



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 III-2022

**BERANI
JUJUR!
HEBAT!**

**HARUS
PAKAI
MASKER**



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



SAPA PPSDM POM
0811130533



**1500533
HALOBPOM**

[@ppsdm_bpom](#) [ppsdm.bpom](#) [fb.me/ppsdm.bpom](#) [ppsdm.pom.go.id](#) [PPSDM POM BPOM](#)

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM



Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada kami, sehingga Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) Tahun 2022 Triwulan III 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 III. 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 POM.

Jakarta, 19 Oktober 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 III 2022

4 Juli 2022



Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN

4 Juli 2022



Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar Batch 4 Tahun 2022

14 Juli 2022



Pembinaan JF-PFM BBPOM di Mataram

18 Juli 2022



Pembinaan JF Pengawas Farmasi dan Makanan pada Balai Besar POM di Bandar Lampung dan Loka POM di Kab. Tulang Bawang

3 Agustus 2022



Sosialisasi Tata Naskah Dinas dan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)

2 Agustus 2022



Short Course Manajemen Risiko Pengawasan Obat dan Makanan 2022

1-4 Agustus 2022



Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi DFI Junior, Batch 7, Tahun 2022

26-29 Juli 2022



Pelatihan District Food Inspector (DFI) Junior Batch 6 Tahun 2022

8 Agustus 2022



Dikusi Identifikasi Ruang Lingkup Jabatan Fungsional Auditor

8-11 Agustus 2022



Sertifikasi Kompetensi PKP Pangan Aman Goes to Campus (PAGC) Tahun 2022

9-11 Agustus 2022



Penyusunan Kurikulum, Modul, dan Script Video Pelatihan Teknis JF PFM

17 Agustus 2022



HUT ke-77 Kemerdekaan RI PPSDM POM

24 Agustus 2022



Studi Banding RB Melalui Zi menuju WBK/WBMM di BPS Jawa Barat

24 Agustus 2022



Studi Banding RB Melalui Zi menuju WBK/WBMM di Balai Diklat Keuangan Cimahi

24 Agustus 2022



Studi Banding RB Melalui Zi menuju WBK/WBMM di KPP Pratama Bandung Cibureuyung

24 Agustus 2022



Studi Banding RB Melalui Zi menuju WBK/WBMM di Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPSBTPH)

24 Agustus 2022



Studi Banding RB Melalui Zi menuju WBK/WBMM di Kantor Pertanian Kota Bandung

2 September 2022



Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan Batch 2, Tahun 2022

1 September 2022



Audit Surveilan QMS ISO 9001:2015

29-31 Agustus 2022



Pelatihan Infografis, Rangkaian pelatihan KIE Tingkat Kesulitan III Tahun 2022

24-26 Agustus 2022



Capacity Building PPSDM POM 2022

5-16 September 2022



Pelatihan Teknis Penyuluhan dan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi TK III

5 September 2022



Sertifikasi Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama Batch 7

15-16 September 2022



Konsultasi Publik Rancangan Petunjuk Teknis JF-PFM dan Desk Monitoring e-Dupak PFM

19 September 2022



Finalisasi SKKNI Keamanan Pangan

23 September 2022



Sharing Knowledge Pemanfaatan Hasil Asesmen Potensi dan Kompetensi PT-PLN

4 April - 23 September 2022



Pelatihan Supervisory Development Programme Tahun 2022

22 September 2022



Pertemuan Konsultasi Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi dengan BNSP

22 September 2022



Feedback Hasil Penilaian Kompetensi Bertajuk Rocketing The Truly You Batch 2

TIM PENYUSUN

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

Pengarah I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.
Ketua Dra. Meilifa, M.Si, Apt.
Sekretaris Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.
Anggota <ol style="list-style-type: none">1. Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.2. Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.3. Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.4. Wulan Puspita Puri, S.Si, Apt.5. drg. Indah Ratnasari, MKM.6. Dra. Maria Ulfah, Apt, MKM.7. Dewi Mustika Sari, S.Psi.8. Perdhana Ari Sudewo, S.Psi.9. Wina Christiana, SE, MAP.10. Syifa Puti Renosari, S.Psi.11. Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.12. Hilman Hendyawan, S.Si.13. Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.14. Yulia Eryani, SE, MAP.15. Tifa Dwya Merdeka Putri, SE.16. Trida Himma Zevita, S.E.17. Syukriati, SE.18. Fani Prihatini, A.Md.19. Karis Singgih Angga Permana, SIKom.

DAFTAR ISI

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM	i
HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM 2022	ii
TIM PENYUSUN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
RINGKASAN EKSEKUTIF	viii
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	24
A. RENCANA STRATEGIS	24
B. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK) TAHUN 2022	43
C. METODE PENGUKURAN	53
BAB III	55
A. CAPAIAN KINERJA DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA	55
B. REALISASI ANGGARAN	130
C. ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN.....	134
BAB IV	137
A. KESIMPULAN	137
B. SARAN.....	138
LAMPIRAN	139
A. Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Reviu Rensra PPSDM).....	139
B. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	142
C. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2022	144
D. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2022	146
E. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III	151
F. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III.....	151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	4
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM	13
Gambar 3. Jumlah <i>Existing</i> Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK.....	17
Gambar 4. Visi dan Misi	25
Gambar 5. Peta Strategi Level 0 Kepala Badan POM.....	27
Gambar 6. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM Tahun 2020-2024 (Hasil Reviu Rencana Strategis)..	27

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III	21
Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM).....	39
Tabel 3. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022	42
Tabel 4. Program Kegiatan untuk Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2022	44
Tabel 5. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022	51
Tabel 6. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022	55
Tabel 7. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022	56
Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I.....	59
Tabel 9. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II.....	76
Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III.....	83
Tabel 11. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Tahun 2022 Triwulan III	86
Tabel 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV	95
Tabel 13. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM	96
Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V	101
Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI	114
Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII	119
Tabel 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII	122
Tabel 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX.....	123
Tabel 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X.....	126
Tabel 20. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM	131
Tabel 21. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan.....	133

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 sebagai perwujudan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Laporan ini memuat capaian kinerja selama Tahun 2022 Triwulan III 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 *Roadmap* 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 Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM); (6) Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Roadmap*; (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 III sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW III	Realisasi s.d TW III	Capaian (%)
Stakeholder Perspective.					
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %	81,93 %	103,71 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	768 orang	822 orang	107,03 %
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	Akhir tahun *)	Akhir tahun *)	Akhir tahun *)
Internal Process Perspective.					
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	47,50 %	38,20 %	80,42 %
		2. Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	71 %	65,00 %	91,55 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,63	104,04 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW III	Realisasi s.d TW III	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.	30 %	50,90 %	169,67 %
		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.	70%	67,78%	96,83%
Learning and Growth Perspective.					
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.	2,26	2,50	110,62 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target s.d TW III	Realisasi s.d TW III	Capaian (%)
10.	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	85	89,92	105,79 %
		2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	92 %	88 %	95,65 %

Catatan : *) Penilaian dilakukan secara tahunan.

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

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, dengan capaian NPS yaitu 105,37 % (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 85,99 % (Cukup).
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 104,04% (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 *Roadmap*, dengan capaian NPS yaitu 96,83 % (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 110,62 % (Sangat Baik).
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel, dengan capaian NPS yaitu 100,72 % (Baik).

Dari 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III memiliki 2 (dua) sasaran dengan kriteria “Sangat Baik”, 4 (empat) sasaran dengan kriteria “Baik”, 1 (satu) sasaran dengan kriteria “Cukup”, 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). Adapun sesuai dengan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut, maka total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah). Realisasi anggaran pada Tahun 2022 Triwulan III sebesar Rp32.690.553.190,00 (tiga puluh dua milyar enam ratus sembilan puluh juta lima ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh rupiah) atau sebesar 61,48% (enam puluh satu koma empat 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 III sebesar 73,84% (tujuh puluh tiga koma delapan empat persen).

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

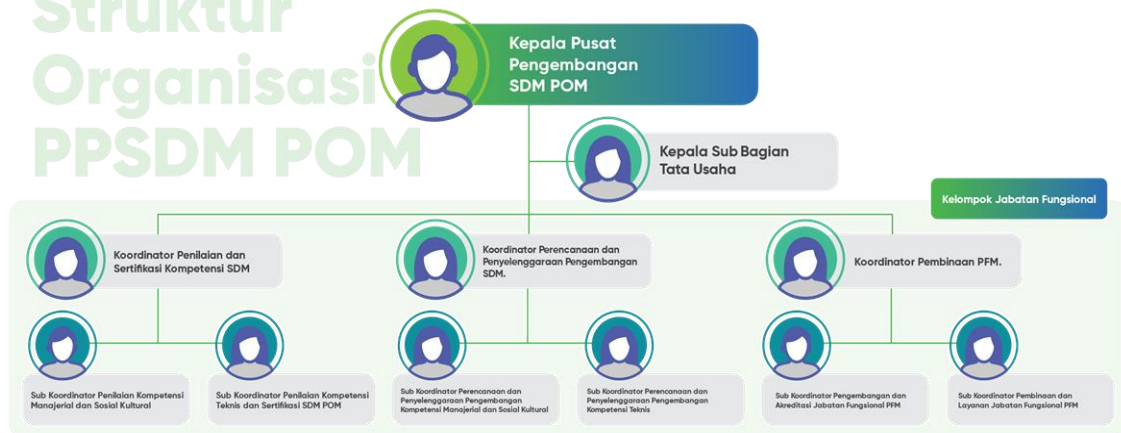
Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM mempunyai fungsi:

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.

Struktur Organisasi PPSDM POM



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. Data dukung yang dibutuhkan terkait Akreditasi telah selesai dikumpulkan melalui aplikasi LAN.

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 2022.

PPSDM POM sebagai unit mandiri telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2018 dan telah dilakukan resertifikasi secara berkelanjutan dan terakhir pada tahun 2022 dengan pelaksanaan audit surveilan pada tanggal 1 September 2022.

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 Birokrasi (KemenPANRB).

6. Revitalisasi SDM

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan POM, maka pengembangan SDM sebagai *intangibile 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 yaitu 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 Intern 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.

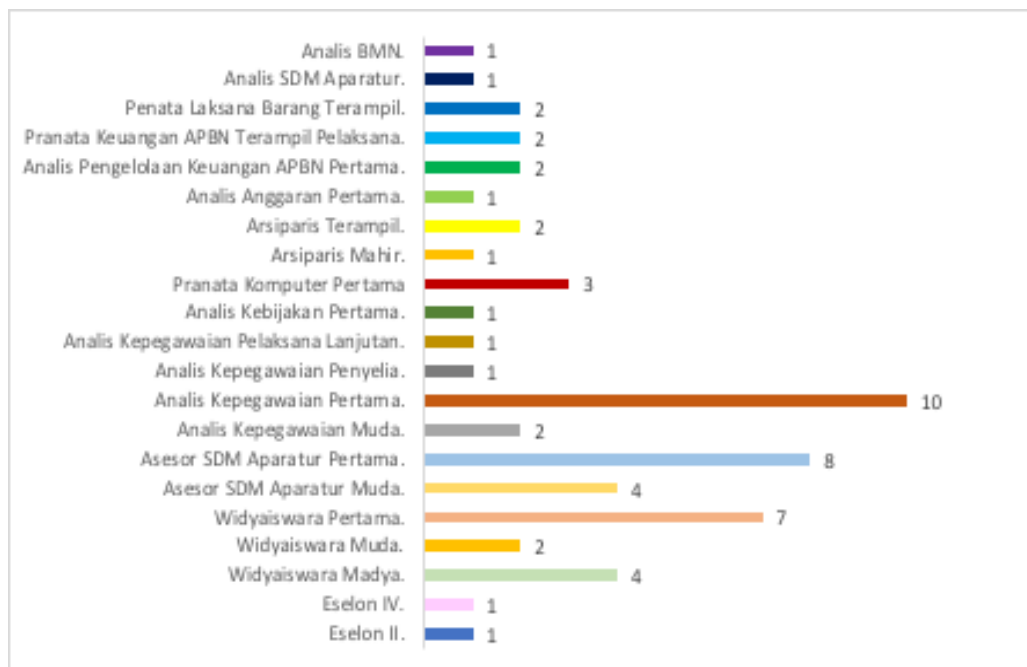
1. Sumber Daya Manusia (SDM)

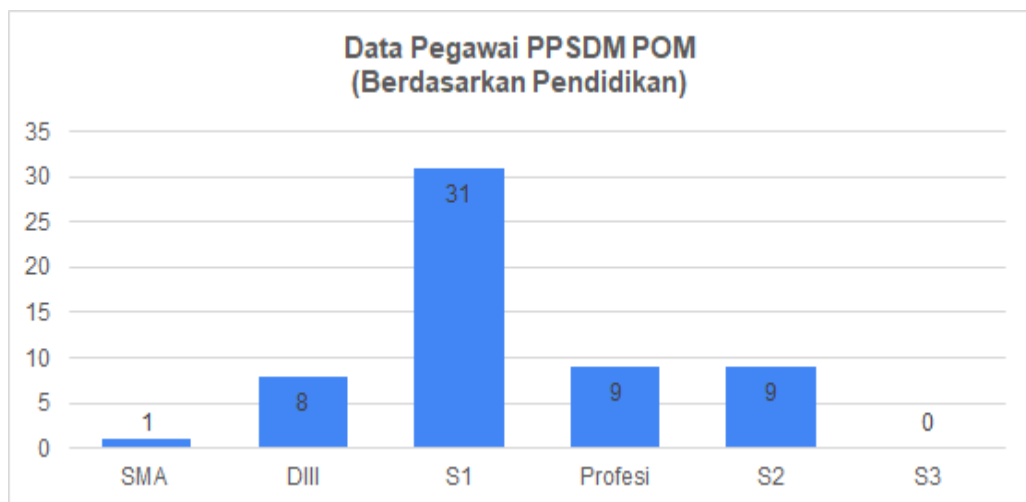
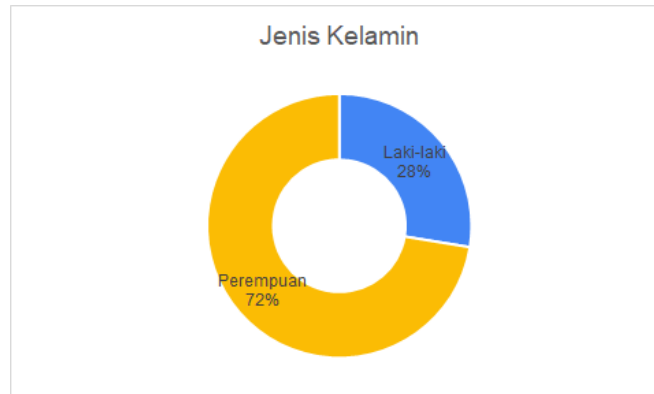
Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 30 September 2022 sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon II), 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon IV), dan kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri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

- a. Widyaiswara, meliputi 4 (empat) orang Widyaiswara Madya (3 orang sebagai Koordinator dan 1 orang sebagai Sub koordinator), 2 (dua) orang Widyaiswara Muda (1 (satu) orang sebagai Sub koordinator), serta 7 (tujuh) orang Widyaiswara Pertama (1 (satu) orang sedang menjalani Tugas Belajar).
- b. Asesor SDM Aparatur, yaitu 4 (empat) orang Asesor SDM Aparatur Muda (2 (dua) orang sebagai Sub koordinator dan 1 (satu) orang sedang menjalani Tugas Belajar), 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 (1 (satu) orang sebagai Sub koordinator), 10 (sepuluh) orang Analis Kepegawaian Pertama (1 (satu) orang sedang menjalani Tugas Belajar), 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 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.

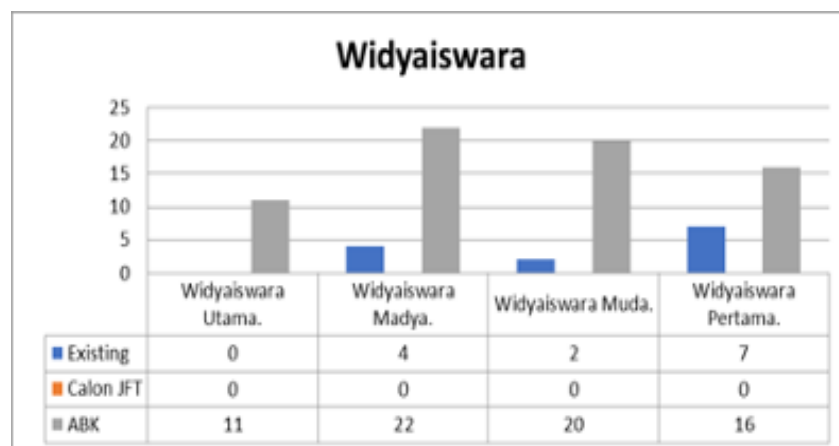
Untuk mempermudah dalam pelaksanaan tugas fungsi dari kelompok Jabatan Fungsional tersebut di atas, dibagi dalam 3 (tiga) kelompok Fungsi yang masing-masing dikoordinir oleh Koordinator Kelompok Substansi, serta masing-masing Koordinator Kelompok Substansi dibantu oleh masing-masing 2 (dua) orang Subordinator 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.

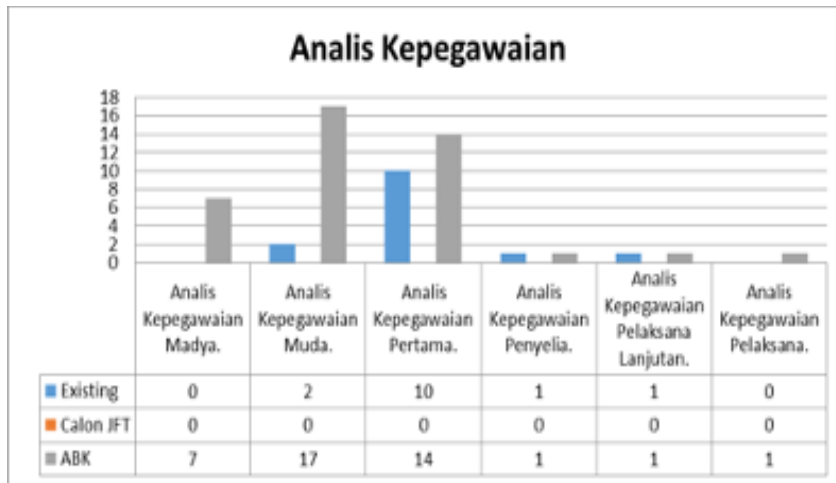
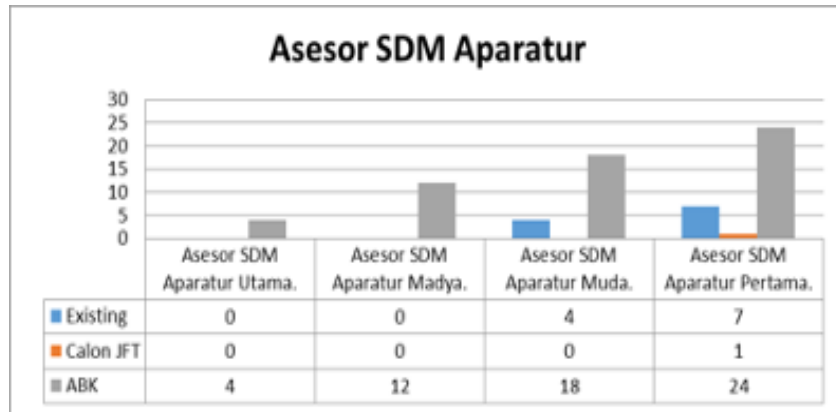


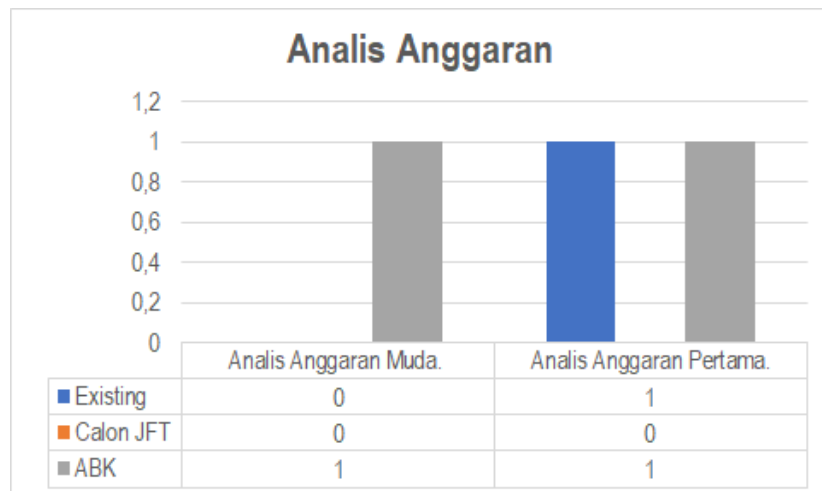
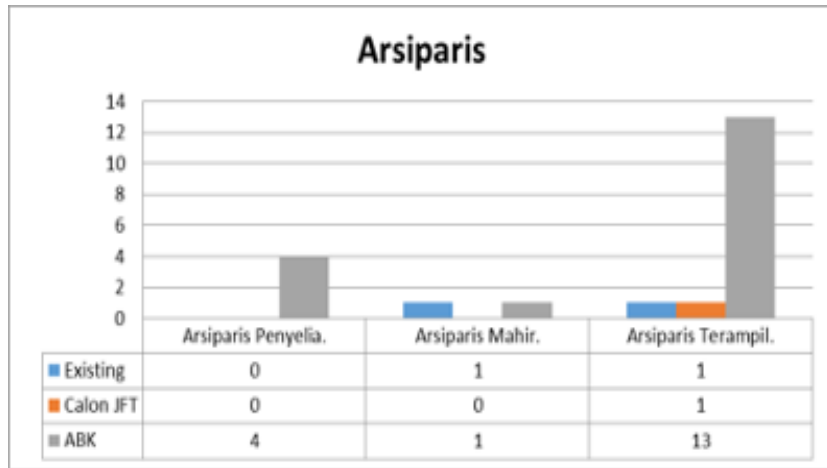
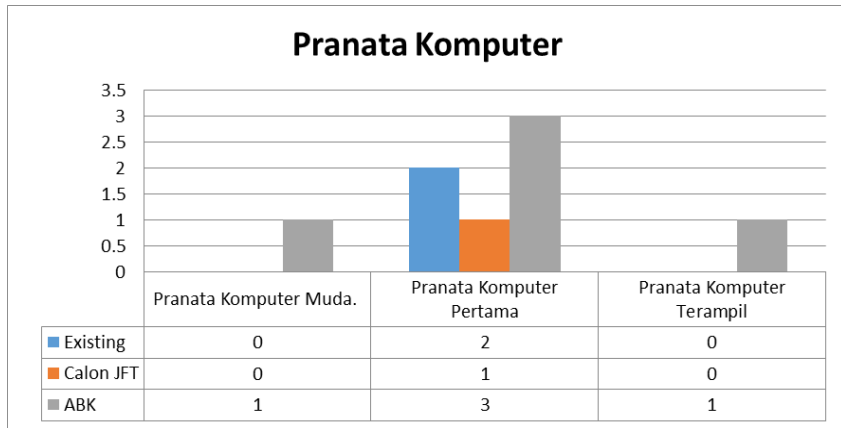


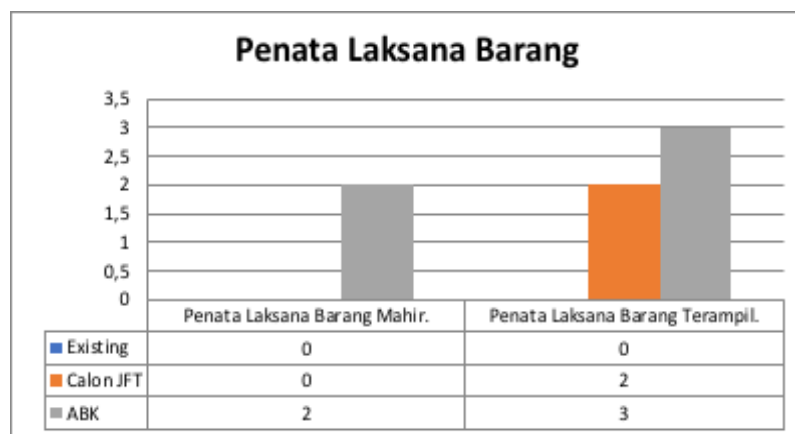
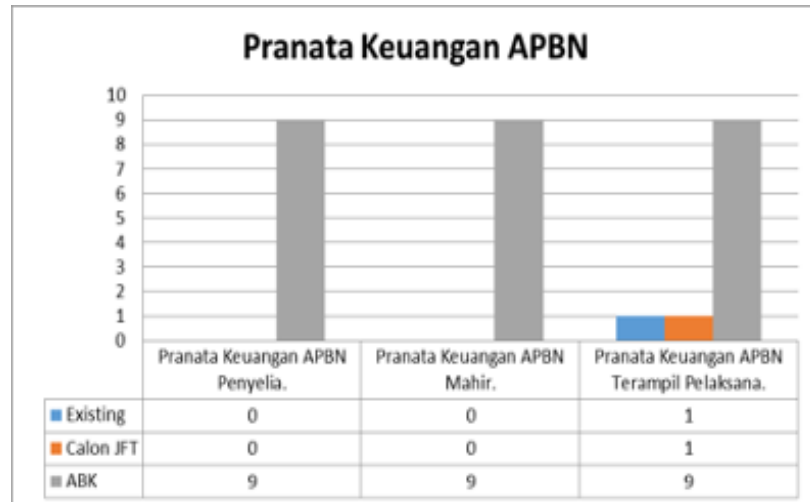
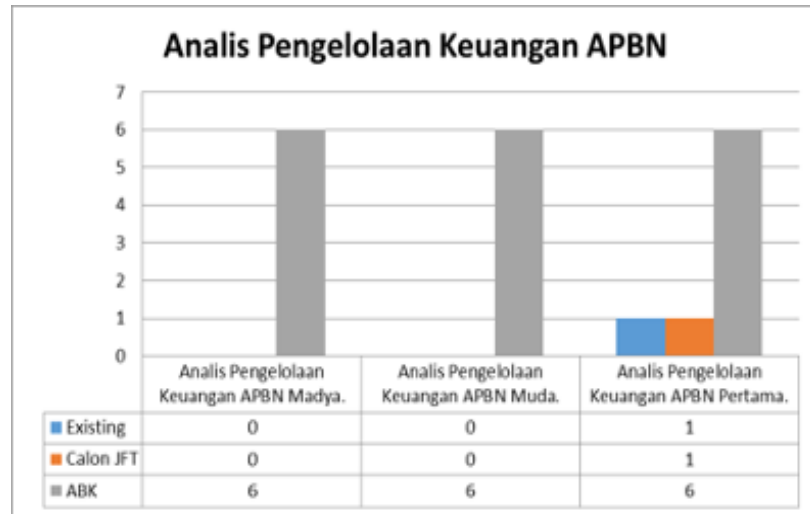
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM

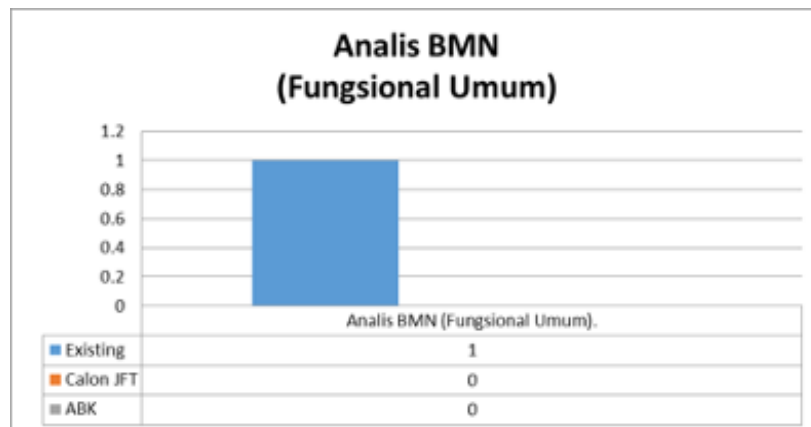
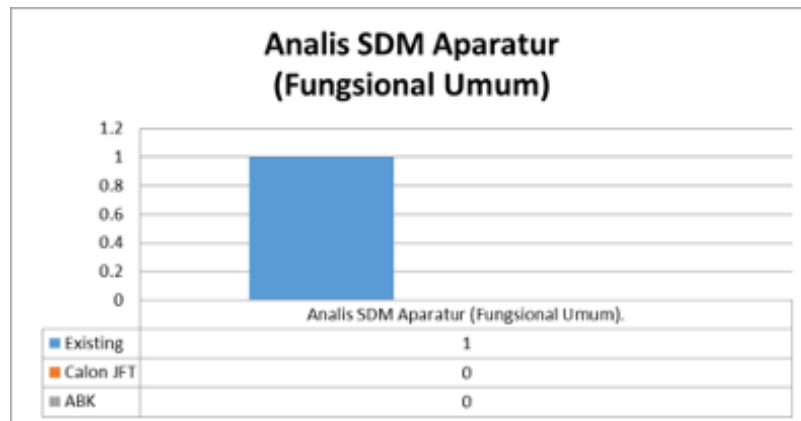
Adapun jumlah *existing* pegawai dibandingkan dengan Beban Kerja di PPSDM POM sebagai berikut:











Gambar 3. Jumlah *Existing* Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK

2. Sarana dan Prasarana

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

Dalam rangka Penilaian / Asesmen, Pemetaan, serta pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Manajerial, Teknis Fungsional, dan Sosial Kultural bagi pegawai ASN Badan

POM, yang meliputi Pejabat Struktural maupun Fungsional, terutama Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, karena Badan POM merupakan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, maka diperlukan dukungan sarana dan prasarana, termasuk teknologi informasi dengan kondisi yang prima.

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

- 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 (Simphony).
- h. Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-Dupak PFM).
- i. Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI).

Video yang dibuat dan digunakan untuk penunjang 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.
 - 1) Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi PFM.
 - 2) 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

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). Adapun sesuai dengan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut, maka total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah). Realisasi anggaran pada Tahun 2022 Triwulan III sebesar Rp32.690.553.190,00 (tiga puluh dua milyar enam ratus sembilan puluh juta lima ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh rupiah) atau sebesar 61,48% (enam puluh satu koma empat delapan persen).

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	20.405.773.000	11.900.988.323	58,32 %
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	19.009.191.000	12.117.206.624	63,74 %
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	633.950.000	586.895.376	92,58 %
4	Layanan Perkantoran.	13.127.559.000	8.085.462.867	61,59 %
Total		53.176.473.000	32.690.553.190	61,48 %

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 Tahun 2022 Triwulan III sebesar 73,84% (tujuh puluh tiga koma delapan empat persen).

	KODE / KEGIATAN	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)		% CAPAIAN	
			SP2D	SP2D + OUTSTANDING KONTRAK	SP2D	SP2D + OUTSTANDING KONTRAK
Dengan Automatic Adjustment.	Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.	53.176.473.000	32.690.553.190	33.428.603.690	61,48	62,86
Tanpa Automatic Adjustment.	Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.	44.271.538.000	32.690.553.190	33.428.603.690	73,84	75,50

F. SISTEMATIKA PELAPORAN

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

BAB II

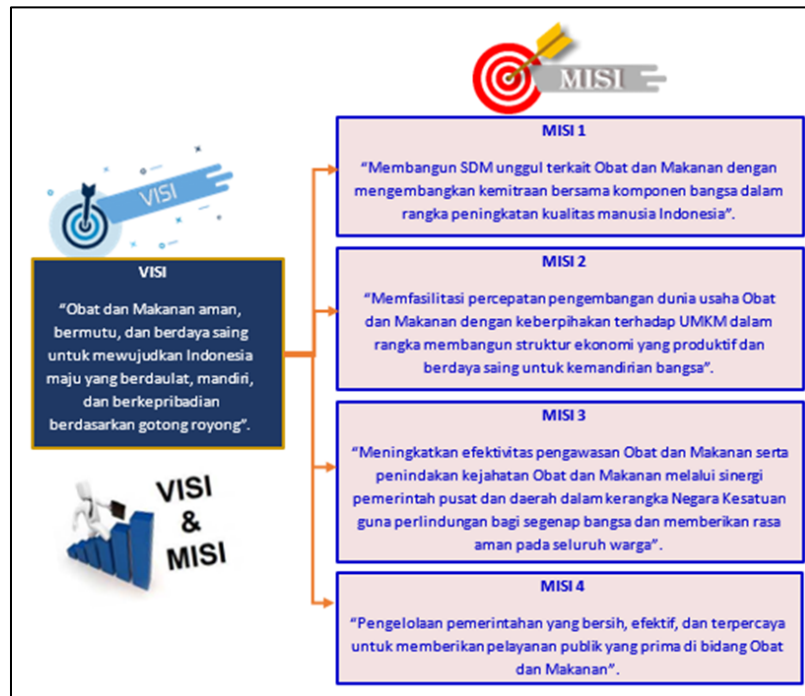
PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Dalam rangka mendukung pencapaian 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 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.

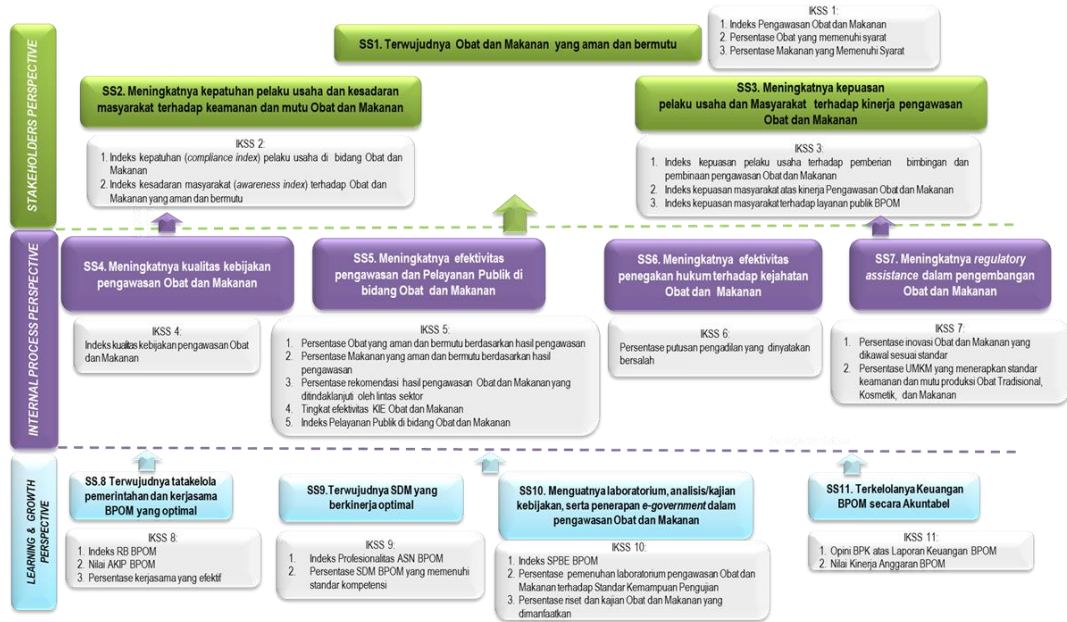
Dalam rangka pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2020-2024 sebagai berikut:

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.

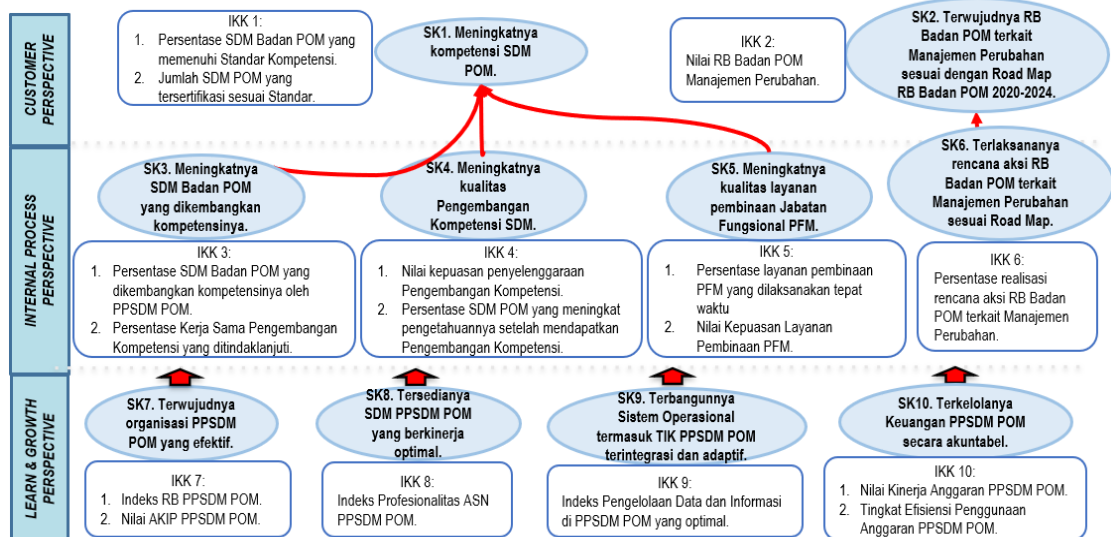
Dengan ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM tentang perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM Pusat termasuk UPT di lingkungan Badan POM, Badan POM harus melakukan reviu Rencana Strategis dengan menyesuaikan dengan struktur, 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 III 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 III adalah:

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

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

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

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

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

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

2. Sasaran Strategis 2

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

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

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

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

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

3. Sasaran Strategis 3

Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.

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

Pengembangan Kompetensi ASN Badan POM yang diselenggarakan oleh PPSDM POM, mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil 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 *offline* maupun *online*. 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 *Roadmap* 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 *Roadmap* 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 *Roadmap*.
- f. Penyusunan rencana dan *Roadmap* 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 *Roadmap* 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
<i>Stakeholder Perspective.</i>						
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

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Internal Process Perspective						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM.	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %
	2. Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi 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 (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	0	0	50 %	55 %	60 %
	2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	0	0	4,00	4,10	4,20
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Learning and Growth Perspective						
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89
	2. Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	82	83	84
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	84	85	86
9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	C. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,60	94	93,50	94,50	95,60
	D. 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
Stakeholder Perspective.			
SK 1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
Internal Process Perspective.			
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %
		2. Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	82 %
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92 %
SK 5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00
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 %

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
<i>Learning and Growth Perspective.</i>			
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
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
<i>Stakeholder Perspective.</i>			
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	4113.EBC	051. C. Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural. 051. D. Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat Penilaian Kompetensi Teknis. 054. A. Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural. 054. B. Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Teknis. 054. C. Ujian Dinas (UD) / Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP). 054. D. Penyusunan Soal Seleksi CPNS dan PPPK.

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			054. E. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 1.
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	4113.PDI	051. A. Sertifikasi SDM Pengawas Obat dan Makanan. 051. B. Penyusunan Standar Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan 051. D. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 1. 052. A. Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan 052. B. Pelatihan Fungsional - Jabatan Fungsional PFM. 052. C. Pendidikan Lanjutan Pengawas Obat dan Makanan. 052. D. <i>Automatic Adjustment</i> (Pemblokiran). 052. E. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 2.

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
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. 056. C. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 3.
Internal Process Perspective.			
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM.	4113.EBC	052. A. Pengelolaan Pengembangan Kompetensi. 056. B. Pengelolaan Tugas Belajar. 056. C. Pengelolaan Tugas Belajar Program MBA. 056. D. <i>Automatic Adjustment</i> (Plembokiran) 053. A. Pelatihan Orientasi CPNS. 053. B. Pelatihan Dasar CPNS. 053. C. Pelatihan Kepemimpinan. 053. D. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural. 053. E. Penyelenggaraan Diklat / Workshop / Bimtek Teknis

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			dan / atau Fungsional. 053. F. Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional Non PFM. 053. I. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 2.
	2. Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	4113.EAM	053. G. Sosialisasi Badan POM / Kerja Sama dengan Instansi / Lembaga Pendidikan. 053. H. Koordinasi Lintas Sektor / Keikutsertaan dalam Kegiatan Badan POM / Instansi Eksternal.
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4113.EAM	055. A. Akreditasi / Penjaminan Mutu Diklat Pusat Pengembangan SDM POM.
	2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	4113.EBC	052. A. Pengelolaan Pengembangan Kompetensi. 056. B. Pengelolaan Tugas Belajar. 056. C. Pengelolaan Tugas Belajar Program MBA.

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan
		<p>056. D. <i>Automatic Adjustment</i> (Plembokiran)</p> <p>053. A. Pelatihan Orientasi CPNS.</p> <p>053. B. Pelatihan Dasar CPNS.</p> <p>053. C. Pelatihan Kepemimpinan.</p> <p>053. D. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.</p> <p>053. E. Penyelenggaraan Diklat / Workshop / Bimtek Teknis dan / atau Fungsional.</p> <p>053. F. Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional Non PFM.</p> <p>053. I. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 2.</p> <p>051. A. Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat Pengembangan Kompetensi</p>

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
			Manajerial dan Sosial Kultural. 051. B. Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat Pengembangan Kompetensi Teknis.
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	4113.PDI	051. C. Pembinaan dan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Inklusif. 051. E. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 3.
	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. 056. C. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - Poksi 3.
Learning and Growth Perspective.			
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	4113.EBC	056. B. Pembangunan RB, Zona Integritas, WBK, dan WBBM. 056. D. <i>Automatic Adjustment</i> Tahap 2 - TU

Sasaran Kegiatan	Indikator	Kegiatan	
	2. Nilai AKIP PPSDM POM.	4113.EBC	055. B. Penataan dan Penguatan Organisasi / Tata Laksana PPSDM POM.
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	4113.EBA	002. H. Peningkatan 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. A. Jasa Pos / Giro / Sertifikat. 002. B. Keperluan Perkantoran. 002. D. Sewa Gedung Perkantoran Beserta Sarana dan Prasarana, serta Apartemen / Rumah Dinas. 002. E. Honor Administrasi. 002. F. Honor Pramubakti dan Pengemudi. 002. G. Pemeliharaan Perkantoran. 002. I. <i>Automatic Adjustment</i> (Plembokiran)

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												ANGGARAN		
		B 0 1	B 0 2	B 0 3	B 0 4	B 0 5	B 0 6	B 0 7	B 0 8	B 0 9	B 1 0	B 1 1	B 1 2			
Stakeholder Perspective.																
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	7 8	7 8	7 8	7 9	7 9	7 9	7 9	7 9	7 9	7 9	7 9	2,550,19 5,000	
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	3 0	8 8	1 7 6	2 3 6	3 9 3	4 5 1	5 6 9	6 8 8	7 6 8	8 1 8	8 4 8	8 7 5	15,867,4 16,000
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 , 6 6	1,210,04 1,750	
Internal Process Perspective.																
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.		2 , 5	7 , 5	1 5	2 0	2 5	3 2 5	4 0	4 7 5	5 5	5 8	6 0	10,672,9 95,750
		3.2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	6	1 2	2 4	3 5	4 1	4 7	5 9	6 5	7 1	7 6	8 2	8 2	349,518, 000
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.			4 , 3 5			4 , 3 7		4 , 3 8	4 , 3 8	4 , 3 8	4 , 3 8	123,416, 000	

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET												ANGGARAN		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
	Kompetensi SDM.	4.2													92	4,080,885,250
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	5.1			10	10	10	20	20	20	30	35	40	50		1,570,887,500
		5.2			40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		1,570,887,500
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	6.1			20	20	20	40	40	40	70	70	70	88		403,347,250
Learning and Growth Perspective.																
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1													85	628,585,000
		7.2													82	386,789,000
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8.1													84	193,564,000
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9.1	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22	22	22	22	633,950,000
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93		7,840,000,000
		10.2	88	88	88	91	91	91	92	92	92	94	94	94		5,093,995,000
															JUMLAH	53.176.403.000

D. METODE PENGUKURAN

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

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

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

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







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

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

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

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

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

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

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Sesuai dengan yang tertera di dalam Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III memuat 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan. Capaian 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan III 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.	105,37 %	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.	85,99 %	Cukup
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	104,04 %	Baik
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	116,63	Sangat Baik
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	96,83 %	Baik
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.

No.	SASARAN KEGIATAN	NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS	KRITERIA
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	110,62 %	Sangat Baik
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	100,72 %	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 III 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 III	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW III		RIIL	PENYESUAIAN	
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79	79	81,93	103,71 (Baik)	103,71	105,37 (Baik)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	875	768	822	107,03 (Baik)	107,03	
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan	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 III	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW III		RIIL	PENYESUAIAN	
	Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.							
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %	47,50 %	38,20 %	80,42 (Cukup)	80,42	85,99 (Cukup)
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82 %	71 %	65,00 %	91,55 (Baik)	91,55	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,45	4,63	104,04 (Baik)	104,04	104,04 (Baik)
		Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92	Akhir tahun	-	-	-	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50	30	50,90	169,67 (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	70	67,78	96,83 (Baik)	96,83	96,83 (Baik)

No.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI S.D TW III	CAPAIAN (%)		NILAI PENCAPAIAN SASARAN / NPS (%)
			2022	S.D TW III		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	2,26	2,50	110,62 (Sangat Baik)	110,62	110,62 (Sangat Baik)
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,50	85	89,92	105,79 (Baik)	105,79	100,72 (Baik)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94	92	88	95,65 (Baik)	95,65	

Pada tahun 2022 ada 11 (sebelas) Indikator Kinerja yang akan dilakukan evaluasi tiap per bulan 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”, 7 (tujuh) Indikator Kinerja dengan kriteria “Baik”, 1 (satu) Indikator Kinerja dengan kriteria “Cukup”, dan 1 (satu) Indikator Kinerja dengan kriteria “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 Tahun 2022 Triwulan III 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 105,37% 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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %	79 %	81,93 %	103,71 % (Baik)
1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang	768 orang	822 orang	107,03 % (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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	78 %	79 %	79 %	79 %	79 %
Realisasi	72,50 %	81,44 %	81,93 %	*	81,93 %
Capaian	92,95 %	103,09 %	103,71 %	*	103,71 %

Secara akumulasi sampai Tahun 2022 Triwulan III, jumlah SDM Badan POM yang telah dinilai kompetensinya sebanyak 5.058 (lima ribu lima puluh delapan) orang. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Tahun 2022 Triwulan III sebanyak 4.144 (empat ribu seratus empat puluh empat) orang dari jumlah seluruh SDM Badan POM sebanyak 5.058 (lima ribu lima puluh delapan) orang, sehingga realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Tahun 2022 Triwulan III sebesar 81,93% (delapan puluh satu koma sembilan tiga persen).

Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” pada Tahun 2022 Triwulan III adalah 81,93% (delapan puluh satu koma sembilan tiga persen) dari target 79% (tujuh puluh sembilan persen), sehingga capaian indikator adalah 103,71% (seratus tiga koma tujuh satu persen) atau kategori capaian “Baik”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi. 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) X 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 Syarat.	Memiliki nilai JPM \geq 80% sampai \leq 68% (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 Tahun 2022 Triwulan III telah dilaksanakan Penilaian Kompetensi dalam rangka Pemetaan maupun Uji Kompetensi yang

diikuti oleh pegawai yang termasuk di dalamnya pejabat Pengawas Farmasi dan Makanan, dengan rincian sebagai berikut:

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi Penilaian Kompetensi	
		Manajerial dan Sosial Kultural	Teknis
Triwulan I	BBPOM di Palangkaraya dan Loka POM di Kab. Kotawaringin Barat.	47	21
	BBPOM di Semarang serta Loka POM di Kota Surakarta dan Kab. Banyumas.	147	73
	BBPOM di Jakarta.	81	53
	Balai POM di Kendari dan Loka POM di Kota Baubau.	50	20
	BBPOM di Surabaya serta Loka POM di Kota Kediri dan Kab. Jember.	127	76
	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM <i>Batch 1</i> .	25	30
	Seleksi Auditor (Internal).	15	0
	Penilaian Kompetensi Auditor dalam rangka Diklat Kenaikan Jenjang.	5	0
Triwulan II	BBPOM di Bandung serta Loka POM di Kota Tasikmalaya dan Kab. Bogor.	165	61
	BBPOM di Makassar dan Loka POM di Kota Palopo.	109	47
	Balai POM di Bengkulu dan Loka POM di Kab. Rejang Lebong.	59	30
	Balai POM di Ambon serta	36	15

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi Penilaian Kompetensi	
		Manajerial dan Sosial Kultural	Teknis
	Loka POM di Kab. Kepulauan Tanimbar.		
	BBPOM di Manado dan Loka POM di Kab. Kepulauan Sangihe.	58	24
	Pemetaan Kompetensi CPNS Angkatan 2021.	399	0
	Pusat <i>Batch</i> 1.	25	0
	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM <i>Batch</i> 2.	75	85
Triwulan III	Pemetaan Kompetensi Balai POM di Sofifi dan Loka POM di Morotai.	37	1
	Uji Kompetensi <i>Batch</i> 3 dan APBN.	64	69
	Uji Kompetensi Ulang.	0	16
	Uji Kompetensi Keperluan Khusus.	5	7
	Pemetaan Pusat <i>Batch</i> 2.	138	0
	Pemetaan Pusat <i>Batch</i> 3 (Subkordinator dan Koordinator).	31	0
Jumlah		1.698	628

Secara akumulasi Jumlah SDM yang telah dilakukan *reassessment* sampai dengan Tahun 2022 Triwulan III sebanyak 1.698 (seribu enam ratus sembilan puluh delapan) orang, dari total target di tahun 2022 sebesar 1.674 (seribu enam ratus tujuh puluh empat) pegawai. Pelaksanaan Uji Kompetensi atas permintaan unit dalam rangka mutasi

/ rotasi serta kebutuhan untuk Diklat menjadi salah satu faktor jumlah pegawai yang dipetakan sampai dengan Tahun 2022 Triwulan III melebihi dari target yang direncanakan.

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.

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis pada Tahun 2022 Triwulan I terdapat hambatan / kendala yaitu 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 Tahun 2022 Triwulan II, karena pada bulan Maret 2022 baru dilaksanakan Pelatihan 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 pada Tahun 2022 Triwulan II terdapat hambatan / kendala sama seperti pada Tahun 2022 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.

Kendala yang terjadi pada Tahun 2022 Triwulan I dan II juga menjadi permasalahan yang sama di Tahun 2022 Triwulan III, sehingga solusi yang akan dilakukan juga sama seperti sebelumnya dengan memanggil kembali pegawai-pegawai yang belum dapat mengikuti Penilaian Kompetensi pada Tahun 2022 Triwulan I s.d III untuk mengikuti Penilaian Kompetensi di Tahun 2022 Triwulan IV.

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 Jabatan Fungsional PFM jenjang Ahli Pertama yang telah selesai dibuat dan ditelaah sebanyak 561 (lima ratus enam puluh satu) soal.

Penyerahan soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Jabatan Fungsional PFM jenjang 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 tanggal 30 Agustus 2022 telah dilakukan koordinasi lintas sektor dalam rangka transfer dan enkripsi naskah soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan dihadiri semua Kementerian / Lembaga terkait.

Untuk kegiatan penyusunan soal tidak ada kendala yang berarti dan semua sudah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

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

1.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III 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	822 orang	*	822 orang
Capaian	105,68 %	109,76 %	107,03 %	*	93,94 %

Realisasi Indikator “Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar” pada Tahun 2022 Triwulan III adalah 822 (delapan ratus dua puluh dua) orang dari target 768 (tujuh ratus enam puluh delapan) orang, sehingga capaian indikator adalah 107,03% (seratus tujuh koma nol tiga 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 93,94% (sembilan puluh tiga koma sembilan empat 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 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 Tahun 2022 Triwulan III total sebanyak 414 (empat ratus empat belas) peserta, dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah (orang)	
		PKP Pertama	DFI Junior
Batch 1, Makassar.	7-10 Februari 2022	30	30
Batch 2, Yogyakarta.	21-24 Maret 2022	29	30
Batch 3, Sumba Timur.	10-13 Mei 2022	30	25
Batch 4, Depok.	20-23 Juni 2022	30	30
Batch 5, Palembang.	4-6 Juli 2022	30	30
Batch 6, Banjarbaru.	25-28 Juli 2022	30	30
Batch 7, Jakarta.	1-3 Agustus 2022	0	30
	6-9 September 2022	30	0
Jumlah		209	205
		414	

- g. Menyelenggarakan Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi secara *online* bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan Badan POM, dengan Narasumber dari CKP CBT Centre dan Indonesia Halal Training and Education Center (IHATEC), dengan total peserta 314 (tiga ratus empat belas), dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	PKP Pertama (Orang)
Batch 1.	9-10 Agustus 2022	36
Batch 2.	10-12 Agustus 2022	37
Batch 3.	15,16,18 Agustus 2022	38
Batch 4.	16,18,19 Agustus 2022	42
Batch 5	22-24 Agustus 2022	41
Batch 6	24-26 Agustus 2022	37

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	PKP Pertama (Orang)
Batch 7	29-31 Agustus 2022	41
Batch 8	29-31 Agustus 2022	42
Jumlah		314

- h. 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 Tahun 2022 Triwulan III sebanyak 152 (seratus lima puluh dua) peserta, dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah (orang)	
		PKP Pertama	DFI Junior
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
Jumlah		61	92
		152	

Pada tahun 2022 sampai dengan Triwulan III, 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 <i>Batch 1</i> di Makassar.	30
2	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch 1</i> di	31

No.	Kegiatan	Jumlah
	Makassar.	
3	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 2 di Yogyakarta.	29
4	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 2 di Yogyakarta.	30
4	Pelatihan Teknis Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan II.	30
5	Pelatihan Jabatan Fungsional Angkatan I.	36
6	<i>Training of Trainer</i> (TOT) Pelatihan Jabatan Fungsional PFM Keahlian.	34
7	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Jawa Barat.	23
8	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 3 di Sumba Timur.	30
9	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 3 di Sumba Timur.	24
10	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Sumatera Barat.	22
11	Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan Provinsi Sumatera Barat.	18
12	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Nusa Tenggara Barat.	11
13	Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Barat.	10
14	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	5
15	Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan Provinsi Kepulauan Bangka	9

No.	Kegiatan	Jumlah
	Belitung.	
16	Pelatihan Tindak Pidana Pencucian Uang.	33
17	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 4 di Jawa Barat.	29
18	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 4 di Jawa Barat.	30
19	Pelatihan Teknis PFM Fungsi Standardisasi.	31
20	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 5 di Palembang.	30
21	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 5 di Palembang.	30
22	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 6 di Banjarbaru.	30
23	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 6 di Banjarbaru.	30
24	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan <i>Batch</i> 7 di Jakarta.	30
25	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Jawa Tengah.	19
26	Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan Provinsi Jawa Tengah.	16
27	Pelatihan Teknis Pengawasan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan I.	30
28	Pelatihan Teknis Penilaian Dokumen Informasi Produk (DIP) Kosmetik.	26
29	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Skema	30

No.	Kegiatan	Jumlah
	Penyuluh Keamanan Pangan Pertama <i>Batch</i> 7 di Jakarta.	
30	Sertifikasi Kompetensi Skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama Provinsi Sulawesi Tengah.	12
31	Sertifikasi Kompetensi Skema Inspektur Muda Keamanan Pangan Provinsi Sulawesi Tengah.	14
32	Pelatihan Teknis KIE Tingkat Kesulitan III.	30
Total		822

Dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi oleh LSP Badan POM, perlu dikembangkan Asesmen Jarak Jauh untuk pelaksanaan Sertifikasi yang tidak memungkinkan dalam kondisi pandemi Covid-19. 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 *ROADMAP* 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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

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

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 2022 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 *Roadmap* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.09.20.429 Tahun 2020 tentang *Roadmap* 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
1.	Pengungkit.	60%	
	a. Aspek Pemenuhan.	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen Perubahan (2%). - Deregulasi Kebijakan (2%). - Penataan Organisasi (3%). - Penataan Tata Laksana (2,5%). - Penataan Manajemen SDM (3%). - Penguatan Akuntabilitas (2,5%). - Penguatan Pengawasan (2,5%). - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%).
	b. Aspek Hasil Antara.	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Pengelolaan Arsip (1%). - Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%). - Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%). - Kualitas Pengelolaan Aset (1%). - Sistem Merit (1%). - ASN Profesional (1%). - Kualitas Perencanaan (1%). - Maturitas SPIP (1%). - Kapabilitas APIP (1%). - Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%).
	c. Aspek Reform.	30%	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen Perubahan (3%). - Deregulasi Kebijakan (3%). - Penataan Organisasi (4,5%). - Penataan Tata Laksana (3,75%). - Penataan Manajemen SDM (4,5%).

No.	Komponen	Bobot	Subkomponen
			<ul style="list-style-type: none"> - Penguatan Akuntabilitas (3,75%). - Penguatan Pengawasan (3,75%). - Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%).
2.	Hasil.	40%	
	a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan.	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Opini BPK (3%). - Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%).
	b. Kualitas Pelayanan Publik.	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%).
	c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN.	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%).
	d. Kinerja Organisasi.	10%	<ul style="list-style-type: none"> - Capaian Kinerja (5%). - Kinerja Lainnya (2%). - Survei Internal Organisasi (3%).
Total		100%	

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 dari 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 *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas, sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada Manajemen Perubahan adalah:

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

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

- 1) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.
- 2) Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM.
- 3) Pembangunan *Transformational Leadership* Badan POM.
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan *Quick Wins* Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).
- 5) Pemantauan, monitoring, dan evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara *online* maupun *offline*.
- 6) Penyusunan *Road Map* dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.
- 7) Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan POM.
- 8) Mendorong unit kerja membudayakan Nilai Integritas kepada semua pegawai.
- 9) Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.
- 10) Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".
- 11) Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi Badan POM.
- 12) 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 85,99% (delapan puluh lima koma sembilan sembilan persen) dengan kriteria “Cukup”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %	47,50 %	38,20 %	80,42 % (Cukup)
3.2	Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82 %	71 %	65,00 %	91,55 % (Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III sebagai berikut:

3.1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.

3.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III 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 %	38,20 %	*	38,20 %
Capaian	114,80 %	105,60 %	80,42 %	*	63,67 %

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 Tahun 2022 sampai dengan Triwulan III sebesar 47,50% (empat puluh tujuh koma lima nol persen).

Pada Tahun 2022 sampai Triwulan III, sebanyak 1.942 (seribu sembilan 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 38,20% (tiga puluh delapan koma dua nol persen), sehingga capaian Tahun 2022 sampai dengan Triwulan III sebesar 80,42% (delapan puluh koma empat dua persen), dengan kategori capaian “Cukup”. Capaian indikator ini lebih rendah dari target yang ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 63,67% (enam puluh tiga koma enam tujuh persen). Diperlukan upaya yang lebih tinggi lagi agar target pada setiap triwulan dan tahunan dapat 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:

(A/B) X 100 %	A : 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 : 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 Tahun 2022 Triwulan III, PPSDM POM melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

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

Pada tahun 2022 sampai bulan September 2022 atau Triwulan III, aplikasi IDEAS melalui fitur pelatihan tidak terjadwal (*online shopping training*), pelatihan terjadwal, dan webinar / diskusi *online* telah diikuti oleh 4.434 (empat ribu empat ratus tiga puluh empat) 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 Tahun 2022 sampai dengan Triwulan III melalui aplikasi IDEAS sebanyak 23 (dua puluh tiga) webinar, 91 (sembilan puluh satu) 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 Tahun 2022
Triwulan III**

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
1.	Penegakan Integritas melalui Penguatan Sistem Pengawasan.	04 Juli 2022	84
2.	Peningkatan Pelayanan Publik dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan POM.	11 Juli 2022	137
3.	Disolusi Kepegawaian: <i>Prepare an appropriate portfolio of PFM work for better competency assessment</i> : Fungsi Penyuluhan dan KIE.	12 Juli 2022	125
4.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar "Uji Kelarutan dan <i>Hyper-Discriminating Method</i> untuk Pemilihan Metoda Disolusi dalam Pengawasan Produk Obat Sediaan Padat".	13 Juli 2022	74
5.	<i>Developing Business Strategy for Covid-19 Specimen Testing Laboratory Through Scenario Planning.</i>	18 Juli 2022	65
6.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar "Epidemiologi dalam Pengawasan Obat".	20 Juli 2022	82
7.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Simultaneous Determination of Seven Food Additives and Caffeine in Powdered Drinks Using HPLC DAD: Method Development and Validation</i> ".	27 Juli 2022	112
8.	Bimbingan Teknis Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional PFM Fungsi Pemeriksaan dan Penyidikan.	29 Juli 2022	38
9.	Bimbingan Teknis Penilaian	30 Juli 2022	61

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
	Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional PFM Fungsi Pemantauan dan Pengujian.		
10.	Sistem Informasi Sertifikasi Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB).	01 Agustus 2022	90
11.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar "Pengembangan Metode Analisis Penetapan Simultan Kadar Pb, Cd, Hg, As, Sn dalam Susu Formula Bayi secara ICP-MS".	03 Agustus 2022	145
12.	Disolusi Kepegawaian : Rumusan Prioritas Program dan Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi Badan POM 2023.	09 Agustus 2022	150
13.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Microbial Analysis of Milk Preservation Using Pulsed Electric Field (PEF)</i> ".	10 Agustus 2022	74
14.	Pengawasan Pengelolaan Obat, Bahan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor di Fasilitas Pelayanan Kefarmasian.	22 Agustus 2022	110
15.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Integrated Criminal Justice System dan Restorative Justice Tindak Pidana Bidang Obat dan Makanan dalam Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana</i> ".	23 Agustus 2022	96
16.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar "Penetapan Kadar Kloramfenikol dan Hidrokortison Asetat dalam Krim secara Spektroskopi Inframerah yang Dikombinasikan dengan Analisis Multivariat".	31 Agustus 2022	111
17.	<i>Sharing Knowledge</i> "Strategi Peningkatan Mutu Obat	07 September	104

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Peserta
	Tradisional dan Penggunaan yang Aman".	2022	
18.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Trend dan Determinan Status Gizi Lebih pada Penderita Diabetes Melitus Tipe 2</i> ".	14 September 2022	85
19.	Disolusi Kepegawaian " <i>Perencanaan Kegiatan Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN Badan POM 2023</i> ".	20 September 2022	92
20.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Kajian Paparan Logam Berat Timbal (Pb) dari Air Minum pada Anak Balita di Indonesia</i> ".	21 September 2022	116
21.	<i>Rocketing The Truly You : Feedback</i> Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.	22 September 2022	33
22.	<i>Sharing Information on Food Safety System Between Indonesia and Korea.</i>	26 September 2022	92
23.	<i>Sharing Knowledge</i> Alumni Tugas Belajar " <i>Analisis α-Terthienyl (2,2':5',2''- Terthiophene) dalam Ekstrak Bunga Tagetes Erecta</i> ".	28 September 2022	69
Jumlah			2.145

b. Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan

Pelatihan ini berfokus pada cara meningkatkan pelayanan dengan menyiapkan diri melakukan *continous improvement* dan inovasi baru guna mewujudkan pelayanan prima pada unit kerja di lingkungan Badan POM. Pada tahun 2022, Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan diselenggarakan dalam dua *batch*. *Batch* 1 diselenggarakan secara *online*

dari tanggal 26-28 Juli 2022 serta diikuti oleh 33 (tiga puluh tiga) peserta yang berasal dari Balai Besar POM, Balai POM, dan Loka POM. *Batch 2* diselenggarakan secara *offline* di Jakarta dari tanggal 31 Agustus 2022 s.d 2 September 2022, diikuti oleh 29 (dua puluh sembilan) peserta yang berasal dari unit kerja Badan POM di Pusat dan 1 (satu) peserta berasal dari Balai Besar POM.

c. Pelatihan *Supervisory Development Programme* (SDP)

Pada tanggal 4 April 2022 s.d 23 September tahun 2022, PPSDM POM telah menyelenggarakan Pelatihan *Supervisory Development Programme* (SDP) sebagai upaya Pengembangan Kompetensi terstruktur dalam mendukung implementasi manajemen talenta di Badan POM. Pelatihan SDP dilaksanakan untuk mengembangkan kompetensi pegawai, khususnya kompetensi manajerial untuk level jabatan Pengawas (Eselon IV) atau Sub Koordinator, dengan peserta adalah calon Pejabat Pengawas, Pejabat Pengawas, dan/atau Pejabat Fungsional level Ahli Muda yang ditingkatkan Kompetensi Manajerialnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tingkat kesulitan setara Pejabat Pengawas / Sub Koordinator. Pelatihan SDP diselenggarakan untuk sebanyak 69 (enam puluh sembilan) pegawai yang dilaksanakan secara paralel untuk Kelas A sebanyak 34 (tiga puluh empat) peserta dan Kelas B sebanyak 35 (tiga puluh lima) peserta. Pelatihan ini diawali dengan tahap pembelajaran mandiri melalui aplikasi IDEAS, kemudian dilanjutkan dengan pembelajaran klasikal melalui aplikasi *meeting online*. Selanjutnya penyusunan *plan of action* (PoA) oleh peserta dengan didampingi oleh mentor dan *coach*, kemudian terakhir dilaksanakan presentasi penugasan PoA yang telah disusun oleh masing-masing peserta. Sebanyak 25 (dua puluh lima) peserta berasal dari unit kerja Pusat, 22 (dua puluh dua) peserta dari Balai Besar POM, 12 (dua belas) peserta dari Balai POM, dan 10 (sepuluh) peserta dari Loka POM.

d. Pelatihan Infografis bagi Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Madya Fungsi Penyuluhan dan Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan III

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Ahli Madya pada Fungsi Penyuluhan yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Infografis bagi PFM Ahli Madya Fungsi Penyuluhan dan Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan III. Kedua pelatihan ini merupakan pelatihan yang berbeda, namun menjadi satu rangkaian yang berkelanjutan. Pelatihan Infografis bagi PFM Ahli Madya Fungsi Penyuluhan dilaksanakan pada tanggal 29-31 Agustus 2022 secara *online* serta Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan III dilaksanakan pada tanggal 05-16 September 2022 secara *online* dan *offline (hybrid / blended learning)*. Pelatihan Infografis bagi PFM Ahli Madya Fungsi Penyuluhan diikuti oleh 29 (dua puluh sembilan) peserta, sedangkan Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan III diikuti oleh 30 (tiga puluh) peserta.

e. Pelatihan Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan Fungsi Pemeriksaan Tingkat Kesulitan I

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Ahli Pertama pada Fungsi Pemeriksaan yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Teknis PFM Fungsi Pemeriksaan Tingkat Kesulitan I. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 18 Agustus 2022 s.d 2 September 2022 secara *online* dan *offline (hybrid / blended learning)*. Pelatihan diikuti oleh 30 (tiga puluh) peserta yang berasal dari Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM. Peserta diberikan materi mengenai unit kompetensi melakukan Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan I, melaksanakan pengambilan contoh, dan melaksanakan pengawasan iklan serta penandaan dan/atau label Obat dan Makanan.

f. Pelatihan Teknis Penilaian Dokumen Informasi Produk Kosmetik Tingkat II

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan pada Fungsi Penilaian yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Teknis Penilaian Dokumen Informasi Produk (DIP) Kosmetik Tingkat II. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 1-5 Agustus 2022 secara *online*. Pelatihan diikuti oleh 30 (tiga puluh) peserta yang berasal dari Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM. Peserta diberikan materi mengenai Prinsip Cara Uji Klinik yang Baik (CUKB), anatomi dan fisiologi sediaan perawatan gigi dan mulut (*oral hygiene*), Alergi, Iritasi, dan Sensitisasi, *overview* anatomi dan fisiologi kulit kuku rambut dan membran mukosa serta kemanfaatan produk Kosmetik, *overview* Harmonisasi ASEAN, *overview* Peraturan terbaru terkait Klaim dan Penandaan di Bidang Kosmetik, serta *overview* Tata Cara Penilaian Dokumen Informasi Produk (DIP), Petunjuk Teknis Audit DIP Lanjutan, dan Simulasi Penilaian Dokumen Informasi Produk (DIP) Tingkat II.

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 Tahun 2022 Triwulan III apabila dibandingkan dengan Tahun 2022 Triwulan II lebih rendah, yaitu 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 *self blocking* anggaran sehingga perlu penyesuaian kegiatan pelatihan, beberapa pelatihan yang tengah diselenggarakan baru akan selesai pada Tahun 2022 Triwulan IV, ataupun dikarenakan belum terdapat penetapan Pedoman Pendidikan Lanjutan yang telah disesuaikan dengan Surat Edaran dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu terkait kemungkinan Tugas Belajar dapat lepas jabatan atau tidak. Selain itu, rendahnya capaian juga disebabkan karena capaian baru terhitung jika pegawai mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui IDEAS dengan jumlah Jam Pelajaran minimal 20 JP atau mengikuti Pengembangan Kompetensi di luar IDEAS namun dengan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan / dibiayai oleh PPSDM POM, sehingga perlu data terkait pegawai yang tidak termasuk dalam capaian untuk selanjutnya dibuat rencana Pengembangan Kompetensi untuk pegawai tersebut.

3.2. Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti

3.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	24 %	47 %	71 %	82 %	82 %
Realisasi	33 %	53 %	65,00 %	*	65,00 %
Capaian	137,50 %	112,77 %	91,55 %	*	79,27 %

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 Tahun 2022 Triwulan III memiliki target sebesar 71% (tujuh puluh satu persen).

Capaian Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti Tahun 2022 sampai dengan Triwulan III sebesar 91,55 % (sembilan puluh satu koma

lima lima persen) dengan kategori nilai “Baik”. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 79,27% (tujuh puluh sembilan koma dua tujuh 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 masih di bawah target walaupun masih dalam rentang target yang ditetapkan, disebabkan karena terdapat dokumen kerja sama yang belum ditandatangani, sehingga belum terhitung dalam capaian. Oleh karena itu, perlu untuk tetap melakukan pemantauan terhadap dokumen kerja sama tersebut sampai dengan ditetapkan.

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 104,04% (seratus empat koma nol empat 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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
4.1 Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,45	4,63	104,04 % (Baik)
4.2 Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuan 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

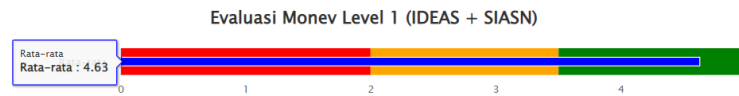
4.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45
Realisasi	4,62	4,58	4,63	*	4,63
Capaian	103,82 %	102,92 %	104,04 %	*	104,04 %

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). Adapun target tahun 2022 sampai dengan Triwulan III sebesar 4,45 (empat koma empat lima).

Realisasi indikator ini sebesar 4,63 (empat koma enam tiga) diambil dari data di aplikasi SIASN, sehingga capaian Tahun 2022 sampai dengan Triwulan III

sebesar 104,04% (seratus empat koma nol empat 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 juga sebesar 104,04% (seratus empat koma nol empat 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.

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 Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 13. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM

Periode		Judul Pelatihan	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
Triwulan III	1	Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat	4,69

Periode	Judul Pelatihan	Indeks Rata-Rata
	Kesulitan III.	
2	Pelatihan Teknis Penilaian DIP Kosmetik Tingkat Kesulitan II.	4,76
3	Pelatihan Teknis PFM Fungsi Pemeriksaan Tingkat Kesulitan I.	4,47

Pencapaian indikator “Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi” Tahun 2022 sampai Triwulan III 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 Group*. 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 Tahun 2022 Triwulan III, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya PPSDM POM melakukan evaluasi kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan terhadap reaksi peserta atas 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.

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 Tahun 2022 Triwulan IV yaitu akan dilakukan visitasi dan 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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

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

Indikator Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM Tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 92% (sembilan puluh dua persen), 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 tindak lanjut telah dilakukan ujian *remedial* untuk sertifikasi *Lead Auditor* pada Tahun 2022 Triwulan III.

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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
5.1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50 %	30 %	50,9 %	169,67 % (Tidak dapat disimpulkan)

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	10 %	20 %	30 %	50 %	50 %
Realisasi	25 %	29 %	50,90 %	*	50,90 %
Capaian	250,00 %	145,00 %	169,67 %	*	101,80 %

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 Tahun 2022 untuk periode sampai dengan Triwulan III sebesar 30% (tiga puluh persen).

Pada Tahun 2022 Triwulan III, realisasi Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 50,90% (lima puluh koma sembilan nol persen), melebihi target Tahun 2022 Triwulan III yaitu sebesar 30% (tiga puluh persen), sehingga capaian indikator adalah 169,67% (seratus enam puluh sembilan koma enam tujuh persen) atau kategori capaian “Tidak dapat disimpulkan”.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 101,80% (seratus satu koma delapan 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 170 (seratus tujuh puluh) berkas yang seluruhnya telah 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 334 (tiga ratus tiga puluh empat) 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 Tahun 2022 Triwulan I dan Triwulan III merupakan masa periode usulan Kenaikan Pangkat maupun Kenaikan Jabatan, sehingga mempercepat capaian pada Tahun 2022 pada Triwulan II dan Triwulan III. 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. Selain itu pada Tahun 2022 Triwulan III, jumlah usulan berkas DUPAK periode 2022 melalui aplikasi e-Dupak yang statusnya diajukan khususnya ke Sekretariat Penilaian Angka Kredit PFM Pusat jumlahnya masih sedikit, yaitu sebanyak 11 (sebelas) berkas.

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

5.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III 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	*	4,53
Capaian	112,50 %	113,25 %	113,25 %	*	113,25 %

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 Tahun 2022 Triwulan III juga sama yaitu sebesar 4,00 (empat koma nol nol).

Realisasi indikator ini sebesar 4,53% (empat koma lima tiga persen), sehingga capaian sampai dengan Tahun 2022 Triwulan III 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 juga sebesar 113,25% (seratus tiga belas koma dua lima 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.

5.2.2. 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*, *online*, maupun *hybrid*. Pada Tahun 2022 Triwulan I s.d III telah dilaksanakan sebanyak 16 (enam belas) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM, yaitu (enam) kali secara *online* melalui fasilitas *zoom meeting*, 1 (satu) kali dilaksanakan secara *offline*, dan 9 (sembilan) kali secara *hybrid* 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"> ➤ Seluruh unit kerja di Badan POM. ➤ Pejabat Fungsional PFM Inklusif di Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota. 	<i>Zoom Meeting.</i>	8 & 9 Maret 2022
5.	Balai Besar POM di Banjarmasin dan Loka POM di Kabupaten Tanah Bumbu.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Banjarmasin dan Zoom Meeting).</i>	25 April 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	<i>Hybrid (offline BPOM di Jambi dan Zoom)</i>	30 Mei 2022

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
	Penuh.	<i>Meeting</i>).	
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
10.	Balai Besar POM di Palembang dan Loka POM di Lubuk Linggau.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Palembang dan Zoom Meeting)</i>	07 Juli 2022
11	Balai Besar POM di Mataram dan Loka POM di Bima.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Mataram dan Zoom Meeting)</i>	14 Juli 2022
12	Balai Besar POM di Bandar Lampung dan Loka POM di Tulangbawang.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Bandar Lampung dan Zoom Meeting)</i>	18 Juli 2022
13	Direktorat Registrasi Pangan Olahan dan Balai Besar POM di Banjarmasin.	<i>Zoom Meeting</i>	28 Juli 2022
14.	Balai POM di Batam dan Loka POM di Tanjung Pinang.	<i>Hybrid (offline BPOM di Batam dan Zoom Meeting)</i>	11 Agustus 2022
15.	Direktorat Pengawasan Kosmetik, Balai Besar POM di Bandung, dan Balai POM di Ambon.	<i>Zoom Meeting</i>	2 September 2022
16.	Pusat Riset dan Kajian Obat Makanan.	<i>Zoom Meeting</i>	22 September 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 pada Tahun 2022 selama periode Triwulan I s.d Triwulan III dengan rincian sebagai berikut:

Periode Penilaian		Jumlah DUPAK yang Dinilai	
Triwulan I.	Januari.	20	48
	Februari.	4	
	Maret.	24	
Triwulan II.	April.	28	86
	Mei.	20	
	Juni.	38	
Triwulan III.	Juli.	20	100
	Agustus.	46	
	September.	34	
Triwulan IV.	Oktober.	0	0
	November.	0	
	Desember.	0	
Total		234	

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

Pada periode bulan Februari 2022 pengiriman berkas DUPAK (*hardcopy*) dilakukan dengan metode melalui ekspedisi ke masing-masing domisili Tim Penilai yang ditugaskan. Sedangkan metode Penilaian Angka Kredit pada periode Januari s.d September 2022 dilakukan secara *offline* melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai dengan dokumen penilaian secara manual berupa *hardcopy* dan *softcopy*.

c. Pembuatan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak)

Pembuatan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (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 I Tahun 2022. Para pejabat PFM sudah menyusun dan mengajukan usulan DUPAK melalui aplikasi e-Dupak.

Untuk peningkatan layanan dan hasil masukan dari pejabat fungsional PFM yang ada di unit kerja, telah dilakukan pengembangan aplikasi e-Dupak dengan menambah beberapa fitur untuk mengakomodir dan memfasilitasi para Pejabat Fungsional PFM di unit Loka POM, dan sudah dapat digunakan per September 2022.

Dalam rangka mengoptimalkan peran sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM untuk dapat membantu pelaksanaan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM pada masing-masing unit kerja, maka pada tanggal 16 September 2022 telah dilaksanakan kegiatan *desk monitoring* penggunaan e-Dupak, yang diikuti oleh seluruh Admin Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM pada unit kerja di lingkungan Badan POM dan juga dari pemangku Jabatan Fungsional PFM Inklusif.

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

Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI) pada Tahun 2022 Triwulan I telah melakukan pembukaan rekening kembali atas nama Perkumpulan Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia. Pada Tahun 2022 Triwulan I, PFMI juga terus melakukan aktivasi keanggotaan pada aplikasi yang sudah disosialisasikan tahun lalu.

Organisasi Profesi PFMI terus menjangkit anggota organisasi menggunakan *website* yang dimiliki. Sampai dengan Tahun 2022 Triwulan III, 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.

Selain itu, 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 yang 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. Nama-nama tersebut akan diusulkan pengurus organisasi PFMI untuk dilakukan pengukuhan oleh Kepala Badan POM.

Pada bulan Juli 2022 sudah dilaporkan Nota Dinas kepada Kepala Badan POM mengenai progress pengelolaan Organisasi PFMI. Untuk selanjutnya, PFMI bersama PPSDM POM akan mengadakan kegiatan Pra Rakernas dan Rakernas PFMI. Adapun bahasan yang akan dibahas dalam Rakernas yaitu:

- 1) Pengesahan Pengurus Pusat PFMI.
- 2) Pemaparan tentang keprofesian PFM.
- 3) Pembahasan perluasan kepengurusan termasuk pengurus daerah.
- 4) Pembahasan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga atau AD ART (AD ART) PFMI.

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

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

Pada Tahun 2022 Triwulan II 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.

Pada Tahun 2022 Triwulan III telah dilakukan proses editorial Jurnal Eruditio Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022 sebagai tindak lanjut dari *Call for Paper* yang telah dilakukan. Dari 21 (dua puluh satu) naskah yang diterima pada saat *call for paper*, terdapat 17 (tujuh belas) naskah yang dilanjutkan diproses. Proses editorial melibatkan tim editorial yang

terdiri editor, sekretariat, dan *reviewer* dari internal dan eksternal Badan POM yang berasal dari Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, Universitas Padjajaran, Universitas Gadjah Mada, dan Universitas Airlangga.

Adapun kendala yang dialami pada Tahun 2022 Triwulan II 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 Tahun 2022 sampai dengan akhir Triwulan II, edisi ini masih dalam proses editorial.

Sedangkan kendala yang dialami pada Tahun 2022 Triwulan III antara lain adalah:

- 1) Beberapa *reviewer* eksternal sulit dihubungi, sehingga hal ini menyebabkan proses editorial tertunda.
- 2) *System Integration Test (SIT)* dan *User Acceptance Test (UAT)* tertunda akibat adanya kendala teknis pada aplikasi.

Rencana tindak lanjut pada Tahun 2022 Triwulan IV adalah melanjutkan proses penerbitan jurnal yang tertunda dan melakukan SIT dan UAT untuk Eruditio.

f. Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM)

Pada Tahun 2022 Triwulan II, telah diselenggarakan Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI) Tingkat Dasar *Batch* 2, 3, dan 4 dengan total peserta sebanyak 120 (seratus dua puluh) peserta. Dengan berakhirnya

Batch 4, menandai berakhirnya serangkaian Pelatihan Penulisan KTI 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.

Pada Tahun 2022 Triwulan III telah disampaikan surat Evaluasi Level 3 Pelatihan KTI Tingkat Dasar serta KTI dalam Jurnal Tahun 2021 dan 2022 (*Batch 1* dan *Batch 2*) kepada peserta pelatihan. Evaluasi dinilai oleh atasan langsung peserta pelatihan dan hasilnya nantinya akan menunjukkan sejauh mana pelatihan KTI yang telah diselenggarakan berdampak pada pekerjaan masing-masing peserta pelatihan.

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 96,83% (sembilan puluh enam koma delapan tiga 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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
6.1	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %	70 %	67,78 %	96,83 % (Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI sebagai berikut:

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

6.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20 %	40 %	70 %	88 %	88 %
Realisasi	20,83 %	39 %	67,78 %	*	67,78 %
Capaian	104,15 %	97,50 %	96,83 %	*	77,02 %

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM, Target IKK tersebut untuk Tahun 2022 adalah sebesar 88% (delapan puluh delapan persen) dan target Tahun 2022 Triwulan III sebesar 70% (tujuh puluh persen) dengan realisasi sebesar 67,78% (enam puluh tujuh koma tujuh delapan persen) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 96,83% (sembilan puluh enam koma delapan tiga persen), dengan kategori capaian kinerja “Baik”. Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, capaian indikator ini adalah sebesar 77,02% (tujuh puluh tujuh koma nol dua persen). Indikator ini belum mencapai target triwulanan 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.	Draft nota dinas revisi SK RB BPOM	25
2	Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM.	Telah dilakukan survei: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tahap 1 dilaksanakan pada bulan Januari 2022. Jumlah responden sebanyak 4.853 (empat ribu delapan ratus lima puluh tiga) pegawai, dengan hasil nilai indeks sebesar 3,54 (tiga koma lima empat). ➤ Tahap 2 diselenggarakan pada bulan Juli 2022. Jumlah responden sebanyak 5.550 (lima ribu lima ratus lima puluh) pegawai, dengan hasil nilai indeks sebesar 3,68 (tiga koma enam puluh delapan). 	100
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, serta telah dilakukan monev <i>Quick Wins</i> Triwulan I dan II.	80
5	Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara <i>online</i> maupun <i>offline</i> .	Telah dilakukan Monev Tahun 2021 Triwulan IV, Monev Tahun 2022 Triwulan I, dan Monev Tahun 2022 Triwulan II.	75
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.	66,66
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan dan pembuatan buku panduan berAKHLAK. ➤ Telah dilaksanakan <i>capacity building</i> Agen Perubahan sebanyak 2 <i>batch</i>. 	66,66

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
		➤ Telah dilaksanakan FGD Transformasi budaya BerAKHLAK pada Mei 2022.	
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".	Telah dibuatkan Rencana Aksi AOC Tahun 2022 yang ditandatangani oleh pimpinan unit.	0
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
Total			67,78 %

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 Tahun 2022 Triwulan II. Selain itu, dalam proses penyusunan monitoring dan evaluasi perlu melibatkan unit teknis.
- b. Laporan Monitoring dan Evaluasi *Quick Wins* Badan POM Tahun 2022 Triwulan II masih dalam proses penyusunan, karena terdapat beberapa unit kerja yang belum mengumpulkan laporan monev.
- c. Kesiapan unit kerja dalam melakukan pencaangan ulang pembangunan *Zona Integritas* terhambat, karena strukturisasi dan redistribusi pegawai.

- d. 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 Tahun 2022 Triwulan II.
- e. 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 Tahun 2022 Triwulan II.
- f. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan maupun Pemimpin Perubahan pada Tahun 2022 Triwulan I akan dilakukan secara *offline*, namun masih dalam kondisi peningkatan kasus Covid-19.
- g. Rencana kegiatan peningkatan kompetensi pimpinan perubahan melalui Dialog Kepemimpinan dan antar generasi dalam pelaksanaan Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK masih belum bisa dilaksanakan pada Tahun 2022 Triwulan III, karena masih menunggu persetujuan pimpinan.
- h. Revisi Surat Keputusan Reformasi Birokrasi Badan POM belum dapat dilaksanakan pada Tahun 2022 Triwulan III, karena Peraturan Badan POM tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM baru keluar akhir September 2022.

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 Tahun 2022 Triwulan I dan II .
- b. Mendorong unit kerja untuk segera melakukan penancangan 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.
- d. Sosialisasi 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*.
- f. Kegiatan peningkatan kompetensi pimpinan perubahan melalui Dialog Kepemimpinan dan antar generasi dalam pelaksanaan Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK akan dilaksanakan pada Tahun 2022 Triwulan IV, setelah mendapat persetujuan pimpinan.
- g. Melakukan koordinasi dengan Biro Hukum dan Organisasi terkait perubahan / revisi Surat Keputusan Reformasi Birokrasi Badan POM, sehingga bisa terlaksana maksimal Tahun 2022 pada pertengahan Triwulan IV.

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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

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

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 ditetapkannya 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 ditetapkannya 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 ditetapkannya 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 Tahun 2022 Triwulan I, Triwulan II, dan Triwulan III.

7.2. Nilai AKIP PPSDM POM

7.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

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

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:

- a. Menyampaikan Laporan Kinerja Tahun 2021 secara tepat waktu.
- b. Melakukan pembahasan dan menyusun hasil atas monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memantau capaian kinerja dan anggaran tahun 2022.
- c. Menyampaikan laporan evaluasi internal dan laporan kinerja interim per triwulan secara tepat waktu.
- d. 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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

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

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 110,62% (seratus sepuluh koma enam dua persen), dengan kriteria “Sangat Baik”.

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 III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
9.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal.	2,26	2,26%	2,50 %	110,62 % (Sangat Baik)

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 Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III 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	2,50	*	2,50
Capaian	161,76 %	150,00 %	110,62 %	*	110,62 %

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 Tahun 2022 Triwulan III memiliki target sebesar 2,26 (dua koma dua enam).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun 2022 Triwulan III, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal memiliki realisasi sebesar 2,50 (dua koma lima nol), sehingga capaian indikator tersebut adalah 110,62% (seratus sepuluh koma enam dua persen) dengan kategori capaian kinerja "Sangat Baik".

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 2,26 (dua koma dua enam) 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 Tahun 2022 Triwulan I dan Triwulan II, capaian indikator “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal” masuk dalam kategori “Tidak Dapat Disimpulkan”, karena capaiannya lebih dari 120% (seratus dua puluh persen). Adapun pada pada Tahun 2022 Triwulan III, realisasi indikator ini sebesar 2,50 (dua koma lima nol), sehingga bila dibandingkan dengan target Tahun 2022 Triwulan III, maka capaiannya adalah 110,62% (seratus sepuluh koma enam dua persen) dengan kategori capaian kinerja “Sangat Baik”.

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* minimal 4 (empat) kali dalam sebulan.

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 100,72% (seratus koma tujuh 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 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X

Indikator Kinerja		Target Tahun 2022	Target TW III	Realisasi TW III	Persentase Capaian dan Kriteria TW III
10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,5	85	89,92	105,79 % (Baik)
10.2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	94 %	92 %	88,00 %	95,65 % (Baik)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X sebagai berikut:

10.1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

10.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III 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	89,92	*	89,92
Capaian	104,61 %	101,28 %	105,79 %	*	96,17 %

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 untuk Tahun 2022 Triwulan III memiliki target sebesar 85 (delapan puluh lima).

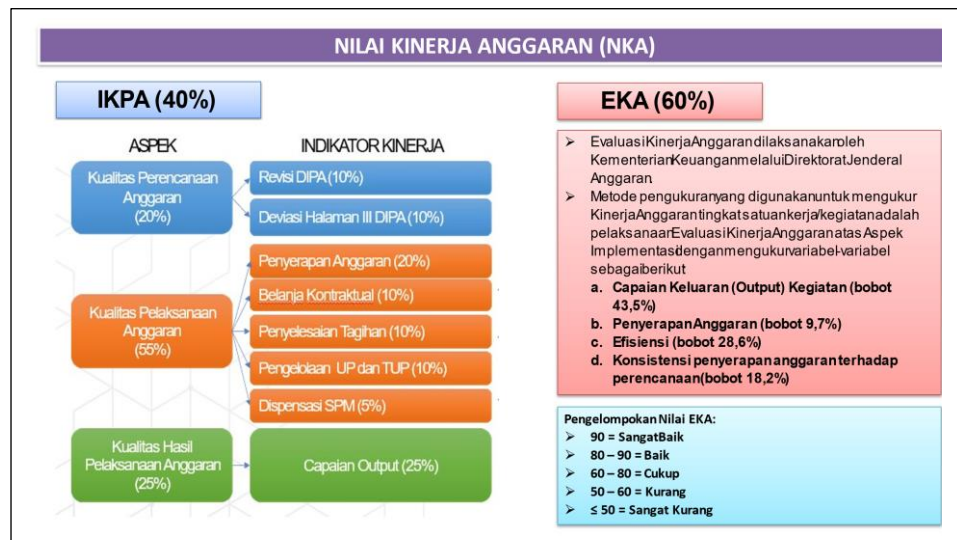
Berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja Anggaran pada aplikasi *Smart DJA* dan *OM-SPAN* untuk Tahun 2022 Triwulan III diperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 89,92 (delapan puluh sembilan koma sembilan dua), apabila dibandingkan dengan target Tahun 2022 Triwulan III sebesar 85 (delapan puluh lima), maka capaian indikator tersebut adalah 105,79% (seratus lima koma tujuh sembilan persen) dengan kategori capaian kinerja “Baik”.

Apabila dibandingkan dengan target akhir tahun 2022, maka capaian indikator ini adalah sebesar 96,17% (sembilan puluh enam koma tujuh belas 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

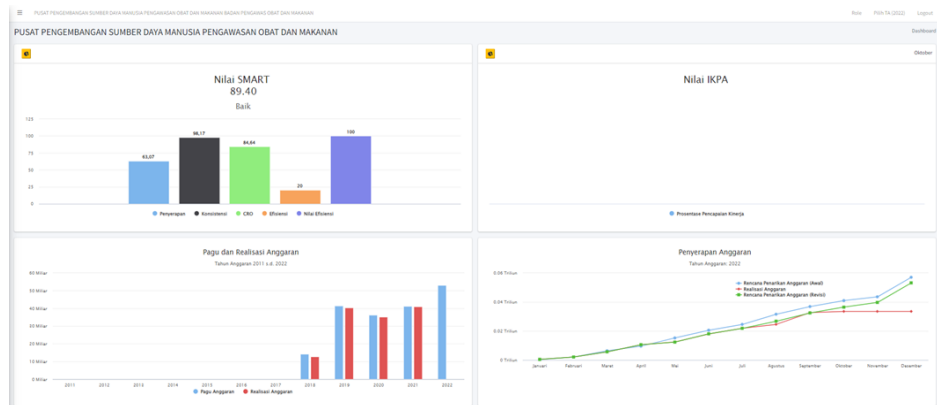
Nilai Kinerja Anggaran diukur dengan 2 (dua) parameter yaitu Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), dengan pembobotan tiap unsur sebagai berikut:



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

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (89,40 \times 60\%) + (90,69 \times 40\%) \\
 &= 53,64 + 36,28 \\
 &= 89,92
 \end{aligned}$$

Nilai EKA, diambil dari *Smart DJA* per tanggal 13 Oktober 2022 sebagai berikut:



Nilai IKPA bulan September 2022, diambil dari OM-SPAN per tanggal 13 Oktober 2022 sebagai berikut:

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : SEPTEMBER

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	41.71	94.80	88.99	86.84	99.77	100.00	100.00	90.69	100%	90.69
					Bobot	10	10	20	10	10	10	5	25			
					Nilai Akhir	10.00	4.17	18.96	8.90	8.68	9.98	5.00	25.00			
					Nilai Aspek		70.86			94.08			100.00			

Disclaimer:
Sesuai [Peraturan Pemerintah PER.5/PB/2022](#), indikator Revisi DIPA dan Penyerapan Anggaran tidak dihitung di Trwulan I 2022

Peningkatan Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM dapat dicapai melalui upaya-upaya sebagai berikut:

- Melakukan penyesuaian halaman III DIPA sesuai jadwal yang ditetapkan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan, dan memperkecil deviasi halaman III DIPA.
- Penyampaian data kontrak dalam waktu 5 (lima) hari kerja setelah kontrak ditandatangani, dan melakukan pertanggungjawaban Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP) tepat waktu.
- Melakukan pemantauan penyerapan anggaran, dan memperhatikan konsistensi terhadap penyerapan anggaran terhadap perencanaan, penyelesaian tagihan, dan capaian output.
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas anggaran dengan menyelaraskan realisasi anggaran dengan realisasi capaian fisik kegiatan.

10.2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.

10.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Triwulan III dengan Target Tahun 2022 Triwulan III dan Target Akhir Tahun 2022

T / K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	88 %	91 %	92 %	94 %	94 %
Realisasi	75 %	75 %	88 %	*	88 %
Capaian	85,23 %	82,42 %	95,65 %	*	93,62 %

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 Tahun 2022 Triwulan III memiliki target sebesar 92% (sembilan puluh dua persen).

Berdasarkan hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM pada Tahun 2022 Triwulan III sebesar 88% (delapan puluh delapan persen), sehingga capaian indikator tersebut adalah 95,65% (sembilan puluh lima koma enam lima persen) dengan kategori capaian kinerja “Baik”. 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 93,62% (sembilan puluh tiga koma enam dua 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.

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 pada Tahun 2022 Triwulan III nilainya dalam kriteria Baik, karena antara realisasi anggaran dengan capaian *output* sudah seimbang / capaian fisik telah sebanding dengan serapan anggaran, namun indikator ini juga dipengaruhi *Automatic Adjustment* Anggaran ataupun

terdapat kendala dari internal maupun eksternal seperti pelaksanaan kegiatan belum sesuai dengan perencanaan.

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.
- c. Mengawal pencapaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA), baik dari faktor nilai EKA dan nilai IKPA, antara lain dengan penyesuaian RPD pada revisi DIPA.

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 *finansial* 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 Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Kemudian berdasarkan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut maka total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah). Realisasi pada Tahun 2022 Triwulan III sebesar Rp32.690.553.190,00

(tiga puluh dua milyar enam ratus sembilan puluh juta lima ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh rupiah) atau sebesar 61,48% (enam puluh satu koma empat delapan 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.	2.550.195.000	1.403.078.452	55,02 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.867.416.000	10.113.530.413	63,74 %
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.	1.210.041.750	371.316.170	30,69 %
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.672.995.750	6.552.345.511	61,39 %
		2. Persentase kerja sama Pengembang	349.518.000	168.975.151	48,35 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
		n Kompetensi yang ditindaklanjuti.			
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	123.416.000	110.713.918	89,71 %
		2. Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.080.885.250	2.563.303.745	62,81 %
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	1.570.887.500	1.001.838.106	63,78 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	1.570.887.500	1.001.838.106	63,78 %
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.	403.347.250	123.772.057	30,69 %
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	628.585.000	355.468.350	56,55 %
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	386.789.000	252.014.970	65,16 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	193.564.000	183.152.300	94,62 %
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	633.950.000	586.895.376	92,58 %
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.840.000.000	5.490.070.232	70,03 %
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.093.995.000	2.412.240.335	47,35 %
TOTAL			53.176.473.000	32.690.553.190	61,48 %

Tabel 21. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.840.000.000	5.490.070.232	70,03 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.287.559.000	2.595.392.635	49,08 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	633.950.000	586.895.376	92,58 %
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.219.955.000	766.080.575	62,80 %

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.348.288.000	4.119.860.053	64,90 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.231.891.000	4.785.575.779	58,13 %
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.853.460.000	1.016.186.452	54,83 %
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	510.205.000	362.728.888	71,09 %
9	Reformasi Birokrasi.	2.241.974.000	850.555.576	37,94 %
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.734.360.000	4.329.628.536	64,29 %
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.274.831.000	7.787.578.088	63,44 %
TOTAL		53.176.473.000	32.690.553.190	61,48 %

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 Tahun 2022 Triwulan III, tingkat Efisiensi per indikator rata-rata masuk ke dalam predikat “Efisien”, kecuali untuk indikator “Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu” dan “Persentase Realisasi Rencana Aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan” masuk ke dalam predikat “Tidak 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 Tahun 2022 Triwulan III 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 III pada Tahun 2022, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp32.690.553.190,00 (tiga puluh dua milyar enam ratus sembilan puluh juta lima ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh rupiah) atau sebesar 61,48% (enam puluh satu koma empat delapan persen) dari pagu anggaran sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Tahun 2022 Triwulan III, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2022, terdapat 2 (dua) IKK dengan capaian kinerja "Sangat Baik", 7 (tujuh) IKK dengan capaian kinerja "Baik", 1 (satu) IKK dengan kriteria "Cukup", 1 (satu) IKK dengan kategori "Tidak Dapat Disimpulkan", dan 5 (lima) IKK yang capaian kerjanya 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 Tahun 2022 Triwulan III 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	
Stakeholder Perspective.									
SK 1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75	77	79	81	83	Persen
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	530	820	875	935	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
Internal Process Perspective.									
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40	45	60	62	64	Persen
		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
Learning and Growth Perspective.									
SK 7	Terwujudnya 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	Presentase 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
		Target												
		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 bersertifikasi sesuai Standar	30	38	176	236	393	451	569	688	768	818	948	375	15.636.827.000,00
3.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.											4,66		1.114.342.500,00
4.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM		2,5	7,5	15	20	25	32,5	40	47,5	55	58	60	10.832.445.750,00
5.	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	5	12	24	35	41	47	59	65	71	76	82	82	282.130.000,00
6.	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	30	35	40	50	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											84		251.400.000, 00
13.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	2,1	2,2	2,26	2,26	2,26	2,26	608.000.000, 00
14.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93,5	5.085.000.000, 00
15.	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	88	88	88	91	91	91	92	92	92	94	94	94	5.148.600.000, 00
16.	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM			4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1.686.182.000, 00
Total													51.102.191.000, 00	

Jakarta, 16 Desember 2021

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya
 Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

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

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



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Kantor Badan POM
Jl. Percetakan Negara No.23, Jakarta Pusat, 10560, Indonesia
Telepon : (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755
4241781, 4244819
Email : halobpom@pom.go.id
Website : www.pom.go.id

Kantor PPSDM POM
Gedung Gudang Listrik Lantai 4
Jl. Salemba Raya No.19, Jakarta Pusat, 10440, Indonesia
Telepon : (021) 3103100
Fax : (021) 3103700
Email : ppsdm@pom.go.id

**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...

Badan POM telah menerbitkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan yang diterbitkan oleh Rata-Sertifikasi Elektronik (RSE) BSSN

-2-

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

MEMUTUSKAN:

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

Pertama...

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

-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 telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

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 III

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.840.000.000	5.490.070.232	70,03 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.287.559.000	2.595.392.635	49,08 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	633.950.000	586.895.376	92,58 %
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.219.955.000	766.080.575	62,80 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.348.288.000	4.119.860.053	64,90 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	8.231.891.000	4.785.575.779	58,13 %
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.853.460.000	1.016.186.452	54,83 %
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	510.205.000	362.728.888	71,09 %
9	Reformasi Birokrasi.	2.241.974.000	850.555.576	37,94 %
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	6.734.360.000	4.329.628.536	64,29 %
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	12.274.831.000	7.787.578.088	63,44 %
TOTAL		53.176.473.000	32.690.553.190	61,48 %

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

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.	2.550.195.000	1.403.078.452	79 %	81,93 %	55,02 %	103,71 %	1,88	1	Efisien	0,88	88%	Efisien
		2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	15.867.416.000	10.113.530.413	768	822	63,74 %	107,03 %	1,68	1	Efisien	0,68	90%	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.	1.210.041.750	371.316.710	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.	10.672.995.750	6.552.345.511	47,50 %	38,20 %	61,39 %	80,42%	1,31	1	Efisien	0,31	95%	Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	349.518.000	168.975.151	71%	65%	48,35 %	91,55%	1,89	1	Efisien	0,89	88%	Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	123.416.000	110.713.918	4,45	4,62	89,71 %	103,82 %	1,16	1	Efisien	0,16	100%	Efisien
		2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.080.885.250	2.563.303.745	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	1.570.887.500	1.001.838.106	30%	50,90 %	63,78 %	169,67 %	2,66	1	Efisien	1,66	78%	Tidak Efisien
		2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	1.570.887.500	1.001.838.106	4,00	4,53	63,78 %	113,25 %	1,78	1	Efisien	0,78	90%	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.	403.347.250	123.772.057	70%	67,78 %	30,69 %	96,83%	3,16	1	Efisien	2,16	75%	Tidak Efisien
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	628.585.000	355.468.350	Akhir Tahun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	386.789.000	252.014.970	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	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	193.564.000	183.152.300	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.	633.950.000	586.895.376	2,26	2,50	92,58 %	110,62 %	1,19	1	Efisien	0,19	100%	Efisien
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.840.000.000	5.490.070.232	85	89,92	70,03 %	105,79 %	1,51	1	Efisien	0,51	92%	Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.093.995.000	2.412.240.335	92	92	47,35 %	100%	2,11	1	Efisien	1,11	86%	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.	13.127.559.000	8.085.462.867	1 layanan	0,75 layanan	0,62	0,75	1,22	1	Efisien	0,22	95%	Efisien
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	633.950.000	586.895.376	71 unit	71 unit	0,93	1	1,08	1	Efisien	0,08	100%	Efisien
3	SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	20.405.773.000	11.900.988.323	3.783 orang	4.144 orang	0,58	1,10	1,88	1	Efisien	0,88	88%	Efisien
4	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	19.009.191.000	12.117.206.624	875 orang	822 orang	0,64	0,94	1,47	1	Efisien	0,47	92%	Efisien