



**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 II-2022



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

 **SAPA PPSDM POM**  
**08111530533**



## 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 II 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 II. Laporan Kinerja ini juga 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, 18 Juli 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 II 2022

4 April 2022



Pelatihan TOT District Food Inspector (DFI) Batch 3 Tahun 2022

11 April 2022



Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar Batch 2 Tahun 2022

12 April 2022



Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional PFM

11-20 April 2022



Pelatihan Supervisory Development Programme (SDP) Tahun 2022

14 April 2022



Pembahasan Perumusan Skema Sertifikasi Kompetensi LSP BPOM

13-14 April 2022



Penyusunan Kisi-Kisi Soal PPPK Ahli Pertama Tahun 2022

19 April 2022



Blmtek Aplikasi E-Money RB dalam Rangka Penyusunan Rencana Aksi AOC BPOM Tahun 2022

25 April 2022



Benchmarking dengan PPSDM Ketenagakerjaan terkait persiapan akreditasi lembaga Pelatihan dan Reakreditasi Program Pelatihan Teknis

10 Mei 2022



Pelatihan PKP Pertama dan DFI Junior Batch 3 Tahun 2022

18 Mei 2022



Sosialisasi Uji Kompetensi Batch 2 Tahun 2022

19 Mei 2022



FGD Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK)

20 Mei 2022



Pembahasan dan Evaluasi CPIB dan CPTB Periode II Tahun 2022

23 Mei - 6 Juni 2022



Uji Kompetensi JF Pengawas Farmasi dan Makanan Batch 2 Tahun 2022

23-24 Mei 2022



Quality Management System ISO 9001:2015 Awareness

2 Juni 2022



Pembukaan Short Course: Data Driven for Decision Making Tahun 2022

6 Juni 2022



Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar Batch 3 Tahun 2022

10 Juni 2022



Sosialisasi Pemetaan Kompetensi Baital POM di Bengkulu dan Baital POM di Ambon

9 Juni 2022



Pembinaan Jabatan Fungsional PFM di Balai Besar POM di Kendari

7-9 Juni 2022



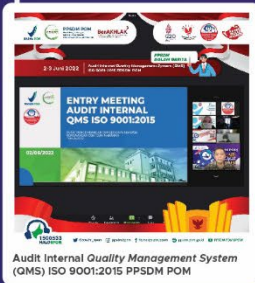
Pembahasan Finalisasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk JF PFM

6 Juni 2022



Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Teknis untuk Loka POM di Kab. Banyumas

2-3 Juni 2022



Audit Internal Quality Management System (QMS) ISO 9001:2015 PPSDM POM

13 Juni 2022



Pembukaan Bimbingan Teknis Corporate University BPPOM

13-14 Juni 2022



Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Junior di TUK BPPOM Bengkulu, TUK BPPOM Ambon, dan TUK Pos POM Ternate

16-17 Juni 2022



Workshop Penyusunan Tools Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

28 Juni 2022



Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai Bertajuk Rocketing The Truly You Batch 2

30 Juni 2022



Pembinaan JF PFM di Balai Besar POM di Serang

24 Juni 2022



Sosialisasi Pemetaan Kompetensi Pegawai BBPOM di Manado dan Loka POM di Kab. Sangihe

23 Juni 2022



Pelatihan PKP Pertama dan DFI Junior Batch 4 Tahun 2022

## 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

<b>Pengarah</b> <b>I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.</b>
<b>Ketua</b> <b>Dra. Meilifa, M.Si, Apt.</b>
<b>Sekretaris</b> <b>Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.</b>
<b>Anggota</b> <ol style="list-style-type: none"><li><b>Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.</b></li><li><b>Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.</b></li><li><b>Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.</b></li><li><b>Wulan Puspita Puri, S.Si, Apt.</b></li><li><b>drg. Indah Ratnasari, MKM.</b></li><li><b>Dra. Maria Ulfah, Apt, MKM.</b></li><li><b>Dewi Mustika Sari, S.Psi.</b></li><li><b>Perdhana Ari Sudewo, S.Psi.</b></li><li><b>Wina Christiana, SE, MAP.</b></li><li><b>Syifa Puti Renosari, S.Psi.</b></li><li><b>Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.</b></li><li><b>Hilman Hendyawan, S.Si.</b></li><li><b>Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.</b></li><li><b>Yulia Eryani, SE, MAP.</b></li><li><b>Tifa Dwya Merdeka Putri, SE.</b></li><li><b>Trida Himma Zevita, S.E.</b></li><li><b>Syukriati, SE.</b></li><li><b>Fani Prihatini, A.Md.</b></li><li><b>Karis Singgih Angga Permana, SIKom.</b></li></ol>

## DAFTAR ISI

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM .....	1
HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM 2021.....	2
TIM PENYUSUN.....	4
DAFTAR ISI .....	5
DAFTAR GAMBAR .....	6
DAFTAR TABEL .....	7
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	8
BAB I.....	1
A.    LATAR BELAKANG.....	1
B.    GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....	2
C.    TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	3
D.    STRUKTUR ORGANISASI .....	3
E.    ISU STRATEGIS.....	4
F.    SISTEMATIKA PELAPORAN .....	22
BAB II.....	23
A.    RENCANA STRATEGIS .....	23
B.    PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 .....	38
C.    RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK) TAHUN 2022 .....	42
D.    METODE PENGUKURAN .....	47
BAB III.....	49
A.    CAPAIAN KINERJA DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA .....	49
B.    REALISASI ANGGARAN .....	119
C.    ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN.....	124
BAB IV .....	126
A.    KESIMPULAN .....	126
B.    SARAN.....	127
LAMPIRAN.....	128
A.    Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Reviu Rensra PPSDM).....	128
B.    Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	131
C.    Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	133
D.    Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2022.....	135
E.    Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II .....	140
F.    Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2022.....	151

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	4
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM .....	13
Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibanding ABK.....	17
Gambar 4. Visi dan Misi .....	24
Gambar 5. Peta Strategi Level 0 Kepala Badan POM.....	26
Gambar 6. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM Tahun 2020-2024 (Hasil Reviu Rencana Strategis)..	26

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II .....	20
Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM).....	38
Tabel 3. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 .....	40
Tabel 4. Program Kegiatan untuk Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2022	42
Tabel 5. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 .....	46
Tabel 6. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 .....	49
Tabel 7. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 .....	50
Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I.....	53
Tabel 9. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II.....	66
Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III.....	74
Tabel 11. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan II Tahun 2022 .....	77
Tabel 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV .....	86
Tabel 13. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM .....	88
Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V .....	93
Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI .....	103
Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII .....	108
Tabel 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII .....	111
Tabel 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX.....	112
Tabel 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X.....	115
Tabel 20. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM .....	120
Tabel 21. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan.....	123

## 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 dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Laporan ini memuat capaian kinerja selama Tahun 2022 Triwulan II yang dibandingkan dengan Rencana Kinerja Tahun 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, serta 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 II sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW II	Realisasi s.d TW II	Capaian (%)
<b>Stakeholder Perspective.</b>					
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %	81,44 %	103,09 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	451 orang	495 orang	109,76 %
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 *)
<b>Internal Process Perspective.</b>					
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	25 %	26,40 %	105,60 %
		2. Persentase Kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	47 %	53 %	112,77 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,58	102,92 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW II	Realisasi s.d TW II	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.	20 %	29 %	145,00 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,53	113,25 %
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.	40 %	39 %	97,50 %
<b>Learning and Growth Perspective.</b>					
7.	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 *)
8.	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	Akhir tahun *)	Akhir tahun *)	Akhir tahun *)
9.	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00	3,00	150,00 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW II	Realisasi s.d TW II	Capaian (%)
10.	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	75	75,96	101,28 %
		2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	91 %	75 %	82,42 %

Catatan : \*) Penilaian dilakukan secara tahunan.

Capaian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II 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 106,43 % (Baik).
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan *Road Map* 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 109,19 % (Baik).
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 102,92 % (Baik).
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM, dengan capaian NPS yaitu 116,63 % (Sangat Baik).
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Road Map*, dengan capaian NPS yaitu 97,50 % (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 91,85 % (Baik).

Dari 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II 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 Triwulan II Tahun 2022 sebesar Rp17.977.220.379 (tujuh belas milyar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta dua ratus dua puluh ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 35,18% (tiga puluh lima koma satu delapan persen).

Sesuai dengan Surat Edaran dari Plt. Sekretaris Utama Badan POM sehubungan dengan terdapat kebijakan atas Surat Menteri Keuangan Nomor S-1088/MK.02/2021 tanggal 29 November 2021 tentang *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian / Lembaga TA 2022, serta Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-456/MK.02/2022 tanggal 23 Mei 2022 tentang Penambahan *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian / Lembaga TA 2022, PPSDM POM merupakan salah satu satuan kerja yang diminta untuk melakukan pemblokiran anggaran secara mandiri dengan jumlah pada periode pertama sebesar Rp3.577.153.000,00 (Tiga milyar lima ratus tujuh puluh tujuh juta seratus lima puluh tiga ribu rupiah) dan pada periode kedua sebesar Rp5.327.782.000,00 (Lima milyar tiga ratus dua puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh dua ribu rupiah), sehingga total sebesar Rp8.904.935.000,00 (delapan milyar sembilan ratus empat juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah). Apabila total anggaran PPSDM POM dikurangi jumlah anggaran *Automatic Adjustment*, maka serapan anggarannya sampai dengan Triwulan II sebesar 42,60%.

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 pada 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**

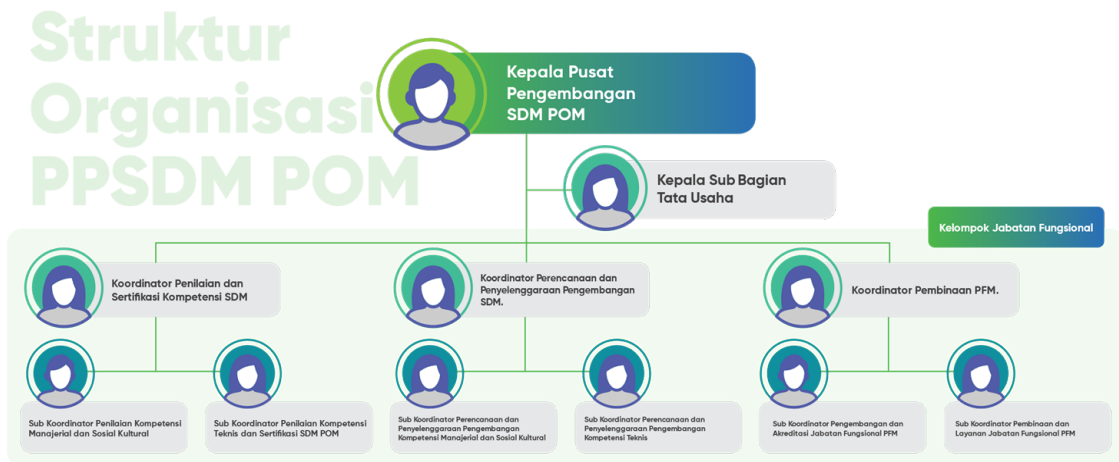
Berdasarkan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM mengemban tugas pokok yaitu melaksanakan pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

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 *desk* akreditasi terkait data dukung yang diperlukan dalam rangka mempersiapkan Akreditasi lembaga pelatihan dan Re-akreditasi program pelatihan teknis.

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 yang ditugaskan dalam Kelompok Kerja (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 *Integrated Development and Training Information System (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 praktik 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.

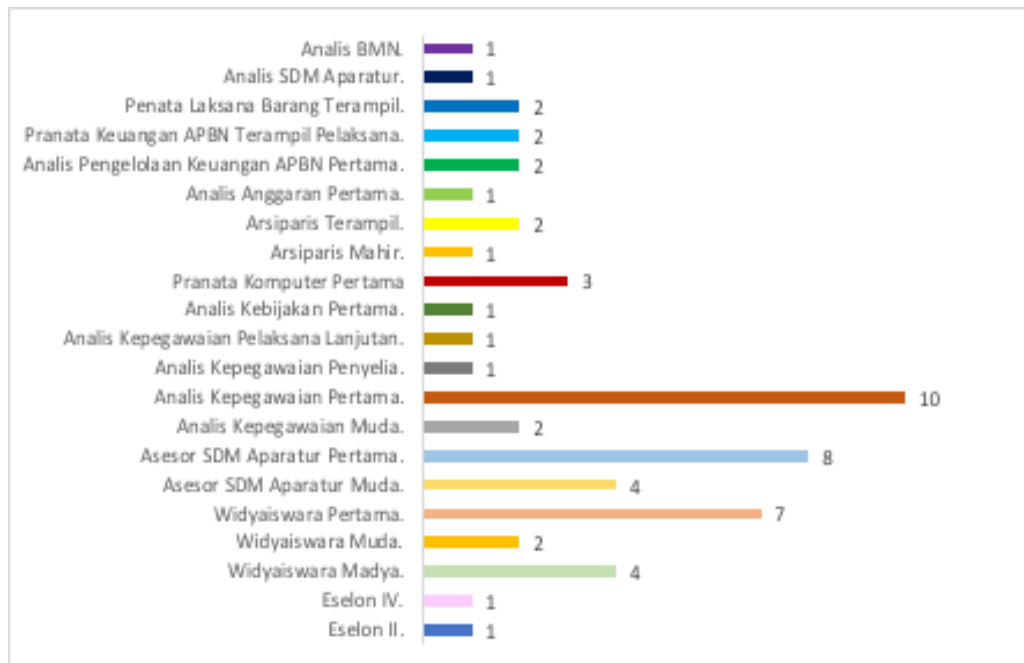
### 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

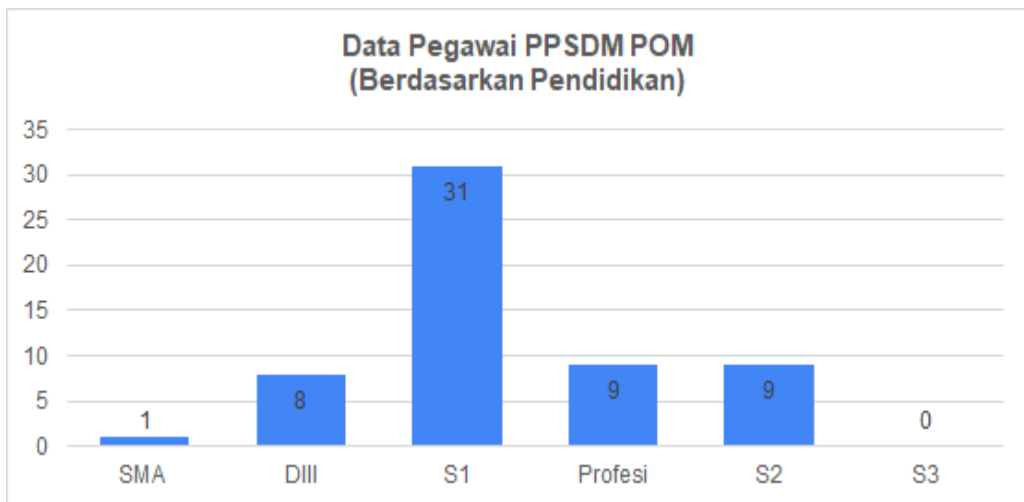
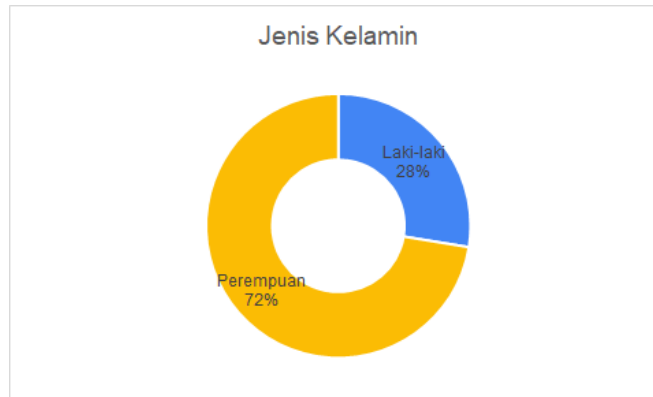
Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 30 Juni 2022 sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon II), 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon IV), dan kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri dari:

- 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 (7 (tujuh) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang sebagai calon pemangku jabatan).
- c. Analis Kepegawaian, meliputi 2 (dua) orang Analis Kepegawaian Muda, 10 (sepuluh) orang Analis Kepegawaian Pertama, 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Penyelia, serta 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.
- d. Analis Kebijakan, sebanyak 1 (satu) orang 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, sebanyak 3 (tiga) orang, terdiri dari 1 (satu) orang jenjang Mahir dan 2 (dua) orang jenjang Terampil.
- g. Analis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.

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

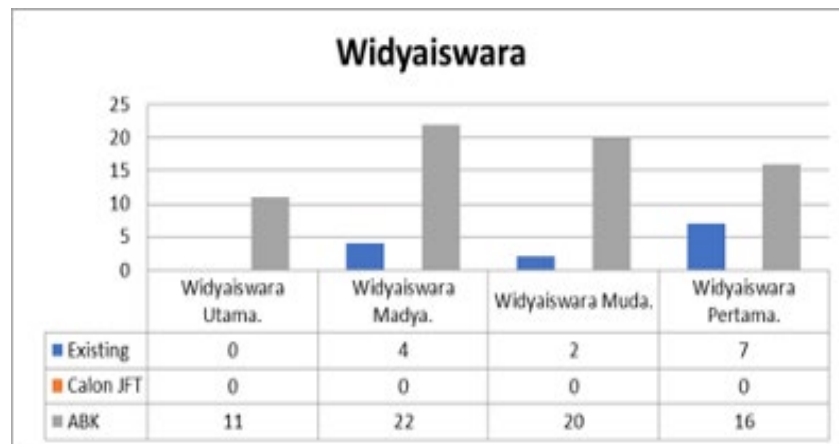
Untuk mempermudah dalam pelaksanaan tugas fungsi dari kelompok Jabatan Fungsional tersebut di atas, dibagi dalam 3 (tiga) kelompok Fungsi yang masing-masing dikoordinir oleh Koordinator Kelompok Substansi, serta masing-masing Koordinator Kelompok Substansi dibantu oleh masing-masing 2 (dua) orang Subordinator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

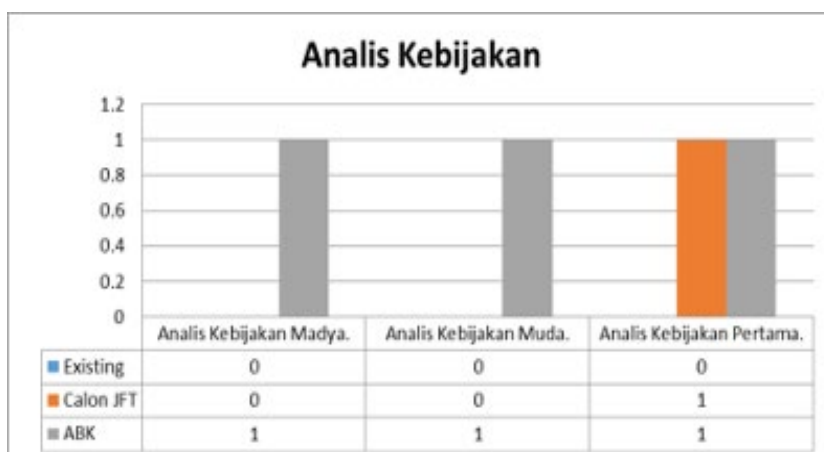
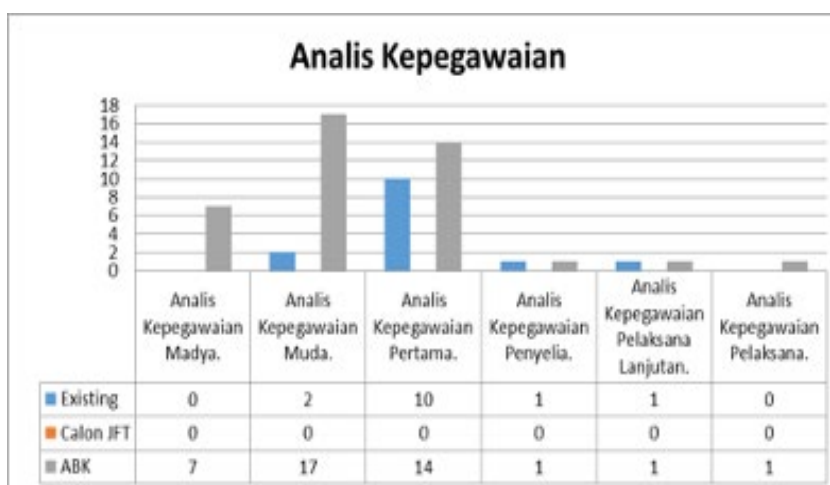
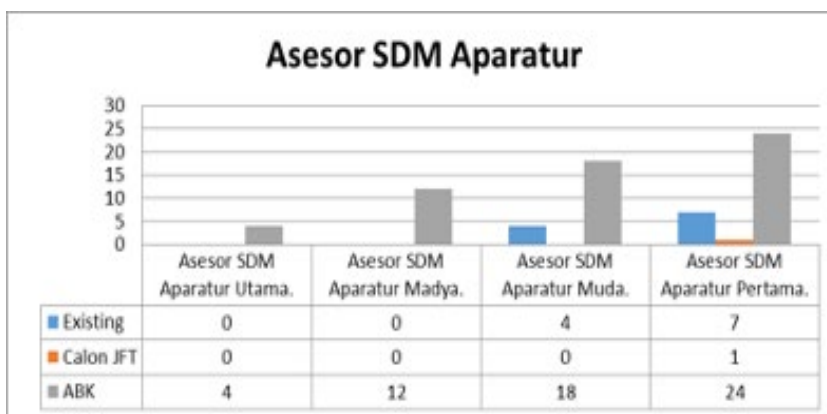




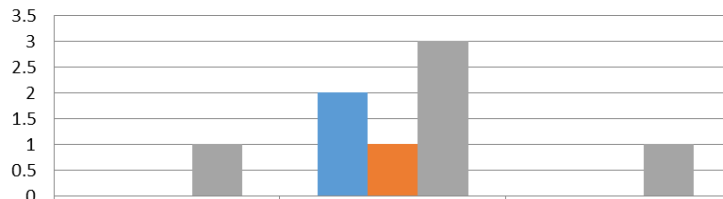
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM

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



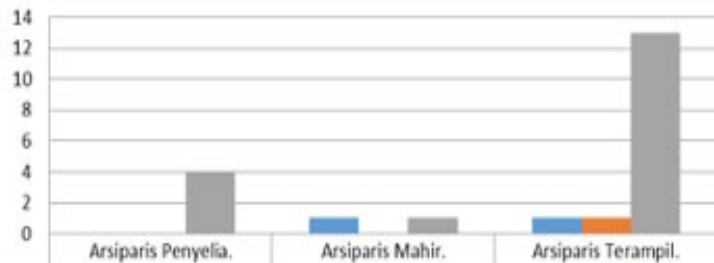


### Pranata Komputer



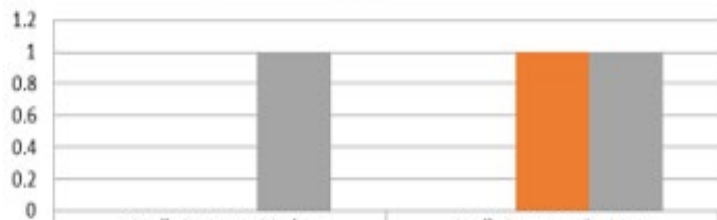
Existing	0	2	0
Calon JFT	0	1	0
ABK	1	3	1

### Arsiparis

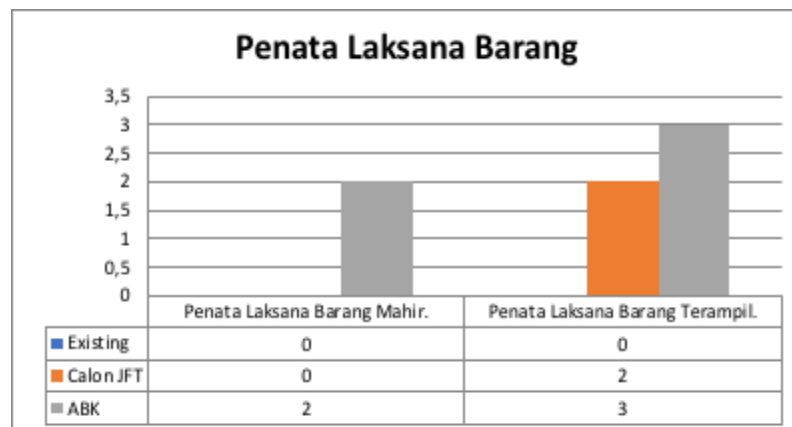
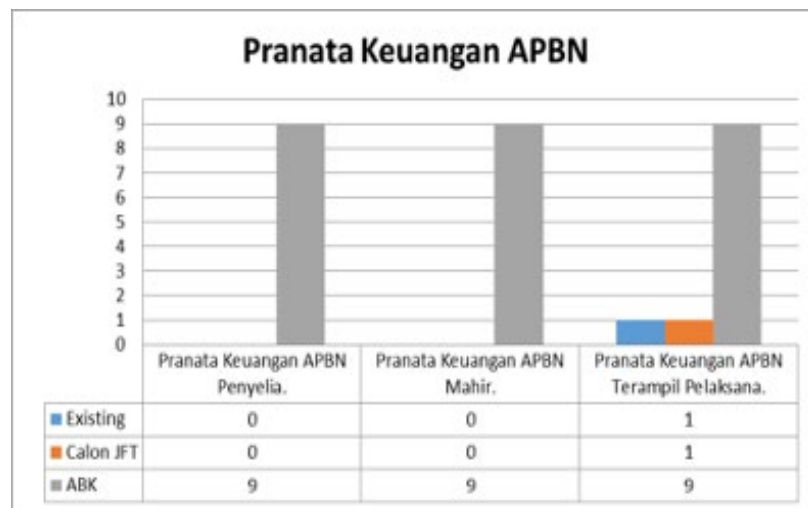
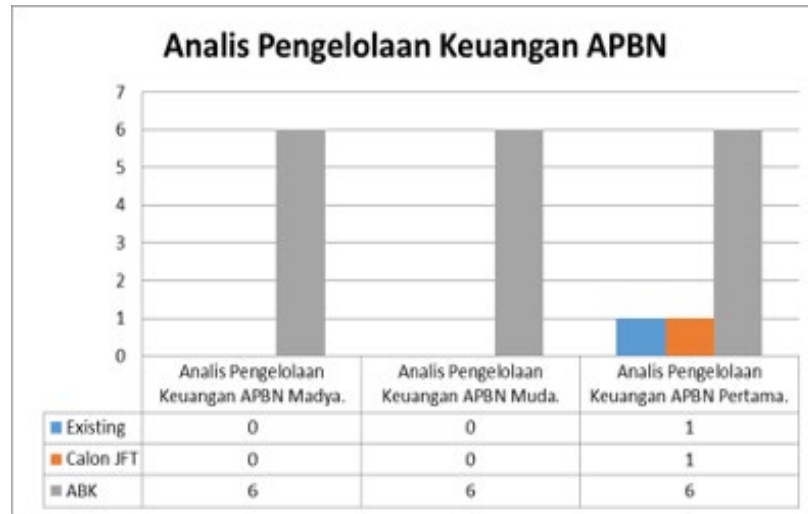


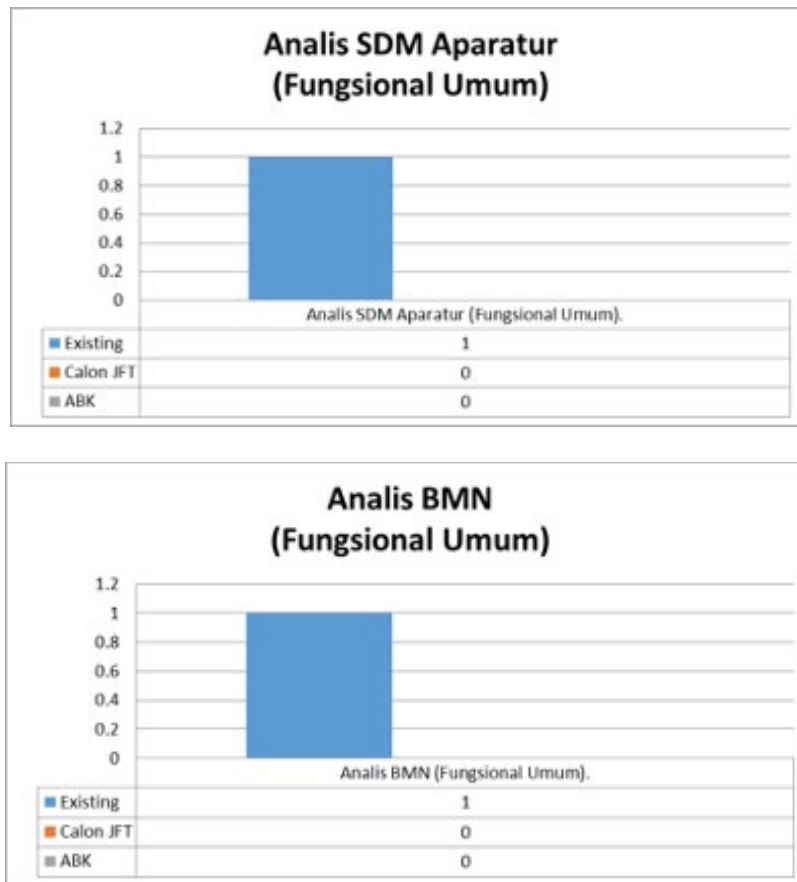
Existing	0	1	1
Calon JFT	0	0	1
ABK	4	1	13

### Analisis Anggaran



Existing	0	0
Calon JFT	0	1
ABK	1	1





Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibanding 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:

- a. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Kompetensi Teknis - APOTEK.
- b. Aplikasi Tes Potensi.
- c. Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) Badan POM - SISPRO LSP BPOM.
- d. Aplikasi *Gamification*.
- e. Sistem Pembelajaran *Online* - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).
- f. Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
- g. Aplikasi *Knowledge* Manajemen (Simphoni).
- h. Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-dupak PFM).
- i. Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional PFMI.

Video yang dibuat dan digunakan untuk menunjang pembelajaran yaitu:

- a. Video Pembelajaran Pelayanan Publik (Yanblik) Level Dasar dan Lanjutan.
- b. Video Pembelajaran Manajerial dan Sosial Kultural.
- c. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 1.
- d. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 2.
- e. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Tingkat Kesulitan I (untuk PFM jenjang Pertama).
  - 1) Anatomi dan Fisiologi Kulit, Kuku, Rambut, dan Mukosa.
  - 2) Penyuluhan dan KIE melalui Pameran Tingkat Kesulitan I.

- 3) Pelayanan Informasi dan Penanganan Pengaduan Tingkat Kesulitan I.
- 4) Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I.
- f. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).
  - 1) Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi.
  - 2) *Opening / Closing Meeting*.
  - 3) Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen.
  - 4) Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan / Produk KIE.
  - 5) Merancang Materi Penyuluhan / Produk KIE.
- g. Video Pembelajaran *Supervisory Development Program*.
- h. Video Pembelajaran *Management Development Program*.
- i. Video Pelatihan *Executive Development Program*.
- j. Video Sarana Produksi Pangan Industri Rumah Tangga.
- k. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan.
- l. Video Pembelajaran Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.
- m. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat.
- n. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Kosmetika.
- o. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Pelayanan Apotek.
- p. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat Tradisional.
- q. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan.
- r. Video Senam Peregangan.
- s. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Berbasis Kompetensi:
  - 1) *Overview* Program Pelatihan PKP.
  - 2) *Building Learning Commitment* (BLC) dan SiPandai.
  - 3) Melakukan Pelatihan Keamanan Pangan.
  - 4) Menyediakan Informasi Pekerjaan.
  - 5) Mendesain Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB) / *Good Manufacturing Practices* (GMP) / dan *Sanitation Standard Operating Procedure* (SSOP).
- t. 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.

Saat ini sarana penunjang operasional PPSDM POM 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 dengan 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 anggaran pada Tahun 2022 Triwulan II sebesar Rp17.977.220.379 (tujuh belas milyar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta dua ratus dua puluh ribu tigaratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 35,18% (tiga puluh lima koma delapan belas persen).

**Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II**

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	20.580.000.000	6.221.236.724	30,23 %
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	19.009.191.000	6.370.957.344	33,52 %
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	608.000.000	44.406.876	7,30 %

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
4	Layanan Perkantoran.	10.905.000.000	5.340.619.435	48,97 %
<b>Total</b>		<b>51.102.191.000</b>	<b>17.977.220.379</b>	<b>35,18 %</b>

Sesuai dengan Surat Edaran dari Plt. Sekretaris Utama Badan POM sehubungan dengan terdapat kebijakan atas Surat Menteri Keuangan Nomor S-1088/MK.02/2021 tanggal 29 November 2021 tentang *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian / Lembaga TA 2022, serta Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-456/MK.02/2022 tanggal 23 Mei 2022 tentang Penambahan *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian / Lembaga TA 2022, PPSDM POM merupakan salah satu satuan kerja yang diminta untuk melakukan pemblokiran anggaran secara mandiri dengan jumlah pada periode pertama sebesar Rp3.577.153.000,00 (Tiga milyar lima ratus tujuh puluh tujuh juta seratus lima puluh tiga ribu rupiah) dan pada periode kedua sebesar Rp5.327.782.000,00 (Lima milyar tiga ratus dua puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh dua ribu rupiah), sehingga total sebesar Rp8.904.935.000,00 (delapan milyar sembilan ratus empat juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah). Apabila total anggaran PPSDM POM dikurangi jumlah anggaran *Automatic Adjustment*, maka serapan anggarannya sampai dengan Triwulan II sebesar 42,60%.

	KODE / KEGIATAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)		% CAPAIAN	
			SP2D	SP2D + OUTSTANDING KONTRAK	SP2D	SP2D + OUTSTANDING KONTRAK
<b>Dengan Automatic Adjustment.</b>	Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.	51.102.191.000	17.977.220.379	19.343.481.759	<b>35,18</b>	37,85
<b>Tanpa Automatic Adjustment.</b>	Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.	42.197.256.000	17.977.220.379	19.343.481.759	<b>42,60</b>	45,84

## F. SISTEMATIKA PELAPORAN

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

## **BAB II**

# **PERENCANAAN KINERJA**

### **A. RENCANA STRATEGIS**

Dalam rangka mendukung pencapaian program-program prioritas Pembangunan jangka menengah, PPSDM 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 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (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 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 4. 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.

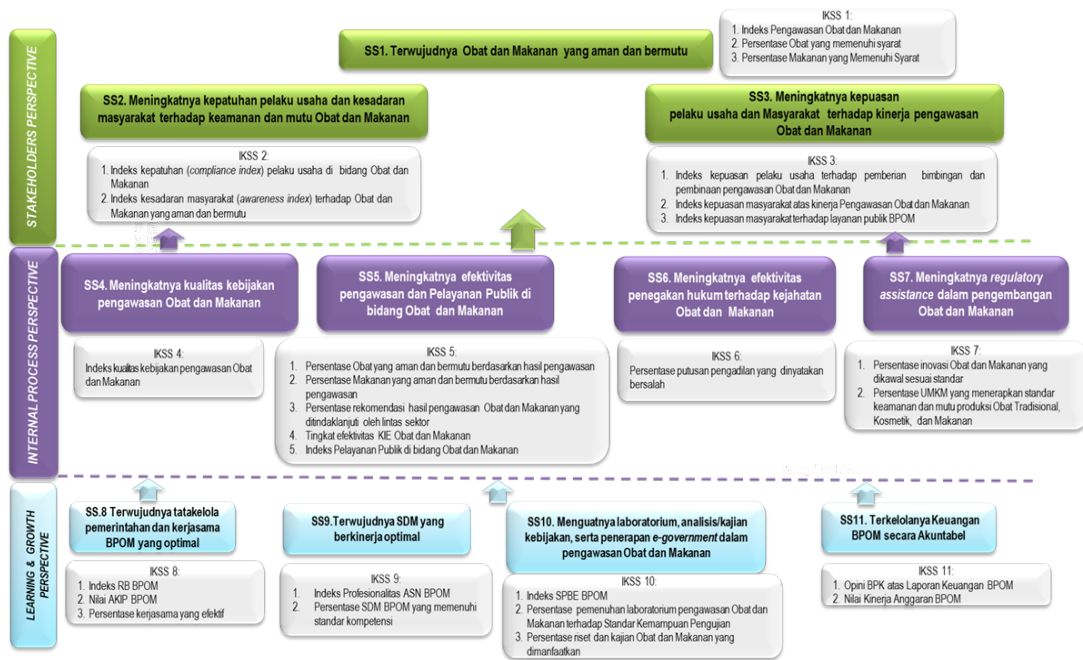
Dalam rangka pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2020-2024 sebagai berikut:

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 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (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.

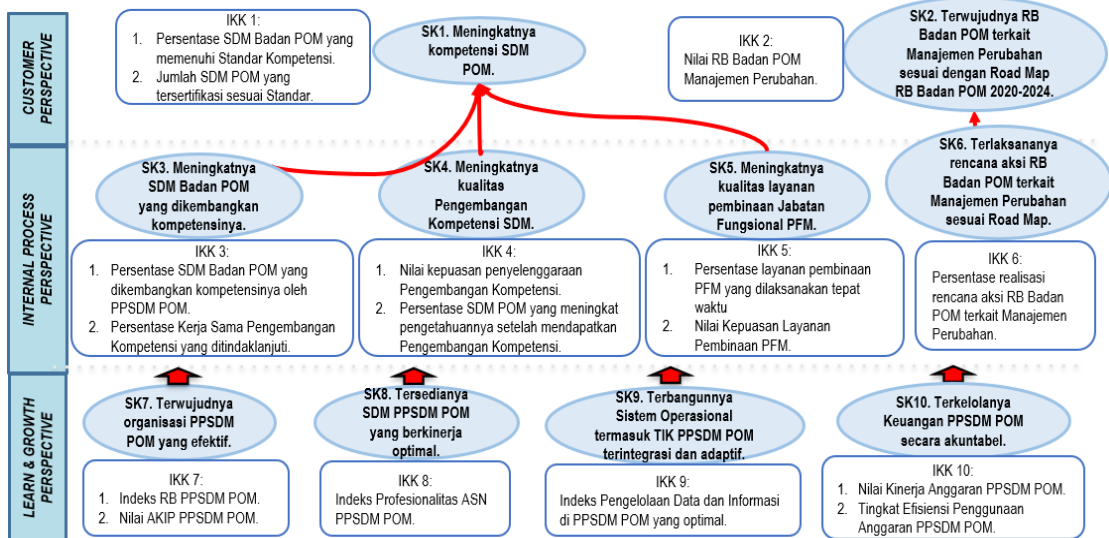
Dengan ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM tentang perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM Pusat termasuk UPT di lingkungan Badan POM, Badan POM harus melakukan review Rencana Strategis dengan menyesuaikan dengan struktur, 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 6. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM Tahun 2020-2024 (Hasil Reviu Rencana Strategis)

PPSDM POM pada Tahun 2022 Triwulan II 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 Pengawasan Obat dan Makanan.**

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 pada 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 II 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:

<b>(A/B) X 100 %</b>	<b>A</b> : merupakan jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
	<b>B</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 dan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.04.1.22.12.18.5812 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Badan POM, dilakukan melalui 2 (dua) kegiatan utama sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar maupun Izin Belajar dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui jalur Pendidikan di Badan POM mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor KP.07.01.1.82.04.18.2302 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar PNS di Lingkungan Badan POM.
2. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui kegiatan Pelatihan dengan pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilaksanakan melalui Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal. Pelatihan Klasikal antara lain dilakukan melalui Pelatihan, Bimbingan Teknis, Workshop, dan bentuk kegiatan Pelatihan Klasikal lainnya, baik *luring* maupun *daring*. Pelatihan Non Klasikal dilakukan melalui pembelajaran di luar kelas, antara lain dilakukan melalui *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,

*offline* maupun *online*. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM POM tidak terbatas pada kegiatan *offline* maupun *online*, namun juga *blended learning* melalui pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilakukan dengan proses pembelajaran mandiri, pertemuan tatap muka *offline* maupun *online*, serta penugasan perorangan atau kelompok dan diakhiri dengan presentasi dari peserta Pelatihan. Pelatihan Non Klasikal juga dilakukan melalui pembelajaran digital dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*) sebagai *platform* pembelajaran digital 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. Berbagai dokumen Pengembangan Kompetensi berfungsi dalam menjaga mutu pelatihan, sehingga PPSDM POM melibatkan pihak yang kompeten terkait bidang pengawasan Obat dan Makanan dalam penyusunannya. PPSDM POM juga telah melakukan reformasi di bidang penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan era industri 4.0, yaitu melaksanakan Pengembangan Kompetensi berbasis digital melalui Aplikasi IDEAS, SiPandai, Simphoni, dan CMC dalam beberapa kegiatan pembelajaran dan Pengembangan 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 Kerja Sama 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 terjaga untuk menghasilkan output yang diharapkan, maka dilakukan evaluasi Pelatihan dalam rangka perbaikan metode maupun kualitas penyelenggaraan Pelatihan. PPSDM POM menggunakan model evaluasi Pelatihan Kirkpatrick, karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai jenis Pelatihan. Menyeluruh karena mampu menjangkau semua sisi dari suatu program Pelatihan. Sederhana karena memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami, serta kategorisasi level evaluasi yang jelas. Sementara dari sisi penggunaan, model evaluasi Pelatihan Kirkpatrick dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis Pelatihan dengan berbagai macam situasi.

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 Pelatihan Kirkpatrick Level 1, meliputi Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Evaluasi Fasilitator Pelatihan.
- 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 menggunakan metode Kirkpatrick Level 2.

#### 5. Sasaran Strategis 5

### **Meningkatnya kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).**

Sasaran ini merupakan Sasaran Strategis baru di PPSDM POM sebagai dampak adanya restrukturisasi organisasi dengan penambahan fungsi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, 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 ke dalam 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:

- a. Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.
- b. Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM tahunan dan monitoring serta evaluasi setiap triwulan.
- c. Penetapan *Quick Wins* tahunan dan monitoring pelaksanaan setiap triwulan.
- d. Reviu Tim Pelaksana dan Tim Asesor PMPRB di Badan POM.
- e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai *Road Map*.
- f. Penyusunan rencana dan *Road Map* perubahan *mind set* dan *culture set* di Badan POM tahun 2020-2024.
- g. 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.
- h. 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 Kompetensi, 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 95,60 dan pada tahun 2022 yaitu 93,50.
- 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 Reviu Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, dan alokasi anggaran yang sesuai dengan DIPA PPSDM POM tahun 2022. 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 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM)

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
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
<b>Internal Process Perspective</b>						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
dikembangkan kompetensinya.	oleh PPSDM POM.					
	2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	58 % (10 doku men)	70 % (12 doku men)	82 %	94 %	100 %
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 %
<b>Learning and Growth Perspective</b>						
7. Terwujudnya organisasi	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
PPSDM POM yang efektif.	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	2,26	2,50	3,00
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,60	94	93,50	94,50	95,60
	2. Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90 %	92 %	94 %	96 %	98 %

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 sebagaimana tersebut di bawah ini.

**Tabel 3. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
<b>Stakeholder Perspective.</b>			
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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
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
<b>Internal Process Perspective.</b>			
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
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 %
<b>Learning and Growth Perspective.</b>			
SK 7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks 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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
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 %

### C. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK) TAHUN 2022

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 program kegiatan dan 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.

Program didefinisikan sebagai kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Program kegiatan yang dilaksanakan oleh PPSDM POM untuk mencapai setiap masing-masing Indikator Kinerja pada tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 4. Program Kegiatan untuk Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2022**

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
<b>Stakeholder Perspective.</b>			
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

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			Pengembangan Pegawai 054. Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang 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>Roadmap</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4113.EBC	056. A. Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi.
<b>Internal Process Perspective.</b>			
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 / Seminar / Penugasan.
	2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	4113.EAM	051. <i>Reviu</i> dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			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 Pengawas Obat dan Makanan 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) / <i>Workshop</i> / Bimtek / Seminar / Penugasan.
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan	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		
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.
<b>Learning and Growth Perspective.</b>			
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	4113.EBC	056. B. Pembangunan RB, Zona

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			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 TIK 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).

Perjanjian Kinerja dimanfaatkan oleh setiap pimpinan untuk memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi, melaporkan capaian kinerja dalam Laporan Kinerja, serta sebagai acuan target dalam menilai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pencapaian realisasi Perjanjian Kinerja PPSDM POM selalu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala melalui aplikasi e-Performance dan/atau aplikasi Simetris untuk digunakan sebagai bahan evaluasi perbaikan tiap triwulan berikutnya. Dasar pemantauan tiap triwulan pada tahun 2022 adalah Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) Tahun 2022.

**Tabel 5. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET												ANGGA RAN		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
<b>Stakeholder Perspective.</b>																
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	78	78	78	79	79	79	79	79	79	79	79	2.835.940.000	
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	30	88	176	236	393	451	569	688	768	818	848	875	15.636.827.000
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.											4,66	1.114.342.500	
<b>Internal Process Perspective.</b>																
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.		2,5	7,5	15	20	25	32,5	40	47,5	55	58	60	10.832.445.750
		3.2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	6	12	24	35	41	47	59	65	71	76	82	82	282.130.000
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.			4,35			4,37		4,38	4,38	4,38	4,40	59.258.000	
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.											92	4.205.635.250	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	5.1	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.			10	10	10	20	20	20	30	35	40	50	1.686.182.000
		5.2	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

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET												ANGGA RAN		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
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.			20	20	20	40	40	40	70	70	70	88	371. 447.500
<b>Learning and Growth Perspective.</b>																
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.												85	693. 660.000
		7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.												8	558. 849.000
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.												84	251. 400.000
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9.1	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
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93,5	5.085. 000.000
		10.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	88	88	88	91	91	91	92	92	92	92	94	94	94
<b>JUMLAH</b>															<b>51.102. 191.000</b>	

#### 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

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

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

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

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

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

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):

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 II memuat 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan. Capaian 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan II sebagai berikut:

**Tabel 6. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022**

No.	SASARAN KEGIATAN	NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS	KRITERIA
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	106,43 %	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.	109,19 %	Baik
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	102,92 %	Baik
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	116,63 %	Sangat Baik
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	97,50 %	Baik
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang	-	Belum dapat

No.	SASARAN KEGIATAN	NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS	KRITERIA
	berkinerja optimal.		diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	120 %	Sangat Baik
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	91,85 %	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 II dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022**

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI S.D TW II	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW II		RIIL	PENYESUAIAN	
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79	79	81,44	103,09 (Baik)	103,09	106,43 (baik)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	875	451	495	109,76 (Baik)	109,76	
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

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI S.D TW II	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW II		RIIL	PENYESUAIAN	
	Birokrasi Badan POM 2020-2024.							
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60	25	26,40	105,60 (Baik)	105,60	109,19 (Baik)
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82	47	53,00	112,77 (Sangat Baik)	112,7	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,45	4,58	102,92 (Baik)	102,92	102,92 (Baik)
		Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92	Akhir tahun	-	-	-	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50	20	29	145 (Tidak dapat Disimpulkan)	120	116,63 (Sangat Baik)
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,00	4,53	113,25 (Sangat Baik)	113,25	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM.	88	40	39	97,50 (Baik)	97,50	97,50 (Baik)

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI S.D TW II	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW II		RIIL	PENYESUAIAN	
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 dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26	2,00	3,00	150 (Tidak dapat Disimpulkan)	120	120 (Sangat Baik)
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,50	75	75,96	101,28 (Baik)	101,28	91,85 (Baik)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94	91	75	82,42 (Cukup)	82,42	

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", 6 (enam) Indikator Kinerja dengan kriteria "BAIK", 1 (satu) Indikator Kinerja dengan kriteria "CUKUP", dan 2 (dua) 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 II 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 106,43% 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 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %	79 %	81,44 %	103,09 % (Baik)
1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang	451 orang	495 orang	109,76 % (Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I sebagai berikut:

**1.1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi**

**1.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	78 %	79 %	79 %	79 %	79 %
Realisasi	72,50 %	81,44 %	*	*	81,44 %
<b>Capaian</b>	<b>92,95 %</b>	<b>103,09 %</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>103,09 %</b>

Secara akumulasi sampai Triwulan II Tahun 2022, jumlah SDM Badan POM yang telah dinilai kompetensinya sebanyak 5.097 (Lima ribu sembilan puluh tujuh) orang. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan II Tahun 2022 sebanyak 4.151 (Empat ribu seratus lima puluh satu) orang dari jumlah seluruh SDM Badan POM sebanyak 5.097 (lima ribu Sembilan puluh tujuh) orang, sehingga realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan II Tahun 2022 sebesar 81,44% (delapan puluh satu koma empat empat persen).

Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” pada Triwulan II Tahun 2022 adalah 81,44% (delapan puluh satu koma empat empat persen) dari target 79% (tujuh puluh sembilan persen), sehingga capaian indikator adalah 103,09% (seratus tiga koma nol sembilan persen) atau kategori capaian “Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 103,09% (seratus tiga koma nol sembilan persen) juga. Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**1.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

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.

Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2022 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.

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

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

**A :** merupakan Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.

**B :** merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM

Indikator Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi didukung beberapa kegiatan utama antara lain:

**a. 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 Manajerial dan Sosial Kultural yang dilakukan menghasilkan suatu rekomendasi. Standar rekomendasi tersebut telah diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dengan 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:

1) Rekomendasi untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka Pemetaan Kompetensi:

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

2) Rekomendasi untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka Uji Kompetensi / Seleksi:

Memenuhi Syarat.	Memiliki nilai JPM $\geq$ 80%.
Masih Memenuhi	Memiliki nilai JPM $\geq$ 80% sampai $\leq$ 68

Syarat.	% (batas minimal).
Kurang Memenuhi Syarat.	memiliki nilai JPM < 68%

Metode yang digunakan dalam kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dilakukan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemetaan Kompetensi bagi Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional.
  - a) Psikotes. Psikotes dilakukan secara *online* dengan jenis tes yang terdiri dari Tes Gaya Kerja Papi Kostick / Sikap Kerja, Tes Kemampuan Berpikir, Tes Gaya Belajar.
  - b) Simulasi, *Case Study*, *In-Tray* / Presentasi, *Leaderless Group Discussion* (khusus Pejabat Pengawas / *Talent Pool*).
  - c) Wawancara., meliputi *Competency Assessment Questionnaire* / *Behavior Even Writing* dan *Behavioral Event Interview* / Wawancara Kompetensi (khusus Pejabat Pengawas / *Talent Pool*).
- 2) 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.

## b. 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 Teknis 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, dengan standar kelulusan disampaikan jika memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Umum, dengan nilai minimal 70 (tujuh puluh).
- 2) Kompetensi Inti, dengan nilai minimal 75 (tujuh puluh lima).

Pada tahun 2022, PPSDM POM melaksanakan Pemetaan dan Penilaian Kompetensi dengan target 1.674 (Seribu enam ratus tujuh puluh empat) pegawai. Pada Triwulan II 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 II	
		Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kompetensi Teknis
1.	BBPOM di Bandung serta Loka POM di Kota Tasikmalaya dan Kab. Bogor.	165	61
2.	BBPOM di Makassar dan Loka POM di Kota Palopo.	109	47

No.	Kegiatan	Jumlah Asesi TW II	
		Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Kompetensi Teknis
3.	Balai POM di Bengkulu dan Loka POM di Kab. Rejang Lebong.	59	30
4.	Balai POM di Ambon serta Loka POM di Kab. Kepulauan Tanimbar.	36	15
5.	BBPOM di Manado dan Loka POM di Kab. Kepulauan Sangihe.	58	24
6.	Pemetaan CPNS Angkatan 2021.	399	-
7.	Pusat <i>Batch</i> 1.	25	-
8.	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM Batch 2.	75	85
9.	Uji Kompetensi Inpassing Kepala Loka POM.	2	2
10.	Uji Kompetensi <i>Inpassing</i> permintaan unit.	2	2
<b>Total</b>		<b>930</b>	<b>266</b>

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.

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* Pejabat 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, sehingga 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 kerja Pusat dan Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM.

Pada pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis sampai dengan Triwulan I Tahun 2022 terdapat hambatan / kendala dikarenakan adanya penambahan jumlah pegawai sebesar 404 (empat ratus empat) pegawai dari formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan POM Tahun 2021. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi CPNS baru dapat dilaksanakan pada Triwulan II Tahun 2022, dikarenakan selama bulan Maret Triwulan I Tahun 2022 baru dilaksanakan kegiatan Orientasi CPNS. Selain itu juga terdapat kendala beberapa pegawai yang

harus dilakukan Penilaian Kompetensi minta dilakukan penjadwalan ulang, karena terdapat kegiatan yang bersamaan atau sedang penugasan, cuti, atau sakit, sehingga tidak dapat hadir.

Pada pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 terdapat hambatan / kendala sama seperti pada Triwulan I, yaitu terdapat beberapa pegawai yang harus dilakukan penjadwalan ulang, karena mengikuti kegiatan lain, sehingga target jumlah peserta yang akan dinilai kompetensinya tidak sesuai dengan target.

Alaternatif solusinya akan dilakukan penjadwalan ulang pada akhir Triwulan III untuk seluruh pegawai yang mengajukan penjadwalan ulang pada Triwulan I dan Triwulan II.

### c. **Penyusunan Soal Seleksi PPPK Jabatan Fungsional**

Seleksi Kompetensi Teknis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

Berdasarkan Surat Edaran dari 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, serta Sosialisasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Koordinasi Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK untuk Jabatan Fungsional, Badan POM 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 untuk Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Ahli Pertama sebanyak 500 (lima ratus) soal.

Badan POM pada tanggal 2 Maret 2022 telah mengirimkan Surat Pernyataan Komitmen Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Jabatan Fungsional. Pada tanggal 13-14 April 2022, telah dilakukan reviu Kisi-Kisi Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Ahli Pertama Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), dengan mengundang pegawai Badan POM pada unit kerja Pusat. Kemudian pada tanggal 17-18 April 2022 telah dilakukan penyusunan naskah soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Ahli Pertama Jabatan Fungsional PFM yang telah selesai dibuat dan ditelaah sebanyak 561 (lima ratus enam puluh satu) soal.

Penyerahan soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Ahli Pertama ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah dilakukan pada tanggal 31 Mei 2022, disertai Surat Pernyataan Tidak Menyimpan dan Menyebarkan Naskah Soal.

Pada Triwulan II Tahun 2022 untuk kegiatan penyusunan soal tidak ada kendala yang berarti dan semua sudah dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## 1.2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar

### 1.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	176 orang	451 orang	768 orang	875 orang	875 orang
Realisasi	186 orang	495 orang	*	*	495 orang
<b>Capaian</b>	<b>105,68 %</b>	<b>109,76 %</b>	*	*	<b>56,57 %</b>

Realisasi Indikator “Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar” pada Triwulan II Tahun 2022 adalah 495 orang dari target 451 orang, sehingga capaian indikator adalah 109,76% (seratus

sembilan koma tujuh enam) atau kategori capaian “Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 56,57% (lima puluh enam koma lima tujuh). Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat tercapai.

**1.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

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:

- a. Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan *District Food Inspector* dari Dinas Kabupaten / Kota.
- b. Pelatihan *Training of Trainer* Penyuluh Keamanan Pangan dan *District Food Inspector*.
- c. Pemberian rekomendasi kepada Lembaga Diklat / Pelatihan untuk menyelenggarakan pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan *District Food Inspector*.
- d. Pembuatan modul dan materi pembelajaran Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan dan *District Food Inspector*.

Rencana pengembangan kelembagaan Sertifikasi Kompetensi ini dilakukan melalui:

- a. Melakukan Sertifikasi untuk Tenaga Pengawas Obat dan Makanan (Penyuluh Keamanan Pangan, *District Food Inspector*, Kader Keamanan Pangan, dan Pengawas Farmasi dan Makanan).
- b. Menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) terkait Mutu Obat.
- c. Menyusun SKKNI terkait mutu Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik
- d. Menambah ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi LSP.
- e. Sosialisasi dan menjaring minat Pengawas Farmasi dan Makanan Inklusif dari Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- f. Menyelenggarakan Pelatihan *District Food Inspector* (DFI) Junior dan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 total sebanyak 235 (dua ratus tiga puluh lima) 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
Batch 3, Sumba Timur.	10-13 Mei 2022	30	25
Batch 4, Depok.	20-23 Juni 2022	30	30
<b>Jumlah</b>		<b>120</b>	<b>115</b>
		<b>235</b>	

- g. Menyelenggarakan Pelatihan *Training of Trainer District Food Inspector* (DFI) Junior dan *Training of Trainer* Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi, yang telah dilaksanakan sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebanyak 152 (seratus lima puluh dua) peserta, dengan rincian sebagai berikut:

SKNI	Tanggal Pelaksanaan	PKP Pertama (Orang)	DFI Junior (Orang)
Batch 1, <i>online</i> .	21-24 Maret 2022	30	30
Batch 2, <i>online</i> .	28-31 Maret 2022	31	30
Batch 3, <i>online</i> .	04-07 April 2022	0	31
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>91</b>
		<b>152</b>	

Sampai dengan Triwulan II Tahun 2022, telah dilakukan upaya-upaya dalam rangka Sertifikasi Kompetensi di Badan POM, yaitu:

- a. 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
5.	Pelatihan Jabatan Fungsional Angkatan I.	36
<b>Total</b>		<b>186</b>

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 (BNSP) selaku penerbit sertifikasi bagi LSP. Sistem ini perlu diujicobakan 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 9. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II**

Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
2.1 Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	Akhir Tahun	-	Akhir Tahun

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II sebagai berikut:

**2.1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan**

**2.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	4,66	4,66
Realisasi	-	-	-	*	*
<b>Capaian</b>	-	-	-	*	*

Indikator ini baru dapat diukur pada akhir tahun setelah mendapatkan nilai dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan target di akhir Tahun 2022 sebesar 4,66.

**2.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM 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 Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (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 Badan POM Nomor HK.02.02.1.09.20.429 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2020-2024, yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana aksi tahunan. Selain itu, evaluasi internal pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan melalui PMPRB yang merupakan model penilaian mandiri berbasis prinsip total *quality*

*management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 Reformasi Birokrasi, 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 Reformasi Birokrasi, 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 Badan POM dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

Komponen dan pembobotan PMPRB berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Subkomponen
<b>1.</b>	<b>Pengungkit.</b>	<b>60%</b>	
	a. Aspek Pemenuhan.	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manajemen Perubahan (2%).</li> <li>- Deregulasi Kebijakan (2%).</li> <li>- Penataan Organisasi (3%).</li> </ul>

No.	Komponen	Bobot	Subkomponen
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penataan Tata Laksana (2,5%).</li> <li>- Penataan Manajemen SDM (3%).</li> <li>- Penguatan Akuntabilitas (2,5%).</li> <li>- Penguatan Pengawasan (2,5%).</li> <li>- Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%).</li> </ul>
	b. Aspek Hasil Antara.	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Pengelolaan Arsip (1%).</li> <li>- Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%).</li> <li>- Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%).</li> <li>- Kualitas Pengelolaan Aset (1%).</li> <li>- Sistem Merit (1%).</li> <li>- ASN Profesional (1%).</li> <li>- Kualitas Perencanaan (1%).</li> <li>- Maturitas SPIP (1%).</li> <li>- Kapabilitas APIP (1%).</li> <li>- Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%).</li> </ul>
	c. Aspek Reform.	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manajemen Perubahan (3%).</li> <li>- Deregulasi Kebijakan (3%).</li> <li>- Penataan Organisasi (4,5%).</li> <li>- Penataan Tata Laksana (3,75%)</li> <li>- Penataan Manajemen SDM (4,5%)</li> <li>- Penguatan Akuntabilitas (3,75%)</li> <li>- Penguatan Pengawasan (3,75%)</li> <li>- Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)</li> </ul>

No.	Komponen	Bobot	Subkomponen
<b>2.</b>	<b>Hasil.</b>	<b>40%</b>	
	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%).
<b>Total</b>		<b>100%</b>	

b. Evaluasi Eksternal

Evaluasi eksternal atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan melalui validasi / verifikasi terhadap hasil PMPRB oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Tim yang ditugaskan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional dalam bentuk pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi 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 Reformasi Birokrasi merupakan nilai hasil akhir dari penjumlahan yang dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan kategori sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagai berikut:

Kategori	Nilai / Angka	Predikat	Interpretasi
AA	>90-100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
A	>80-90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja, namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi, baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
BB	>70-80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
B	>60-70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi 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 Reformasi Birokrasi 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.

Hasil akhir evaluasi internal dan eksternal atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM berupa nilai setiap 8 (delapan) area perubahan serta Indeks Reformasi Birokrasi yang merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan POM pada level Sasaran Strategis yang

tercantum dalam Rencana Strategis Badan POM 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 Reformasi Birokrasi Badan POM tahun berikutnya.

PPSDM POM merupakan Koordinator Pokja Area Manajemen Perubahan, sehingga nilai Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan menjadi salah satu indikator utama PPSDM POM sebagaimana tercantum dalam Renstra PPSDM POM Tahun 2020-2024 maupun dalam dokumen reviu Renstra.

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 jaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada Manajemen Perubahan adalah:

- a. Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi;
- b. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan jaman;
- c. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; dan
- d. 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:

- a. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.
- b. Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM.

- c. Pembangunan *Transformational Leadership* Badan POM.
- d. Perencanaan dan pelaksanaan *Quick Wins* Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).
- e. Pemantauan, monitoring, dan evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara *online* maupun *offline*.
- f. Penyusunan *Road Map* dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.
- g. Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan POM.
- h. Mendorong unit kerja membudayakan Nilai Integritas kepada semua pegawai.
- i. Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.
- j. Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".
- k. Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi Badan POM.
- l. 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 109,19% dengan kriteria "Baik", sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Nilai NPS untuk Sasaran Kegiatan ini dilakukan normalisasi, karena capaian salah satu indikator nilainya di atas 120% (seratus dua puluh persen) dengan kriteria "Tidak Dapat

Disimpulkan”, maka untuk indikator yang di atas 120% (seratus dua puluh persen) tersebut dilakukan normalisasi sebesar 120% (seratus dua puluh persen) saat untuk menghitung NPS.

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

**Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III**

Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
3.1 Persentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %	25 %	26,40 %	105,60 % (Baik)
3.2 Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82 %	47 %	53 %	112,77 % (Sangat Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III sebagai berikut:

**3.1. Persentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.**

**3.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	7,50 %	25 %	47,50 %	60 %	60 %
Realisasi	8,61 %	26,40 %	*	*	26,40 %
<b>Capaian</b>	<b>114,80 %</b>	<b>105,60 %</b>	*	*	<b>44,00 %</b>

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). Target

untuk periode sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 25% (dua puluh lima persen).

Sampai Triwulan II Tahun 2022, sebanyak 1.342 (seribu tiga ratus empat puluh dua) pegawai yang telah dikembangkan kompetensinya dari total 5.083 (lima ribu delapan puluh tiga) pegawai di Badan POM. Hal tersebut menunjukkan realisasi “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM” sebesar 26,40% (dua puluh enam koma empat nol persen), sehingga capaian sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 105,60% (seratus lima koma enam nol persen), dengan kategori capaian “Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 44,00% (empat puluh empat koma nol nol persen). Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai

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

<b><math>(A/B) \times 100 \%</math></b>	<b>A :</b> merupakan Jumlah SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM (baik secara <i>offline</i> dan <i>online</i> , serta dengan pembelajaran digital melalui aplikasi IDEAS di atas 20JP).
	<b>B :</b> merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM

**3.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menyusun Analisis Kebutuhan

Pengembangan Kompetensi (AKPK), merencanakan kegiatan, merancang serta menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi, melaksanakan dan mengevaluasi program dan kegiatan Pengembangan Kompetensi.

Capaian pada periode ini diperoleh melalui program dan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM POM, baik *offline* maupun *online*, termasuk Pengembangan Kompetensi melalui aplikasi *Integrated Development and Training Information System* (IDEAS) sebagai media Pengembangan Kompetensi digital bagi SDM Badan POM.

Pada Triwulan II Tahun 2022 PPSDM POM melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

**a. Pelatihan Kepemimpinan**

Pelatihan Kepemimpinan yang telah selesai dilaksanakan pada Triwulan II Tahun 2022 meliputi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II dengan alumni 4 (empat) orang, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan alumni 5 (lima) orang. Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan melalui skema kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Pemerintah yang telah terakreditasi, meliputi Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II yang diselenggarakan bekerja sama dengan Lembaga Administrasi Negara, sedangkan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas diselenggarakan bekerja sama dengan Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan (PPMKP), Kementerian Pertanian di Ciawi, Bogor.

**b. Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi *Integrated Development and Training Information System* (IDEAS)**

Sampai bulan Juni 2022 atau Triwulan II Tahun 2022, aplikasi IDEAS melalui fitur pelatihan tidak terjadwal (*online shopping training*), pelatihan terjadwal, dan webinar / diskusi *online* telah diikuti oleh 3.118 (tiga ribu seratus delapan belas) pegawai Badan POM sebagai alumni pembelajaran IDEAS.

Fitur Pengembangan Kompetensi pada aplikasi IDEAS memiliki topik yang beragam dari topik terkait Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosial

Kultural, dan topik lainnya. Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi yang tersedia sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 melalui aplikasi IDEAS yaitu sebanyak 21 (dua puluh satu) webinar, 67 (enam puluh tujuh) pelatihan tidak terjadwal, dan 1 (satu) pelatihan terjadwal. Rincian webinar yang terselenggara melalui aplikasi IDEAS dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 11. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan II Tahun 2022**

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
1	Pencatatan Non Transaksional / Non e-Tendering.	4 April 2022	107
2	<i>Sharing Knowlegde Alumni</i> Tugas Belajar oleh Dr. Rina Adriany, Apt, Msi.	6 April 2022	106
3	<i>Effective Multitasking in Multiteams</i> (Strategi menghadapi Perubahan Sistem Kerja ASN sesuai PermenPANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi).	11 April 2022	379
4	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar Badan POM oleh Dr. Irhamahayati, S.Si, Apt, MTI.	13 April 2022	188
5	<i>Adapting in New Group and Environment</i> sebagai Strategi Menghadapi Perubahan Sistem Kerja ASN sesuai PermenPANRB 7/2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.	18 April 2022	326
6	Disolusi Kepegawaian "Pendaftaran / Usulan Tugas Belajar Badan POM".	19 April 2022	84
7	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Tren Aplikasi Teknologi	20 April 2022	129

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
	Proses Termal untuk Industri Pangan dan Pengawasannya" oleh Dr. Didik Joko Pursito, S.Pt, M.Si.		
8	<i>Smart Employee, Priority at Works and Process Acceleration</i> (Strategi Menghadapi Perubahan Sistem Kerja ASN sesuai PermenPANRB 7/2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi).	25 April 2022	523
9	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Profil Arsenik Anorganik Makanan Pendamping Air Susu Ibu dan Kajian Paparannya pada Anak Usia 6-24 Bulan" oleh Dr. Suyanto, SP, M.Si.	27 April 2022	198
10	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar <i>Indonesian FDA as Science Based Regulatory and Public Health Agency : A Perspective from Molecular Pharmacology and Toxicology</i> oleh Rachmad Anres Dongoran, Ph.D.	18 Mei 2022	145
11	<i>Powerful Execution</i> , Strategi Menghadapi Perubahan Sistem Kerja ASN sesuai PermenPANRB Nomor 7 Tahun 2022.	23 Mei 2022	288
12	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Formulasi dan Karakterisasi <i>Nanostructured Lipid Carrier</i> Mengandung Medroksiprogesteron Asetat menggunakan Campuran Palm Stearin dan Palm Olein" oleh Akbartina Solikah, S.Farm, Apt.	25 Mei 2022	153
13	Memahami Area Perubahan Penataan Tata Laksana dalam Reformasi Birokrasi Unit Kerja.	27 Mei 2022	194
14	Mengoptimalkan Area Perubahan	6 Juni 2022	114

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
	Manajemen SDM pada Pengelolaan Reformasi Birokrasi di Badan POM.		
15	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Validasi Metode Analisis dan Penetapan Kadar Asam Alpha Linolenat (Omega 3) dan Asam Linoleat (Omega 6) dalam Susu Formula secara Kromatografi Gas" oleh Azfrianty, STP, M.Farm.	8 Juni 2022	122
16	Implementasi SAKIP di Lingkungan Badan POM.	13 Juni 2022	118
17	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Dampak Regulasi Obat-Obat Tertentu terhadap Respon Industri Farmasi di Indonesia" oleh Diana Ernawati, S.Farm, Apt, ME.	15 Juni 2022	141
18	Webinar <i>Transformational Leadership, Post Covid Era: New Definition, New Applicable Approach.</i>	20 Juni 2022	364
19	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar "Biologi Molekuler dalam Pengawasan Obat dan Makanan" oleh Eko Yakso Prabowo, S.Farm, Apt, M.Sc.	22 Juni 2022	131
20	<i>Rocketing The Truly You: Feedback</i> Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.	28 Juni 2022	29
21	<i>Sharing Knowledge Alumni</i> Tugas Belajar " <i>Data Science and the Future of Drug and Food Control</i> " oleh Eny Dwi Astuti, S.Farm, Apt, M.Sc.	29 Juni 2022	117
<b>Jumlah</b>			<b>3.956</b>

**c. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan**

Pada tahun 2022, Badan POM melaksanakan kerja sama peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal dengan Tugas Belajar maupun Ijin Belajar. Sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebanyak 164 (seratus enam puluh empat) pegawai aktif melaksanakan Tugas Belajar dan 24 (dua puluh empat) pegawai aktif melaksanakan Ijin Belajar. Dari data pegawai tersebut, 3 (tiga) orang pegawai baru mulai melaksanakan pendidikan melalui Tugas Belajar dan 1 (satu) orang pegawai baru mulai melaksanakan Ijin Belajar pada Triwulan II Tahun 2022.

**d. Bimbingan Teknis *Corporate University***

Dalam rangka mendukung transformasi pembelajaran di Badan POM melalui strategi Badan POM *Digital Corporate University*, PPSDM POM bekerja sama dengan Telkom *Corporate University* menyelenggarakan Bimbingan Teknis *Corporate University* pada bulan Juni 2022 di Kampus Telkom *Corporate University* di Bandung. Bimbingan Teknis dilaksanakan untuk membekali peserta terkait dengan kompetensi dalam membangun dan mengelola *Corporate University*. Bimbingan Teknis diselenggarakan dalam 2 (dua) angkatan pelaksanaan dengan jumlah peserta yang mengikuti sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai, terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) pegawai PPSDM POM, 2 (dua) orang pegawai dari Biro SDM, 1 (satu) orang pegawai dari Biro Perencanaan dan Keuangan, 1 (satu) orang pegawai dari Inspektorat II, dan 1 (satu) orang pegawai dari Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan.

**e. Pelatihan Teknis Penyusunan Standar dan Kajian di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan Tingkat Kesulitan II**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Muda pada fungsi Standarisasi yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Teknis Penyusunan Standar dan Kajian di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan Tingkat Kesulitan II. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 27 Juni 2022 hingga 1 Juli 2022 secara *offline*. Pelatihan diikuti

oleh 31 (tiga puluh satu) peserta yang berasal dari Direktorat Standardisasi Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif (4 peserta); Direktorat Standardisasi Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik (9 peserta); Direktorat Standardisasi Pangan Olahan (9 peserta); Direktorat Pengawasan Produksi Pangan Olahan (1 peserta); Pusat Riset dan Kajian Obat dan Makanan (1 peserta); Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat (4 peserta); serta Biro Hukum dan Organisasi (2 peserta).

**f. Pelatihan dan Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level-1**

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah, pada Pasal 74 Ayat (2) menyebutkan bahwa SDM Pengadaan Barang / Jasa memiliki kompetensi di bidang Pengadaan Barang / Jasa, sesuai Pasal 88 bahwa Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) / Pokja Pemilihan / Pejabat Pengadaan wajib memiliki Sertifikat Keahlian Tingkat Dasar di bidang Pengadaan Barang / Jasa sepanjang belum memiliki sertifikat kompetensi di bidang Pengadaan Barang / Jasa sampai dengan tanggal 31 Desember 2023.

Dalam upaya implementasi peraturan tersebut serta peningkatan profesionalisme pejabat keuangan, PPSDM POM melaksanakan Pelatihan dan Sertifikasi Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah Level-1 bekerja sama dengan penyelenggara pelatihan Pusat Pengkajian Informasi Nasional (PUSPIN) untuk *batch* kedua pada tanggal 11-14 April 2022 secara *offline*. Pelatihan *batch* kedua ini diikuti oleh 6 (enam) peserta dari internal PPSDM POM.

**g. Training of Trainer (TOT) Pelatihan Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan**

Dalam rangka meningkatkan kapasitas Narasumber dan/atau Widyaiswara yang terlibat dalam penyampaian materi pada Pelatihan

Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM menyelenggarakan *Training of Trainer* (TOT) Pelatihan Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan Tahun 2022 terhadap 34 (tiga puluh empat) peserta yang berasal dari berbagai unit kerja di lingkungan Badan POM Pusat. Pelatihan tersebut dilaksanakan pada tanggal 11-12 April 2022 dan tanggal 23 Mei 2022 secara *offline*. Peserta diberikan materi terkait *virtual training*, teknik mendesain slide presentasi, teknik dasar fasilitasi *virtual training*, teknik *experiential learning*, serta praktek pengajaran berbasis *experiential learning*.

**h. Pelatihan Teknis Penanganan Tindak Pidana Pencucian Uang di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang ada di Badan POM dalam menangani berbagai kasus tindak pidana pencucian uang yang terjadi di bidang pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM kembali menyelenggarakan Pelatihan Teknis Penanganan Tindak Pidana Pencucian Uang di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan yang diperuntukkan bagi PPNS Badan POM untuk tahun 2022 ini. Pelatihan ini diselenggarakan bekerja sama dengan Pusat Pendidikan Pelatihan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PUSDIKLAT APU PPT) Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK).

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku PPNS Badan POM dalam melakukan Penyidikan Kasus Tindak Pidana Pencucian Uang terkait Tindak Pidana di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan.

Pelatihan ini dilaksanakan selama 4 (empat) hari kerja secara offline / luar jaringan pada 17-20 Mei 2022 bertempat di Depok. Pelatihan diikuti oleh 33 (tiga puluh tiga) peserta (Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan pada Fungsi Penindakan) yang berasal dari berbagai unit kerja di lingkungan Badan POM.

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.

Kendala yang dihadapi antara lain karena:

- a. 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 unit kerja.
- b. Belum optimalnya pelaksanaan Pengembangan Kompetensi menggunakan metode lain selain pelatihan klasikal, walaupun sudah ada beberapa yang menggunakan metode Blended Learning (disertai *e-learning*).

Capaian realisasi Triwulan II apabila dibandingkan dengan Triwulan I Tahun 2022 lebih rendah, dapat disebabkan karena terdapat beberapa Pengembangan Kompetensi yang telah dijadwalkan sebelumnya belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dapat disebabkan antara lain adanya perubahan jadwal / tidak jadi diselenggarakannya pelatihan dari instansi Pembina / Lembaga Diklat, terdapat kebijakan *Automatic Adjustment* untuk *selfblocking* anggaran, sehingga perlu penyesuaian kegiatan pelatihan, ataupun dikarenakan belum terdapat penetapan Pedoman Pendidikan Lanjutan yang telah disesuaikan dengan Surat Edaran dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait kemungkinan Tugas Belajar dapat lepas jabatan atau tidak.

### 3.2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti

#### 3.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	24 %	47 %	71 %	82 %	82 %
Realisasi	33 %	53 %	*	*	53 %
<b>Capaian</b>	<b>137,50 %</b>	<b>112,77 %</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>64,63 %</b>

Indikator “Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM Tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 82% (delapan puluh dua persen), dan pada Triwulan II Tahun 2022 memiliki target sebesar 47% (empat puluh tujuh persen).

Capaian Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 112,77% (seratus dua belas koma tujuh puluh persen) dengan kategori nilai “Sangat Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 64,63,09% (enam puluh empat koma enam tiga persen). Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai

### **3.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

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.

Realisasi yang dicapai sudah memenuhi target bahkan lebih tinggi, disebabkan karena percepatan kinerja PPSDM POM, yaitu Kerja Sama yang tidak jadi diselenggarakan akan digantikan dengan Kerja Sama dengan instansi lain yang sudah memiliki MOU dengan 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 102,92% (seratus dua koma sembilan dua persen) 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 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
4.1	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,45	4,58	102,92 % (Baik)
4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92	Akhir Tahun	-	Akhir Tahun

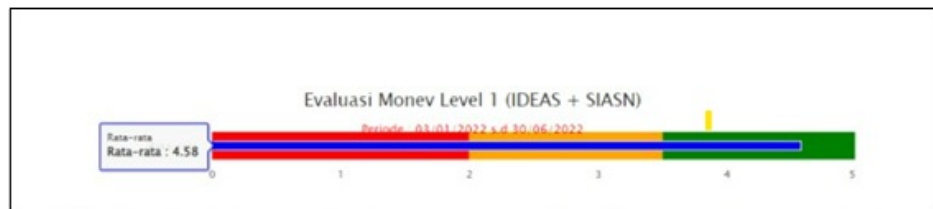
Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV sebagai berikut:

##### 4.1. Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

##### 4.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45
Realisasi	4,62	4,58	*	*	4,58
<b>Capaian</b>	<b>103,82 %</b>	<b>102,92 %</b>	*	*	<b>102,92 %</b>

Indikator “Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 4,45 (empat koma empat lima). Target untuk periode sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 4,45 (empat koma empat lima). Realisasi indikator ini sebesar 4,58 (empat koma lima delapan) diambil dari data di aplikasi SIASN, sehingga capaian sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 102,92% (seratus dua koma sembilan dua persen), dengan kategori capaian “Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi.



Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 102,92% (seratus dua koma sembilan dua persen) juga. Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**4.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Data hasil evaluasi tiap kegiatan yang dilakukan per Triwulan Tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 13. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM**

Periode	Judul Pelatihan TW II		Indeks Rata-Rata
Triwulan I	1	Pelatihan Orientasi CPNS.	4,48
	2	Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS.	4,68
	3	Pelatihan Auditor Internal ISO 9001:2015.	4,62
Triwulan II	1	Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS.	4,69
	2	Bimbingan Teknis <i>Corporate University</i> .	4,77
	3	Pelatihan Auditor Internal ISO 9001:2015.	4,62

Pencapaian indikator “Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi” sampai Triwulan II 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.

Dukungan kegiatan untuk pencapaian indikator ini antara lain:

**a. Pelayanan kepada Peserta**

PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada peserta Pengembangan Kompetensi, 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 *online* menjadi tidak memberatkan dan materi yang disampaikan dapat tetap diterima dengan baik oleh peserta.

Pada Triwulan II 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 kerapihan 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.

Pada Triwulan II Tahun 2022 pada indikator ini meskipun capaiannya lebih tinggi dari pada target, namun berdasarkan hasil evaluasi terkait lingkungan dan suasana pembelajaran hasilnya rendah, terutama pelatihan yang dilaksanakan secara *online* antara lain karena terdapat kendala jaringan. Hal ini kami akan tindaklanjuti dengan akan memberikan hasil rekaman selama pelatihan agar peserta yang mengalami kendala jaringan, dapat mengulang materi.

**b. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**

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 2022 PPSDM POM sudah mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara untuk Akreditasi Lembaga Pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis.

Kendala yang dialami untuk proses Akreditasi terkait Pengembangan Kompetensi ini antara lain belum terkumpulnya data dukung secara lengkap sesuai dengan instrumen penilaian, sehingga diperlukan komitmen bersama dari Tim PPSDM POM untuk melengkapi data dukung dan dedikasi waktu khusus jika diperlukan. Selain itu, masih terdapat kendala dalam mengunggah data dukung ke aplikasi yang telah disediakan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), sehingga diperlukan koordinasi terkait penyelesaian kendala tersebut. Rencana tindak lanjut pada Triwulan III adalah akan dilakukan penilaian Akreditasi lembaga pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis oleh Lembaga Administrasi Negara.

**4.2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.**

**4.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	92 %	92 %
Realisasi	-	-	-	*	*
<b>Capaian</b>	-	-	-	*	*

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.

**4.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Indikator ini sebenarnya ditargetkan di akhir tahun, namun salah satu kegiatan untuk mencapai indikator ini yang diidentifikasi mengalami kendala, antara lain saat pelatihan dan sertifikasi *Lead Auditor* dilakukan secara *online*, terdapat peserta yang terkendala jaringan, sehingga tidak lulus. Sebagai rencana tindak lanjut akan dilakukan ujian remedial untuk sertifikasi *Lead Auditor*.

**5. SASARAN KEGIATAN V - “MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PENGAWAS FARMASI DAN MAKANAN (PFM)”.**

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 116,63% (seratus enam belas koma enam tiga persen) dengan kriteria “Sangat Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

Nilai NPS untuk Sasaran Kegiatan ini dilakukan normalisasi, karena salah satu indikator terdapat capaian di atas 120% (seratus dua puluh persen) dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”, maka untuk indikator yang di atas 120% (seratus dua puluh persen) tersebut dilakukan normalisasi sebesar 120% (seratus dua puluh persen) saat untuk menghitung NPS.

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

**Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
5.1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50 %	20 %	29,00 %	145,00 % (Tidak dapat disimpulkan)
5.2	Nilai kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,00	4,53	113,25 % (Sangat Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V sebagai berikut:

**5.1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.**

**5.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	10 %	20 %	30 %	50 %	50 %
Realisasi	25 %	29 %	*	*	29 %
<b>Capaian</b>	<b>250,00 %</b>	<b>145,00 %</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>58,00 %</b>

Indikator “Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 50% (lima puluh persen). Target untuk periode sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 20% (dua puluh persen).

Pada Triwulan II Tahun 2022, Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 29% (dua puluh sembilan persen), melebihi target Triwulan II Tahun 2022 yaitu sebesar 20% (dua puluh persen), sehingga capaian indikator adalah 145,00% (seratus empat puluh lima koma nol nol persen) atau kategori capaian “Tidak dapat disimpulkan”.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 58,00% (lima puluh delapan koma nol nol persen). Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**5.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

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 Jabatan Fungsional PFM yang berada di Badan POM maupun PFM inklusif di luar Badan POM. Layanan Pembinaan PFM disini mencakup kegiatan:

- a. Penilaian angka kredit PFM;
- b. Penerbitan rekomendasi usulan formasi;
- c. Penerbitan rekomendasi pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional PFM; dan
- d. 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.

Adapun layanan PFM berupa Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang telah dinilai sebanyak 70 (tujuh puluh) 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 179 (seratus tujuh puluh sembilan) berkas.

Pencapaian target didukung oleh banyaknya jumlah Tim Penilai yang dapat memenuhi undangan kegiatan Penilaian Angka Kredit, sehingga dapat memperlancar proses Penilaian Angka Kredit. Sedangkan saat periode Triwulan I Tahun 2022 terdapat masa periode usulan Kenaikan Pangkat maupun Kenaikan Jabatan, sehingga mempercepat capaian pada Triwulan II Tahun 2022. Hal ini menyebabkan capaian sangat tinggi, sehingga untuk upaya perbaikannya penetapan perencanaan target tahun berikutnya untuk dibuat lebih ideal.

Meskipun realisasi sudah tinggi, namun masih terdapat kendala antara lain kelengkapan berkas administrasi yang diusulkan oleh Pejabat Fungsional PFM seperti DUPAK yang disampaikan belum lengkap ataupun dokumen DUPAK yang diajukan merupakan periode tahun 2020, padahal saat ini proses penilaiannya sudah mulai menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional PFM.

## 5.2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).

### 5.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Realisasi	4,50	4,53	*	*	4,53
<b>Capaian</b>	<b>112,50 %</b>	<b>113,25 %</b>	*	*	<b>113,25 %</b>

Indikator “Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 4,00 (empat koma nol nol). Target per Triwulan sama dengan target tahunan, sehingga target untuk periode Triwulan II Tahun 2022 juga sama sebesar 4,00 (empat koma nol nol).

Realisasi indikator ini sebesar 4,53% (empat koma lima tiga persen), sehingga capaian sampai dengan Triwulan II Tahun 2022 sebesar 113,25% (seratus tiga belas koma dua lima persen), dengan kategori capaian “Sangat Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 113,25% (seratus tiga belas koma dua lima persen) juga. Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan tetap selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

#### **5.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

PPSDM POM selaku unit kerja pembina untuk peningkatan kinerja maupun kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) melakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap Pejabat Fungsional PFM, 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.

Pencapaian target didukung oleh kesiapan Tim Pembinaan Jabatan Fungsional PFM, salah satunya dalam menyiapkan materi kegiatan seperti sosialisasi atau bimbingan teknis PFM yang berkualitas atau sesuai dengan kebutuhan Jabatan Fungsional PFM. Terbukti dari hasil evaluasi, mayoritas nilai pelayanan yang menyumbang nilai tertinggi yaitu dari Aspek Kesesuaian dan Kemanfaatan Materi yang diberikan kepada Pejabat Fungsional PFM selama kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, atau pelatihan dengan rata-rata nilai di atas 4,50.

Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan PFM dilakukan melalui:

**a. Bimbingan Teknis / Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM kepada unit kerja.**

Kegiatan ini dilakukan melalui media *offline* maupun *hybrid*. Pada Triwulan II Tahun 2022 telah dilaksanakan sebanyak 5 (lima) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM, yaitu 4 (empat) kali secara *hybrid* dan 1 (satu) kali dilaksanakan secara *offline*, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1	Balai Besar POM di Semarang.	<i>Hybrid (offline pada BBPOM di Semarang dan Zoom Meeting).</i>	3 Februari 2022
2	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor.	<i>Zoom Meeting.</i>	10 Februari 2022
3	Balai POM di Ambon.	<i>Zoom Meeting.</i>	16 Februari 2022
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seluruh unit kerja di Badan POM.</li> <li>➤ Pejabat Fungsional PFM Inklusif di Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota.</li> </ul>	<i>Zoom Meeting.</i>	8 & 9 Maret 2022
5	Balai Besar POM di	<i>Hybrid (offline</i>	25 April

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
	Banjarmasin dan Loka POM di Kabupaten Tanah Bumbu.	BBPOM di Banjarmasin dan <i>Zoom Meeting</i> ).	2022
6	Loka POM di Kabupaten Hulu Sungai Utara.	<i>Offline</i> .	28 April 2022
7	Balai POM di Jambi dan Loka POM di Sungai Penuh.	<i>Hybrid (offline BPOM di Jambi dan Zoom Meeting)</i> ).	30 Mei 2022
8	Balai POM di Kendari dan Loka POM di Baubau.	<i>Hybrid (offline BPOM di Kendari dan Zoom Meeting)</i> ).	09 Juni 2022
9	Balai Besar POM di Serang dan Loka POM di Tangerang.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Serang dan Zoom Meeting)</i> ).	30 Juni 2022

Materi yang disampaikan pada bimbingan teknis maupun sosialisasi antara lain terkait Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang 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**

Penilaian Angka Kredit Pengawas Farmasi dan Makanan jenjang Madya dan Penyelia telah dilakukan selama periode Triwulan I dan Triwulan II dengan rincian sebagai berikut:

Periode Penilaian		Jumlah DUPAK yang Dinilai	
Triwulan I.	Januari.	20	48
	Februari.	4	
	Maret.	24	
Triwulan II.	April.	28	86

Periode Penilaian		Jumlah DUPAK yang Dinilai	
	Mei.	20	
	Juni.	38	
Triwulan III.	Juli.	0	0
	Agustus.	0	
	September.	0	
Triwulan IV.	Oktober.	0	0
	November.	0	
	Desember.	0	
<b>Total</b>		<b>134</b>	

Kegiatan Penilaian DUPAK pada periode bulan Februari 2022 menghasilkan *output* yang kurang optimal, karena kegiatan dilaksanakan saat kondisi kenaikan Level Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Perkantoran (PPKM) di wilayah DKI Jakarta, sehingga hanya dilakukan penilaian untuk usulan DUPAK prioritas Kenaikan Pangkat.

Metode Penilaian Angka Kredit pada periode Januari s.d Juni 2022 dilakukan secara *offline* melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai dengan dokumen penilaian berupa *hardcopy* dan *softcopy*, namun pada periode bulan Februari 2022 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)**

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 Fungsional PFM Inklusif pada tanggal 9 Maret 2022.

Penggunaan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) sudah mulai dilakukan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM, Balai Besar POM / Balai POM dan PFM Inklusif untuk penilaian Semester 1 Tahun 2022. Para pejabat PFM sudah menyusun dan mengajukan usulan DUPAK melalui aplikasi e-Dupak. Pengembangan aplikasi e-Dupak masih berproses untuk dapat mengakomodir dan memfasilitasi para Pejabat Fungsional PFM di unit Loka POM.

**d. Pengelolaan Organisasi Profesi PFM 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 atas nama Perkumpulan Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia. Pada Triwulan I Tahun 2022, PFMI juga terus melakukan aktivasi keanggotaan pada aplikasi yang sudah disosialisasikan tahun lalu.

Pada tahun ini akan dilakukan konsolidasi seluruh Pejabat Fungsional PFM di Badan POM maupun di luar Badan POM dengan pembentukan organisasi di daerah dan pengurus pusat. Hal ini telah ditindaklanjuti dengan mengundang calon pengurus PFMI Pusat dipilih dari Pejabat Fungsional 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.

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.

Organisasi Profesi PFMI pada Triwulan II Tahun 2022 terus menjangir anggota organisasi menggunakan *website* yang dimiliki. Saat ini anggota PFMI yang telah mendaftar dan diaktifkan berjumlah 1.956 (seribu

sembilan ratus lima puluh enam) orang. Anggota PFMI tersebut juga sudah memiliki nomor dan kartu elektronik anggota.

Pada tanggal 02 April 2022 telah dilakukan rapat PFMI dan disepakati beberapa nama yang masuk dalam bidang-bidang yang ada dalam organisasi PFMI. Nama-nama tersebut akan diusulkan untuk dilakukan pengukuhan pengurus organisasi PFMI Pusat. Selain itu, PFMI melakukan rapat koordinasi dengan PPSDM POM untuk tindak lanjut dilakukan Rapat Kerja Nasional (Rakornas) PFMI. Untuk memperlancar kinerja organisasi direncanakan akan mengundang anggota organisasi dan dilakukan secara *offline* dan *online*.

Adapun kendala yang dialami berupa koordinasi antara para pengurus organisasi yang cukup padat dengan pekerjaan kantor, dengan PPSDM POM.

e. **Pengelolaan Jurnal Terakreditasi “*Eruditio: Indonesia Journal of Food and Drug Safety*.”**

Pada Triwulan II Tahun 2022 telah diterbitkan Jurnal *Eruditio* Volume 2 Nomor 1 Edisi Desember 2021, yang terdiri dari 6 (enam) artikel ilmiah di bidang Pengawasan Obat dan Makanan, antara lain 1) Penyimpangan Distribusi Obat Keras pada Sarana Tidak Memiliki Keahlian dan Kewenangan Melakukan Praktik Kefarmasian; 2) *Short Communication: Application of Double Wash Technique for Species DNA Isolation in Soft Capsule Shell Samples*; 3) Dampak Dualisme Peraturan Sabun Cuci Tangan di Indonesia; 4) Regionalisasi Laboratorium Pengujian Sterilitas Badan POM sebagai upaya Efektivitas dan Efisiensi Sumber Daya; 5) Dampak Covid-19 terhadap *Trend* Layanan Konsumen Secara Elektronik Loka POM di Kabupaten Banyumas Tahun 2019-2021; 6) Peredaran Ilegal Obat Aborsi Melalui Media Sosial dan Upaya Penanggulangannya. Selain itu telah dilakukan *Call for Paper* *Eruditio* Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022.

Adapun kendala yang dialami antara lain adalah:

- 1) Adanya kendala teknis saat perpindahan server Eruditio ke Pusat Data Nasional (PDN), sehingga menyebabkan Eruditio selama beberapa waktu tidak dapat diakses.
- 2) *System Integration Test (SIT)* dan *User Acceptance Test (UAT)* tertunda akibat adanya kendala teknis pada aplikasi.
- 3) *Call for Paper* Eruditio Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022 baru dilakukan mulai akhir Mei 2022, karena kendala teknis pada aplikasi, sehingga sampai dengan akhir Triwulan II Tahun 2022, edisi ini masih dalam proses editorial.

**f. Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional PFM**

Pada Triwulan II Tahun 2022, telah diselenggarakan Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar *Batch 2*, *3*, dan *Batch 4* dengan total peserta sebanyak 120 (seratus dua puluh) peserta. Dengan berakhirnya *Batch 4*, menandai berakhirnya serangkaian Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar yang dilakukan kerja sama dengan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), dengan total peserta sebanyak 160 (seratus enam puluh) peserta yang terdiri dari pegawai unit kerja Pusat, Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM seluruh Indonesia.

Adapun kendala yang dialami peserta dalam pelatihan secara *online* adalah:

- 1) Kendala jaringan internet yang dialami oleh beberapa peserta yang berlokasi di daerah yang sulit mendapatkan sinyal.
- 2) Sulitnya fokus pada pelatihan karena peserta juga disibukkan dengan kegiatan di kantor.

**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 97,50% (sembilan puluh tujuh koma lima nol persen) dengan kategori “Baik”.

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

**Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
6.1	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %	40 %	39 %	97,50 % (Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV sebagai berikut:

**6.1 Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.**

**6.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20 %	40 %	70 %	88 %	88 %
Realisasi	20,83 %	39 %	*	*	39 %
<b>Capaian</b>	<b>104,15 %</b>	<b>97,50 %</b>	*	*	<b>44,32 %</b>

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM, Target IKK tersebut untuk Tahun 2022 adalah sebesar 88% (delapan puluh delapan persen) dan target Triwulan II Tahun 2022 sebesar 40% (empat puluh persen) dengan realisasi sebesar 39,00% (tiga puluh sembilan koma nol nol persen) dan capaian kinerja

untuk Indikator ini sebesar 97,50% (sembilan puluh tujuh koma lima puluh persen), dengan kategori capaian kinerja “Baik”. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 44,32% (empat puluh empat koma tiga dua persen). Indikator ini belum mencapai target triwulan yang ditetapkan, sehingga perlu upaya agar target pada setiap triwulan dan tahunan memenuhi target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**6.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

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 dengan pencapaian sebagai berikut:

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.		0
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 sebesar 3,54 (tiga koma lima empat).	50
3	Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> Badan POM.	Telah dilaksanakan kegiatan Webinar <i>Transformational Leadership, Post Covid Era: New Definition, New</i>	100

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
		<i>Applicable Approach</i> pada tanggal 20 Juni 2022.	
4	Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).	Telah disahkannya Keputusan Sekretaris Utama Badan POM Nomor HK.02.02.2.22.06.22.49 Tahun 2022 tentang <i>Quick Wins</i> Badan POM Tahun 2022.	40
5	Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara <i>online</i> maupun <i>offline</i> .	Telah dilakukan Monev Triwulan IV Tahun 2021 dan Monev Triwulan I Tahun 2022.	50
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.	100
7	Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan POM.	Revisi Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan POM.	100
8	Mendorong unit kerja membudayakan nilai integritas kepada semua pegawai.	Sosialisasi nilai integritas kepada semua pegawai.	0
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.	Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan.	33
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja	Telah dibuatkan Rencana Aksi AOC Tahun 2022 yang ditandatangani oleh pimpinan unit.	0

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
	"Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".		
11	Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi Badan POM.		0
12	Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.		0
<b>Total</b>			<b>39,00 %</b>

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana kerja Reformasi Birokrasi tersebut antara lain:

- a. Laporan Monitoring dan Evaluasi *Quick Wins* Badan POM masih dalam proses penyusunan, karena Surat Keputusan Penetapan *Quick Wins* baru disahkan pada Triwulan II Tahun 2022. Selain itu, dalam proses penyusunan monitoring dan evaluasi perlu melibatkan unit teknis.
- b. Kesiapan unit kerja dalam melakukan penancangan ulang pembangunan *Zona Integritas* terhambat, karena strukturisasi dan redistribusi pegawai.
- c. 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.
- d. 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.

- e. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan maupun Pemimpin Perubahan akan dilakukan secara *offline*, namun masih dalam kondisi peningkatan kasus Covid-19.

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

- a. Koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pengumpulan laporan monitoring dan evaluasi *Quick Wins* Badan POM Triwulan I Tahun 2022.
- b. Mendorong unit kerja untuk segera melakukan pencaangan Zona Integritas dan menggerakkan tim di bawahnya untuk mendukung pelaksanaan Zona Integritas melalui Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
- c. Percepatan penyusunan dan monitoring rencana aksi Agen Perubahan di unit kerja melalui aplikasi [e-monevrb.pom.go.id](http://e-monevrb.pom.go.id).
- d. Sosialisasi [e-monevrb.pom.go.id](http://e-monevrb.pom.go.id) kepada seluruh Agen Perubahan di unit kerja.
- e. Perubahan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) peningkatan kompetensi Agen Perubahan dan Pimpinan Perubahan semula *offline* menjadi kegiatan *hybrid* 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 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85	Akhir Tahun	-	Akhir Tahun
7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	82	Akhir Tahun	-	Akhir Tahun

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII sebagai berikut:

**7.1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM**

**7.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	85	85
Realisasi	-	-	-	*	*
<b>Capaian</b>	-	-	-	*	*

Indikator ini baru dapat diukur pada akhir tahun setelah mendapatkan nilai dari Inspektorat Utama Badan POM, dengan target di akhir Tahun 2022 sebesar 85.

**7.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Meskipun indikator ini diukur capaiannya di akhir tahun, namun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk menunjang indikator ini adalah sebagai berikut:

- a. Telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.23 Tahun 2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi dalam rangka Pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM di Lingkungan PPSDM POM. Surat Keputusan ini telah membagi tugas kepada seluruh ASN di PPSDM POM untuk berkomitmen melaksanakan Reformasi Birokrasi yang dibagi di tiap Kelompok Kerja untuk melaksanakan dan merealisasikan rencana aksi reformasi birokrasi di PPSDM POM.
- b. Telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.22 Tahun 2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Penetapan Pemimpin Perubahan dan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Lingkungan PPSDM POM.
- c. Telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.40 Tahun 2022 tanggal 08 April 2021 tentang Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Unit PPSDM POM Badan POM Tahun 2022.
- d. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi PPSDM POM Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2022.

## 7.2. Nilai AKIP PPSDM POM

### 7.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	82	82
Realisasi	-	-	-	*	*
<b>Capaian</b>	-	-	-	*	*

Indikator ini baru dapat diukur pada akhir tahun setelah mendapatkan nilai dari Inspektorat Utama Badan POM, dengan target di akhir Tahun 2022 sebesar 82.

### 7.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Meskipun indikator ini diukur capaiannya di akhir tahun, namun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk menunjang indikator ini adalah sebagai berikut:

- Menyampaikan Laporan Kinerja Tahun 2021 secara tepat waktu.
- Melakukan pembahasan dan menyusun hasil atas monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memantau capaian kinerja dan anggaran tahun 2022.
- Menyampaikan pelaporan evaluasi internal dan laporan kinerja interim per triwulan secara tepat waktu.
- Telah melakukan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP tahun 2021 sebagaimana yang telah disampaikan dalam Nota Dinas Kepala PPSDM POM Nomor PI.04.9.94.06.22.341 tanggal 24 Juni 2022 dengan hal Penyampaian Dokumen Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021.

## 8. SASARAN KEGIATAN VIII - “TERSEDINYA 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 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84	Akhir Tahun	-	Akhir Tahun

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII sebagai berikut:

### 8.1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.

#### 8.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	84	84
Realisasi	-	-	-	*	*
<b>Capaian</b>	-	-	-	*	*

Indikator ini baru dapat diukur pada akhir tahun setelah mendapatkan nilai dari Biro SDM, dengan target di akhir Tahun 2022 sebesar 84.

**8.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Meskipun indikator ini diukur capaiannya di akhir tahun, namun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk menunjang indikator ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kompetensi SDM di PPSDM POM melalui Diklat maupun Pendidikan Lanjutan.
- b. Menyusun dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala.

**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 Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) sebesar 120% (seratus dua puluh persen), dengan kriteria “Sangat Baik”.

Nilai NPS untuk Sasaran Kegiatan ini dilakukan normalisasi, karena capaian indikatornya di atas 120% (seratus dua puluh persen) dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”, maka untuk indikator yang di atas 120% (seratus dua puluh persen) tersebut dilakukan normalisasi sebesar 120% (seratus dua puluh persen) saat untuk menghitung NPS.

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

**Tabel 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
9.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal.	2,26	2,00 %	3,00 %	150,00 % (Tidak dapat disimpulkan)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX sebagai berikut:

**9.1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal.**

**9.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022**

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	1,70	2,00	2,26	2,26	2,26
Realisasi	2,75	3,00	*	*	3,00
<b>Capaian</b>	<b>161,76 %</b>	<b>150,00 %</b>	*	*	<b>132,74 %</b>

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), dan pada Triwulan II Tahun 2022 memiliki target sebesar 2,00 (dua koma nol).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan II Tahun 2022, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal memiliki target 2,00 (dua koma nol) dan dari hasil evaluasi pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM diperoleh nilai indeks sebesar 3,00 (tiga koma nol), sehingga capaian indikator tersebut adalah 150% (seratus lima puluh persen) dengan kategori capaian kinerja “Tidak Dapat Disimpulkan”.

**9.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Pada akhir tahun 2021, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM memiliki target sebesar 2,00 (dua koma nol nol) dan capaiannya sebesar 1,00 (satu koma nol nol) atau sebesar 50,00% (lima puluh koma nol nol persen) dengan kategori “Kurang”. Berdasarkan hasil evaluasi dari 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 (satu)).

- b. Pemanfaatan sistem informasi belum dimanfaatkan secara optimal oleh ASN PPSDM POM, yaitu email *corporate* nilai 2 (dua), serta
- c. *Dashboard BOC* nya nilainya 0 (nol).

Pada Triwulan II Tahun 2022, capaian indikator “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal” tercapai sebesar 3,00 (tiga koma nol), atau bila dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2022 tercapai 150,00% (seratus lima puluh persen), dengan kategori “Tidak Dapat Disimpulkan”, karena capaiannya lebih dari 120% (seratus dua puluh persen).

Faktor pendukung tingginya capaian indikator ini adalah telah dilakukan upaya perbaikan yang optimal untuk meningkatkan capaian indikator “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal”, yaitu:

- a. Masing-masing ASN diwajibkan untuk melakukan *login* maksimal 1 (satu) kali dalam sebulan untuk memaksimalkan pemanfaatan *email corporate*.
- b. Penunjukan PIC untuk melakukan monitoring pemanfaatan sistem informasi (*email corporate*).
- c. Aktif melakukan login pada *dashboard BOC*.

#### **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 91,85% (sembilan puluh satu koma delapan lima persen) 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 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW II	Realisasi TW II	Persentase Capaian dan Kriteria TW II
10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,5	75	75,96	101,28 % (Baik)
10.2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	94 %	91 %	75 %	82,42 % (Cukup)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X sebagai berikut:

#### 10.1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

##### 10.1.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	70	75	85	93,5	93,50
Realisasi	73,23	75,96	*	*	75,96
<b>Capaian</b>	<b>104,61 %</b>	<b>101,28 %</b>	*	*	<b>81,24 %</b>

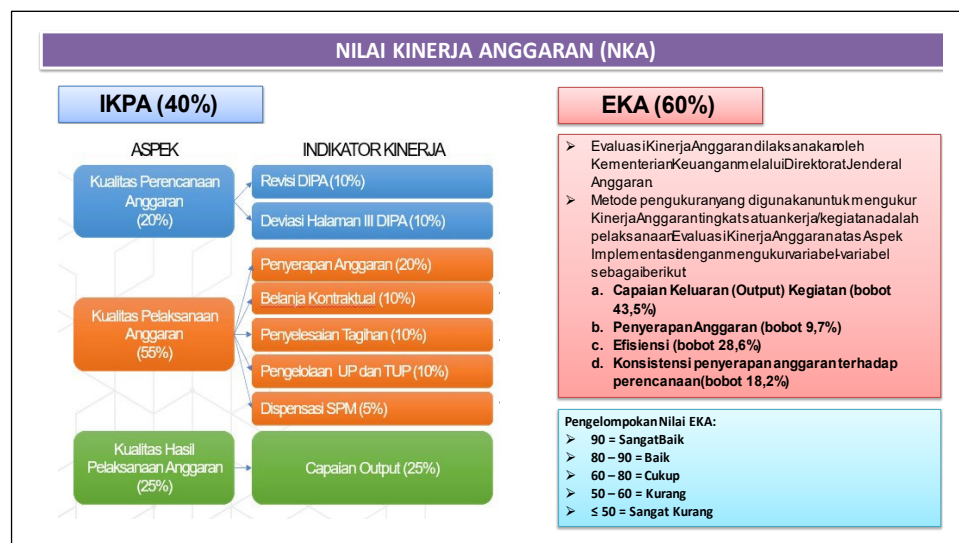
Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 93,50 (sembilan puluh tiga koma lima nol), dan pada Triwulan II Tahun 2022 memiliki target sebesar 75 (tujuh puluh lima).

Berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja Anggaran pada aplikasi *Smart DJA* dan *OM-SPAN* untuk Triwulan II Tahun 2022 diperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 75,96 (tujuh puluh lima koma sembilan enam), apabila dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2022, maka capaian indikator tersebut adalah 101,28% (seratus satu koma dua delapan persen) dengan kategori capaian kinerja "Baik".

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 81,24% (delapan puluh satu koma dua empat persen). Diperlukan upaya yang konsisten agar target pada setiap triwulan dan tahunan selaras dengan target yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**10.1.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

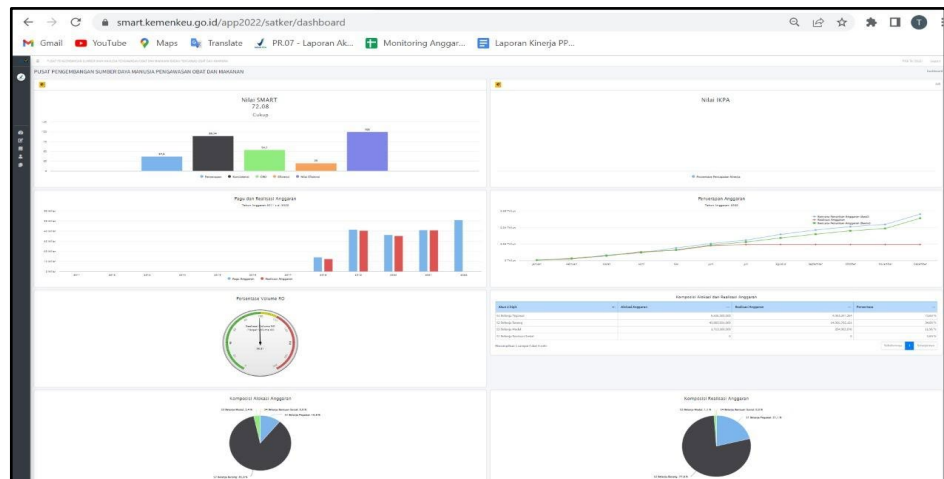
Nilai Kinerja Anggaran diukur dengan 2 (dua) parameter yaitu Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), dengan pembobotan tiap unsur sebagai berikut:



Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM per Triwulan II Tahun 2022 diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (72,08 \times 60\%) + (81,79 \times 40\%) \\
 &= 43,24 + 32,72 \\
 &= 75,96
 \end{aligned}$$

Nilai EKA, diambil dari *Smart DJA* per tanggal 10 Juli 2022 sebagai berikut:



Nilai IKPA bulan Juni 2022, diambil dari OM-SPAN per tanggal 10 Juli 2022 sebagai berikut:

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA																
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN																
INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN																
Sampai Dengan : JUNI																
No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran					Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran		Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)	
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output	Nilai Total		Konversi Bobot
1	175	063	672828	PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN	Nilai	100.00	46.12	70.82	87.04	80.49	100.00	100.00	85.04	81.79	100%	81.79
					Bobot	10	10	20	10	10	5	25				
					Nilai Akhir	10.00	4.61	14.16	8.70	8.05	10.00	5.00	21.26			
				Nilai Aspek	73.06			87.67				85.04				

**Disclaimer:**  
Sesuai Peraturan Perbendaharaan PER-5/PB/2022, indikator Revisi DIPA dan Penyerapan Anggaran tidak dihitung di Triwulan I 2022

Untuk peningkatan Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM, maka perlu upaya antara lain:

- a. Kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan, dilakukan dengan melihat berapa kali dilakukan Revisi DIPA dan Deviasi Halaman III DIPA.
- b. Kepatuhan terhadap regulasi, dilakukan dengan melihat data kontrak, pengelolaan UP dan TUP, dan Dispensasi SPM.
- c. Efektivitas pelaksanaan anggaran, dilakukan pemantauan terhadap penyerapan anggaran, konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan, penyelesaian tagihan, dan capaian *output*.
- d. Efisiensi anggaran.

## 10.2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.

### 10.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2022 dengan Target Triwulan II Tahun 2022 dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	88 %	91 %	92 %	94 %	94 %
Realisasi	75 %	75 %	*	*	75 %
<b>Capaian</b>	<b>85,23 %</b>	<b>82,42 %</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>79,79 %</b>

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 94% (sembilan puluh empat persen), dan pada Triwulan II Tahun 2022 memiliki target sebesar 91% (Sembilan puluh satu persen).

Berdasarkan hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM pada Triwulan II Tahun 2022 sebesar 75% (tujuh puluh lima persen), sehingga capaian indikator tersebut adalah 82,42% (delapan puluh dua koma empat dua persen) dengan kategori capaian kinerja “Cukup”. Perhitungan Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran-6 Laporan ini.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 79,79% (tujuh puluh sembilan koma tujuh Sembilan persen).

Perlu upaya keras agar pencapaian target pada setiap triwulan dan tahunan selaras dengan yang telah direncanakan, yaitu dengan upaya peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat konsisten tercapai.

**10.2.2. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Tingkat Efisiensi penggunaan anggaran di Triwulan II Tahun 2022 nilainya dalam kriteria Cukup, karena antara realisasi anggaran dengan capaian output belum seimbang / capaian fisik lebih tinggi dari pada serapan anggaran, dikarenakan ada kebijakan *Automatic Adjustment* Anggaran ataupun terdapat perubahan jadwal pelatihan dari eksternal PPSDM POM.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka dilakukan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

- a. Percepatan realisasi anggaran / penyesuaian Rencana Penarikan Dana (RPD).
- b. Merealisasikan kegiatan sesuai dengan perencanaan / sesuai dengan *Plan of Action* (POA), kecuali terdapat keadaan suprasistem.

## **B. REALISASI ANGGARAN**

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 II Tahun 2022 sebesar Rp17.977.220.379 (tujuh belas milyar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta dua ratus dua puluh ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 35,18% (tiga puluh lima koma delapan belas persen).

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

**Tabel 20. 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.	2.648.192.000	741.054.411	27,98 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.875.456.000	5.364.227.589	33,79 %
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.	1.212.132.000	209.624.400	17,29 %
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang	1. Persentase SDM Badan POM yang	10.742.183.250	3.617.834.411	33,68 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	dikembangkan kompetensinya.	dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.			
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	322.398.000	56.982.421	17,67 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	120.332.000	49.642.400	41,25 %
		2. Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.011.697.750	1.304.521.804	32,52 %
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	1.566.867.500	503.364.878	32,13 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	1.566.867.500	503.364.878	32,13 %
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	404.044.000	69.874.800	17,29 %
7		1. Nilai	679.455.000	-	-

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Reformasi Birokrasi PPSDM POM.			
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	439.566.000	171.702.077	39,06 %
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	225.055.000	-	-
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	608.000.000	44.406.876	7,30 %
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	5.505.000.000	3.453.424.302	62,73 %
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.174.945.000	1.887.195.133	36,47 %
<b>TOTAL</b>			<b>51.102.191.000</b>	<b>17.977.220.379</b>	<b>35,18 %</b>

**Tabel 21. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan**

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	5.505.000.000	3.453.424.302	62,73 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.400.000.000	1.887.195.133	34,95 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	608.000.000	44.406.876	7,30 %
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.281.610.000	166.427.000	12,97 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	5.707.415.000	1.986.707.540	34,85 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.943.894.000	2.894.054.096	32,36 %
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.797.552.000	673.384.411	37,46 %
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	559.898.000	221.344.447	39,53 %
9	Reformasi Birokrasi.	2.295.631.000	279.499.200	12,16 %
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.726.320.000	2.132.060.285	31,70 %
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.282.871.000	4.238.897.059	34,51 %
<b>TOTAL</b>		<b>51.102.191.000</b>	<b>17.977.220.379</b>	<b>35,18 %</b>

### C. ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN

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:

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

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:

$$SE = \frac{\% \text{ Rencana Capaian Output}}{\% \text{ Rencana Capaian Input}} = \frac{100\%}{100\%} = 1$$

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

**Jika  $IE \geq SE$  : kegiatan efisien**  
**Apabila  $IE < SE$  : kegiatan 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:

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

Tingkat Efisiensi dihitung dengan range berikut:

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 II Tahun 2022, tingkat Efisiensi per indikator rata-rata masuk ke dalam predikat “Tidak Efisien”, kecuali untuk indikator “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM” masuk ke dalam predikat Efisien. Hal ini disebabkan karena besarnya capaian output tidak sebanding dengan input yang 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 II 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 II Tahun 2022, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp17.977.220.379,00 (tujuh belas milyar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta dua ratus dua puluh ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 35,18% (tiga puluh lima koma delapan belas persen), dengan pagu anggaran Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah).

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Triwulan II Tahun 2022, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2022, terdapat 2 (dua) IKK dengan capaian kinerja "SANGAT BAIK", 6 (enam) IKK dengan capaian kinerja "BAIK", 1 (satu) IKK dengan kriteria "CUKUP", 2 (dua) IKK dengan kategori "TIDAK DAPAT DISIMPULKAN", dan 5 (lima) IKK yang capaian kinerjanya diperoleh di akhir tahun.

Sebagai evaluasi atas pencapaian target kinerja tersebut, PPSDM POM akan mengambil langkah-langkah perbaikan, antara lain dengan peningkatan kinerja dan 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 II 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.

## B. SARAN

Agar didapatkan hasil capaian Sasaran Indikator Strategis yang optimal, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap implementasi Plan of Action (POA) yang direncanakan per triwulan serta butuh komitmen dan kerja sama yang sinergis dengan semua unit terkait.

## LAMPIRAN

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

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Stakeholder Perspective.</b>									
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	1.000	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
<b>Internal Process Perspective.</b>									
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
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	-	-	-	Dokumen

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
			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
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
<b>Learning and Growth Perspective.</b>									
SK 7	Terwujudnya organisasi organisasi PPSDM POM	7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89	Indeks

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
	yang efektif.	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	236	393	451	569	588	768	818	848	875	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	60	10.832.445.750,00
5.	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	5	12	24	35	41	47	59	65	71	78	82	82	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 meningkat 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	20	30	30	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	88	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
<b>Total</b>													<b>51.102.191.000,00</b>	

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 diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSEI), 2022/1

-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 media elektronik yang diterbitkan oleh Badan Berkelembagaan (BBK) 02201

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 II

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	5.505.000.000	3.453.424.302	62,73 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.400.000.000	1.887.195.133	34,95 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	608.000.000	44.406.876	7,30 %
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.281.610.000	166.427.000	12,97 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	5.707.415.000	1.986.707.540	34,85 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.943.894.000	2.894.054.096	32,36 %
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.797.552.000	673.384.411	37,46 %
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	559.898.000	221.344.447	39,53 %
9	Reformasi Birokrasi.	2.295.631.000	279.499.200	12,16 %
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.726.320.000	2.132.060.285	31,70 %
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.282.871.000	4.238.897.059	34,51 %
<b>TOTAL</b>		<b>51.102.191.000</b>	<b>17.977.220.379</b>	<b>35,18 %</b>

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

### 1. Berdasarkan Sasaran Strategi

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA		INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
				T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.648.192.000	741.054.411	79 %	81,44 %	27,98 %	103,09 %	3,68	1	Efisien	2,68	75%	Tidak Efisien
		2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.875.456.000	5.364.227.589	451	495	33,79 %	109,76 %	3,25	1	Efisien	1	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.	1.212.132.000	209.624.400	Akhir Tahun	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.	10.742.183.250	3.617.834.411	25%	26,40 %	33,68 %	105,60 %	3,14	1	Efisien	2,14	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	322.398.000	56.982.421	47%	53%	17,67 %	112,77 %	6,38	1	Efisien	5,38	75%	Tidak Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	120.332.000	49.642.400	4,45	4,58	41,25 %	102,92 %	2,49	1	Efisien	1,49	80%	Tidak Efisien
		2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.011.697.750	1.304.521.804	Akhir Tahun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	-

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA		INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
				T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	1.566.867.500	503.364.878	20%	29%	32,13 %	145,00 %	4,51	1	Efisien	3,51	75%	Tidak Efisien
		2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	1.566.867.500	503.364.878	4,00	4,53	32,13 %	113,25 %	3,53	1	Efisien	2,53	75%	Tidak Efisien
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.	404.044.000	69.874.800	40%	39%	17,29 %	97,50%	5,64	1	Efisien	4,64	75%	Tidak Efisien
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	679.455.000	-	Akhir Tahun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	439.566.000	171.702.077	Akhir Tahun	Akhir Tahun	39,06 %	-	-	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							
8	Tersedia SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	225.055.000	-	Akhir Tahun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	608.000.000	44.406.876	2,00	3,00	7,30%	150,00 %	20,54	1	Efisien	19,54	75%	Tidak Efisien
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	5.505.000.000	3.453.424.302	75,00	75,96	62,73 %	101,28 %	1,61	1	Efisien	0,61	90%	Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.174.945.000	1.887.195.133	91%	75%	36,47 %	82,42%	2,41	1	Efisien	1,41	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	INPU T	OUTPU T						
1	Layanan Perkantoran.	10.905.000.000	5.340.619.435	1 layanan	0,5 layanan	0,49	0,50	1,02	1	Efisien	0,02	100%	Efisien
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	608.000.000	44.406.876	65 unit	18 unit	0,07	0,28	3,79	1	Efisien	2,79	75%	Tidak Efisien
3	SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	20.580.000.000	6.221.236.724	3.783 orang	4.151 orang	0,30	1,10	3,63	1	Efisien	2,63	75%	Tidak Efisien
4	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	19.009.191.000	6.370.957.344	875 orang	495 orang	0,34	0,57	1,69	1	Efisien	0,69	90%	Efisien