan dengan tugas dan fungsinya, PPSDM POM menjalankan misi Badan POM sebagaimana tersebut di atas.

Untuk mencapai misi pertama dan kedua, diperlukan sumber daya yang memadai dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut diperlukan sumber daya sebagai modal penggerak organisasi, baik yang tangible maupun yang intangible. Aset yang berwujud maupun tidak berwujud tersebut harus mampu dikelola dan dimanfaatkan, sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian kinerja organisasi. Sumber daya ini termasuk SDM, PPSDM POM berperan dalam pengembangan sumber daya tersebut seoptimal mungkin agar dapat mendukung terwujudnya sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya pengembangan sumber daya yang efektif dan efisien menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh seluruh elemen organisasi.

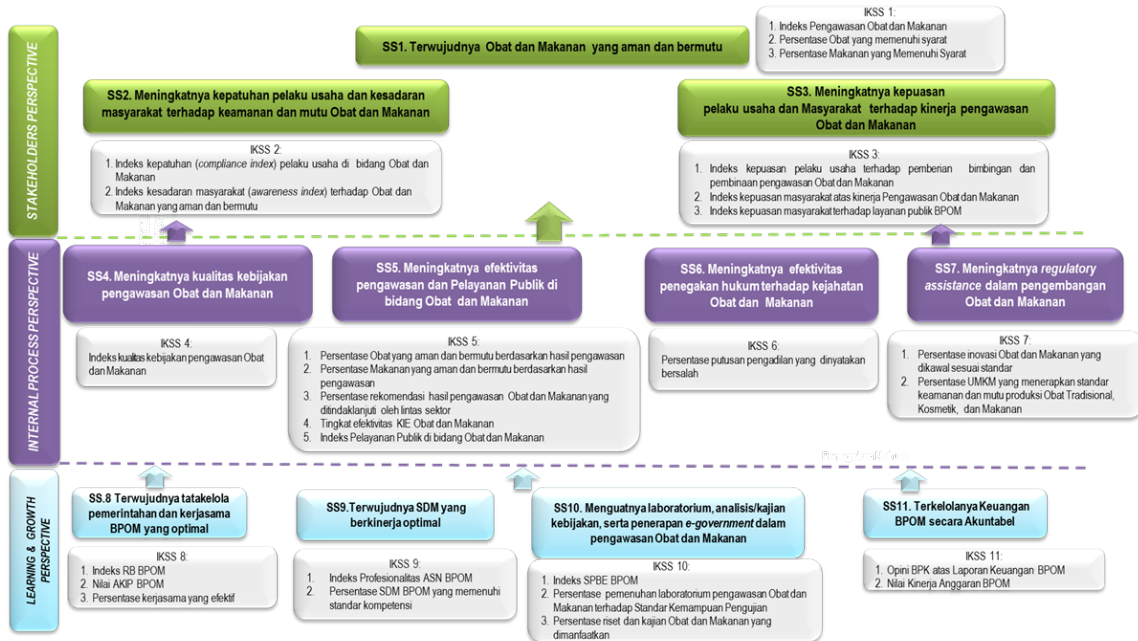
Dalam rangka pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2020-2024 sebagai berikut:

1. Meningkatnya peran serta masyarakat dan lintas sektor dalam Pengawasan Obat dan Makanan.
2. Meningkatnya kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan, kualitas pengujian laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan Obat dan Makanan.
3. Terwujudnya pertumbuhan dunia usaha yang mendukung daya saing industri Obat dan Makanan serta kemandirian bangsa dengan keberpihakan pada UMKM.
4. Menguatnya fungsi pengawasan yang efektif untuk memastikan Obat dan Makanan yang aman dan bermutu.
5. Terwujudnya kepastian hukum bagi pelaku usaha Obat dan Makanan.
6. Terwujudnya perlindungan masyarakat dari kejahatan Obat dan Makanan.
7. Terwujudnya kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Penyusunan sasaran dan indikator kinerja pada Rencana Strategis telah mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala / tantangan yang ada, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PPSDM POM, serta melihat latar belakang dan perubahan lingkungan yang dinamis yang diharapkan mampu mengakomodasi berbagai kebijakan aktual yang berkembang di bidang pengembangan SDM.

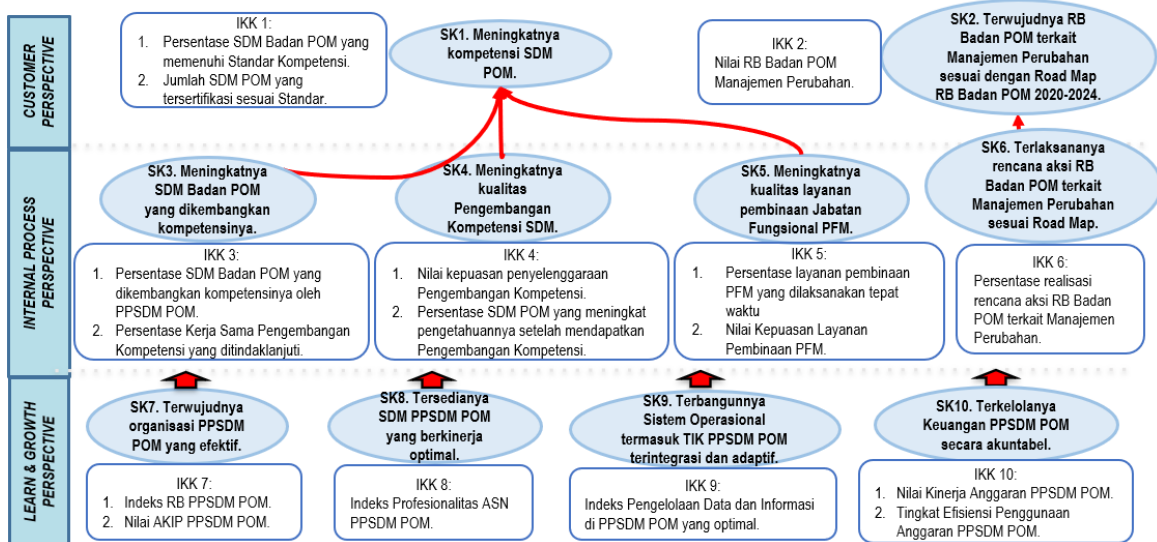
Dengan ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM tentang perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM Pusat termasuk UPT di lingkungan Badan POM, Badan POM harus melakukan review Rencana Strategis dengan menyesuaikan dengan struktur, tugas, fungsi kelembagaan yang baru, serta mempertimbangkan lingkungan strategis. PPSDM POM sebagai unit kerja Pusat telah melakukan penyesuaian terhadap perubahan Rencana Strategis Tahun 2020-2024 tersebut.

Dalam memetakan Peta Strategis PPSDM POM 2020-2021, dibuat dari turunan Peta Strategis Kepala Badan POM Tahun 2020-2024 sebagai berikut:



Gambar 5. Peta Strategi Level 0 Kepala Badan POM

Adapun Peta Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan dalam Reviu Rencana Strategis sebagai berikut:



Gambar 5. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM Tahun 2020-2024 (Hasil Reviu Rencana Strategis)

PPSDM POM pada Tahun 2022 Triwulan I dapat mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tergambar pada Peta Strategi Level II PPSDM POM dan mampu mencapai Sasaran Strategis secara efektif dan efisien, serta mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya yang telah dijabarkan pada masing-masing Sasaran Strategis sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1

Meningkatnya kompetensi SDM POM.

Manajemen SDM Aparatur berdasarkan sistem merit yaitu kebijakan dan pengelolaan SDM mengacu pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara wajar dan adil tanpa diskriminatif. Dengan sistem tersebut maka akan diperoleh SDM yang profesional dan berintegritas, serta dapat menempatkan SDM pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, mempertahankan SDM melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM sesuai kesenjangan kompetensi, minat, bakat, dan kebutuhan organisasi, serta melindungi karier SDM dari intervensi politik dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme, dll).

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022 tentang Rencana Kinerja PPSDM POM, 2 (dua) indikator ditetapkan sebagai Indikator Kinerja untuk sasaran kegiatan “Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan” dengan periode pelaporan bulanan.

Capaian Sasaran Strategis ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi”, dengan target pada akhir tahun 2024 yaitu 83% dan tahun 2022 yaitu 79%.
- b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar”, dengan target akhir tahun 2024 yaitu 1.000 orang dan pada tahun 2022 yaitu 875 orang.

Standar Kompetensi yang digunakan pada Tahun 2022 Triwulan I adalah:

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara,

dan rekomendasi Job Person Match yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

- b. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.
- c. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dijelaskan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yaitu berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja secara adil dan wajar. Proses identifikasi kompetensi pegawai dilakukan melalui Penilaian Kompetensi dengan membandingkan antara nilai capaian kompetensi pegawai dengan persyaratan / standar kompetensi.

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

(A/B) X 100 %	A : merupakan jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
	B : merupakan jumlah seluruh SDM Badan POM.

2. Sasaran Strategis 2

Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.

Badan POM berkomitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan. Hal ini dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan birokrasi yang bermental melayani yang berkinerja tinggi, sehingga

kualitas pelayanan publik Badan POM akan meningkat. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat. Melalui komitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi, Badan POM berharap dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas birokrasi dan mewujudkan pemerintahan kelas dunia di Indonesia.

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM berkontribusi terhadap pelaksanaan dan pencapaian salah satu area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu Manajemen Perubahan. Manajemen Perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja pegawai atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran agenda perubahan. Untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan, Badan POM menunjuk pemimpin perubahan, membentuk Agent of Change sebagai pendorong perubahan, serta menciptakan forum inovasi dan pembelajaran untuk pengembangan budaya inovasi dalam proses perubahan yang dilakukan. Selain itu, perubahan pola pikir pegawai juga dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai dasar organisasi Badan POM kepada pimpinan dan seluruh pegawai Badan POM, dan mendorong terlibat aktif dalam proses Reformasi Birokrasi. Komitmen dan keterlibatan pimpinan dan seluruh pegawai Badan POM aktif dan berkelanjutan merupakan unsur pendukung paling utama dalam perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam rangka pelaksanaan agenda perubahan yang selanjutnya akan meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi Badan POM.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-2, maka indikatornya adalah "Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan", dengan target akhir pada tahun 2024 yaitu 4,75 dan pada tahun 2022 memiliki target sebesar 4,66, yang dilakukan penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. Sasaran Strategis 3

Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya

Untuk menjamin kompetensi SDM Badan POM memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, dilakukan pemetaan kompetensi melalui penilaian kompetensi dengan membandingkan dengan standar yang ada. Kemudian didapatkan data kesenjangan kompetensi dan selanjutnya perlu dilakukan training need analysis, setelah itu dirancang pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi.

Pengembangan kompetensi ASN Badan POM yang diselenggarakan oleh PPSDM POM, mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dilakukan melalui 3 (tiga) kegiatan utama sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar maupun Ijin Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Hal ini diatur dalam Keputusan Kepala Badan POM dan beberapa kali direvisi terakhir dengan Keputusan Kepala Badan POM Nomor KP.07.01.1.82.04.18.2302 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.
2. Pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan pelatihan klasikal dan nonklasikal di era pandemi secara blended dengan metoda pembelajaran 10:20:70, dilakukan dengan proses pembelajaran mandiri, pertemuan tatap muka online maupun offline, serta penugasan perorangan atau kelompok dan diakhiri dengan presentasi dari peserta pelatihan. Proses pengembangan kompetensi klasikal secara blended dilakukan paling sedikit melalui jalur pelatihan leadership, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan manajerial sosial kultural, webinar, sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi, dan jalur pengembangan kompetensi bentuk klasikal lainnya. Sedangkan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan non klasikal,

dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Bentuk pengembangan kompetensi non klasikal dilakukan paling sedikit melalui jalur coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, detasering, patok banding (benchmarking), belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang / praktek kerja, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya.

3. Pengembangan kompetensi pegawai melalui aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*) sebagai platform pembelajaran online terintegrasi pada era baru pembelajaran (*learning culture*). IDEAS merupakan salah satu media pembelajaran mandiri untuk mendukung pegawai belajar kapanpun dan dimanapun.

Dalam pengembangan ASN berbasis kompetensi diperlukan standar dan pedoman yang menjadi landasan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi SDM. Adapun dokumen yang disiapkan untuk mendukung pengembangan kompetensi SDM meliputi standar kompetensi, pedoman, kurikulum, video pembelajaran, modul, bahan ajar, tools uji kompetensi, dan dokumen lain yang mendukung. Dokumen-dokumen pengembangan kompetensi ini berperan menjaga mutu pelatihan, sehingga dalam penyusunannya PPSDM POM melibatkan pihak yang kompeten dalam bidang pengawasan Obat dan Makanan. PPSDM POM juga telah melakukan reformasi di bidang penyelenggaraan pengembangan kompetensi sesuai dengan era industri 4.0, yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi berbasis online melalui Aplikasi IDEAS dan Simphoni, menggunakan Learning Management System (LMS) SIPANDAI dalam beberapa pelatihan kompetensi.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-3, maka indikatornya adalah:

- a. "Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM", dengan target pada akhir tahun 2024 sebesar 64% dan target tahun 2022 sebesar 60%.
- b. "Persentase Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti", dengan target pada akhir tahun 2024 sebesar 100% dan target tahun 2022 sebesar 82%.

4. Sasaran Strategis 4

Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM

Agar kualitas pelatihan dapat diketahui, maka perlu dilakukan evaluasi pelatihan dalam rangka perbaikan metode maupun kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Ada beberapa model evaluasi penyelenggaraan pelatihan, dalam hal ini digunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan, karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana, karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi.

Evaluasi kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dengan pengembangan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, yaitu evaluasi dengan 5 (lima) level evaluasi. Evaluasi yang telah dilaksanakan sampai dengan level 3.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-4, maka indikatornya adalah:

- a. "Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 4,50 dan pada tahun 2022 sebesar 4,45. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 1.
- b. "Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 95% dan pada tahun 2022 sebesar 92%. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 2.

5. Sasaran Strategis 5

Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).

Sasaran ini merupakan sasaran strategis baru sebagai dampak adanya restrukturisasi organisasi dengan penambahan fungsi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan di PPSDM POM. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), PPSDM POM selaku instansi pembina Jabatan Fungsional PFM mempunyai kewajiban untuk membina PFM, baik PFM di Badan POM maupun PFM inklusif di luar Badan POM. Layanan pembinaan PFM disini mencakup 1) Penilaian angka kredit PFM; 2) Penerbitan rekomendasi usulan formasi; 3) Penerbitan rekomendasi pengangkatan kedalam Jabatan Fungsional PFM; 4) Layanan bimtek maupun pendampingan pembinaan PFM. Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan.

PPSDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para pejabat fungsional PFM, yang meliputi : sosialisasi, bimtek, pelatihan, dan kegiatan lain yang sejenis. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM . Nilai survei diukur dengan menggunakan skala 1-5. Survei dilakukan setiap kali setelah dilakukan layanan pembinaan PFM.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-5, maka indikatornya adalah:

- a. "Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 60% dan pada tahun 2022 sebesar 50%.
- b. "Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 4,20 dan pada tahun 2022 sebesar 4,00.

6. Sasaran Strategis 6

Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Road Map*.

Dalam mengimplementasikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi terkait Manajemen Perubahan, perlu dibuat rencana aksi tahunan yang diturunkan dari Road Map Reformasi Birokrasi 5 (lima) tahun. Rencana aksi ini merupakan kegiatan nyata yang dilakukan dalam rangka meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.

Beberapa rencana aksi Reformasi Birokrasi terkait Manajemen Perubahan yang akan dilaksanakan tahun 2020-2024 meliputi:

1. Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.
2. Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM tahunan dan monitoring serta evaluasi setiap triwulan.
3. Penetapan Quick Wins tahunan dan monitoring pelaksanaan setiap triwulan.
4. Review tim pelaksana dan Tim Asesor PMPRB di Badan POM.
5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai Road Map.
6. Penyusunan rencana dan Road Map perubahan mind set dan culture set di Badan POM tahun 2020-2024.
7. Peningkatan kompetensi Agen Perubahan Badan POM dan membuat rencana aksi di masing-masing unit kerja disesuaikan dengan Road Map perubahan Badan POM Tahun 2020-2024.
8. Pendampingan penyusunan rencana aksi perubahan para Agen Perubahan.

Mengawal perubahan mind set dan culture set melalui komitmen pimpinan dan pemberdayaan Agen Perubahan.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-6, maka indikatornya adalah "Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 90% dan tahun 2022 sebesar 88%."

7. Sasaran Strategis 7

Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.

Sejalan dengan pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) seperti termuat dalam RPJMN 2020-2024, Badan POM berupaya untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan. Hal ini dalam rangka menciptakan birokrasi yang bermental melayani dan berkinerja tinggi, sehingga kualitas pelayanan publik Badan POM akan meningkat. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan good governance dan percepatan pencapaian nilai Reformasi Birokrasi Badan POM, maka setiap unit kerja diwajibkan mengimplementasikan Reformasi Birokrasi di unit kerja masing-masing. Diharapkan dengan terimplementasinya Reformasi Birokrasi di masing-masing unit kerja, maka akan mempercepat pencapaian Reformasi Birokrasi di Badan POM.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di unit kerja mencakup 6 (enam) area perubahan yaitu Manajemen Perubahan, Tata Laksana, Manajemen SDM, Pelayanan Publik, Akuntabilitas, dan Pengawasan. PPSDM POM dalam rangka mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan POM berusaha melaksanakan Reformasi Birokrasi di PPSDM POM, salah satunya dengan menerapkan Zona Integritas dalam rangka Wilayah Bebas Korupsi (WBK) / Wilayah Bersih Bebas Melayani (WBBM). Dalam pelaksanaannya PPSDM POM membentuk Tim Reformasi Birokrasi PPSDM POM yang terdiri dari 6 (enam) Kelompok Kerja. Selain itu juga disusun rencana aksi tahunan sebagai bentuk pelaksanaan Reformasi Birokrasi di PPSDM POM.

Untuk mengukur capaian Sasaran Strategis ke-7, maka indikatornya adalah:

- a. "Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM", dengan target 89 akhir tahun 2024 yaitu dan pada tahun 2022 yaitu 85.
- b. "Nilai AKIP PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 yaitu 84 dan pada tahun 2022 yaitu 82.

8. Sasaran Strategis 8

Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.

Sebagai motor penggerak organisasi, SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan. SDM yang kompeten merupakan kapital / modal yang perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan profesionalitas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Selain itu perlu dilakukan penguatan kapasitas SDM dalam pengawasan Obat dan Makanan. Dalam hal ini pengelolaan SDM harus sejalan dengan mandat transformasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimulai dari (i) penyusunan dan penetapan kebutuhan, (ii) pengadaan, (iii) pola karir, pangkat, dan jabatan, (iv) pengembangan karir, penilaian kinerja, disiplin, (v) promosi-mutasi, (vi) penghargaan, penggajian, dan tunjangan, (vii) perlindungan jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sampai dengan (viii) pemberhentian.

Untuk mengukur keberhasilan dari Sasaran Strategis ke-8, indikator yang digunakan adalah "Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM", dengan target pada akhir tahun 2024 yaitu 86 dan pada tahun 2022 yaitu 84.

9. Sasaran Strategis 9

Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.

Salah satu aspek penting dalam mendukung terlaksananya tugas dan fungsi PPSDM POM dalam mendukung pengawasan Obat dan Makanan adalah sistem operasional serta teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK) yang memadai. Kecenderungan yang saat ini terjadi adalah pergeseran bisnis proses dari manual bergerak ke arah digital dan online. Demikian halnya dengan sistem pembelajaran, pengembangan, dan penilaian kompetensi saat ini sudah seharusnya mampu beradaptasi dalam mengantisipasi permasalahan dan tantangan pengawasan di era internet of things.

Sistem informasi berbasis teknologi informasi dan database merupakan salah satu hal penting dalam perbaikan tata kelola dan dukungan pelaksanaan tugas PPSDM POM di era digital ini. Pada tahun 2018-2019, PPSDM POM telah mengembangkan berbagai sistem informasi, namun belum terintegrasi dengan baik dan databasenya belum terupdate secara memadai. Untuk itu maka perlu adanya fokus dalam sasaran yang terkait dengan pengelolaan sistem operasional dan TIK PPSDM POM.

Untuk mengukur keberhasilan dari Sasaran Strategis ke-8, indikator yang digunakan adalah "Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal", dengan target akhir tahun 2024 yaitu 3,00 dan pada tahun 2022 yaitu 2,26.

10. Sasaran Strategis 10

Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.

Dalam lingkup instansi pemerintah, anggaran merupakan suatu sumber daya yang sangat penting dan dituntut akuntabilitas dalam penggunaannya. Salah satu sasaran penting dalam Learning and Growth Perspective yang menggambarkan kemampuan PPSDM POM dalam mengelola anggaran secara akuntabel dan tepat adalah Sasaran Strategis ke-10, dengan ukuran keberhasilan diukur melalui indikator:

- a. "Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 95,6 dan pada tahun 2022 yaitu 93,5.
- b. "Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 98% dan pada tahun 2022 yaitu 94.

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, Kepala PPSDM POM menandatangani Perjanjian Kinerja untuk mencapai target kinerja seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, yang telah diperbarui sebagaimana

dalam dokumen Review Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, dan alokasi anggaran yang sesuai dengan DIPA PPSDM POM tahun 2022.

Perjanjian Kinerja ini memuat Sasaran Strategis yang seharusnya terwujud pada tahun 2022 dengan Indikator Kinerja yang relevan dengan Sasaran atau kondisi yang ingin diwujudkan, serta target kinerja yang akan dicapai atau seharusnya dicapai oleh PPSDM POM. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan indikator Sasaran dan Inisiatif Strategis sebagai berikut:

Kode Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
Stakeholder Perspective.			
SK 1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
Internal Process Perspective.			
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	82 %
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92 %
SK 5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00

Kode Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %
<i>Learning and Growth Perspective.</i>			
SK 7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	82
SK 8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84
SK 9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26
SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,5
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94 %

Tabel 2. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. PPSDM POM berusaha menjadi mitra strategis bagi unit kerja di lingkungan Badan POM dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut PPSDM POM didukung oleh pendanaan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas dukungan PPSDM POM dalam memenuhi kebutuhan unit kerja di Badan POM di bidang pengembangan pengawasan Obat dan Makanan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan. Rincian target kinerja kegiatan PPSDM POM tertuang dalam Renstra Badan POM Tahun 2020-2024 dan yang telah dilakukan reviu dengan data terakhir sebagai berikut:

Tabel 3. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Badan POM Tahun 2020-2024
(Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM)

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Stakeholder Perspective						
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	75 %	77 %	79 %	81 %	83 %
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	530 orang	655 orang	875 orang	935 orang	1.000 orang
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Roadmap</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75
Internal Process Perspective						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya .	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM.	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %
	2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi	58 %	70 %	82 %	94 %	100 %

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
	yang ditindaklanjuti.	(10 dokumen)	(12 dokumen)			
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50
	2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	90 %	91 %	92 %	93 %	95 %
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	0	0	50 %	55 %	60 %
	2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	0	0	4,00	4,10	4,20
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Learning and Growth Perspective						
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89
	2. Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	82	83	84
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	84	85	86
9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,2 6	2,5 0	3,00
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	93, 5	94, 5	95,6
	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90%	92%	94%	96%	98%

C. PROGRAM

Program didefinisikan sebagai kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Program yang dilaksanakan oleh PPSDM POM pada tahun 2022 adalah:

Tabel 4. Perbandingan Target dan Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2021

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	4113.EBC	051. Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai 054. Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	4113.PDI.	051. Sertifikasi Sumber Daya Manusia Pengawas Obat. 052. Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4113.EBC	056. A. Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi.
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	4113.EBC	052. Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan. 053. Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
				/ Seminar / Penugasan.
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	4113.EAM.	051. Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4113.EAM.	055. Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4113.EBC	052. Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan. 053. Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	4113.PDI	051. C. Pembinaan dan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Inklusif
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.		

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	4113.EBC	056. A. Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi.
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	4113.EBC	056. B Pembangunan RB, Zona Integritas, WBK, dan WBBM.
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	4113.EBC	055. B Penataan dan Penguatan Organisasi / Tatalaksana PPSDM POM.
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	4113.EBA	002. H Kesejahteraan Pegawai
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	4113.CAN	051. Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	4113.EBA	001. Gaji dan Tunjangan.
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.		002. Operasional dan Pemeliharaan Kantor (Non Kesejahteraan Pegawai)

D. METODE PENGUKURAN

Penilaian suatu Sasaran Strategis dapat diukur melalui capaian Indikator Sasaran Strategis atau Indikator Kinerja. Pengukuran capaian Indikator Kinerja dilakukan dengan cara menghitung realisasi setiap Indikator dari setiap Sasaran Strategis terhadap target yang telah ditetapkan. Selanjutnya dihitung persentase capaian kinerja untuk masing-masing Indikator dengan cara membandingkan antara realisasi dan target yang telah ditetapkan seperti rumus di bawah ini:

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Sasaran Kegiatan dengan 1 (satu) Indikator Sasaran Kegiatan, pencapaian Sasaran ditentukan dengan menghitung persentase capaian. Untuk Sasaran Kegiatan yang memiliki lebih dari 1 (satu) Indikator, maka diberikan pembobotan untuk masing-masing Indikator. Untuk masing-masing Indikator memiliki bobot yang sama. Berikut adalah rumus perhitungan Nilai Pencapaian Sasaran (NPS):

Nilai pencapaian sasarannya (NPS) adalah rata-rata dari nilai pencapaian indikatornya (NPI) dikalikan dengan bobotnya (1).







$$NPS_2 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2}{2}$$

$$NPS_3 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3}{3}$$

$$NPS_4 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3 + 1NPI_4}{4}$$

$$NPS_5 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3 + 1NPI_4 + 1NPI_5}{5}$$

Kriteria capaian kinerja yang digunakan dalam Laporan Kinerja ini adalah sebagai berikut:

Status	Capaian Indikator	Kriteria
	$110\% < X \leq 120\%$	Sangat Baik
	$90\% \leq X < 110\%$	Baik
	$70\% \leq X < 90\%$	Cukup
	$50\% \leq X < 70\%$	Kurang
	$X < 50\%$	Sangat Kurang
	$X > 120\%$	Tidak Dapat Disimpulkan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Sesuai dengan yang tertera di dalam Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I memuat 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan. Capaian 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I sebagai berikut:

Tabel 5. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2021

No.	SASARAN KEGIATAN	NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS	KRITERIA
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	99,32 %	Baik
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	117,40 %	Sangat Baik
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	103,82 %	Baik
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	116,25 %	Sangat Baik
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	104,15 %	Baik
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun

9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	120 %	Sangat Baik
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	94,92 %	Baik

Sasaran Kegiatan yang ditetapkan diukur dengan 16 (enam belas) Indikator Kinerja Utama. Secara lengkap perbandingan target dan realisasi dan capaian setiap Indikator Kinerja Utama, serta cara penghitungan Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI S.D TW I	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW I		RIIL	PENYESUAIAN	
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	Presentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79	78	72,50	92,95 (Baik)	92,95	99,32 (Baik)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	875	176	186	105,58 (Baik)	105,58	
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	Akhir tahun	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun

	Birokrasi Badan POM 2020-2024.							
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60	7,5	8,61	114,80 (Sangat Baik)	114,80	117,40 (Sangat Baik)
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82	24	33	137,50 (Tidak dapat Disimpulkan)	120	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,45	4,62	103,82 (Baik)	103,82	103,82 (Baik)
		Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92	Akhir tahun	-	-	-	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang	50	10	25	250 (Tidak dapat Disimpulkan)	120	116,25 (Sangat Baik)

	Jabatan Fungsional PFM.	dilaksanakan tepat waktu.				an)		
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,00	4,50	112,50 (Sangat Baik)	112,50	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM.	88	20	20,83	104,15 (Baik)	104,15	104,15 (Baik)
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85	Akhir tahun	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
		Nilai AKIP PPSDM POM.	82	Akhir tahun	-	-	-	
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84	Akhir tahun	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIIK PPSDM POM terintegrasi	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26	1,70	2,75	161,76 (Tidak dapat Disimpulkan)	120	120 (Sangat Baik)

	dan adaptif.							
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,50	70	73,23	104,61 (Baik)	104,61	94,92 (Baik)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94	88	75	85,23 (Cukup)	85,23	

Pada tahun 2022 ada 11 (sebelas) Indikator Kinerja yang akan dilakukan evaluasi tiap triwulan, dan 5 (lima) Indikator Kinerja yang lain akan dievaluasi pada akhir tahun. Dari 11 (sebelas) indikator yang dievaluasi terdapat 2 (dua) Indikator Kinerja dengan kriteria “SANGAT BAIK”, 5 (lima) Indikator Kinerja dengan kriteria “BAIK”, 1 (satu) Indikator Kinerja dengan kriteria “CUKUP”, dan 3 (tiga) indikator “TIDAK DAPAT DISIMPULKAN” karena capaiannya di atas 120%. Untuk melakukan pengukuran kinerja, kelompok Indikator Kinerja yang digunakan adalah Indikator Kinerja Input, Indikator Kinerja Output, dan Indikator Kinerja Outcome. Indikator Kinerja Input yang digunakan adalah jumlah dana yang disediakan dalam satuan rupiah. Indikator Kinerja Output dan Outcome bergantung kepada jenis sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan masing-masing kegiatan.

Berikut adalah pencapaian masing-masing sasaran pada Triwulan I Tahun 2022 disertai permasalahan yang dihadapi.

1. SASARAN KEGIATAN I - “MENINGKATNYA KOMPETENSI SDM PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 99,32% dengan kriteria “Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 1				
Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.				
IKK 1 Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi.	79 %	78 %	72.50 %	92,95 %
IKK 2 Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi Sesuai standar.	875 orang	176 orang	186 orang	105,68 %

1.1 Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022 tentang Rencana Kinerja PPSDM POM, 2 (dua) indikator ditetapkan sebagai Indikator Kinerja untuk sasaran kegiatan peningkatan kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan dengan periode pelaporan triwulan. Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pada tahun 2022 memiliki target sebesar 79 %, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 78%

Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2022 adalah:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan rekomendasi Job Person Match yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.

3. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yaitu berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja secara adil dan wajar. Proses identifikasi kompetensi pegawai dilakukan melalui Penilaian Kompetensi dengan membandingkan antara nilai capaian kompetensi pegawai dengan persyaratan / standar kompetensi.

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

$$(A/B) \times 100 \%$$

A : merupakan Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi, dan

B : merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM

1.1.1. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menjadi acuan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dan telah diimplementasikan sejak tahun 2019 dalam rangka pemetaan kompetensi maupun uji kompetensi.

Penilaian kompetensi kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dilakukan menghasilkan suatu rekomendasi, dan standar rekomendasi tersebut telah diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, batas minimal nilai kompetensi pegawai dinyatakan dalam Job Person Match (JPM). JPM adalah perbandingan antara jumlah nilai kompetensi yang dimiliki pemegang jabatan dengan jumlah nilai kompetensi yang dipersyaratkan jabatan. Pegawai dinyatakan memenuhi

Standar Kompetensi apabila memiliki nilai JPM sebesar 78 % (tujuh puluh delapan persen). Predikat nilai JPM adalah sebagai berikut:

Optimal.	Memiliki nilai JPM \geq 90%.
Cukup optimal.	Memiliki nilai JPM \geq 78% sampai $<$ 90% (batas minimal).
Kurang optimal.	Memiliki nilai JPM $<$ 78%.

*)Rekomendasi untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka pemetaan kompetensi.

Memenuhi Syarat.	Memiliki nilai JPM \geq 80%.
Masih Memenuhi Syarat.	Memiliki nilai JPM \geq 80% sampai \leq 68 % (batas minimal).
Kurang Memenuhi Syarat.	memiliki nilai JPM $<$ 68%

*)Rekomendasi untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka uji kompetensi/seleksi

Metode yang digunakan dalam kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dilakukan, antara lain sebagai berikut:

1. Pemetaan Kompetensi Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional

a. Psikotes.

Psikotes dilakukan secara online dengan jenis tes yang terdiri dari:

1) Tes Gaya Kerja Papi Kostick/Sikap Kerja.

2) Tes Kemampuan Berpikir

3) Tes Gaya Belajar

b. Simulasi.

1) Case Study.

2) In-Tray/Presentasi

3) Leaderless Group Discussion (khusus Pejabat Pengawas / Talent Pool).

c. Wawancara

- 1) Competency Assessment Questionnaire / Behavior Even Writing.
- 2) Behavioral Event Interview / Wawancara Kompetensi (khusus Pejabat Pengawas / Talent Pool).

Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator dan Seleksi Terbuka dilakukan menggunakan Assessment Center oleh Pihak Ketiga. Metode yang digunakan dalam Assessment Center didasarkan pada Standar Kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

1.1.2. Penilaian Kompetensi Teknis

Penilaian Kompetensi teknis dilakukan dengan menggunakan metode tidak langsung berupa:

1. Tes tertulis Pilihan Ganda dan Essay.
2. Portofolio dan Wawancara Konfirmasi.
3. Penyusunan Makalah serta Wawancara Kompetensi Teknis.

Tata cara Penilaian Kompetensi mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian, dimana standar kelulusan disampaikan jika memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Kompetensi Umum dengan nilai minimal 70.
2. Kompetensi Inti dengan nilai minimal 75.

Pada tahun 2022, PPSDM POM melaksanakan pemetaan dan Penilaian Kompetensi dengan target 1.674 (seribu enam ratus tujuh puluh empat) pegawai. Pada Triwulan I tahun 2022 telah dilaksanakan Penilaian Kompetensi dalam rangka pemetaan maupun Uji Kompetensi yang diikuti oleh 483 (empat ratus delapan puluh tiga) pegawai yang termasuk di dalamnya pejabat Pengawas Farmasi dan Makanan dengan rincian sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Jumlah Asesi TW I	
		Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kompetensi Teknis
1.	Pemetaan Kompetensi BBPOM di Palangkaraya dan Loka POM di Kab. Kotawaringin Barat	47	21
2.	Pemetaan Kompetensi BBPOM di Semarang serta Loka POM di Kab. Banyumas dan Kota Surakarta	147	73
3.	Pemetaan Kompetensi BBPOM di Jakarta	81	53
4.	Pemetaan Kompetensi Balai POM di Kendari dan Loka POM di Kota Baubau	50	20
5.	Pemetaan Kompetensi BBPOM di Surabaya serta Loka POM di Kota Kediri dan Kab. Jember	127	76
6.	Uji Kompetensi Keperluan Khusus	1	2
7.	Uji Kompetensi Batch-1	30	30
Total		483	275

Secara akumulasi sampai Triwulan I tahun 2022, jumlah SDM Badan POM yang telah dinilai kompetensinya sebanyak 3329 (tiga ribu tiga ratus dua puluh sembilan) orang. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi standar

kompetensi pada Triwulan I sebanyak 3.698 (tiga ribu enam ratus sembilan puluh delapan) orang dari jumlah seluruh SDM Badan POM sebanyak 5.101 (lima ribu seratus satu) orang, dengan demikian realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan I tahun 2022 sebesar 72.50% (tujuh puluh dua koma lima puluh persen) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 92.95% (sembilan puluh dua koma sembilan puluh lima persen), dengan kategori capaian kinerja “BAIK”. Adapun pencapaian IKK ini pada Triwulan I tahun 2022 sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	78 %	79 %	79 %	79 %	79%
Realisasi	72.55 %	*	*	*	*
Capaian	92,95 %	*	*	*	*

Penilaian kompetensi pegawai Badan POM bertujuan untuk mengetahui kompetensi yang telah dimiliki oleh seorang pegawai. Data kompetensi tersebut akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dan manajemen karir pegawai sesuai peraturan perundang-undangan.

Target Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi telah tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun hal tersebut akan tetap terus dikawal agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan.

Dari hasil Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis diperoleh data bahwa pegawai ASN di Badan POM membutuhkan intervensi kompetensi sesuai dengan kesenjangan kompetensi yang diperoleh. Kesenjangan kompetensi menjadi dasar pegawai atau unit kerja dalam menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK). Pengembangan kompetensi pegawai dapat mengacu pada program-program yang sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Lembaga Administrasi

Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Usulan kaji ulang leveling kompetensi manajerial dan sosial kultural khusus untuk Jabatan Fungsional agar tidak disamakan dengan leveling struktural dengan beberapa penyesuaian unit kompetensi yang ada di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2017 dengan lingkup kerja dan wewenang fungsional, selain melakukan kaji ulang terhadap kamus kompetensi teknis yang telah ditetapkan dalam Peraturan Badan POM Nomor 7 tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan, dikarenakan perubahan struktur organisasi di Badan POM serta penyederhanaan birokrasi dimana telah dilakukan penyetaraan beberapa jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional. Pada Triwulan II tahun 2021 telah dilakukan pembahasan perubahan kamus kompetensi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Badan POM Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Farmasi dan Makanan dengan melibatkan seluruh unit Pusat dan Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM.

1.1.3. Penyusunan Soal Seleksi PPPK Jabatan Fungsional

Seleksi Kompetensi Teknis PPPK adalah Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

Berdasarkan surat edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/330/M.SM.01.00/2022 perihal Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional dan Sosialisasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Koordinasi Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Untuk Jabatan Fungsional dalam rangka persiapan

pengadaan PPPK pada tanggal 1 Maret 2022, BPOM termasuk dalam daftar Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang wajib memperbarui/menyusun Naskah Soal Seleksi PPPK Tahun 2022. Soal-soal yang perlu diperbarui yaitu soal Kompetensi Teknis Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Ahli Pertama sebanyak 500 soal.

BPOM telah mengirimkan surat pernyataan komitmen Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Jabatan Fungsional pada tanggal 2 Maret 2022.

Kendala yang dihadapi pada Triwulan I Tahun 2022 ini adalah undangan rapat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait penyusunan soal PPPK baru dilaksanakan pada bulan Maret 2022, dan baru ditentukan bahwa BPOM diminta untuk memperbaharui soal PPPK ahli pertama sebanyak 500 soal.

Untuk itu, rencana tindak lanjut di Triwulan II Tahun 2022 adalah akan dilakukan penyusunan kisi-kisi dan penyusunan soal PPPK ahli pertama sesuai permintaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk input soal ke dalam aplikasi BKN.

1.2 Jumlah SDM POM yang Tersertifikasi Sesuai Standar

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM di bidang Pengawasan Obat dan Makanan perlu dilakukan pelatihan dan asesmen berbasis kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan/atau Standar Internasional, yang menjadi tugas dan fungsi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.

Rencana pengembangan kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan dilakukan melalui:

1. Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan District Food Inspector dari Dinas Kabupaten / Kota.

2. Pelatihan Training of Trainer Penyuluh Keamanan Pangan dan District Food Inspector.
3. Pemberian rekomendasi kepada Lembaga Diklat / Pelatihan untuk menyelenggarakan pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan District Food Inspector.
4. Pembuatan modul dan materi pembelajaran Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan District Food Inspector.

Rencana pengembangan kelembagaan Sertifikasi kompetensi ini dilakukan melalui :

1. Melakukan sertifikasi untuk Tenaga Pengawas Obat dan Makanan (Penyuluh Keamanan Pangan, District Food Inspector, Kader Keamanan Pangan, dan Pengawas Farmasi dan Makanan).
2. Menyusun SKKNI terkait Mutu Obat.
3. Menyusun SKKNI terkait mutu Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan dan Kosmetik
2. Menambah ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi LSP
3. Sosialisasi dan menjaring minat Pengawas Farmasi dan Makanan Inklusif dari Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah.
4. Menyelenggarakan Pelatihan District Food Inspector (DFI) Junior dan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan pada Triwulan I Tahun 2022 total sebanyak 119 peserta, dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	PKP Pertama (orang)	DFI Junior (orang)
Batch 1, Makassar.	7-10 Februari 2022	30	30
Batch 2, Yogyakarta.	21-24 Maret 2022	30	30

5. Menyelenggarakan Pelatihan Training of Trainer District Food Inspector (DFI) Junior dan Training of Trainer Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan pada Triwulan I Tahun 2022 total sebanyak 121 peserta, dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	PKP Pertama (orang)	DFI Junior (orang)
Batch 1 (daring).	21-24 Maret 2022	30	30
Batch 2 (daring).	28-31 Maret 2022	31	30

Adapun pencapaian IKK ini sampai dengan Triwulan I tahun 2022 sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	176 orang	451 orang	768 orang	875 orang	875 orang
Realisasi	186 orang	*	*	*	*
Capaian	105,66%	*	*	*	*

Sampai dengan Triwulan I Tahun 2022, telah dilakukan upaya-upaya dalam rangka sertifikasi kompetensi di Badan POM, yaitu:

1. Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi bagi SDM Pengawas Obat dan Makanan dengan rincian sebagai berikut:

No	Kegiatan	Jumlah
1	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama di Makassar	30
2	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan di Makassar	31
3	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama di Yogyakarta	29
4	Pelatihan Teknis Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan II	30

No	Kegiatan	Jumlah
6	Pelatihan Jabatan Fungsional Angkatan I	36
	TOTAL	186

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi oleh LSP Badan POM perlu dikembangkan Asesmen Jarak Jauh untuk pelaksanaan sertifikasi yang tidak memungkinkan dalam kondisi pandemi. Hal ini perlu dilakukan dengan mengembangkan sistem sertifikasi secara *online*, sehingga dapat diakses dari mana saja. Untuk Asesmen Jarak Jauh perlu dilakukan pengajuan lisensi kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi selaku penerbit sertifikasi bagi LSP. Sistem ini perlu diuji cobakan sebelum digunakan sebagai sistem sertifikasi sebagai salah satu syarat pengajuan lisensi Asesmen Jarak Jauh bagi LSP Badan POM.

2. SASARAN KEGIATAN II - “TERWUJUDNYA REFORMASI BIROKRASI BADAN POM TERKAIT MANAJEMEN PERUBAHAN SESUAI ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI BADAN POM 2020-2024.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) indikator kinerja utama, dengan capaian yang diperoleh pada akhir tahun.

Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022

Sasaran Kegiatan 2

Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.

IKK 1	4,66	Akhir Tahun	Akhir Tahun	Akhir Tahun
Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.				

Evaluasi pelaksanaan RB BPOM tahun 2021 dilakukan secara internal dan eksternal.

a. Evaluasi Internal

Evaluasi internal dilaksanakan melalui monitor dan evaluasi setiap triwulan oleh Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi serta Tim Asesor PMPRB dan Monev Reformasi Birokrasi dari 8 (delapan) Kelompok Kerja (Pokja) terhadap capaian pelaksanaan setiap area perubahan Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Road Map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.09.20.429 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi BPOM Tahun 2020-2024 yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana aksi tahunan. Selain itu, evaluasi internal pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPOM dilakukan melalui Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang merupakan model penilaian mandiri yang berbasis prinsip total quality management dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, PMPRB terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan komponen hasil diukur melalui indikator yang memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran RB, yaitu: 1) pemerintah yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang kapabel; dan 3) pelayanan publik yang prima. Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu aspek pemenuhan, aspek hasil antara, dan aspek reform. Kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan RB, terdiri atas manajemen

perubahan, penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan komponen hasil merupakan dampak dari upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh BPOM dalam mewujudkan sasaran RB. Komponen dan pembobotan PMPRB sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Subkomponen
1. Pengungkit	60%	
a. Aspek Pemenuhan	20%	Manajemen Perubahan (2%) Deregulasi Kebijakan (2%) Penataan Organisasi (3%) Penataan Tata Laksana (2,5%) Penataan Manajemen SDM (3%) Penguatan Akuntabilitas (2,5%) Penguatan Pengawasan (2,5%) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)
b. Aspek Hasil Antara	10%	Kualitas Pengelolaan Arsip (1%) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%) Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%) Kualitas Pengelolaan Aset (1%) Sistem Merit (1%) ASN Profesional (1%) Kualitas Perencanaan (1%) Maturitas SPIP (1%) Kapabilitas APIP (1%) Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
c. Aspek Reform	30%	Manajemen Perubahan (3%) Deregulasi Kebijakan (3%) Penataan Organisasi (4,5%) Penataan Tata Laksana (3,75%)

Komponen	Bobot	Subkomponen
		Penataan Manajemen SDM (4,5%) Penguatan Akuntabilitas (3,75%) Penguatan Pengawasan (3,75%) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)
2. Hasil	40%	
a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	Opini BPK (3%) Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
d. Kinerja Organisasi	10%	Capaian Kinerja (5%) Kinerja Lainnya (2%) Survei Internal Organisasi (3%)
Total	100%	

Sumber: Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan RB

b. Evaluasi Eksternal

Evaluasi eksternal atas pelaksanaan RB BPOM dilakukan melalui validasi/verifikasi terhadap hasil PMPRB oleh Kementerian PANRB atau tim yang ditugaskan oleh unit pengelola RB nasional dalam bentuk pengukuran Indeks RB setiap tahun termasuk nilai masing-masing komponen dan subkomponen (area perubahan). Khusus untuk komponen pengungkit aspek hasil antara, pengukurannya diperoleh dari hasil evaluasi instansi pemerintah lainnya sebagai leading sector. Indeks RB merupakan nilai hasil akhir dari penjumlahan yang dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan RB dengan kategori sebagai berikut:

Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
----------	-------------	----------	--------------

AA	>90 – 100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran RB
A	>80 – 90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran RB baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja
BB	>70 – 80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran RB, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja
B	>60 – 70	Cukup Baik	Penerapan RB bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi
CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja
C	>30 – 50	Buruk	Penerapan RB secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja
D	0 - 30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud

Sumber: Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan RB

Hasil akhir evaluasi internal dan eksternal atas pelaksanaan RB BPOM berupa nilai setiap 8 (delapan) area perubahan serta Indeks RB yang merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) BPOM pada level sasaran strategis yang tercantum dalam Rencana Strategis BPOM tahun 2020-2024 kemudian dilakukan analisis dengan membandingkannya dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya untuk selanjutnya diberikan rekomendasi kebijakan kepada pejabat pimpinan tinggi dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan RB BPOM tahun berikutnya. PPSDM POM merupakan koordinator pokja Area Manajemen Perubahan sehingga menjadi nilai Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan menjadi salah satu indikator utama PPSDM POM sebagaimana tercantum dalam Renstra PPSDM POM Tahun 2020-2024 maupun reviewnya.

Manajemen perubahan merupakan salah satu area dalam penilaian Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mind set (pola pikir) dan culture set (cara kerja) individu ASN menjadi

lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada manajemen perubahan adalah:

1. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan RB;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; dan
4. Budaya perubahan yang semakin melekat (embedded).

Tahun 2022, Target nilai indeks Reformasi Birokrasi Area Manajemen Perubahan adalah sebesar 4,66. Adapun strategi yang dilakukan dalam mencapai target tersebut antara lain :

1. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.
2. Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM
3. Pembangunan Transformational Leadership Badan POM
5. Perencanaan dan Pelaksanaan Quick Wins Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri)
6. Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi RB, dilakukan secara online maupun offline
7. Penyusunan Road Map dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.
8. Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan POM.
9. Mendorong Unit Kerja Membudayakan Nilai Integritas kepada Semua Pegawai.
10. Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi

11. Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".
12. Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM.
13. Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.

3. SASARAN KEGIATAN III - "MENINGKATNYA SDM BADAN POM YANG DIKEMBANGKAN KOMPETENSINYA."

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 117,4% dengan kriteria "Sangat Baik" karena capaiannya diatas 110%, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 3				
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.				
IKK 1 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %	7,5 %	8,61 %	114,80 %
IKK 2 Persentase Kerja Sama Pengembangan	82 %	24 %	33 %	137,50 %

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Kompetensi yang ditindaklanjuti.				

3.1 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM

Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 60 % (enam puluh persen) dengan periode pelaporan per triwulan. Target untuk periode sampai dengan Triwulan I tahun 2022 sebesar 7,5% (tujuh koma lima persen). Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), merancang serta menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi. Sampai Triwulan I tahun 2022, sebanyak 439 (empat ratus tiga puluh sembilan) pegawai telah dikembangkan kompetensinya dari total 5.099 (lima ribu sembilan puluh sembilan) pegawai di Badan POM. Hal tersebut menunjukkan realisasi persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM sebesar 8,61 % (delapan koma enam puluh satu persen), sehingga capaian sampai dengan Triwulan I Tahun 2022 sebesar 114,8% (seratus empat belas koma delapan persen), dengan kategori capaian “Sangat Baik”. Hal ini menunjukkan pengembangan aplikasi IDEAS sebagai media pengembangan kompetensi digital dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap program pengembangan kompetensi SDM Badan POM.

disebabkan sebagian pengembangan kompetensi yang dilakukan pegawai sudah melalui IDEAS.

Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM dihitung dengan:

$$(A/B) \times 100 \%$$

A merupakan jumlah SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM, (baik secara daring dan luring, serta dengan pembelajaran digital melalui aplikasi IDEAS diatas 20JP)

B merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM

Pada Triwulan I Tahun 2022 PPSDM POM melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

1. Pelatihan Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Pelatihan Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2022 dilaksanakan dengan tujuan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, baik dasar maupun teknis terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Badan POM. Pelatihan diikuti CPNS Badan POM Tahun 2022 dari Unit Pusat maupun Balai Besar/Balai/Loka POM sebanyak 399 orang. Metode pelatihan dilaksanakan secara *blended learning* yaitu peserta Unit Pusat hadir luring di kantor BPOM pusat dan peserta Balai Besar/Balai/Loka POM hadir luring di unit kerja masing masing dengan narasumber daring.

3. Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS

Sampai bulan Maret 2022, aplikasi IDEAS Badan POM sudah digunakan pegawai Badan POM untuk kegiatan pengembangan kompetensi baik melalui fitur pelatihan tidak terjadwal/online shopping training, pelatihan terjadwal, dan webinar/diskusi online. Alumni pegawai yang mengikuti kegiatan kompetensi melalui aplikasi IDEAS sampai Triwulan I Tahun 2022 sebanyak 848 pegawai. Fitur pengembangan kompetensi pada aplikasi IDEAS memiliki topik yang beragam dari topik terkait kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural, dan topik lainnya. Jumlah modul engembangan kompetensi yang tersedia sampai dengan Triwulan I Tahun 2022 melalui aplikasi IDEAS yaitu sebanyak 16 webinar, 56 pelatihan tidak

terjadwal, dan 1 pelatihan terjadwal. Rincian webinar yang terselenggara melalui aplikasi IDEAS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan I Tahun 2022

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
1	Yuk Menjadi ASN Inspiratif Kementerian PANRB	17 Januari 2022	196
2	Vision vs Resolution for Beyond 2022...How to Make it?	24 Januari 2022	154
3	Berburu Beasiswa Luar Negeri Non Gelar	31 Januari 2022	153
4	Aplikasi Pendukung Sampling : BPOM Mobile dan Sharing Folder	07 Februari 2022	165
5	Coaching Clinic Bangkom "Konsultasi Pendaftaran Tubel-Ibel Th 2022"	14 Februari 2022	172
6	Tata Kelola Data, Satu Data	21 Februari 2022	240
7	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	7 Maret 2022	257
8	Sharing Knowledge Alumni Tugas Belajar BPOM oleh Dasep Wahidin, Ph.D	9 Maret 2022	152
9	Sharing Knowledge Alumni Tugas Belajar BPOM oleh Dr. Fadjar Aju Tofiana, Apt, MT	16 Maret 2022	276
10	Sharing Knowledge Alumni Tugas Belajar BPOM oleh Dr. Riswahyuli, S.Si., MP	23 Maret 2022	256
11	Sharing Knowledge Alumni Tugas Belajar "Drug Development: Generic to Research-Based Ones" oleh Dr. Ria Christine Siagian, S.Si, Apt, M.Sc	30 Maret 2022	189
12	Penyusunan Rencana Kinerja CPNS 2022	14 Maret 2022	527
13	Critical Thinking Bekal Menghadapi Era Society 5.0	14 Maret 2022	257
14	Manajemen Aset melalui Pengelolaan	21 Maret 2022	306

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
	BMN yang Baik		
15	Rocketing The Truly You: Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	28 Maret 2022	32
16	Coping Skills	28 Maret 2022	166

4. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan

Pada tahun 2022, pegawai Badan POM yang ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan baik melalui tugas belajar maupun ijin belajar. Sampai dengan Triwulan I tahun 2022 sebanyak 164 (seratus enam puluh empat) pegawai yang aktif tugas belajar dan 24 (dua puluh empat) pegawai ijin belajar. Dari data pegawai tersebut yang memulai studi pada Triwulan II Tahun 2021 sebanyak 3 (tiga) peserta tugas belajar dan 1 (satu) peserta izin belajar.

5. Pelatihan Audit Internal Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015

Dalam rangka melaksanakan Audit Internal Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, merupakan syarat bagi auditor internal yaitu telah mengikuti Pelatihan Auditor Internal (ISO 9001:2015), sehubungan dengan hal tersebut PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Auditor Internal (ISO 9001:2015) pada tanggal 23-28 Maret 2022 secara online. Peserta yang mengikuti pelatihan ini sejumlah 40 (empat puluh) orang dari berbagai unit kerja di Badan POM. PPSDM POM bersama dengan Inspektorat II serta Biro Hukum dan Organisasi telah melakukan pemilihan peserta berdasarkan kebutuhan Auditor Internal pada seluruh unit kerja di Badan POM. Dalam pelaksanaan pelatihan ini, PPSDM POM bekerja sama dengan PT. TUV SUD Indonesia dengan narasumber Ricky Firdaus Eka Putra. Untuk materi dari internal Badan POM terkait materi Petunjuk Teknis Audit Internal Badan POM yang disampaikan oleh narasumber dari Inspektorat II dan Bisnis

Proses Badan POM yang disampaikan oleh narasumber dari Biro Hukum dan Organisasi.

6. Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I 2022

Dalam rangka meningkatkan kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli untuk jenjang Pertama. Metode yang digunakan pada pelatihan ini yaitu blended learning berupa pembelajaran klasikal dan non-klasikal. Pembelajaran non-klasikal terbagi menjadi pembelajaran secara mandiri melalui platform SiPandai dan Synchronous Web Seminar (Webinar). Pembelajaran klasikal dilakukan dengan metode pelatihan jarak jauh dengan aplikasi bantu berupa zoom meeting. Adapun narasumber yang terlibat dalam pelatihan ini yaitu berasal dari internal Badan POM.

Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I Tahun 2022 diselenggarakan pada tanggal 02 Februari s.d 27 April 2022 dilakukan dengan metode blended learning secara online dengan total 88 (delapan puluh delapan) Jam Pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh 36 (tiga puluh enam) Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Pertama.

7. Pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme

Dalam rangka meningkatkan kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan fungsi Penindakan, PPSDM POM bekerjasama dengan Pusdiklat PPATK mengirimkan peserta untuk mengikuti pengenalan teknologi finansial dan aset virtual yg dilaksanakan tgl 16-18 Februari (2 orang), Penanganan TPPU bagi PPNS di laksanakan pada tanggal 15 -18 Maret 2022 (2 org) Pelatihan Tipologi TPPU PT bagi Apgakum dilaksanakan pada tanggal 22 - 25 Maret 2022.

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	7,50 %	25 %	47,50 %	60 %	60 %
Realisasi	8,61 %	*	*	*	*
Capaian	114,80 %	*	*	*	*

SDM merupakan faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, menyebutkan permasalahan utama birokrasi meliputi SDM aparatur, organisasi, peraturan perundang-undangan, kewenangan, pelayanan publik, pola pikir, dan budaya kerja.

Permasalahan SDM Aparatur sebagai pengelola organisasi instansi pemerintah yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perlu mendapat pemecahan masalah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam konteks SDM Aparatur, permasalahan yang dihadapi meliputi alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah.

Selain itu, manajemen SDM Aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Jadi permasalahan SDM Aparatur terkait dengan kuantitas dan kualitas, distribusi, serta produktivitas PNS yang masih rendah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah dijabarkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyatakan perlu dikembangkannya kompetensi ASN dengan hak mengembangkan kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural minimal 20 (dua puluh) Jam Pelajaran per tahun dalam rangka peningkatan kinerja. SDM Aparatur perlu dikembangkan kompetensinya untuk peningkatan kerja.

Untuk kompetensi teknis mengacu pada Peraturan Kepala Badan POM Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan Keahlian, sedangkan untuk Kompetensi Manajerial

mengacu pada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

3.2 Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	24 %	47 %	71 %	82 %	82 %
Realisasi	33 %	*	*	*	*
Capaian	137,50 %	*	*	*	*

Indikator Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti oleh PPSDM POM sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 82%, dengan periode pelaporan triwulanan, dan sampai Triwulan I tahun 2022 memiliki target sebesar 24%. Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menjalin kerja sama dengan berbagai pihak.

Kerja sama dilakukan dengan beberapa lembaga dan instansi pendidikan sebagai bentuk upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi SDM di Badan POM. Kerja sama ini dilaksanakan berkelanjutan dan merupakan bentuk strategi pengembangan Human Capital Management bersama jejaring terkait serta memaksimalkan peran serta stakeholder yang ada. Capaian kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti sampai dengan Triwulan I Tahun 2022 sebesar 137,50 % (seratus tiga puluh tujuh koma lima persen) dengan kategori “Sangat Baik”. Hal ini disebabkan karena percepatan kinerja PPSDM POM.

4. SASARAN KEGIATAN IV - “MENINGKATNYA KUALITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 103,82% dengan kriteria “Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 4				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4.45	4,45 %	4,65 %	104,49
IKK 2 Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92 %	*	Akhir Tahun	Akhir Tahun

4.1 Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi adalah sebesar 4,45 (empat koma empat lima) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 4,45 (empat koma empat lima).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2022, penyelenggaraan pengembangan kompetensi memiliki target 4,45 (empat koma empat lima) dan dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan PPSDM POM diperoleh hasil evaluasi penyelenggaraan sebesar 4,65 (empat koma enam lima), apabila

dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2022 sebesar 4,45 (empat koma empat lima), maka capaian indikator tersebut adalah 104,49 % (seratus empat koma empat puluh sembilan) dengan kategori capaian kinerja “Baik”. Data hasil evaluasi tiap kegiatan yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 12. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM

No	Judul Pelatihan TW I	Indeks Rata-Rata
1	Pelatihan Orientasi CPNS	4,48
2	Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS	4,68
3	Pelatihan Auditor Internal ISO 9001:2015	4,62

Pencapaian indikator Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi sampai Triwulan I tahun 2022 melebihi target yang telah ditetapkan, karena PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi pegawai selama proses pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi. Hal tersebut dimulai dari kemudahan dalam proses pendaftaran kegiatan, konfirmasi peserta dalam bentuk surat informasi peserta, pendampingan dan pemberian arahan yang cukup baik ketika peserta mengalami kendala dalam mengikuti kegiatan melalui WhatsApp Grup. Selain itu, PPSDM POM juga menghadirkan narasumber ahli di bidang masing-masing (internal dan eksternal Badan POM). Narasumber yang mampu menjadikan kegiatan pembelajaran daring menjadi tidak memberatkan dan materi yang disampaikan dapat tetap diterima dengan baik oleh peserta.

Adapun pencapaian IKK ini pada Triwulan I tahun 2022 sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
-----	----	----	----	----	---------

Target	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45
Realisasi	4,62	*	*	*	*
Capaian	103,82 %	*	*	*	*

Pada Triwulan I Tahun 2022, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya PPSDM POM melakukan evaluasi kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilakukan terhadap reaksi peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan dan/atau pelatihan, terdiri dari:

1. Evaluasi terhadap Widyaiswara / narasumber / fasilitator pendidikan dan/atau pelatihan.

Evaluasi dilakukan terhadap kualitas Widyaiswara / narasumber / fasilitator dalam memberikan materi dan/atau memfasilitasi proses pembelajaran dalam pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan. Evaluasi dilakukan, antara lain terhadap:

- a. Kehadiran, ketepatan, dan kemampuan pengelolaan waktu dalam memberikan materi di dalam maupun di luar kelas.
- b. Penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan kepada peserta dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
- c. Cara dan metode penyajian materi dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
- d. Kualitas interaksi dengan peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
- e. Kemampuan dalam membangun suasana pembelajaran yang mendukung proses pembelajaran selama kegiatan penyampaian materi.
- f. Penggunaan media / alat peraga pembelajaran.
- g. Penggunaan bahasa dalam menyampaikan materi, disesuaikan dengan audien / peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
- h. Kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada peserta, disesuaikan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.

- i. Pemberian motivasi kepada peserta.
2. Evaluasi terhadap pelaksanaan, sarana, dan prasarana pendidikan dan/atau pelatihan

Evaluasi dilakukan terhadap kualitas pelaksanaan, sarana, dan prasarana dalam kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan. Evaluasi dilakukan, antara lain terhadap:

- a. Kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
- b. Kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas pendidikan dan/atau pelatihan.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan.
- d. Kebersihan dan kerapian tempat pendidikan dan/atau pelatihan.
- e. Lingkungan dan suasana lingkungan dalam mendukung proses pembelajaran dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
- f. Pelayanan yang diberikan panitia pendidikan dan/atau pelatihan kepada peserta.
- g. Kualitas materi pendidikan dan/atau pelatihan dari awal sampai dengan akhir.
- h. Konsumsi peserta selama pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan.

4.2 Persentase SDM POM yang Meningkatkan Pengetahuannya Setelah Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	*	*	*	*	92 %
Realisasi	*	*	*	*	*
Capaian	*	*	*	*	*

Indikator Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 92%, dengan periode pelaporan tahunan.

5. SASARAN KEGIATAN V - “MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PFM.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 116,25% dengan kriteria “Sangat Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 5 Meningkatnya kualitas layanan pembinaan PFM.				
IKK 1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	50%	10%	25%	250%
IKK 2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,00	4,00	4,50	112,5%
RATA-RATA CAPAIAN				181,25%

5.1 Capaian IKK “Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), PPSDM selaku instansi pembina Jabatan Fungsional PFM mempunyai kewajiban untuk membina PFM baik PFM di BPOM maupun PFM inklusif di luar BPOM. Layanan pembinaan PFM disini mencakup kegiatan:

1. Penilaian angka kredit PFM;
2. Penerbitan rekomendasi usulan formasi;
3. Penerbitan rekomendasi pengangkatan kedalam jabatan fungsional PFM; dan
4. Layanan bimbingan teknis maupun pendampingan pembinaan PFM.

Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan. Pada triwulan I Tahun 2022, persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 25%, melebihi target triwulanan yakni sebesar 10%. Adapun layanan PFM berupa Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang telah dinilai sebanyak 48 berkas, namun belum seluruhnya ditetapkan angka kreditnya (ditetapkan Pejabat yang Berwenang melalui Nota Penetapan Angka Kredit). Sedangkan jumlah layanan PFM yang diusulkan berupa jumlah DUPAK yang masuk yaitu sebanyak 192 berkas. Pencapaian target didukung oleh banyaknya jumlah Tim Penilai yang dapat memenuhi undangan kegiatan penilaian angka kredit serta kelengkapan berkas administrasi yang diusulkan PFM sehingga dapat memperlancar proses penilaian angka kredit. Selain itu pada triwulan I terdapat masa periode usulan Kenaikan Pangkat maupun Kenaikan Jabatan, sehingga mempercepat capaian pada triwulan I Tahun 2022.

5.2 Capaian IKK “Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM”.

Pusat Pengembangan SDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para pejabat fungsional PFM, yang meliputi kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan, dan sebagainya. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM. Nilai layanan kepuasan dinyatakan dalam indeks dengan rentang nilai antara 1 s.d. 5. Pada triwulan I Tahun 2022, nilai kepuasan layanan pembinaan PFM yaitu sebesar 4.50, melebihi target yakni sebesar 4.00. Pencapaian target didukung oleh kesiapan Tim Pembinaan PFM salah satunya dalam menyiapkan materi kegiatan seperti sosialisasi atau bimbingan teknis PFM yang berkualitas atau dengan kata lain sesuai dengan kebutuhan PFM. Terbukti dari hasil evaluasi, mayoritas nilai pelayanan yang menyumbang nilai tertinggi yaitu dari aspek kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada PFM selama kegiatan sosialisasi, bimtek atau pelatihan dengan rata-rata nilai diatas 4.50.

Capaian IKK 5. 1 dan 2. Meningkatkan Kualitas Layanan Pembinaan PFM melalui:

- a. Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan kepada Unit Kerja baik melalui media luring maupun daring. Pada TW I Tahun 2022 telah dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM yaitu 3 (tiga) kali secara daring dan 1 (satu) kali dilaksanakan secara luring, dengan rincian sebagai berikut:

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1	Balai Besar POM di Semarang	hybrid (BBPOM di Semarang & zoom meeting)	3 Februari 2022
2	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor	Zoom Meeting	10 Februari 2022
3	Balai POM di Ambon	Zoom Meeting	16 Februari 2022

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
5	a. Seluruh unit kerja di Badan POM b. PFM Inklusif di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota	Zoom Meeting	8 & 9 Maret 2022

Materi yang disampaikan pada bimbingan teknis maupun sosialisasi antara lain meliputi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.2 Tahun 2022 terkait Pembinaan Jabatan Fungsional PFM beserta peraturan turunannya, Pedoman Karya Tulis Ilmiah bagi PFM, aplikasi Open Journal System Eruditio serta aplikasi e-Dupak.

- b. Penilaian angka kredit Pengawas Farmasi dan Makanan Madya dan Penyelia telah dilakukan selama periode Triwulan I dengan rincian sebagai berikut:

Periode Penilaian	Jumlah DUPAK yang dinilai
Januari	20
Februari	4
Maret	24
Total DUPAK yang dinilai	48

Kegiatan penilaian DUPAK pada periode Februari menghasilkan output yang kurang optimal karena kegiatan dilaksanakan saat kondisi kenaikan Level PPKM di wilayah DKI Jakarta, sehingga hanya dilakukan penilaian untuk usulan DUPAK prioritas kenaikan pangkat. Metode penilaian Angka Kredit pada periode Januari dan Maret dilakukan secara luring melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai, sedangkan pada periode Februari dilakukan dengan metode pengiriman berkas DUPAK (hardcopy) melalui ekspedisi ke masing-masing domisili Tim Penilai yang ditugaskan.

- c. Pembuatan aplikasi penilaian Angka Kredit (e-Dupak) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada Pejabat Fungsional PFM dan telah disosialisasikan kepada seluruh unit kerja yang ada di Badan POM pada

tanggal 8 Maret 2022 dan kepada Pejabat PFM Inklusif pada tanggal 9 Maret 2022.

- d. Pengelolaan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan bekerja sama dengan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (OP-PFMI).

Organisasi Profesi PFMI pada Triwulan I Tahun 2022 telah melakukan pembukaan rekening kembali a.n. Perkumpulan Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia. Pada Triwulan I ini PFMI juga terus melakukan aktivasi keanggotaan pada aplikasi yang sudah disosialisasikan tahun lalu. Pada tahun ini akan dilakukan konsolidasi seluruh PFM di Badan POM maupun diluar Badan POM dengan pembentukan organisasi di daerah dan pengurus pusat. Hal ini telah ditindak lanjuti dengan mengundang calon pengurus PFMI Pusat dipilih dari PFM Pusat yang mengisi peminatan saat survei. Pada tanggal 02 April 2022 telah dilakukan rapat PFMI dan disepakati beberapa nama yang masuk dalam bidang - bidang yang ada dalam organisasi PFMI. Adapun kendala yang dialami berupa jadwal para pengurus organisasi yang cukup padat dengan pekerjaan kantor, sehingga kurang fokus dalam pengurusan organisasi. Rencana tindak lanjut yang akan dilakukan adalah dengan berkoordinasi dengan pengurus, untuk melakukan rapat koordinasi dan melakukan pelaporan kepada kepala PPSDM POM selaku instansi pembina.

- e. Pengelolaan Jurnal terakreditasi "*Eruditio: Indonesia Journal of Food and Drug Safety*."

Pada triwulan I tahun 2022 telah dilakukan proses copyediting dan production Jurnal Eruditio Vol. 2 No. 1 Edisi: Desember 2021 yang terdiri dari 6 (enam) artikel ilmiah di bidang pengawasan obat dan makanan. Adapun kendala yang dialami antara lain adalah:

1. Adanya serangan keamanan siber berupa deface pada website Eruditio sehingga menyebabkan website Eruditio tidak bisa diakses untuk sementara waktu selama pengecekan dan perbaikan terhadap isu keamanan tersebut. Berdasarkan koordinasi yang dilakukan bersama

dengan Pusdatin, rencana tindak lanjut terhadap hal ini adalah untuk melakukan System Integration Test (SIT) dan User Acceptance Test (UAT).

2. Eruditio Vol. 2 No. 1 Edisi: Desember 2021 yang sempat terhambat akibat adanya permasalahan akses website Eruditio, sehingga proses penerbitan akan diselesaikan pada triwulan II.

6. SASARAN KEGIATAN VI - “TERLAKSANANYA RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI BADAN POM TERKAIT MANAJEMEN PERUBAHAN SESUAI ROAD MAP.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) indikator kinerja utama, dengan capaian yang diperoleh sebesar 104,15% dengan kategori “Baik”.

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d Target TW I 2022	Realisasi s.d Realisasi TW I 2022	Capaian s.d Capaian TW I 2022
Sasaran Kegiatan 6				
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .				
IKK 1 Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %	20 %	20,83%	104,15 %

6.1 Capaian IKK “Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan”

Adapun pencapaian IKK ini pada Triwulan I tahun 2022 sebagai berikut: Nilai evaluasi Reformasi Birokrasi terdiri atas:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20 %	40 %	60 %	88 %	88 %
Realisasi	20,83 %	*	*	*	20,83%
Capaian	104,17%	*	*	*	

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK tersebut untuk tahun 2022 adalah sebesar 88 % (delapan puluh delapan persen) dan target TW I tahun 2022 sebesar 20 % (empat puluh persen) dengan realisasi sebesar 20,83% (dua puluh koma delapan tiga persen) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 104,17% dengan kategori capaian kinerja “BAIK”.

Sesuai Keputusan Sekretaris Utama Badan POM Nomor HK.02.02.2.9.04.22.35 Tahun 2022 tentang Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2022, pada area perubahan mental aparatur dengan program manajemen perubahan ditetapkan rencana aksi tahun 2022 dan pencapaiannya sebagai berikut:

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	Telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.2.11.21.435 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	100
2	Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM	Telah dilakukan survei tahap 1 pada bulan Januari 2022 dengan responden sebanyak 4.853 (empat ribu delapan ratus lima puluh tiga) pegawai dengan hasil nilai indeks 3,54 (tiga koma lima empat).	50

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
3	Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> Badan POM.		0
4	Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).		0
5	Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi RB, dilakukan secara online maupun offline		0
6	Penyusunan <i>Road Map</i> dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.	Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2022	75
7	Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan POM		0
8	Mendorong unit kerja membudayakan nilai integritas kepada semua pegawai.		
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi	Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan	25
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai	telah dibuatkan RA AOC 2022 yang di tandatangani oleh pimpinan unit	

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
	Integritas dan Anti Korupsi".		
11	Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM		0
12	Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.		0
Total			20,83%

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana kerja RB tersebut antara lain:

1. Pembahasan Quick Wins Badan POM Tahun 2022 baru dilaksanakan pada akhir Maret 2021, sehingga proses penetapannya baru dilaksanakan pada Triwulan I tahun 2022. Proses penetapan memerlukan koordinasi dengan berbagai unit di Badan POM, sehingga baru dilakukan legal drafting di akhir Triwulan I 2022.
2. Kesiapan unit kerja dalam melakukan pencaangan ulang pembangunan Zona Integritas terhambat karena strukturisasi dan redistribusi pegawai.
3. Pada tahun 2022 terjadi perubahan susunan tim Reformasi Birokrasi unit kerja, termasuk Tim Agen Perubahan, sehingga rencana aksi agen perubahan baru disusun pada akhir Maret 2022 dan monevnya baru dilakukan pada Triwulan II tahun 2022.
4. Belum optimalnya penggunaan aplikasi e-monevrb.pom.go.id, sehingga belum semua unit kerja melakukan proses input rencana aksi dan monev yang rencananya dilakukan pada Triwulan II tahun 2022.

5. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan maupun pemimpin perubahan diubah menjadi secara offline, karena adanya kondisi peningkatan kasus covid-19.

Rencana Aksi yang akan dilakukan untuk mengatasi kendala / hambatan sebagai berikut:

1. Koordinasi dengan unit terkait dalam rangka percepatan penetapan Quick Wins Badan POM Tahun 2022. Sedangkan monev pelaksanaan Quick Wins dilakukan secara paralel.
2. Mendorong unit kerja untuk segera melakukan pencaangan Zona Integritas dan menggerakkan tim di bawahnya untuk mendukung pelaksanaan Zona Integritas melalui WBK / WBBM.
3. Percepatan penyusunan dan monitoring rencana aksi agen perubahan di unit kerja melalui aplikasi e-monevrb.pom.go.id.
4. Sosialisasi e-monevrb.pom.go.id kepada seluruh agen perubahan di unit kerja.
6. Perubahan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) peningkatan kompetensi agen perubahan dan pimpinan perubahan menjadi kegiatan offline dan pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi pimpinan perubahan direncanakan akan dilakukan di Triwulan III Tahun 2022 setelah mendapat persetujuan pimpinan.

7. SASARAN KEGIATAN VII - “TERWUJUDNYA ORGANISASI PPSDM POM YANG EFEKTIF.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dengan capaian kinerja dari masing-masing indikator tersebut akan diperoleh di akhir tahun.

Ringkasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 7				
Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif				
IKK 1 Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM	85	-	-	-
IKK 2 Nilai AKIP PPSDM POM	82	-	-	-

8. SASARAN KEGIATAN VIII - “TERSEDIANYA SDM PPSDM POM YANG BERKINERJA OPTIMAL.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama, dengan capaian kinerja dari indikator tersebut akan diperoleh di akhir tahun.

Ringkasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 8				
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal				
IKK 1 Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	84	-	-	-

9. SASARAN KEGIATAN IX - “TERBANGUNNYA SISTEM OPERASIONAL TERMASUK TIK PPSDM POM TERINTEGRASI DAN ADAPTIF.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama, dengan capaian kinerja pada triwulan I 2022 sebesar 120% dengan kriteria “Sangat Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 11				
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POK Terintegrasi dan Adaptif.				
IKK 1 Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal	2,26	1,70	2,75	161,76 %

9.1 Capaian IKK “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal”

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal adalah sebesar 2,26 (dua koma dua enam) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 1,70 (satu koma tujuh nol).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2022, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal memiliki target 1,70 (satu koma tujuh nol) dan dari hasil evaluasi pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM diperoleh nilai indeks sebesar 2,26 (dua koma dua enam), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2022 sebesar 1,70 (satu koma tujuh nol), maka capaian indikator tersebut adalah 161,76 % (seratus enam puluh satu koma tujuh puluh enam) dengan kategori capaian kinerja “Tidak Dapat Disimpulkan”, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pada akhir tahun 2021, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM memiliki target sebesar 2,00, dan tercapai sebesar 1,00 atau 50% dengan kategori “Kurang”. Berdasarkan hasil evaluasi Pusat Data dan Informasi, hal yang menyebabkan kurangnya capaian adalah sebagai berikut:

- a. Data dan informasi mutakhir tentang PPSDM POM yang masuk *dashboard* BOC setiap bulan tidak lancar (nilai 1).
- b. Pemanfaatan sistem informasi belum dimanfaatkan secara optimal oleh ASN PPSDM POM, yaitu email corporate nilai 2, serta
- c. Dashboard BOC nya nilainya 0.

Pada tahun 2022, capaian indikator Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal tercapai sebesar 2,75, atau bila dibandingkan dengan target triwulan I tercapai 161,76 %, dengan kategori “Tidak Dapat Disimpulkan” karena capaiannya lebih dari 120%. Faktor pendukung tingginya capaian indikator adalah upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan capaian indikator Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM, yaitu:

1. Masing-masing ASN diwajibkan untuk melakukan *login* maksimal 1x dalam sebulan untuk memaksimalkan pemanfaatan *email corporate*,
2. Penunjukan PIC untuk memonitoring pemanfaatan sistem informasi (*email corporate*).

10. SASARAN KEGIATAN X - “TERKELOLANYA KEUANGAN PPSDM POM SECARA AKUNTABEL.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 94,92% dengan kriteria “Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2022	Target s.d TW I 2022	Realisasi s.d TW I 2022	Capaian s.d TW I 2022
Sasaran Kegiatan 10				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	93,50	70	73,23	104,61 %
IKK 2 Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	94 %	88 %	75 %	85,23 %

10.1. Capaian IKK “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM”

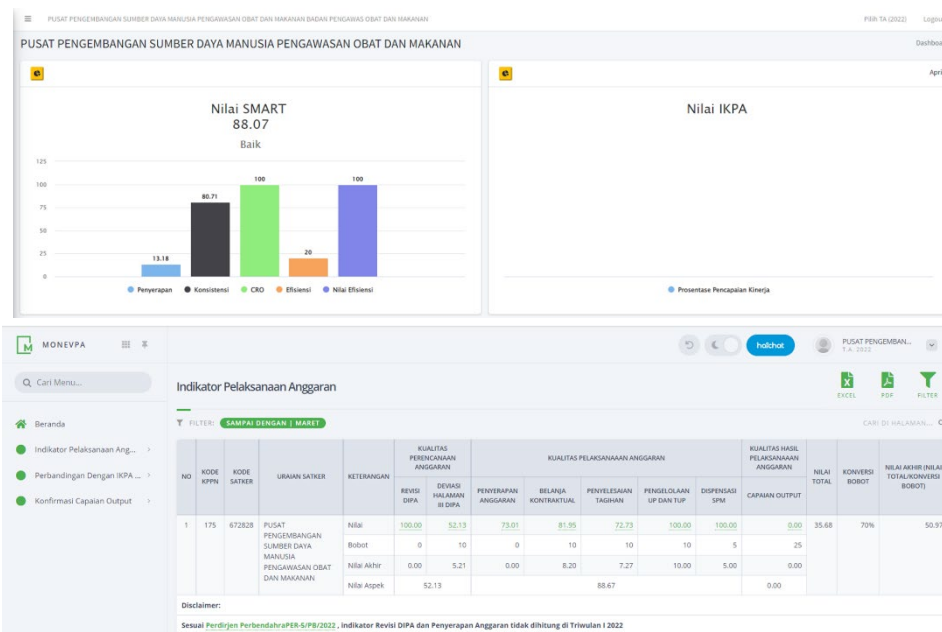
Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 93,50 (sembilan koma lima nol) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 70 (tujuh puluh).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2022, Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM memiliki target 70 (tujuh puluh) dan dari hasil perhitungan Nilai Kinerja Anggaran pada aplikasi SmartDJA dan OM-SPAN diperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 73,23 (tujuh puluh tiga koma dua tiga), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2022 sebesar 70 (tujuh puluh), maka capaian indikator tersebut adalah 104,61 % (seratus enam puluh satu koma tujuh enam) dengan kategori capaian kinerja “Baik”, dengan penjelasan sebagai berikut:

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM dinilai dari 4 komponen, yaitu:

- i. Kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan, dilakukan dengan melihat berapa kali dilakukan Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, serta pagu minus yang terjadi.
- ii. Kepatuhan terhadap regulasi, dilakukan dengan melihat data kontrak, pengelolaan UP dan TUP, LPJ Bendahara, dan Dispensasi SPM.
- iii. Efektivitas pelaksanaan kegiatan, dilakukan pemantauan terhadap penyerapan anggaran, penyelesaian tagihan, capaian output, dan Retur SP2D.

Efisiensi Pelaksanaan Kegiatan, dilakukan pemantauan terhadap Renkas dan Kesalahan SPM.



Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh melalui perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai} \\ &\text{IKPA} \times 40\%) \\ &= (88,07 \times 60\%) + (50,97 \times \\ &40\%) \\ &= 52,84 + 20,39 \end{aligned}$$

10.2. Capaian IKK “Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM”

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran adalah sebesar 94% (sembilan puluh empat persen) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 88% (delapan puluh delapan persen).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2022, Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM memiliki target 88% (delapan puluh delapan persen) dan dari hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM sebesar 75% (tujuh puluh lima persen), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2022 sebesar 88% (delapan puluh delapan persen), maka capaian indikator tersebut adalah 85,23 % (delapan puluh lima koma dua tiga persen) dengan kategori capaian kinerja “Cukup”. Perhitungan Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6 laporan ini.

Kendala dan Permasalahan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi PPSDM POM mengalami berbagai permasalahan, antara lain:

1. Berdasarkan capaian persentase kompetensi pada TW 1, yaitu sebesar 72,50 % hal ini menurun dari capaian kompetensi SDM POM di akhir tahun 2021 yaitu sebesar 77, 66%, hal ini dikarenakan adanya penambahan jumlah pegawai sebesar 404 pegawai dari formasi CPNS

Badan POM TA 2021. Pelaksanaan pemetaan kompetensi CPNS baru dapat dilaksanakan pada TW 2 dikarenakan selama bulan maret TW 1 dilaksanakan kegiatan orientasi CPNS.

2. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi untuk Pegawai Pusat untuk batch 1 dan 2 serta pegawai UPT yang tidak dapat mengikuti kegiatan di TW 1 dikarenakan penugasan, cuti, atau sakit akan dilaksanakan di TW 2 secara bertahap, hal ini mengantisipasi banyaknya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan penilaian kompetensi dalam rangka pemetaan kompetensi dikarenakan adanya penugasan dari pimpinan maupun alasan lainnya.
3. Belum optimalnya sosialisasi kebijakan terkait pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, sehingga masih banyak pegawai melakukan pengembangan kompetensi tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan atau kesenjangan kompetensi yang sudah disampaikan PPSDM POM sebagai hasil pemetaan penilaian kompetensi ke UPT.
4. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi menggunakan metode lain selain pelatihan klasikal, walaupun sudah ada beberapa yang menggunakan metode blended learning (disertai e-learning).
5. Terbatasnya anggaran pengembangan kompetensi di PPSDM POM, sehingga tidak semua pegawai dapat melakukan pengembangan kompetensi secara optimal.
6. Belum memadainya sumber daya di PPSDM POM baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dimana sampai saat ini PPSDM POM memiliki tenaga Widyaiswara terbatas sebagai salah satu syarat wajib dalam pengajuan akreditasi lembaga Diklat.
7. Belum memiliki sarana dan prasarana penyelenggaraan penilaian maupun pengembangan kompetensi yang memadai, sebagai persyaratan utama dalam akreditasi lembaga Diklat.

8. Sertifikasi Kompetensi oleh LSP pada Tahun 2022 ini meningkat targetnya karena penambahan usulan sertifikasi secara voluntary dari pemerintah Daerah, sehingga melebihi dari target sertifikasi yang dituangkan dalam Program Prioritas Nasional.
9. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan penilaian maupun pengembangan kompetensi.
10. Perubahan struktur organisasi di lingkungan Badan POM serta penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional mengakibatkan beberapa jabatan untuk unit baru belum tersedia.
11. Belum tersosialisasinya kebijakan terkait Pengawas Farmasi dan Makanan serta belum ditetapkannya peraturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

B. RENCANA TINDAK LANJUT

1	<p>Optimalisasi sosialisasi kebijakan terkait pengembangan kompetensi melalui berbagai media yang ada, salah satunya penguatan peran pejabat fungsional analis kepegawaian di unit kerja sebagai perpanjangan tangan dari Badan POM.</p> <p>Dalam rangka pemanfaatan hasil penilaian kompetensi pegawai sebagai baseline data bagi unit kerja untuk merencanakan pengembangan kompetensi yang sesuai, maka proses penyelesaian laporan kompetensi akan dipercepat dari sebelumnya 3 (tiga) bulan setelah seluruh proses penilaian selesai dilaksanakan.</p>
2	<p>Penetapan pedoman pengembangan kompetensi di lingkungan Badan POM, sehingga diharapkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi di Badan POM lebih terkoordinir dengan baik. Selain itu dalam pedoman tersebut memperbolehkan unit teknis menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi teknis, dengan persetujuan dari PPSDM POM dan Badan POM.</p>

3	<p>Optimalisasi pengembangan kompetensi dengan mengoptimalkan pembelajaran secara non klasikal termasuk pembelajaran mandiri melalui aplikasi IDEAS yang dibangun oleh PPSDM POM pada akhir 2020, optimalisasi pelaksanaan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>, optimalisasi pelaksanaan pengembangan kompetensi secara online, sehingga dapat menjangkau peserta yang lebih banyak.</p>
4	<p>Percepatan pengembangan kompetensi tenaga Widyaiswara, sehingga kompeten di bidangnya. Selain itu, mengoptimalkan pemanfaatan narasumber dari luar PPSDM POM untuk membantu pemenuhan tenaga pengajar.</p>
5	<p>Melakukan kerja sama dengan lembaga Diklat yang sudah terakreditasi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM Badan POM.</p> <p>Dalam rangka pemanfaatan hasil penilaian kompetensi pegawai sebagai baseline data bagi unit kerja untuk merencanakan pengembangan kompetensi yang sesuai, maka proses penyelesaian laporan kompetensi akan dipercepat dari sebelumnya 3 (tiga) bulan setelah seluruh proses penilaian selesai dilaksanakan. Upaya untuk mengoptimalkan membantu unit kerja dalam memanfaatkan hasil penilaian kompetensi akan dilakukan pertemuan secara masih dengan melibatkan Kepala Bagian Tata Usaha / Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan pengelola kepegawaian dengan narasumber <i>expert</i> melibatkan yang akan berbagi pengetahuan dalam memanfaatkan hasil penilaian kompetensi.</p>
6	<p>Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan Lembaga Administrasi Negara dalam rangka pendampingan untuk mempercepat akreditasi dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk pengumpulan data dukung yang diperlukan.</p>
7	<p>Optimalisasi dan peningkatan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi, seluruh asesor yang telah dilatih pada tahun 2020-2021 diberikan penugasan asesmen, serta Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diresmikan telah dioperasionalkan.</p>
8	<p>Melakukan pembahasan penyusunan kamus kompetensi bagi jabatan yang sebelumnya belum tersedia di lingkungan Badan POM sebagai dampak perubahan struktur organisasi di lingkungan Badan POM serta penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional.</p>

9	<p>Merencanakan percepatan sosialisasi terkait pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan yang tersebar di seluruh Indonesia.</p> <p>Percepatan penyusunan pedoman turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.</p> <p>Optimalisasi pengelolaan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia.</p> <p>Mendorong para Pengawas Farmasi dan Makanan untuk melakukan kajian atau penulisan karya tulis ilmiah dan dipublikasi melalui <i>open source journal</i> (OJS) Eruditio yang dibangun oleh PPSDM POM.</p>
---	--

C. PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

Pengukuran kinerja kegiatan dilakukan untuk kepentingan internal organisasi, salah satunya untuk evaluasi efisiensi pelaksanaan kegiatan. Secara lengkap, formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan dapat dilihat pada lampiran 4 laporan ini.

a. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan atau akuntabilitas financial merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas financial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja financial organisasi kepada pihak luar.

PPSDM POM senantiasa melakukan upaya perbaikan dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pelaporan keuangan untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Pagu anggaran PPSDM POM pada awal tahun 2022 sebesar Rp.51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah), Realisasi pada Triwulan I tahun 2022 sebesar Rp.5.870.744.224,00 (lima milyar delapan ratus tujuh puluh juta tujuh ratus empat

puluh empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah) atau sebesar 11,49% (sebelas koma empat puluh sembilan persen) data sebelum ditambahkan outstanding kontrak.

Pagu dan realisasi anggaran berdasarkan sasaran strategis dan kegiatan PPSDM POM dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 19 Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.767.440.000	97.387.979	3,52 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.636.771.0000	1.606.620.076	10,27 %
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	1.105.950.000	-	-
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.903.290.750	1.120.321.174	10,28 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	285.667.000	8.637.600	3,02 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	185.240.000	2.800.000	1,51 %
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.134.850.250	377.840.397	9,14
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	1.686.210.000	179.608.408	10,65 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	1.686.210.000	179.608.408	10,65 %
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	368.650.000	-	-
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	699.500.000	-	-
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	549.412.000	22.793.400	4,15%
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	225.055.000	-	-

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk IK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	608.000.000	26.869.376	4,42 %
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	5.085.000.000	1.741.526.707	34,25 %
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.174.945.000	506.730.700	9,79 %
TOTAL			51.102.191,000	5.870.744.224	11,49 %

Tabel 20 Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	5.085.000.000	1.741.526.707	34,25 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.400.000.000	506.730.700	9,38 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	608.000.000	26.869.376	4,42 %
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.437.570.000	14.800.006	1,03 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.326.690.000	1.200.197.649	18,97 %

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.496.698.000	302.201.516	3,56 %
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.830.290.000	86.987.979	4,75 %
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	734.652.000	25.593.400	3,48 %
9	Reformasi Birokrasi.	2.174.100.000	-	-
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.965.005.000	661.614.453	9,50 %
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.044.186.000	1.304.222.438	10,83 %
TOTAL		51.102.191.000	5.870.744.224	11,49%

D. EVALUASI TINDAK LANJUT

Fokus pengukuran efisiensi adalah indikator input dan output dari suatu kegiatan. Dalam hal ini, diukur kemampuan suatu kegiatan untuk menggunakan input yang lebih sedikit dalam menghasilkan output yang sama / lebih besar; atau penggunaan input yang sama dapat menghasilkan output yang sama/lebih besar; atau persentase capaian output sama / lebih tinggi daripada persentase capaian input. Efisiensi suatu kegiatan diukur dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE). Indeks efisiensi (IE) diperoleh dengan membagi % capaian output terhadap % capaian input, sesuai rumus berikut:

Sedangkan standar efisiensi (SE) merupakan angka pembanding yang dijadikan dasar dalam menilai efisiensi. Dalam hal ini, SE yang digunakan adalah indeks efisiensi sesuai rencana capaian, yaitu 1, yang diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$IE = \frac{\% \text{ Capaian Output}}{\% \text{ Capaian Input}}$$

$$\begin{aligned} SE &= \frac{\% \text{ Rencana Capaian Output}}{\% \text{ Rencana Capaian Input}} \\ &= \frac{100\%}{100\%} \\ &= 1 \end{aligned}$$

Selanjutnya, efisiensi suatu kegiatan ditentukan dengan membandingkan IE terhadap SE, mengikuti formula logika berikut:

Jika $IE \geq SE$, maka kegiatan dianggap efisien
Jika $IE < SE$, maka kegiatan dianggap tidak efisien

Efisiensi diukur dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE). Apabila $IE \geq SE$ maka kegiatan dianggap efisien, apabila: $IE \leq SE$ maka kegiatan dianggap tidak efisien. Selanjutnya terhadap kegiatan yang efisien atau tidak efisien diukur tingkat efisiensi (TE) yang menggambarkan seberapa besar efisiensi atau ketidakefisienan yang terjadi pada setiap kegiatan dengan menggunakan persamaan:

Tingkat Efisiensi dihitung dengan range berikut:

$$TE = \frac{IE - SE}{SE}$$

No	Tingkat Efisiensi	Capaian
1	<0	Tidak Efisien
2	0 – 0,2	100% (efisien)
3	0,21 – 0,4	95% (efisien)
4	0,41 – 0,6	92% (efisien)
5	0,61 – 0,8	90% (efisien)
6	0,81 – 1,0	88% (efisien)
7	1,01 – 1,2	86% (tidak efisien)
8	1,21 – 1,4	84% (tidak efisien)
9	1,41 – 1,6	80% (tidak efisien)
10	1,61 – 1,8	78% (tidak efisien)
11	>1,81	75% (tidak efisien)

Pada Triwulan I Tahun 2022, semua kegiatan masuk ke dalam predikat “Tidak Efisien”, hal ini disebabkan karena besarnya capaian output tidak sebanding dengan input yg digunakan, dimana capaian outputnya lebih besar dari input yang berupa anggaran, sehingga percepatan pencairan anggaran tetap harus lebih cepat dilakukan. Dalam konteks ini, tingkat efisiensi adalah bersifat relatif, artinya kegiatan yang dinyatakan efisien dalam buku ini dapat berubah menjadi tidak efisien setelah dievaluasi/diaudit oleh pihak lain, begitu pula sebaliknya. Dalam buku ini, perhitungan efisiensi kegiatan hanya didasarkan pada rasio antara output dan input, yang hanya berupa dana. Ke depan pengukuran efisiensi kegiatan perlu juga mempertimbangkan input yang lain, dengan dukungan data yang lebih memadai. Formulir pengukuran efisiensi kegiatan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5 laporan ini.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022 ini merupakan gambaran pencapaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja PPSDM POM. Laporan ini adalah pertanggungjawaban pelaksanaan program PPSDM POM dalam Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Sampai dengan akhir Triwulan I Tahun 2022, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp.5.870.744.224,00 (lima milyar delapan ratus tujuh puluh juta tujuh ratus empat puluh empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah) atau sebesar 11,49% (sebelas koma empat sembilan persen), dengan pagu anggaran Rp. 51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah).

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Triwulan I Tahun 2022, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2022, terdapat 2 (dua) IKK yang dievaluasi dengan capaian "SANGAT BAIK", 5 (lima) IKK dengan capaian kinerja "BAIK", 1 (satu) IKK dengan kriteria "CUKUP", 3 (tiga) IKK dengan kategori "TIDAK DAPAT DISIMPULKAN", dan 5 (lima) IKK yang capaian kinerjanya diperoleh diakhir tahun.

Sebagai evaluasi atas pencapaian target kinerja tersebut, PPSDM POM akan mengambil langkah-langkah perbaikan, antara lain dengan peningkatan intensitas komunikasi antara pihak-pihak terkait, baik di lingkungan internal organisasi maupun entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022 dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas PPSDM POM kepada para pemangku kepentingan (stakeholder), sekaligus dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja di masa mendatang.

LAMPIRAN

A. Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Review Rensra PPSDM)

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
Stakeholder Perspective.									
SK 1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75	77	79	81	83	Persen
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	530	820	875	935	1000	Orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75	Nilai
Internal Process Perspective.									
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40	45	60	62	64	Persen

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	-	-	-	Dokumen
			Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti	N/A	N/A	82	94	100	Persentase
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai Kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	Nilai
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	90	91	92	93	95	Persen
SK 5	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional PFM	5.1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	N/A	N/A	50	55	60	Persen
		5.2	Nilai kepuasan Layanan Pembinaan PFM	N/A	N/A	4,00	4,10	4,20	Nilai

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map.</i>	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88	93	85	87	89	Persen
Learning and Growth Perspective.									
SK 7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89	Indeks
		7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	82	83	84	Nilai
SK 8	Terwujudnya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8	Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	84	85	86	Indeks
SK 9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00	Indeks
SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	93,5	94,5	95,6	Nilai
		10.2	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90	92	94	96	98	Persen

B. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan
Makanan
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

Nama : I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM

Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. Penny K. Lukito, MCP

Jabatan : Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan

selaku atasan langsung 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 serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 16 Desember 2021

Pihak Kedua

Pihak Pertama



Dr. Penny K. Lukito, MCP I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Kompetensi SDM POM	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	79
Meningkatnya Kompetensi SDM POM	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	875
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2022-2024.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	60
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Jumlah kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	82
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,45
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	50
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,00
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan	88
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Indeks RB PPSDM POM	85
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Nilai AKIP PPSDM POM	82

dan adaptif	optimal.	
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	93.5
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	94

Kegiatan :
Pengembangan SDM Aparatur Badan POM

Anggaran :
Rp.
51,102,191,000.00

Pihak Kedua

Jakarta, 16 Desember 2021
Pihak Pertama

Dr. Penny K. Lukito, MCP I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM

C. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2022

NO	INDIKATOR Kinerja	Target												Anggaran
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
1.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	78	78	78	79	79	79	79	79	79	79	79	79	2.835.940.000,00
2.	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	30	38	176	136	393	451	369	588	768	818	848	375	15.636.827.000,00
3.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.											4,66		1.114.342.500,00
4.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM		2,5	7,5	15	20	25	32,5	40	47,5	55	58	50	10.832.445.750,00
5.	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	5	12	24	35	41	47	59	65	71	78	82	32	282.130.000,00
5.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	105.550.000,00
7.	Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.											92		4.205.635.250,00
8.	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu			10	10	10	20	20	20	30	35	40	30	1.686.182.000,00
9.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan			20	20	20	40	40	40	70	70	70	38	371.447.500,00
10.	Indeks RB PPSDM POM											35		693.660.000,00
11.	Nilai AKIP PPSDM POM											32		558.849.000,00

No.	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
12.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM												94	251.400.000,00
13.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	2,1	2,2	2,26	2,26	2,26	2,26	608.000.000,00
14.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93,5	5.085.000.000,00
15.	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	88	88	88	91	91	91	92	92	92	94	94	94	5.148.600.000,00
16.	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM			4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1.686.182.000,00
Total													51.102.191.000,00	

Jakarta, 16 Desember 2021

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si,
Apt, MPPM

D. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2022



**KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**

NOMOR : PR.04.01.9.94.12.21.357 TAHUN 2021

TENTANG

**RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2022**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,**

Menimbang : a. bahwa untuk penyusunan rencana kerja dan penganggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan pada tahun 2022 perlu menetapkan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan tentang Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);

4. Peraturan...

-2-

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
5. Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 446);
6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002);
7. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.1.2.12.21.467 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;
8. Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.82.05.20.2060 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;
9. Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.9.94.12.21.72 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TENTANG RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2022.

Pertama...

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSE), 2021

-3-

- Pertama** : Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini, merupakan acuan penyusunan rencana kinerja dan pendanaan tahun 2022.
- Kedua** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- Ketiga** : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 Desember 2021
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan



I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.

Tembusan:

1. Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan.
2. Sekretaris Utama Badan Pengawas Obat dan Makanan.
3. Inspektur Utama Badan Pengawas Obat dan Makanan.
4. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT
DAN MAKANAN
NOMOR PR.04.01.9.94.12.21.357 TANGGAL
16 DESEMBER 2021
TENTANG RENCANA KINERJA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

**RENCANA KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2022**

Sasaran Kinerja		Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya kompetensi SDM POM.	a. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79%
		b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang
2.	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	a. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
3.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	a. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60%
		b. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	82%
4.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	a. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45
		b. Persentase SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92%
5.	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	a. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50%
		b. Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.	4,00

Dokumen ini tidak dibagikan/leak secara elektronik menggunakan email elektronik yang diterbitkan oleh Badan Berbasis Elektronik (BBE) 0234/ 0234

Sasaran Kinerja		Indikator Kinerja		Target
6.	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	c.	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88%
7.	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	a.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85
		b.	Nilai AKIP PPSDM POM.	82
8.	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	a.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84
9.	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	a.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26
10.	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	a.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,5
		b.	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 Desember 2021
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan



I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.

E. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	5.085.000.000	1.741.526.707	34,25%
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.400.000.000	506.730.700	9,38%
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	608.000.000	26.869.376	4,42%
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.437.570.000	14.800.006	1,03%
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.326.690.000	1.200.197.649	18,97%
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.496.698.000	302.201.516	3,56%
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.830.290.000	86.987.979	4,75%
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	734.652.000	25.593.400-	3,38%
9	Reformasi Birokrasi.	2.174.100.000	-	-
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.965.005.000	661.614.453	9,50%

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.044.186.000	1.304.222.438	10,83%
TOTAL		51.102.191.000	5.870.744.224	11,49%

F. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan I Tahun 2022

1. Berdasarkan Sasaran Strategi

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
		T	R	T	R	INPU T	OUTP UT						
1 Meningkatkan Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1 Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.767.440.000	97.387.979	78	72,50	3,52	92,95	26,41	1	Efisien	25,41	75%	Tidak Efisien
	2 Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.636.771.000	1.606,620.076	176	186	10,27	105,68	10,29	1	Efisien	9,29	75%	Tidak Efisien
2 Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.	1 Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	1.105.950.000	-	Akhir Thun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT								
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.903.290.750	1.120.321.174	7,5	8,61	10,28	114,80	11,17	1	Efisien	10,17	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	285.667.000	8.637.600	24,0	33,0	3,02	137,50	45,47	1	Efisien	44,47	75%	Tidak Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	185.240.000	2.800.000	4,45	4,62	1,51	103,82	68,68	1	Efisien	67,68	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.134.850.250	377.840.397	Akhir Tahun	Akhir Tahun	9,14%	-	-	1	Efisien	-	-	-
5	Meningkatnya Kualitas Layanan	1	Persentase Layanan Pembinaan	1.686.210.000	179.608.408	10	25	10,65	250	23,47	1	Efisien	22,47	75%	Tidak Efisien

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA	
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT							
Pembinaan Jabatan Fungsional PFM														
	2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	1.686.210.000	179.608.408	4,00	4,50	10,65	112,50	10,56	1	Efisien	9,56	75%	Tidak Efisien
5	1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	368.850.000	-	20	20,83	-	104,15	#DIV/0!	1	Efisien	#DIV/0!	75%	Tidak Efisien
6	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	699.500.000	-	Akhir Thun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
	2	Nilai AKIP PPSDM POM.	549.412.000	22.793.400	Akhir Thun	Akhir Tahun	4,15	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
7	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	225.055.000	-	Akhir Thun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPU T	OUTP UT								
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	608.000.000	26.869.376	1,70	2,75	4,42	161,76	36,60	1	Efisien	35,60	75%	Tidak Efisien
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	5.085.000.000	1.741.526.707	70	73,23	34,25	104,61	3,05	1	Efisien	2,05	75%	Tidak Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.174.945.000	506.730.700	88	75	9,79	85,23	8,70	1	Efisien	7,70	75%	Tidak Efisien

2. Berdasarkan Output

SASARAN PROGRAM	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
	T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1 Layanan Perkantoran.	10.485.000.000	2.248.257.407	1 layanan	0,25 layanan	0,21	0,25	1,17	1	Efisien	0,17	100%	Efisien
2 Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	608.000.000	26.869.376	63 unit	11 unit	0,04	0,17	3,95	1	Efisien	2,95	75%	Tidak Efisien
3 SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	21.000.000.000	1.629.785.550	3.783	3.698	0,08	0,98	12,60	1	Efisien	11,60	75%	Tidak Efisien
4 Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	19.009.191.000	1.965.836.891	875 orang	412 orang	0,10	0,21	2,06	1	Efisien	1,06	86%	Tidak Efisien