



PPSDM POM
Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAPKIN TW IV PPSDM POM TAHUN 2021

BERANI
JUJUR!
HEBAT!

HARUS
PAKAI
MASKER



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



SAPA PPSDM POM
08111530533



**1500533
HALOBPOM**



@ppsdm_bpom



ppsdm.bpom



fb.me/ppsdm.bpom



ppsdm.pom.go.id



PPSDM POM BPOM

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM



Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawas Obat dan Makanan (PPSDM POM) Tahun 2021 dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

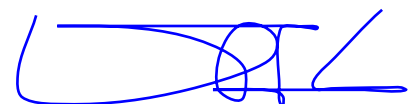
Penyusunan Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2021 mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang disusun dalam bentuk pertanggungjawaban keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan dalam rangka mencapai misi melalui informasi kinerja yang terukur terhadap sasaran dan target kinerja yang seharusnya dicapai melalui penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

Sasaran dan target kinerja meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja input, output, dan outcome yang telah ditetapkan dan direalisasikan, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan reviu, serta evaluasi kinerja yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa jauh keberhasilan dan kegagalan PPSDM POM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama tahun 2021.

Akhir kata, kami berharap Laporan Akuntabilitas Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban PPSDM POM dan dapat memberikan sumbangan bagi peningkatan kinerja PPSDM POM di tahun berikutnya.

Jakarta, 20 Januari 2022
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan



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



HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM 2021

7 Januari 2021



Pisah Sambut Kepala PPSDM POM

Pada tanggal 7 Januari 2021, Ibu Kepala BPOM melantik 27 orang pejabat struktural di lingkungan Badan POM. Salah satu di antaranya adalah Jabatan Kepala PPSDM POM. Bapak I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si., Apt., MPPM diamanahi untuk memimpin PPSDM POM melanjutkan kepemimpinan Ibu Syamsidar Thamrin, ST, MBA yang telah menjabat sebagai KaPPSDM POM sejak 2019.

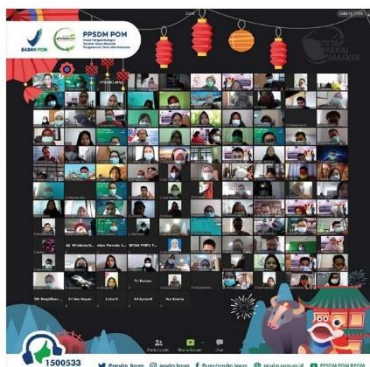
26 Januari 2021



Penyerahan Sertifikat Lisensi Lembaga Penyelenggara Sertifikasi oleh BNSP

Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Kunjung Masehat menyerahkan sertifikat lisensi kepada Badan POM, sebagai Lembaga Penyelenggara Sertifikasi kompetensi di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan. Penyerahan dilaksanakan bersamaan dengan Audiensi yang dilakukan oleh PPSDM POM selaku unit pengelola LSP BPOM pada tanggal 26 Januari 2021.

5 Februari 2021



Pemetaan Kompetensi CPNS Badan POM

Penilaian kompetensi merupakan sarana untuk memetakan kompetensi pegawai dalam rangka Manajemen Talenta. Penilaian ini juga menjadi salah satu tools untuk menentukan jalur karier. Sosialisasi inimerupakan pengantar bagi para peserta yang akan mengikuti penilaian kompetensi secara daring melalui aplikasi SiPenaTemanku dan Psikotes Online.

9 Februari 2021



Konsultasi Publik tentang PerBPOM untuk Pelatihan Pengawas Keamanan

Pada kegiatan ini, PPSDM POM melaksanakan Konsultasi Publik terkait rancangan PerBPOM bersama lembaga pemerintahan dan lembaga swasta yang nantinya akan menyelenggarakan pelatihan Pengawas Pangan Kabupaten/Kota dan Penyuluh Keamanan Pangan.

22 Februari 2021



Studi Tiru Widya Iswara (WI) PPSDM POM ke LAN

Untuk meningkatkan kapasitas WI dan calon WI di BPOM, PPSDM melakukan kegiatan studi tiru terkait Jabatan Fungsional Widyaiswara dengan LAN selaku instansi pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara. Melalui kegiatan ini, diharapkan WI dan calon WI di BPOM menjadi lebih siap dengan tantangan yang ada dalam mendukung kegiatan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan BPOM

Sepanjang Tahun 2021



Sharing & Discussion on Monday (SDM) di Aplikasi IDEAS PPSDM POM

SDM adalah kegiatan berbagi pengetahuan dan diskusi dengan tema menarik baik dalam bidang pengawasan obat dan makanan, maupun bidang lain yang berkaitan dengan dunia kerja. Kegiatan yang rutin diadakan setiap hari senin, menghadirkan narasumber dari internal dan eksternal BPOM. Peserta SDM yang mengikuti secara otomatis mendapatkan JP dan Sertifikat kegiatan.

23 - 26 Februari 2021



Pelatihan *Training of Trainer (ToT) District Food Inspector (DFI)*

PPSDM POM telah menyelenggarakan Training of Trainers District Food Inspector (DFI), pada tanggal 23 s.d 26 Februari 2021. Pelatihan diikuti oleh 30 peserta dari Badan Pelatihan Kesehatan Provinsi, instansi terkait, dan unit kerja di lingkungan Badan POM. Pelatihan DFI ini bertujuan untuk mempersiapkan para peserta untuk menjadi pelatih atau trainer dalam pelatihan District Food Inspector (DFI).

3 dan 4 Mei 2021



Leadership Dialogue bersama Kepala Badan POM

Kegiatan ini diisi langsung oleh Kepala Badan POM RI, Ibu Penny K Lukito. Peserta kegiatan merupakan Pimpinan Balai Besar POM, Balai POM dan Loka POM berkesempatan mendengar pengalaman karir dan berdialog terkait kepemimpinan dengan Kepala BPOM secara langsung. Dengan terlaksananya kegiatan ini, diharapkan lahirnya generasi-generasi pemimpin hebat yang memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya membangun negeri.

16 - 17 Juni 2021



Pelatihan Coaching untuk Pegawai

PPSDM POM telah melaksanakan Pelatihan Coaching untuk pegawai di PPSDM POM, Biro Umum, dan Biro SDM selaku unit kerja yang berperan dalam proses pengembangan kinerja dan kompetensi pegawai di BPOM. Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan para coach sehingga dapat menciptakan SDM yang mampu bekerja dengan baik serta memiliki motivasi dari dalam diri dan mampu mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki.

26 Juli 2021



Penyusunan SKKNI Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik

Kegiatan Penyusunan SKKNI ini dihadiri langsung oleh Ibu Deputi Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik. SKKNI merupakan pondasi dari Sistem Manajemen dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. SKKNI digunakan terutama untuk merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan asesmen (penilaian) keluaran pelatihan, serta asesmen tingkat keterampilan dan keahlian terkini.

30 Agustus 2021



Diskusi Pengembangan LSP BPOM dan Perangkat Sertifikasi PKP dan DFI

Pertemuan daring ini dihadiri oleh Komisioner Bidang Sertifikasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), LSP BPSPDM PUPR, LSP Polri dan LSP Pertanian. Hal-hal yang dibahas yaitu: (1) Tata kelola LSP masing-masing Kementerian/Lembaga; (2) Mekanisme biaya sertifikasi; (3) Target dan mekanisme sertifikasi.

15 September 2021



Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Tingkat Dasar

Pelatihan ini terselenggara atas kerjasama yang baik antara PPSDM BPOM dan Badan Riset dan Inovasi Nasional. Tujuannya adalah untuk mendukung komitmen BPOM untuk mewujudkan SDM yang kompeten sesuai dengan agenda pembangunan tahun 2020-2024 yaitu Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing, melalui penyusunan karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang pengawasan farmasi dan makanan.

16 September 2021



Penggalangan Komitmen Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK / WBBM

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk melaksanakan penggalangan komitmen pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) PPSDM POM, meningkatkan wawasan dan perolehan kiat-kiat terkait Pembangunan Zona Integritas serta Penguatan Pelayanan Publik, sehingga pegawai PPSDM POM dapat menyiapkan dan mengimplementasikan dengan baik dalam rangka menuju WBK / WBBM.

16 September 2021



Penyerahan Sertifikat Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi

Badan POM yang dalam hal ini diwakili oleh PPSDM POM menerima sertifikat Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi. Sebelumnya pada tanggal 15 September 2021, secara daring BKN mengumumkan hasil penilaian kelayakan 24 Unit Penyelenggara Penilaian Kompetensi pada Instansi Pemerintah dan Perguruan Tinggi.

23 September 2021



Pembukaan Pelatihan Dasar (Latsar) di Pusbang ASN, Ciawi

Kegiatan ini dihadiri oleh Kepala PPSDM, Kepala Pusbang Kepegawaian ASN, Koordinator Pelaksanaan Latsar CPNS Pusbang BKN dan 70 CPNS BPOM yang terdiri dari 40 peserta latsar Gol. 3 dan 30 peserta latsar Gol. 2. Pelaksanaan latsar CPNS BPOM di Pusbang ASN, Ciawi telah dilakukan selama beberapa tahun belakangan. Semoga kerjasama antara PPSDM POM dengan Pusbang ASN Ciawi dapat terus terjalin dengan baik.

12 Oktober 2021



Penandatanganan MoU antara PPSDM POM dan UJIPEDIA

Kerjasama LSP Badan POM x UJIPEDIA adalah bentuk peningkatan perangkat sertifikasi dalam rangka pengembangan LSP Badan POM. Selain penandatanganan MoU kedua pihak, pada tanggal 12 Oktober 2021 juga diadakan Bimbingan Teknis Sistem Sertifikasi Kompetensi LSP Badan POM batch 2. Agenda ini diikuti secara luring oleh 15 asesor pusat, dan secara daring diikuti oleh seluruh asesor LSP Badan POM di Indonesia.

1 November 2021



Bimtek Penyusunan Dupak untuk JF Asesor SDM Aparatur

PPSDM POM menyelenggarakan Bimbingan Teknis Penyusunan DUPAK untuk JF Asesor SDM Aparatur. Bimbingan tersebut diberikan oleh Bu Alivia dari Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, BKN. Selain asesor internal Badan POM, turut hadir rekan-rekan asesor dari Instansi Pemerintah lainnya yang selama ini bekerja sama untuk pemenuhan kebutuhan sumber daya asesor BPOM.

15 Desember 2021



Studi Tiru Manajemen dan Operasional LSP MSDM Baliasean Int.

Kegiatan ini dihadiri oleh jajaran pimpinan LSP MSDM Baliasean Int', Manajer sertifikasi LSP Badan POM, Asesor LSP Badan POM, Admin LSP Badan POM dan tenaga IT Support. Diskusi awal membahas mengenai pengelolaan LSP MSDM Baliasean Int' oleh manajer sertifikasi LSP MSDM Baliasean Int', Bapak Freedy. Dilanjutkan dengan paparan proses sertifikasi dan history pengajuan Asesmen Jarak Jauh dari LSP pada BNSP.

27 Desember 2021



Diskusi Hasil Evaluasi Permenpan RB No. 38 Th. 2017 dengan Kemenpan RB, IASA, dan Asesor SDM Aparatur pada Beberapa Instansi

Hasil dari diskusi ini adalah tambahan masukan asesor dari IASA dan berbagai Instansi terhadap Standar Kompetensi Jabatan ASN. Harapannya, seluruh masukan tersebut dapat menjadi bahan perbaikan standar kompetensi dan meningkatkan kualitas ASN seluruh Indonesia dalam rangka mewujudkan Smart ASN

TIM PENYUSUN

Berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan
Nomor PR.06.04.82.823.02.21.1837 tanggal 16 Februari 2021
tentang
Penetapan Tim Penyusun Program serta Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan
Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan
Tahun 2021

- Penanggung jawab : I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM.
Ketua : Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.
Sekretaris : Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.
Anggota : 1. Dra. Meilifa, M.Si., Apt.
2. Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt., M.Kes.
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. Raden Satriya Pinandhita, S.E.
9. Akhmad Kurniawan, S.Psi.
10. Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.
11. Hilman Hendyawan, S.Si
12. Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.
13. Wildan Ade Nugraha Rahman, S.E.
14. Tifa Dwya Merdeka Putri, S.E.
15. Hendrizal, S.Kom.
16. Dede Saripah, S.E.
17. Trida Himma Zevita, S.E.
18. Syukriati, S.E.
19. Fani Prihatini, A.Md.
20. Ferista Sepriani, A.Md.
21. Okky Dasniel, A.Md.

DAFTAR ISI

Sambutan Kepala PPSDM POM	ii
Tim Penyusun	viii
Daftar Isi	Ix
Daftar Gambar	X
Daftar Tabel	Xi
Ringkasan Eksekutif	xii
BAB I Pendahuluan	1
Latar Belakang	1
Gambaran Umum Organisasi	1
Tugas Pokok dan Fungsi	2
Struktur Organisasi	8
Analisis Perkembangan Lingkungan Strategis	9
BAB II Perencanaan Kinerja	24
Pernyataan Visi	24
Pernyataan Misi	24
Penetapan Tujuan dan Sasaran Strategi	25
Program	28
Target Kinerja	30
BAB III Akuntabilitas Kinerja	37
Capaian Kinerja dan Analisis Capaian Kinerja PPSDM POM	37
BAB IV Penutup	78
Lampiran	79
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024	79
Perjanjian Kinerja Tahun 2021	82
Rencana Aksi Perjanjian Kinerja tahun 2021	85
Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2021	91
Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2021	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	4
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM	11
Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK.....	15
Gambar 4. Peta Strategi Level 0 Kepala BPOM RI	22
Gambar 5. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM.....	22
Gambar 6. Penyelenggaraan Pelatihan PKP dan DFI Tahun 2021	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2021	19
Tabel 2. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021	36
Tabel 3. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Tahun 2021.....	38
Tabel 4. Perbandingan Target dan Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama PPSDM POM Tahun 2021	40
Tabel 5. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I.....	41
Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan Tahun 2021	71
Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM Yang Dikembangkan Kompetensinya Oleh PPSDM POM	75
Tabel 8. Capaian Indikator Kinerja Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PPSDM POM Tahun 2021	82
Tabel 9. Capaian Indikator Kinerja Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020	83
Tabel 10. Capaian Indikator Kinerja Persentase Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Meningkatkan Pengetahuannya Setelah Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	86
Tabel 11. Capaian indikator kinerja Persentase Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan	91
Tabel 12. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BPOM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai <i>Roadmap</i>	94
Tabel 13. Capaian indikator kinerja Terwujudnya Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM.....	96
Tabel 14. Kategori Penilaian SAKIP	101
Tabel 15. Hasil Penilaian Sakip 2021.....	102
Tabel 16. Capaian indikator kinerja Terwujudnya Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM antara Target dan Realisasi Tahun 2021	107

RINGKASAN EKSEKUTIF

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

Sebagai salah satu unit kerja di Badan POM, PPSDM POM memiliki kewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahunan sebagai perwujudan akuntabilitas PPSDM POM dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Laporan ini memuat capaian kinerja Tahun 2021 yang dibandingkan dengan Rencana Kinerja Tahun 2021. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja, selain sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja dan upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Capaian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021 diwujudkan dalam 9 (sembilan) sasaran kegiatan dengan 14 (empat belas) indikator kinerja, sesuai dengan Perjanjian Kinerja PPSDM POM tahun 2021. Sembilan sasaran kegiatan tersebut beserta nilai pencapaian sarannya (NPS) sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, dengan capaian NPS yaitu 106,38% (Baik).
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024, dengan capaian penilaian pelaksanaan RB Pokja manajemen Perubahan Tahun 2020 yang disampaikan di Tahun 2020, dengan capaian NPS yaitu 106,05% (Baik).
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya, dengan capaian NPS yaitu 117,78% (Sangat Baik).
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 106,68% (Baik).
5. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Roadmap*, dengan capaian NPS yaitu 100% (Baik).
6. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif, dengan capaian NPS yaitu 92,65% (Baik).

7. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal, dengan capaian NPS yaitu 106,35% (Baik).
8. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif, dengan capaian NPS yaitu 50 % (Kurang).
9. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel, dengan capaian NPS yaitu 102,84% (Baik).

Dari kesembilan sasaran kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Tahun 2021 memiliki 1 (satu) sasaran dengan kriteria Sangat Baik, 7 (tujuh) sasaran dengan kriteria Baik, dan 1 (satu) sasaran dengan kriteria kurang.

Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja 9 (sembilan) sasaran kegiatan, PPSDM POM pada awal tahun 2021 mendapatkan anggaran sebesar Rp48.447.825.000,00 (empat puluh delapan milyar empat ratus empat puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah), namun pada bulan Mei 2021 sesuai surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B- KU.01.2.021.05.21.01 tanggal 21 Mei 2021 perihal Penyampaian Langkah-Langkah Revisi Penghematan Belanja K/L, terdapat kebijakan penghematan Belanja Pegawai sebesar Rp399.512.000,00 (tiga ratus sembilan puluh sembilan juta lima ratus dua belas ribu rupiah), selanjutnya pada bulan Juli 2021 sesuai Surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B- PR.03.01.2.21.07.21.327 tanggal 12 Juli 2021 perihal Penyampaian Data Penghematan Anggaran TA 2021, terdapat kebijakan penghematan anggaran sebesar Rp3.268.113.000,00 (tiga milyar dua ratus enam puluh delapan juta seratus tiga belas ribu rupiah), serta Surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B-PR.03.01.2.21.07.21.355 tanggal 25 Juli 2021 perihal Penyampaian Data Penghematan Anggaran TA 2021, terdapat kebijakan penghematan anggaran sebesar Rp3.548.995.000,00 (tiga milyar lima ratus empat puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah) sebagai dampak pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat, sehingga pagu anggaran PPSDM POM mulai Triwulan III sampai dengan akhir tahun 2021 menjadi Rp41.231.205.000,00 (empat puluh satu milyar dua ratus tiga puluh satu juta dua ratus lima ribu rupiah). Realisasi pada Tahun 2021 sebesar Rp41.138.418.263,00 (empat puluh satu milyar seratus tiga puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) atau sebesar 99,77% (sembilan puluh sembilan koma tujuh puluh persen).

Untuk mencapai target dalam indikator, PPSDM POM melakukan langkah-langkah perbaikan sekaligus untuk peningkatan kinerja pengawasan internal, antara lain melalui penerapan metode pembelajaran 10:20:70, penerapan Sistem Manajemen Mutu secara konsisten, melakukan evaluasi

kinerja secara rutin, diseminasi, *sharing knowledge*, *coaching*, dan *mentoring*, sehingga tercipta suasana kerja yang saling asah, asih, dan asuh antar seluruh pegawai PPSDM POM, penerapan *reward and punishment* yang adil dan transparan, 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 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.

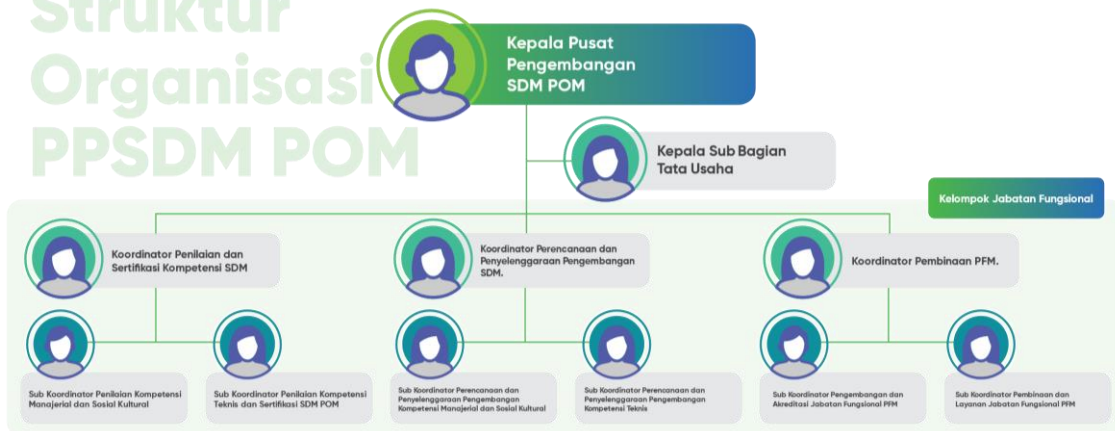
Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM mempunyai fungsi:

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.

1. 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 juga 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.

2. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, dan 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. Untuk memperoleh Akreditasi tersebut persyaratan yang masih harus dipenuhi adalah:

- a. Sarana prasarana berupa ruang kelas yang memadai, serta ruang pertemuan, penginapan peserta, dan beberapa fasilitas Diklat lainnya yang saat ini belum dimiliki oleh PPSDM POM.
- b. Tenaga pengajar yaitu Widyaiswara yang jumlahnya sesuai ABK dan kompetensi yang sesuai.
- c. Kurikulum untuk Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai dengan Diklat yang akan diselenggarakan, saat ini belum tersedia lengkap sesuai kebutuhan kompetensi Badan POM (beberapa Diklat Teknis telah memiliki kurikulum yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala PPSDM POM). Namun demikian

PPSDM POM sudah menyelenggarakan berbagai Diklat Teknis dan Fungsional melalui pola kerja sama dengan Lembaga Diklat lain yang sudah terakreditasi.

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

3. Penerapan Quality Management System (QMS)

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

4. Komitmen Melaksanakan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka Reformasi Birokrasi menjadi peluang untuk Badan POM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan publik yang semakin baik, akuntabel, dan transparan, dan memperkuat 9 (sembilan) rencana aksi Reformasi Birokrasi untuk peningkatan pada 8 (delapan) area perubahan yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024. PPSDM POM sebagai Pokja yang bertanggung jawab mengelola Manajemen Perubahan Badan POM dan berkontribusi pada area perubahan Manajemen SDM, berkomitmen untuk

melakukan perubahan secara menyeluruh dalam mengelola Manajemen Perubahan serta Manajemen ASN di Badan POM. Penerapan budaya organisasi Badan POM meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerja Sama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR) di lingkungan PPSDM POM belum terinternalisasi secara merata dan menyeluruh, sehingga masih diperlukan sosialisasi internal. Melalui program kerja Pokja Manajemen Perubahan, PPSDM POM juga sebagai koordinator Agen Perubahan Badan POM, melaksanakan tugas pengembangan kompetensi para Agen Perubahan serta melakukan perencanaan, monitoring, dan evaluasi rencana aksi Agen Perubahan. Pada tahun 2021 ini 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 dengan hasil belum disetujui.

5. Revitalisasi SDM

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

Selain itu, dengan adanya kebijakan penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu sebagai tindak lanjut penyederhanaan birokrasi menyebabkan berubahnya peta kompetensi pegawai, 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*).

6. Pengelolaan Generasi Milenial

Saat ini jumlah pegawai Badan POM yang masuk dalam Generasi Milenial sebanyak lebih dari 50% (lima puluh persen) 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.

7. 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.

8. 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) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), penerapan sanksi disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dan anggaran secara berkala.

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.

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 tahun 2021 sebanyak 53 (lima puluh tiga) 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 Subordinator), 2 (dua) orang Widyaiswara Muda (1 (satu) orang sebagai Subordinator, 1 (satu) orang Tugas Belajar), serta 7 (tujuh) orang Widyaiswara Pertama.
- b. Asesor SDM Aparatur, yaitu 4 (empat) orang Asesor SDM Aparatur Muda (3 (tiga) orang sebagai Subordinator) serta 7 (tujuh) orang Asesor SDM Aparatur Pertama (6 (enam) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang sebagai calon Asesor SDM Aparatur.
- c. Analis Kepegawaian, meliputi 3 (tiga) orang Analis Kepegawaian Muda (1 orang sebagai Subordinator), 10 (sepuluh) orang Analis Kepegawaian Pertama (4 (empat) orang sudah duduk dalam jabatan dan 6 (enam) orang sebagai calon pemangku jabatan), 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Penyelia, serta 1 (satu) orang Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.
- d. Analis Kebijakan, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- e. Pranata Komputer, yaitu 2 (dua) orang dalam jenjang Pertama.
- f. Arsiparis, terdiri dari 1 (satu) orang jenjang Mahir serta 2 (dua) orang Arsiparis Terampil (1 (satu) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang sebagai calon pemangku jabatan).
- g. Analis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.

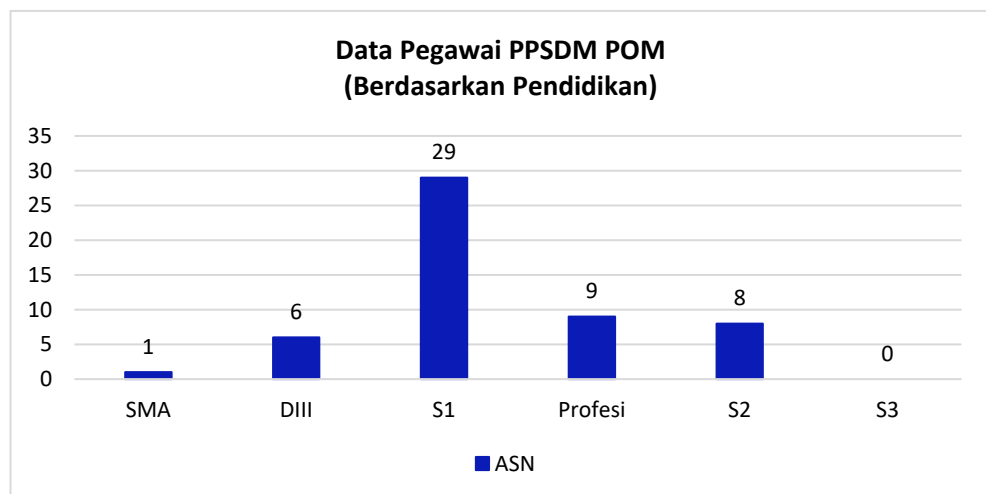
- h. Analis Pengelolaan Keuangan APBN, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- i. Pranata Keuangan APBN, sebanyak 1 (satu) orang, masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Terampil Pelaksana.

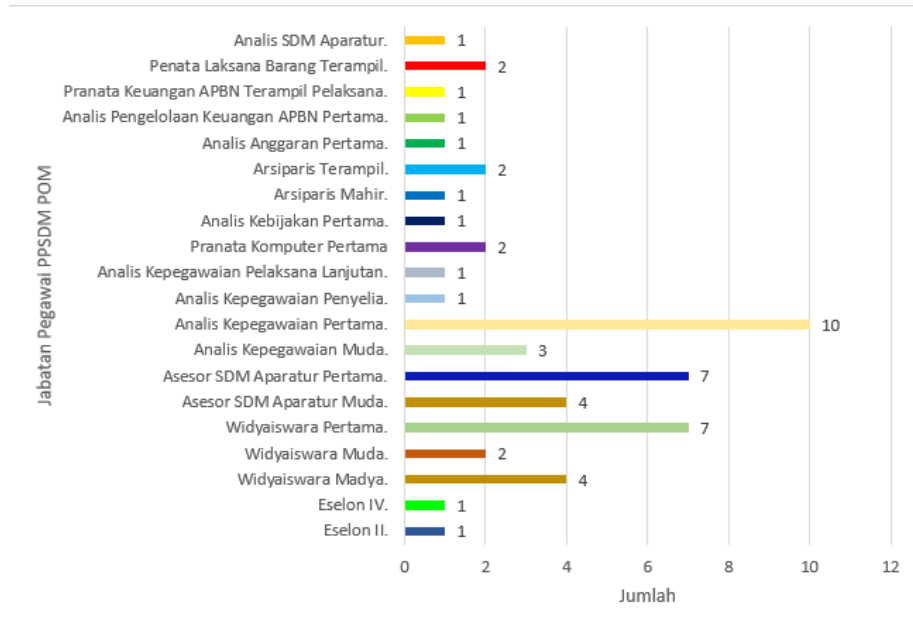
Untuk mempermudah dalam pelaksanaan tugas fungsinya kelompok Jabatan Fungsional tersebut di atas, dibagi dalam 3 (tiga) kelompok Fungsi, masing-masing dikoordinir oleh Koordinator Kelompok Substansi, serta masing-masing Koordinator Kelompok Substansi dibantu oleh masing-masing 2 (dua) orang Subordinator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

Jenis Kelamin

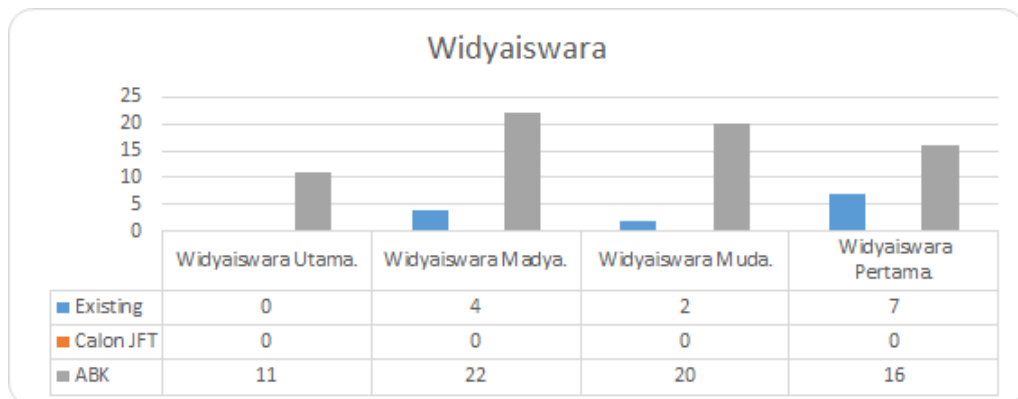
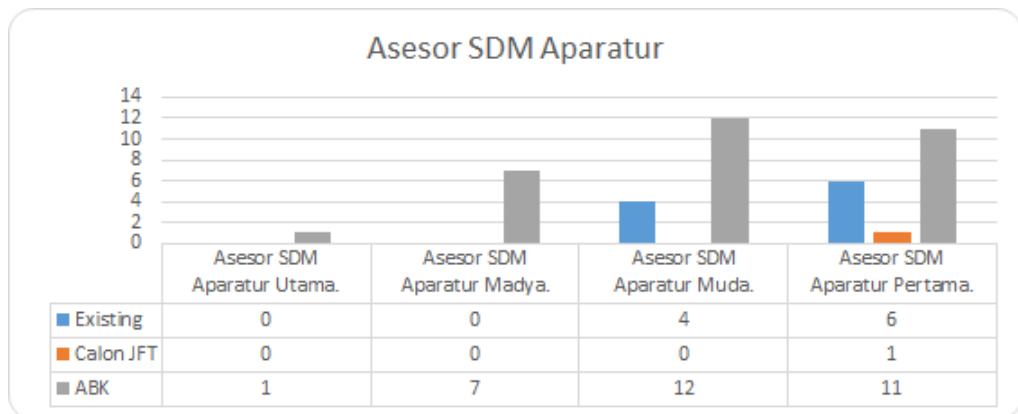


Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM

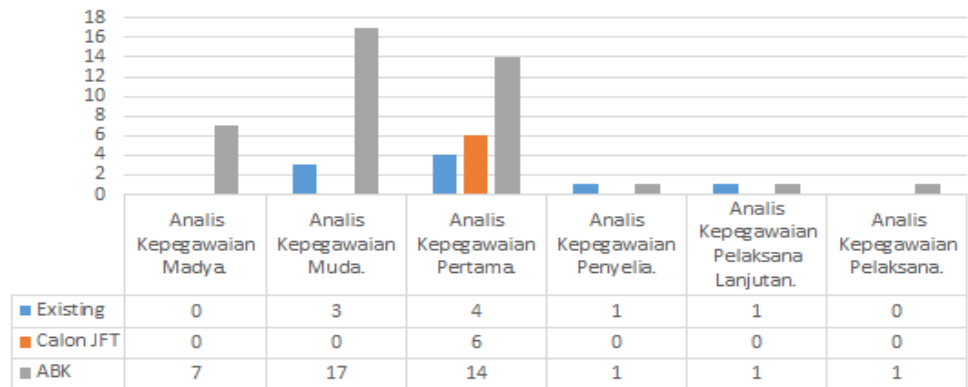




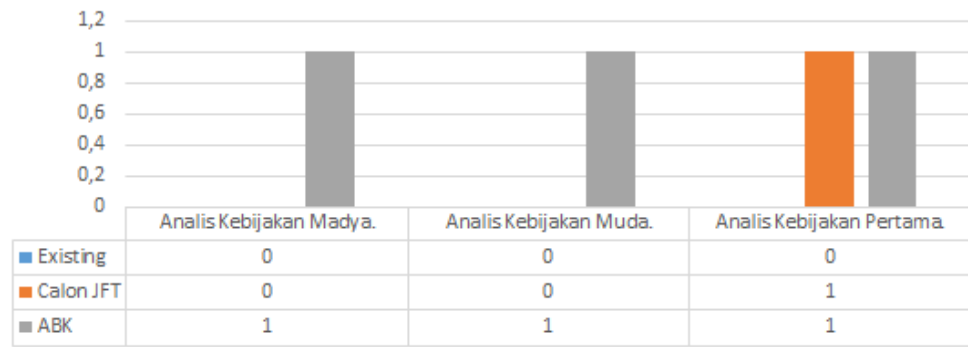
Adapun jumlah *existing* pegawai dibandingkan dengan Beban Kerja di PPSDM POM sebagai berikut:



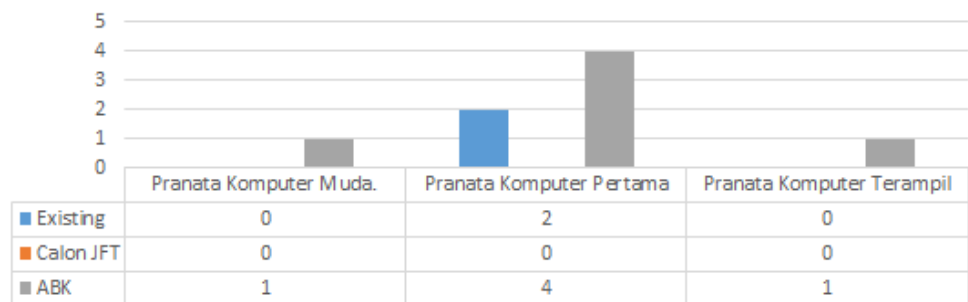
Analisis Kepegawaian



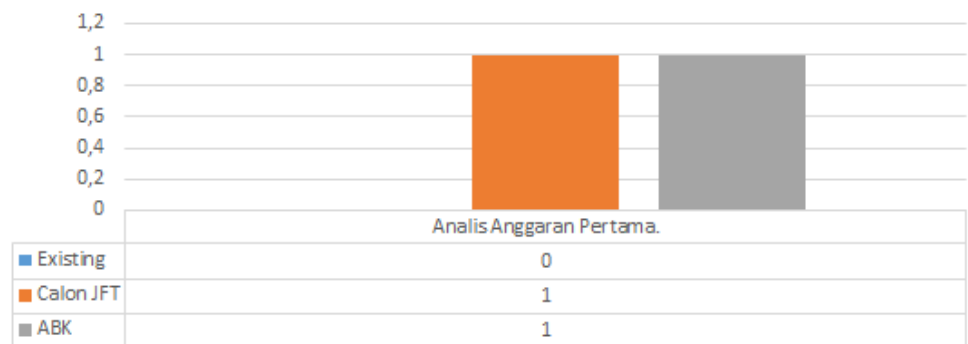
Analisis Kebijakan

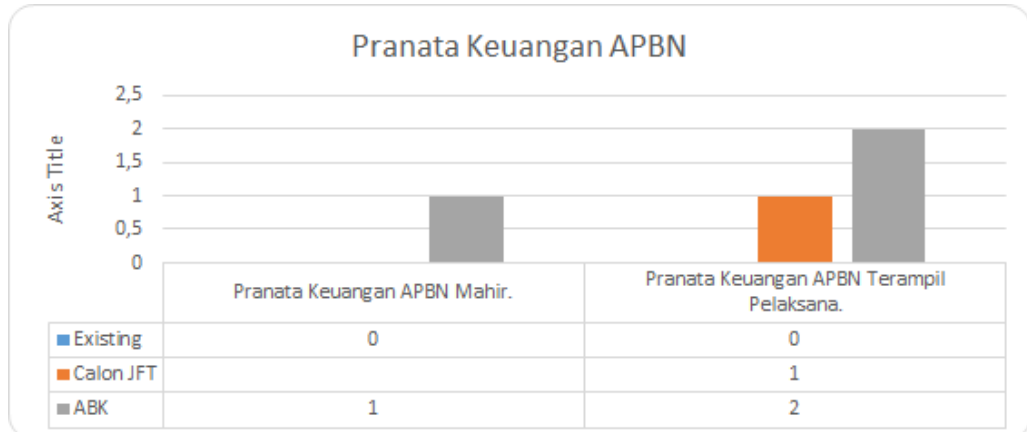
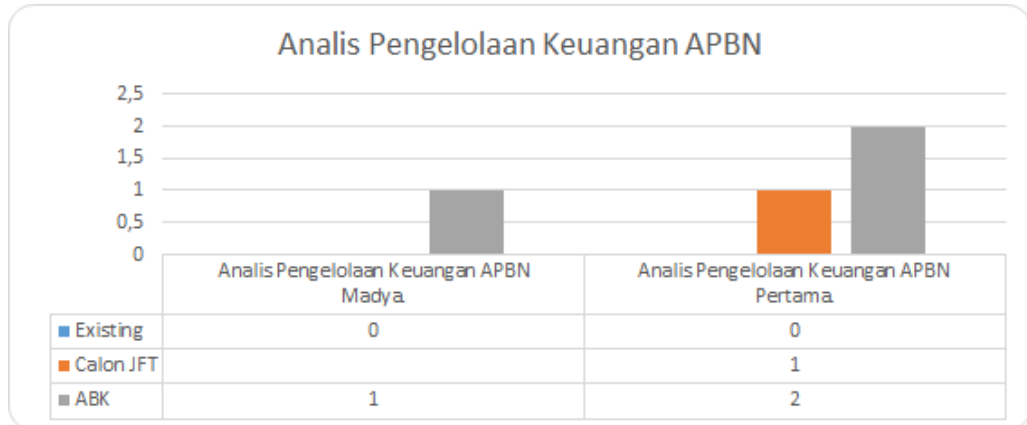
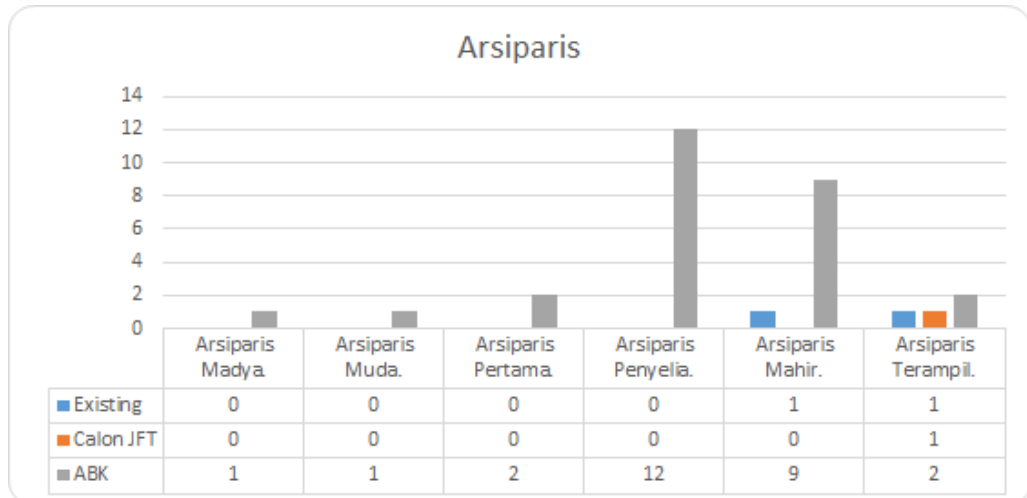


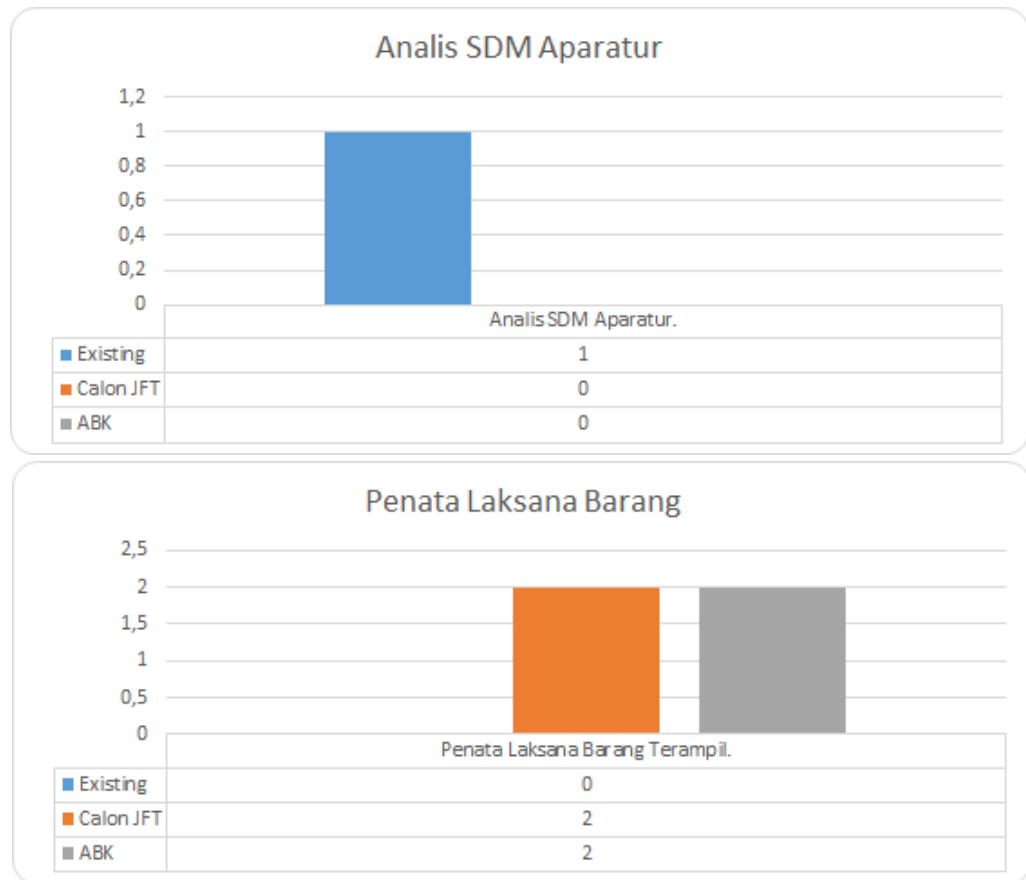
Pranata Komputer



Analisis Anggaran







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 unit penyelenggara Penilaian Kompetensi yang terakreditasi sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi.

Dalam rangka penilaian kompetensi serta pelaksanaan pengembangan 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. Adapun aplikasi yang dibangun adalah sebagai berikut:

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

Video yang dibuat dan digunakan untuk penunjang pembelajaran yaitu:

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

6. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).
 - a. Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi.
 - b. *Opening / Closing Meeting*.
 - c. Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen.
 - d. Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan / Produk KIE.
 - e. Merancang Materi Penyuluhan / Produk KIE.
7. Video Pembelajaran *Supervisory Development Program*.
8. Video Pembelajaran *Management Development Program*.
9. Video Pelatihan *Executive Development Program*.
10. Video Sarana Produksi Pangan Industri Rumah Tangga.
11. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan.
12. Video Pembelajaran Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.
13. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat.
14. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Kosmetika.
15. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Pelayanan Apotek.
16. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat Tradisional.
17. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan.
18. Video Senam Peregangan.
19. Video Pelatihan PKP Berbasis Kompetensi :
 - a. *Overview* Program Pelatihan PKP.
 - b. *Building Learning Commitment* (BLC) dan SIPANDAI.
 - c. Melakukan Pelatihan Keamanan Pangan.
 - d. Menyediakan Informasi Pekerjaan.
 - e. Mendesain Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB) / *Good Manufacturing Practices* (GMP) / dan *Sanitation Standard Operating Procedure* (SSOP).
20. Video Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM.
 - a. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi PFM.
 - b. Penggunaan Eruditio.

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

Kantor PPSDM POM saat ini belum memiliki tempat yang definitif / tetap, serta sarana penunjang operasional seperti alat pengolah data masih belum terpenuhi dengan adanya penambahan jumlah pegawai. Gedung kantor yang digunakan saat ini menyewa sejak tahun 2018. Dengan kondisi tersebut, maka masih perlu dukungan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana PPSDM POM.

3. Anggaran

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan dengan pagu anggaran pada awal tahun 2021 sebesar Rp48.447.825.000,00 (empat puluh delapan milyar empat ratus empat puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah), namun pada bulan Mei 2021 sesuai surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B- KU.01.2.021.05.21.01 tanggal 21 Mei 2021 perihal Penyampaian Langkah-Langkah Revisi Penghematan Belanja K/L, terdapat kebijakan penghematan Belanja Pegawai sebesar Rp399.512.000,00 (tiga ratus sembilan puluh sembilan juta lima ratus dua belas ribu rupiah), selanjutnya pada bulan Juli 2021 sesuai Surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B- PR.03.01.2.21.07.21.327 tanggal 12 Juli 2021 perihal Penyampaian Data Penghematan Anggaran TA 2021, terdapat kebijakan penghematan anggaran sebesar Rp3.268.113.000,00 (tiga milyar dua ratus enam puluh delapan juta seratus tiga belas ribu rupiah), serta Surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor B-PR.03.01.2.21.07.21.355 tanggal 25 Juli 2021 perihal Penyampaian Data Penghematan Anggaran TA 2021, terdapat kebijakan penghematan anggaran sebesar Rp3.548.995.000,00 (tiga milyar lima ratus empat puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah) sebagai dampak pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat, sehingga pagu anggaran PPSDM

POM mulai Triwulan III sampai dengan akhir tahun 2021 menjadi Rp41.231.205.000,00 (empat puluh satu milyar dua ratus tiga puluh satu juta dua ratus lima ribu rupiah). Realisasi pada Tahun 2021 sebesar Rp41.138.418.263,00 (empat puluh satu milyar seratus tiga puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) atau sebesar 99,77% (sembilan puluh sembilan koma tujuh tujuh persen).

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi.	17.456.491.000	17.442.197.626	99,92
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	11.659.793.000	11.635.037.409	99,79
3	Layanan Sarana Internal.	348.915.000	348.886.100	99,99
4	Layanan Perkantoran.	11.766.006.000	11.712.297.128	99,54
Total		41.231.205.000	41.138.418.263	99,77

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2021

F. SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2021 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 2021, dilanjutkan dengan penjelasan Rencana Kerja (Renja) dan

Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan penjelasan penetapan / perjanjian kinerja tahun 2021.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Capaian Kinerja Organisasi

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

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 2021 meliputi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Formulir Pengukuran, dan Informasi Kinerja dan Anggaran PPSDM POM Tahun 2021 di masa yang akan datang.

BAB II

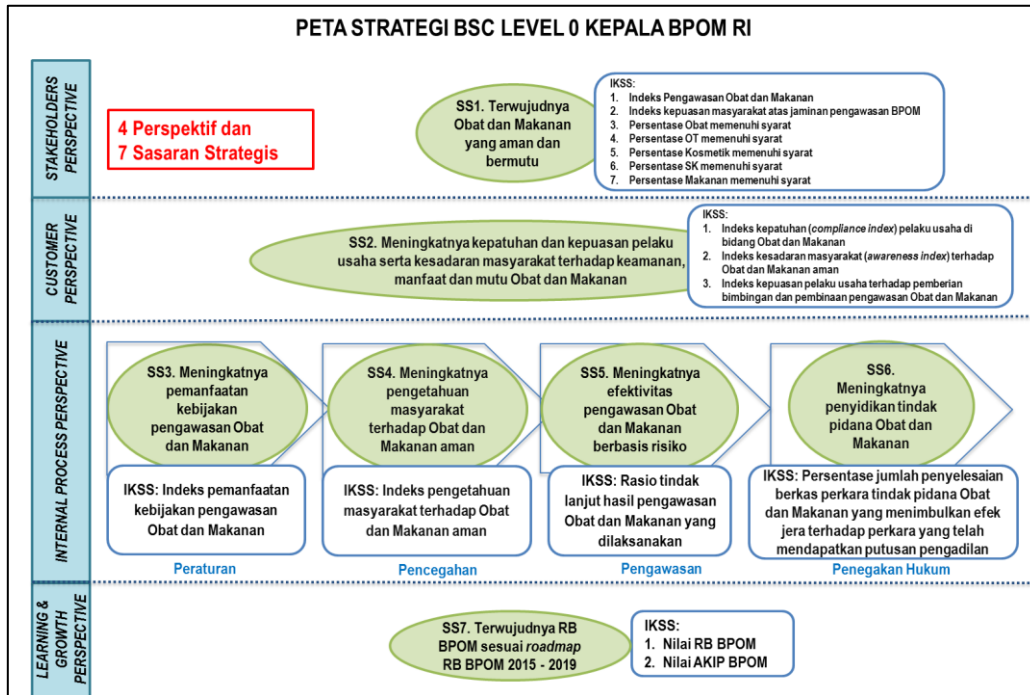
PERENCANAAN KINERJA

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

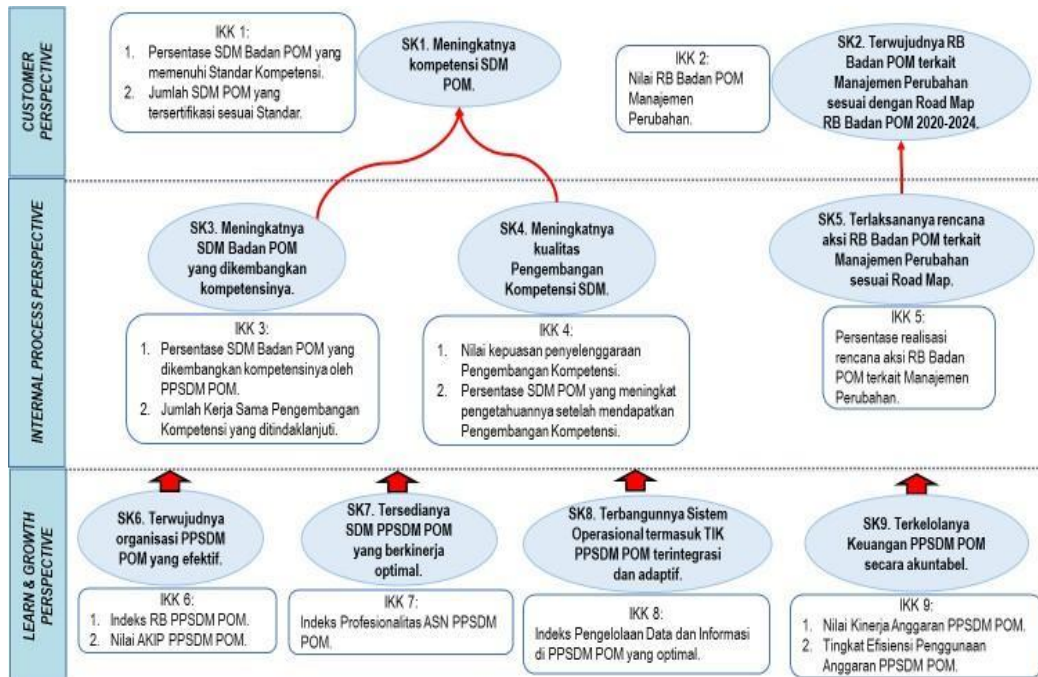
Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 disusun berdasarkan penjabaran Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024 telah selaras dengan dokumen RPJMN dan disesuaikan dengan tugas dan pokok PPSDM POM, Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 mengacu pada Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024 tanggal 30 April 2020, 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.

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 revisi rencana strategis dengan menyesuaikan dengan struktur, tugas, dan fungsi kelembagaan yang baru. PPSDM POM sebagai unit kerja Pusat harus melakukan penyesuaian terhadap perubahan Rencana Strategis Tahun 2020-2024 tersebut.



Gambar 4. Peta Strategi Level 0 Kepala BPOM RI



Gambar 5. Peta Strategi Level 2 PPSDM POM

Dengan memperhatikan prioritas pembangunan RPJMN 2020-2024, maka kedudukan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

A. PERNYATAAN VISI

“Obat dan Makanan aman, bermutu, dan berdaya saing untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”

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 yaitu:

B. PERNYATAAN MISI

01	Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.
02	Memfasilitasi percepatan pengembangan industri Obat dan Makanan dengan keberpihakan terhadap UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing untuk kemandirian bangsa.
03	Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan dan penindakan kejahatan Obat dan Makanan melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka kerangka Negara Kesatuan guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga
04	Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.

C. TUJUAN

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

D. SASARAN STRATEGIS

1. Terwujudnya Obat dan Makanan yang aman dan bermutu.
2. Meningkatnya kepatuhan pelaku usaha dan kesadaran masyarakat terhadap keamanan dan mutu Obat dan Makanan.
3. Meningkatnya kepuasan pelaku usaha dan masyarakat terhadap kinerja pengawasan Obat dan Makanan.
4. Meningkatnya kualitas kebijakan pengawasan Obat dan Makanan.
5. Meningkatnya efektivitas pengawasan dan pelayanan publik di bidang Obat dan Makanan.
6. Meningkatnya efektivitas penegakan hukum terhadap kejahatan Obat dan Makanan.
7. Meningkatnya *regulatory assistance* dalam pengembangan Obat dan Makanan.
8. Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan kerjasama Badan POM yang optimal.
9. Terwujudnya SDM yang berkinerja optimal.
10. Menguatnya laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta penerapan *e-government* dalam pengawasan Obat dan Makanan.

11. Terkelolanya keuangan Badan POM secara akuntabel.

Dalam tahun berjalan ini PPSDM POM dapat mencapai sasaran strategis sebagaimana tergambar pada peta strategi level II PPSDM POM dan mampu mencapai sasaran strategis secara efektif dan efisien, serta mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya yang telah dijabarkan pada masing-masing Sasaran Strategis sebagai berikut:

1. Sasaran Strategis 1

Meningkatnya kompetensi SDM POM.

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

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2021 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 triwulan. Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pada tahun 2021 memiliki target sebesar 82%, namun kemudian terdapat penyesuaian target dikarenakan adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi yaitu penghapusan eselon III dan eselon IV yang berdampak pada perubahan level kompetensi untuk pejabat yang terdampak, sehingga targetnya menjadi sebesar 77%. Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2021 adalah:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dan rekomendasi *Job Person Match* yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.
3. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan.

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

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

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

Capaian Sasaran Strategis ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. "Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi", dengan target pada akhir tahun 2024 semula 85%, direvisi menjadi 83%."
2. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar", dengan target 1.000 orang pada akhir tahun 2024.

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 ini, maka indikatornya adalah "Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan", dengan target 4,75 pada akhir tahun 2024, 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, pada tahun 2021 diikuti oleh 61% total ASN di Badan POM. Pengembangan kompetensi tersebut mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dilakukan melalui 3 (tiga) kegiatan utama sebagai berikut:

- a. Pengembangan kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan melalui kegiatan pemberian Tugas Belajar maupun Ijin Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan, hal ini diatur dalam Keputusan Kepala Badan POM dan beberapa kali direvisi terakhir dengan Keputusan Kepala Badan POM Nomor KP.07.01.1.82.04.18.2302 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- b. Pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan pelatihan klasikal dan nonklasikal di era pandemi secara *blended* dengan metoda pembelajaran 10:20:70, dilakukan dengan proses pembelajaran mandiri, pertemuan tatap

muka *online* maupun *offline*, serta penugasan perorangan atau kelompok dan diakhiri dengan presentasi dari peserta pelatihan. Proses pengembangan kompetensi klasikal secara *blended* dilakukan paling sedikit melalui jalur pelatihan *leadership*, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan manajerial sosial kultural, webinar, sarasehan, *workshop* atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi, dan jalur pengembangan kompetensi bentuk klasikal lainnya. Sedangkan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan non klasikal, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Bentuk pengembangan kompetensi non klasikal dilakukan paling sedikit melalui jalur *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, *detasering*, patok banding (*benchmarking*), belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang / praktek kerja, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk *non klasikal* lainnya.

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

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

Untuk mengukur capaian sasaran strategis ke-3 ini, maka indikatornya adalah:

- a. "Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM", dengan target pada akhir tahun 2024 semula 60%, direvisi menjadi 64%.
- b. "Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti", dengan target 17 (tujuh belas) kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti pada akhir tahun 2024.

4. Sasaran Strategis 4

Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM

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

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

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

Untuk mengukur capaian sasaran strategis ke-4 ini, maka indikatornya adalah:

- a. "Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi", dengan target 4,50 pada akhir tahun 2024. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 1.

- b. "Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi", dengan target 95% pada akhir tahun 2024. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 2.

5. Sasaran Strategis 5

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

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

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

- a. Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.
- b. Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM tahunan dan monitoring serta evaluasi setiap triwulan.
- c. Penetapan *Quick Wins* tahunan dan monitoring pelaksanaan setiap triwulan.
- d. Review tim pelaksana dan tim asesor PMPRB di Badan POM.
- e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai *Roadmap*.
- f. Penyusunan rencana dan *Road Map* perubahan *mind set* dan *culture set* di Badan POM tahun 2020-2024.
- g. Peningkatan kompetensi Agen Perubahan Badan POM dan membuat rencana aksi di masing-masing unit kerja disesuaikan dengan *Road Map* perubahan Badan POM Tahun 2020-2024.
- h. Pendampingan penyusunan rencana aksi perubahan para Agen Perubahan.
- i. Mengawal perubahan *mind set* dan *culture set* melalui komitmen pimpinan dan pemberdayaan Agen Perubahan.

Untuk mengukur capaian sasaran strategis ke-5 ini, maka indikatornya adalah "Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan", dengan target 90% pada akhir tahun 2024."

6. Sasaran Strategis 6

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-6 ini, maka indikatornya adalah:

- a. "Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM", dengan target 95 pada akhir tahun 2024.
- b. "Nilai AKIP PPSDM POM", dengan target 87 pada akhir tahun 2024.

7. Sasaran Strategis 7

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-7 ini, indikator yang digunakan adalah "Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM", dengan target sebesar 85 di tahun 2024".

8. Sasaran Strategis 8

Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.

Salah satu aspek penting dalam mendukung terlaksananya tugas dan fungsi PPSDM POM dalam mendukung pengawasan Obat dan Makanan adalah sistem operasional serta teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK) yang memadai. Kecenderungan yang saat ini terjadi adalah pergeseran bisnis proses dari manual bergerak ke arah digital dan online. Demikian halnya dengan sistem pembelajaran, pengembangan, dan penilaian kompetensi pada 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 ini, indikator yang digunakan adalah "Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal", dengan target 3,00 pada akhir tahun 2024.

9. Sasaran Strategis 9

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-9, dengan ukuran keberhasilan diukur melalui indikator:

- a. "Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM", dengan target sebesar 97 pada tahun 2024.
- b. "Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM", dengan target sebesar 98% pada tahun 2024.

E. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, indikator kinerja, sasaran strategis, dan sasaran kegiatan mengacu kepada dokumen Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 yang telah ditetapkan dan alokasi anggaran yang sesuai dengan DIPA PPSDM POM tahun 2021.

1. PERJANJIAN KINERJA TAHUN ANGGARAN 2021

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET 2021
Stakeholder Perspective.				
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	82%, direvisi menjadi 77%
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	820 orang, direvisi menjadi 655 orang
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,30
Internal Process Perspective.				
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	45%
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	12 dokumen
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,40
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	91%
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87%

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET 2021
	Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .			
Learning and Growth Perspective.				
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	90
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	83
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	77
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	92%

Tabel 2. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2021

2. Kriteria Pencapaian Indikator







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.

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

<50	• SANGAT KURANG
50 - <70	• KURANG
70 - <90	• CUKUP
90 - <110	• BAIK
110 - 120	• SANGAT BAIK
>120	• TIDAK DAPAT DISIMPULKAN

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 ORGANISASI

Sesuai dengan yang tertera di dalam Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2021 memuat 9 (sembilan) sasaran kegiatan. Pencapaian sasaran kegiatan PPSDM POM hingga tahun 2021 merupakan periode tahun kedua dari periode Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024. Capaian kesembilan sasaran kegiatan PPSDM POM tahun 2021 sebagai berikut:

SASARAN KEGIATAN		NILAI CAPAIAN SASARAN (%)	KRITERIA
Stakeholder Perspective.			
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	106,38	Baik
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	106,05	Baik
Internal Process Perspective.			
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	117,78	Sangat Baik
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	106,68	Baik
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	100,00	Baik
Learning and Growth Perspective.			
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	92,65	Baik
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	106,35	Baik
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	50,00	Kurang
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	102,84	Baik

Tabel 3. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Tahun 2021

Sasaran kegiatan yang ditetapkan diukur dengan 14 (empat belas) indikator kinerja utama. Secara lengkap perbandingan target dan realisasi dan capaian setiap indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
Stakeholder Perspective.						
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	82%, direvisi menjadi 77%	79,65%	103,44% (Baik)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	820 orang, direvisi menjadi 655 orang	716 orang	109,31% (Baik)
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,30	4,56 *)	106,05% (Baik)
Internal Process Perspective.						
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	45%	61,00%	135,56% (Tidak Dapat Disimpulkan)
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	12 dokumen	12 dokumen	100,00% (Baik)
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,40	4,60	104,55% (Baik)
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya	91%	99%	108,79% (Baik)

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
			setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.			
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87%	87%	100,00% (Baik)
Learning and Growth Perspective.						
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	90	85,34	94,82% (Baik)
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	83	75,09	90,47% (Baik)
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	77	81,89	106,35% (Baik)
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00	1,00	50,00% (Kurang)
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94	90,90	96,70% (Baik)
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	92%	100%	108,70% (Baik)

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

Dari 14 (empat belas) indikator kinerja utama (IKU) terdapat 1 (satu) indikator yang mencapai target dengan kriteria "Sangat Baik", 14 (empat belas) indikator dengan kriteria "Baik", 1 (satu) indikator mempunyai capaian "Kurang", dan 1 (satu) indikator mempunyai capaian "Tidak Dapat Disimpulkan" karena capaiannya di atas 120% (seratus

dua puluh persen). Analisa tentang capaian ini akan dibahas secara rinci dalam uraian pencapaian sasaran kegiatan dan indikator kinerja berikut.

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama dan dari hasil capaian tiap indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 106,38% dengan kriteria “Baik”. Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian dan kriteria dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
Stakeholder Perspective.						
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	82%, direvisi menjadi 77%	79,65%	103,44% (Baik)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	820 orang, direvisi menjadi 655 orang	716 orang	109,31% (Baik)

Tabel 5. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan I

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 2021 dengan Target 2021 dan Target 2024

INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN		REALISASI TAHUN 2021	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
	2024	2021		2021	2024
1.1 Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	83%	82%, direvisi menjadi 77%	79,65%	103,44%	95,96%

Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi Tahun 2021 adalah 79,65% dari target 77%, sehingga capaian indikator adalah 103,44% (Baik). Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaian indikator ini adalah sebesar 95,96%. Diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja serta inovasi dan strategi percepatan agar target akhir pada periode Rencana Strategi dapat tercapai.

1.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2021 dengan Tahun Sebelumnya

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN	KATEGORI
2020	75%	73,37%	97,83%	Baik
2021	77%	79,65%	103,44%	Baik

Indikator Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi merupakan indikator lanjutan tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 terdapat perubahan usulan target dikarenakan perubahan supra sistem yaitu adanya penyetaraan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional, sehingga standar kompetensi yang dijadikan alat ukur juga mengalami penyesuaian.

Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020, maka realisasi pada tahun 2021 lebih tinggi. Hal ini didukung dengan program-program serta

inovasi yang dikembangkan selama tahun 2021. Di samping itu pada tahun 2021 telah dilakukan reassessment dalam rangka perbaikan nilai kompetensi manajerial dan sosial kultural untuk pegawai yang memiliki nilai dibawah 78% pada tahun 2020 (setelah setahun pelaksanaan penilaian kompetensi).

1.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Realisasi Kinerja Kementerian / Lembaga (K/L) Lain yang sejenis / setara dengan IKU PPSDM POM

Jika dibandingkan dengan K/L lain setingkat Badan POM, tidak ada indikator yang serupa yang dapat dibandingkan. Berdasarkan benchmark, indikator yang diukur oleh K/L merupakan indikator yang berbasis *output*, yang diukur adalah pada tahap proses, sedangkan PPSDM POM berdasarkan *outcome*. Sebagai perbandingan diperoleh data sebagai berikut:

1) Badan Kepegawaian Negara

Badan Kepegawaian Negara menargetkan 2.000 (dua ribu) pegawai, namun terealisasi sebanyak 944 (sembilan ratus empat puluh empat) orang (47,20%), sedangkan Badan POM pada tahun 2020 telah melakukan penilaian kompetensi untuk 1.750 (seribu tujuh ratus lima puluh) orang. Penilaian Kompetensi yang dilakukan Badan POM meliputi penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis dengan ruang lingkup penilaian lebih kompleks dan jika dibandingkan dengan ruang lingkup penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara yaitu meliputi penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Penilaian kompetensi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengukur sasaran strategis Badan POM yaitu Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, yang merupakan *outcome* dari beberapa indikator proses yang

dimulai dari pengembangan kompetensi SDM sampai dengan pengukuran kompetensi SDM.

2) Pusat Riset Pengembangan SDM, Badan Sertifikasi Negara

Pusat Riset Pengembangan SDM, Badan Sertifikasi Negara, pada tahun 2019, memiliki indikator kinerja serupa dengan IKU PPSDM POM pada level *internal process perception* yaitu “Persentase peningkatan kompetensi SDM PSK melalui layanan pelatihan internal dengan predikat minimal baik”, dengan capaian kinerja 49% dari target kinerja 15%, namun dalam perhitungan capaian realisasi indikator ini dalam Laporan Kinerja, semua capaian yang melebihi target dihitung sama dengan 100%.

1.1.4. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2021 yang menunjang pencapaian indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Secara akumulasi keberhasilan pencapaian indikator “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi” mengalami peningkatan seiring dengan dilakukannya penilaian kompetensi sampai dengan Triwulan IV, yaitu dari 3.577 (tiga ribu lima ratus tujuh puluh tujuh) orang menjadi 3.703 (tiga ribu tujuh ratus tiga) orang, dari jumlah seluruh SDM Badan POM sebanyak 4.737 (empat ribu tujuh ratus tiga puluh tujuh) orang.

Realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan IV tahun 2021 sebesar 79,65% (tujuh puluh sembilan koma enam lima persen) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 103,44% (seratus tiga koma empat empat persen), dengan kategori capaian kinerja “Baik”. Adapun pencapaian indikator per triwulan pada tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	74%	76%	77%	82%, direvisi menjadi 77%	82%, direvisi menjadi 77%
Realisasi	74,23%	74,74%	77,9%	79,65	103,44%
Capaian	100,31%	98,34%	101,17%	103,44%	103,44%

**)Target tahunan setelah disesuaikan dengan penyesuaian target.*

Kebijakan penyederhanaan birokrasi mengakibatkan penyetaraan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional, sehingga standar kompetensi yang dijadikan alat ukur juga mengalami penyesuaian. Hal ini berdampak langsung terhadap jumlah SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi, karena jumlah SDM yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Muda dan Madya semakin bertambah, sehingga berdampak pada perubahan level kompetensi pejabat tersebut. Sebagai informasi, Pejabat Struktural Eselon IV yang sebelumnya di level 2, kini menjadi level 3, karena disetarakan dengan Pejabat Fungsional jenjang Muda, sedangkan Pejabat Struktural Eselon III yang sebelumnya di level 3, kini menjadi level 4, karena disetarakan dengan Pejabat Fungsional jenjang Madya.

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

- 1) Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
Pemenuhan hasil data kompetensi pada tahun 2021 menggunakan hasil Penilaian Kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi **sesuai** Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, **sedangkan** data kompetensi tahun sebelumnya (2014-2018), Standar Kompetensi yang digunakan adalah Surat Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Metode Penilaian Kompetensi yang dilakukan, antara lain:

- a) Metode penilaian Pemetaan / Penilaian Kompetensi Pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepala Loka, Pejabat Administrator / Eselon III, Pejabat Pengawas / Eselon IV, dan Pejabat Fungsional Tertentu antara lain:
 - i. Psikotes. Psikotes dilakukan secara *online* dengan jenis tes yang terdiri dari Tes Gaya Kerja Papi Kostick / Sikap Kerja, Tes Kemampuan Berpikir, Tes Gaya Belajar.
 - ii. Simulasi *Case Study, In-Tray, Leaderless Group Discussion* (khusus Pejabat Pengawas / *Talent Pool*).
 - iii. Wawancara. *Competency Assessment Questionnaire / Behavior Even Writing, Behavioral Event Interview / Wawancara Kompetensi* (khusus Pejabat Pengawas / *Talent Pool*), dan Pemetaan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepala Loka, Pejabat Administrator, Jabatan Fungsional jenjang Madya dan Calon *Talent Pool*.
 - b) Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator, Pimpinan Unit Kerja, Kepala Balai POM, dan Kepala Loka POM diselenggarakan 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.
- 2) Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Teknis

Penilaian Kompetensi Teknis merupakan penilaian kompetensi yang mengukur kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan / keahlian dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menduduki jenis dan jenjang pekerjaan tingkat tertentu dalam melaksanakan tugas teknis jabatan.

Penilaian Kompetensi Teknis mengacu pada beberapa pedoman sebagai berikut:

- a) Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan.
- b) Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.
- c) Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan dengan menggunakan metode tidak langsung berupa:

- a) Tes tertulis Pilihan Ganda dan *Essay*.
- b) Portofolio dan Wawancara Konfirmasi.
- c) Penyusunan Makalah serta Wawancara Kompetensi Teknis.

Kaji ulang terhadap Kamus Kompetensi Teknis yang telah ditetapkan dalam Peraturan Badan POM Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan, dikarenakan perubahan struktur organisasi di Badan POM serta penyederhanaan birokrasi dimana telah dilakukan penyetaraan beberapa Jabatan Administrasi menjadi Jabatan Fungsional. Pada Triwulan III tahun 2021 telah dilakukan pembahasan perubahan Kamus Kompetensi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Badan POM Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan

Pemerintah Bidang Farmasi dan Makanan, dengan melibatkan seluruh unit kerja Pusat dan Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM. Pembahasan ini dengan ruang lingkup kompetensi mengacu pada Kamus Kompetensi serta pembahasan Kamus Kompetensi baru untuk unit kerja yang terbentuk karena restrukturisasi organisasi di lingkungan Badan POM, seiring adanya penambahan unit kerja baru dengan ruang lingkup tugas baru.

Pada Tahun 2021 telah dilakukan penilaian kembali / re-assesment terhadap pegawai yang memiliki data kompetensi dengan masa penilaian minimal 3 (tiga) tahun serta penilaian kompetensi bagi pejabat yang akan menduduki jabatan sebagai berikut:

No.	TW	Kegiatan	Jumlah Asesi untuk Kompetensi	
			Manajerial dan Sosial Kultural	Teknis
1	I	Uji Penyetaraan 2021.	3	3
2		Pemetaan CPNS TA 2019.	256	0
3		Uji Kompetensi Batch 1 dan Uji Kompetensi Ulang 2021.	37	47
4		Pemetaan BBPOM di Medan.	110	66
5		Pemetaan BBPOM di Batam.	47	27
6		Pemetaan BBPOM di Jambi.	67	45
7	II	Uji Kompetensi Pengangkatan Kembali 2021.	2	2
8		Pemetaan BBPOM di Serang.	83	51
9		Pemetaan BBPOM di Pekanbaru.	108	70
10		Uji Kompetensi Batch 2.	67	67
11		Pemetaan BBPOM di Pangkal Pinang.	48	32

No.	TW	Kegiatan	Jumlah Asesi untuk Kompetensi	
			Manajerial dan Sosial Kultural	Teknis
12		Pemetaan BBPOM di Palu.	69	42
13	III	Pemetaan Kompetensi BBPOM di Samarinda.	107	59
14		Pemetaan Kompetensi BPOM di Kupang.	69	43
15		Uji Kompetensi Batch 3.	25	30
16		Pemetaan Kompetensi BPOM di Gorontalo.	39	22
17		Pemetaan Kompetensi BPOM di Mamuju.	33	17
18		Pemetaan Kompetensi Badan POM Pusat Batch 1, Batch 2, dan Batch 3.	198	0
19		Pemetaan Kompetensi Kepala Balai POM (Eselon III).	12	0
20		IV	Pemetaan Kompetensi Kepala Loka POM.	25
21	<i>Re-Assessment</i> (pegawai yang diases pada tahun 2019-2020 yang nilai kompetensinya kurang dari 78%).		166	0
22	Pemetaan Kepala Bagian Tata Usaha Balai Besar POM.		13	0
23	Uji Kompetensi Batch IV.		49	57
Total			1.608	680

Selain penilaian kompetensi yang dilakukan secara reguler, seiring dengan perkembangan kebijakan penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, dilakukan pemutakhiran data

kompetensi pegawai sebanyak 879 (delapan ratus tujuh puluh sembilan) orang dengan rincian sebagai berikut:

No.	TW	Kegiatan	Jumlah Asesi	
			Kompetensi	Kompetensi Teknis
			Manajerial dan Sosial Kultural	
1	IV	Pemetaan Kompetensi dalam rangka Carry Over Tahun 2018-2020*	0	558
2		Pemetaan Kompetensi Unit Kerja Pusat dalam Rangka Carry Over	0	321
Total			0	879

Pemetaan dalam rangka carry over dilaksanakan dalam rangka penyediaan data kompetensi yang merupakan program talent pool tahun 2021.

Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural tahun 2021 memetakan area kompetensi yang kuat dan area kompetensi yang perlu dikembangkan oleh organisasi. Kompetensi tersebut digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

No.	Kompetensi	Capaian Kompetensi per Kelompok Jabatan		
		Struktural	Fungsional	Seluruh Pegawai
1.	Integritas.	90%	81%	82%
2.	Kerjasama.	98%	88%	89%
3.	Komunikasi.	91%	88%	89%
4.	Orientasi pada Hasil.	86%	79%	80%
5.	Pelayanan Publik.	81%	74%	75%

6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain.	86%	74%	75%
7.	Mengelola Perubahan.	84%	76%	77%
8.	Pengambilan Keputusan.	82%	79%	79%
9.	Perekat Bangsa.	79%	77%	77%

Berdasarkan tabel di atas, secara umum Pejabat Struktural telah memenuhi Standar Kompetensi. Kompetensi yang masih membutuhkan pengembangan adalah Perekat Bangsa. Sementara itu, Kompetensi Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, dan Perekat Bangsa pada Pejabat Fungsional belum memenuhi Standar Kompetensi dan perlu dikembangkan oleh organisasi. Secara lebih detail, capaian kompetensi dikelompokkan berdasarkan Level Jabatan dalam tabel di bawah ini. Kompetensi-kompetensi terendah pada sebagian besar Level Jabatan adalah Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain, serta Perekat Bangsa.

No.	Kompetensi	Capaian Kompetensi per Level SKJ				
		1	2	3	4	5
1.	Integritas.	120%	84%	69%	62%	60%
2.	Kerja sama.	123%	92%	76%	72%	53%
3.	Komunikasi.	124%	91%	76%	68%	40%
4.	Orientasi pada Hasil.	114%	79%	69%	70%	33%
5.	Pelayanan Publik.	104%	77%	64%	60%	33%

No.	Kompetensi	Capaian Kompetensi per Level SKJ				
		1	2	3	4	5
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain.	102%	78%	65%	64%	33%
7.	Mengelola Perubahan.	104%	78%	67%	69%	40%
8.	Pengambilan Keputusan.	104%	83%	69%	65%	33%
9.	Perekat Bangsa.	112%	81%	64%	54%	30%

3) Ujian Dinas (UD) / Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) / Alih Jenjang

Pelaksanaan UD-UPKP tahun 2021 dilaksanakan pada Triwulan II s.d Triwulan III. Pada tahun 2021, terdapat 6 (enam) pegawai yang mengusulkan untuk mengikuti UD-UPKP, namun berdasarkan hasil administrasi hanya 4 (empat) pegawai yang dinyatakan lulus dan mengikuti UD-UPKP. Peserta yang lulus dalam pelaksanaan UD-UPKP sebanyak 4 (empat) orang, terdiri dari 3 (tiga) peserta di UD dan 1 (satu) peserta UPKP.

Hambatan yang dihadapi dalam tercapainya kinerja sasaran ini disebabkan oleh:

- 1) Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, merupakan acuan yang berlaku untuk seluruh K/L sampai pada instansi daerah. Penerapan level kompetensi yang didasarkan pada perilaku umum di setiap hirarki Jabatan Struktural menjadi salah satu tantangan Asesor dalam menerapkan standar tersebut

pada saat melakukan penilaian kompetensi pada jenjang Jabatan Fungsional.

- 2) Kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui penghapusan Pejabat Administrasi / Pejabat Struktural Eselon III dan Eselon IV, juga berdampak langsung terhadap jumlah SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi. Hal ini dikarenakan jumlah SDM untuk Jabatan Fungsional jenjang Muda dan Madya semakin bertambah, sehingga berdampak pada perubahan level kompetensi pejabat tersebut. Sebagai informasi, Pejabat Struktural Eselon IV yang sebelumnya di level 2 kini menjadi level 3, karena disetarakan dengan Pejabat Fungsional jenjang Muda, sedangkan Pejabat Struktural Eselon III yang sebelumnya di level 3 kini menjadi level 4, karena disetarakan dengan Pejabat Fungsional jenjang Madya.
- 3) Perpanjangan status Perberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) terutama di Jawa-Bali tidak berdampak secara signifikan dalam proses pelaksanaan asesmen, karena semenjak tahun 2020, PPSDM POM telah memiliki aplikasi SIPENATEMANKU (Sistem Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural) dan APOTEK (Aplikasi Penilaian Kompetensi Teknis), sehingga menjadi media yang cukup efektif dalam membantu pelaksanaan penilaian kompetensi. Adapun pelaksanaan Penilaian Kompetensi berbasis *online* masih terkendala pada teknologi, sarana dan prasarana, serta jaringan internet di unit kerja teknis, sehingga dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala pelaksanaan teknis.
- 4) Pemahaman akan Standar Kompetensi dan Kamus Kompetensi yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menjadi salah satu tantangan untuk dapat memaksimalkan hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural. Kegiatan sosialisasi yang intensif yang selalu dilakukan sebelum dilakukan pemetaan kompetensi dirasa masih belum maksimal, karena calon peserta

penilaian kompetensi kurang memperhatikan pemaparan pada sosialisasi. Selain itu, diperlukan pembaharuan materi sosialisasi yang tidak hanya menyampaikan informasi terkait metode, pelaksanaan, dan aplikasi yang digunakan dalam penilaian kompetensi, namun juga materi yang dapat membantu peserta memahami lebih dalam terkait standar dan level kompetensi yang ada di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Sebagai evaluasi dan analisis terkait tindak lanjut atas rekomendasi perbaikan periode sebelumnya, telah diupayakan oleh tim PPSDM POM antara lain:

- 1) Telah dilakukan perbaikan perencanaan dan pelaksanaan pemetaan kompetensi di awal tahun, serta pemanfaatan aplikasi berbasis *online*, sehingga pelaksanaan penilaian kompetensi bisa dilakukan secara *massive* dan terstruktur.
- 2) Telah diselenggarakannya kegiatan dengan mengundang Asisten Deputi Standar Kompetensi Jabatan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tanggal 27 Desember 2021 untuk membahas tindak lanjut implementasi dan evaluasi dari penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Hasil dari pertemuan tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan melakukan evaluasi indikator dan level jabatan, terutama untuk jenjang Jabatan Fungsional.
- 3) Telah dilakukan *coaching clinic* pemanfaatan hasil penilaian kompetensi kepada Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional pengelola kepegawaian sebagai salah satu upaya tindak lanjut agar kesenjangan kompetensi dapat diintervensi dengan pendekatan yang tepat.

- 4) Dimulai dari Triwulan III dan Triwulan IV tahun 2021, PPSDM POM telah melakukan *feedback classical* dan individu dari hasil penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis di beberapa unit pelaksana teknis, dan kegiatan ini akan menjadi kegiatan rutin di tahun 2022.
- 5) Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan penilaian kompetensi, PPSDM POM telah mendapatkan Akreditasi A, pengakuan kelayakan penyelenggaraan penilaian kompetensi, dari Badan Kepegawaian Negara. Capaian ini menunjukkan bahwa PPSDM POM telah diakui dan layak untuk melaksanakan penilaian kompetensi untuk Kementerian / Lembaga / Instansi Daerah yang membutuhkan bantuan dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi. Kerja sama juga terus dilakukan dengan melibatkan Asesor Kompetensi yang berasal dari K/L lain sebagai bentuk kerja sama yang bersifat simbiosis mutualisme dan Badan POM berperan serta secara nasional.
- 6) Penilaian kompetensi dan Pengembangan kompetensi memiliki peranan penting dalam mengawal pelaksanaan sistem merit di Badan POM. Hasil penilaian kompetensi menjadi data dukung dalam manajemen talenta. Pada tahun 2021 pengisian Pejabat Struktural di Badan POM telah menggunakan database *talent pool* yang dikelola oleh Biro Sumber Daya Manusia Badan POM. Selain itu, pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang telah dilaksanakan oleh PPSDM POM menjadi bentuk tindak lanjut hasil penilaian kompetensi yang telah diikuti oleh pegawai Badan POM.

1.2 Jumlah SDM POM yang Tersertifikasi Sesuai Standar

1.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Target 2021 dan Target 2024

INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI TAHUN 2021	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2021		2021	2024
1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	1.000 orang	820 orang, direvisi menjadi 655 orang	716 orang	109,31%	71,60%

Keterangan	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Target Indikator Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	530	655	875	935	1.000
Target jumlah terakumulasi Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	530	1.185	2.060	2.995	3.995
Capaian Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	537	716			
	1.253				

Realisasi Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar sampai dengan tahun 2021 adalah 1.253 (seribu dua ratus lima puluh tiga) orang dari target 1.185 orang, sehingga capaian indikator adalah 105,74% (seratus lima koma tujuh empat), dengan kategori Baik. Sedangkan apabila capaian tahun 2021 sebanyak 716 (tujuh ratus enam belas) orang apabila hanya dibandingkan dengan target tahun 2021 sebanyak 655 (enam ratus lima puluh lima) orang, maka capaiannya 109,31% (seratus sembilan koma tiga satu), dengan kategori Baik. Capaian tahun 2021 lebih tinggi jika dibandingkan dengan pada tahun 2020.

Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar telah mencapai target yang ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan target akumulatif tahun 2024, capaian indikator ini adalah sebesar 31,36% yaitu dari capaian akumulatif sampai dengan tahun 2021 sebanyak 1.253 (seribu dua ratus lima puluh tiga) orang dan dibandingkan dengan target akumulatif di tahun 2024 sejumlah 3.995 (tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima) orang. Adapun capaian indikator tahun 2021 non kumulatif yaitu sebanyak 716 (tujuh ratus enam belas) orang apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 non kumulatif yaitu sebesar 71,60%. Diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja, inovasi, dan strategi percepatan agar target akhir periode Rencana Strategi dapat tercapai.

1.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2021 dengan Tahun Sebelumnya

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN	KATEGORI
2020	530	537	101,32%	Baik
2021	655	716	109,31%	Baik

T/K	Tahun 2021	Tahun 2020	Tahun 2024
Target Awal	820 orang	770 orang	1.000 orang
Target Penyesuaian	655 orang	530 orang	
Realisasi	716 orang	537 orang	
Capaian Akhir	109,31%	101,32 %	71,60 %

Indikator Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar merupakan indikator lanjutan tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 terdapat perubahan usulan target dikarenakan penyesuaian / pemotongan anggaran dalam rangka kebijakan nasional untuk pembiayaan pandemi Covid-19. Target awal

adalah 820 (delapan ratus dua puluh orang) orang mengalami penyesuaian menjadi 655 (enam ratus lima puluh lima) orang.

Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 maka, realisasi pada tahun 2021 lebih tinggi, hal ini didukung dengan program-program serta inovasi yang dikembangkan selama tahun 2021.

1.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Realisasi Kinerja Kementerian / Lembaga (K/L) Lain yang sejenis / setara dengan IKU PPSDM POM

Jika dibandingkan dengan K/L lembaga sejenis yang menyelenggarakan Pelatihan berbasis Kompetensi serta sertifikasi kompetensi yaitu Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang pada tahun 2020 menargetkan 40% dan capaiannya 60% dengan jumlah sebanyak 99 orang, maka capaian PPSDM POM lebih tinggi yaitu 537 (lima ratus tiga puluh tujuh) orang tersertifikasi di Tahun 2020 dan 716 (tujuh ratus enam belas) orang di tahun 2021.

1.2.4. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2021 yang menunjang pencapaian indikator, beserta Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Adapun pencapaian indikator per triwulan pada tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	140 orang	360 orang	548 orang	655 orang	655 orang
Realisasi	144 orang	412 orang	586 orang	716 orang	716 orang
Capaian	102,86%	114,44%	106,93%	109,31%	109,31%

**)Target tahunan setelah disesuaikan dengan penyesuaian target.*

Indikator ini didukung beberapa kegiatan utama antara lain sebagai berikut dengan kendala / hambatan serta rencana tindak lanjutnya:

1) Sertifikasi SDM Pengawas Obat dan Makanan

Pada tahun 2021 telah dilakukan Sertifikasi SDM Pengawas Obat dan Makanan segera setelah pelatihan dilakukan, dengan rincian sebagai berikut:

Kegiatan	Q1	Q2	Q3	Q4
Sertifikasi PKP dan DFI.	57	127	36	30
Sertifikasi PFM.	90	141	135	100
Jumlah	147	268	171	130

Kegiatan yang telah dilakukan tahun 2021 yang menunjang pencapaian indikator “Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar” antara lain:

- a) Memperoleh Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM pada tanggal 11 Januari 2021.
- b) Menyelenggarakan Pertemuan Nasional dalam rangka Penggalangan Komitmen dalam rangka pembentukan Tempat Uji Kompetensi (TUK) di seluruh unit pelaksana teknis (UPT) di seluruh Indonesia.
- c) Meresmikan Tempat Uji Kompetensi (TUK) pada Balai Besar POM di Pekanbaru pada bulan April tahun 2021, serta telah dilakukan verifikasi terhadap calon TUK di seluruh UPT di lingkungan Badan POM, kemudian dilakukan peresmian secara serentak pada tanggal 24 November 2021 dalam rangkaian kegiatan Rapat Evaluasi Nasional.
- d) Menyelenggarakan Pelatihan Asesor Kompetensi bagi Calon Tenaga Asesor Kompetensi untuk UPT Wilayah Barat, Timur, dan Pusat, sehingga sampai dengan Triwulan III tahun 2021 Asesor Kompetensi yang telah tersertifikasi adalah sebanyak

- 90 (sembilan puluh) orang yang tersebar di Pusat dan Balai Besar POM / Balai POM di seluruh Indonesia.
- e) Mengembangkan Sistem Sertifikasi Kompetensi secara *online* dengan kerja sama dengan LSP Balinesia Internasional dengan menggunakan Aplikasi Ujipedia. Bimbingan Teknis terkait sistem sertifikasi telah dilaksanakan dengan mengundang Asesor dan Pengelola LSP serta TUK di sekitar Denpasar.

Kendala / hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target indikator yaitu:

- a. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi masih dilaksanakan secara *luring* sesuai dengan ketentuan **Badan Nasional Sertifikasi Profesi**, sehingga selama *pandemic covid* tertunda pelaksanaan kegiatannya. Selain itu keterbatasan anggaran dari unit penyelenggara sertifikasi, sehingga proses juga terbatas.

Rencana Tindak Lanjut yang akan dilakukan yaitu:

- a. Pengusulan mekanisme Sertifikasi Jarak Jauh (SJJ) sehingga memungkinkan penyelenggaraan secara *online* dengan secara bersamaan melakukan pengembangan Sistem Sertifikasi secara *Online*.
- b. Mengusulkan pembiayaan sertifikasi melalui Program Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) dengan anggaran BNSP

- 2) Penyusunan Standar kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan

Dalam rangka penambahan ruang lingkup sertifikasi, telah diinisiasi untuk menyusun Standar Kompetensi Kerja Bidang Pengawasan Mutu Obat dan Produk Biologi serta Standar Kompetensi Kerja

Bidang Pengawasan Mutu Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetika. Dalam penyusunan ini melibatkan Tim Perumus dan Verifikator Standar Kompetensi sebagai dengan didahului bimbingan teknis yang dilakukan oleh Kementerian tenaga kerja.

Kendala / hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target indikator yaitu:

- a. Penyelenggaraan penyusunan standar kompetensi SDM SDM Pengawas Obat dan Makanan belum ditetapkan dikarenakan beberapa proses tertunda dan dilaksanakan mundur akibat terdampak kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan.

Rencana Tindak Lanjut yang akan dilakukan yaitu:

- a. Dilakukan perencanaan lebih baik di tahun 2022 dan selalu melakukan koordinasi dengan Deputi terkait serta instansi eksternal.

3) Pembinaan dan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan

- a. Dukungan pengembangan organisasi profesi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Organisasi Profesi yang bernama Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI) sudah melakukan sosialisasi terkait organisasi tersebut pada tanggal 9 Juni 2021 yang dilakukan secara daring melalui zoom meeting dan streaming youtube yang dihadiri +/- 1185 orang. Anggota yang telah melakukan pendaftaran dan telah terverifikasi pada aplikasi dengan rincian pendaftar berdasarkan jenjang PFM adalah sebagai berikut:

Jenjang PFM	Jumlah			Total
	UPT BPOM	Unit Pusat	Unit di Luar BPOM (PFM Inklusif)	
Ahli Utama	0	0	0	0
Ahli Madya	152	95	1	248
Ahli Muda	531	235	0	766
Ahli Pertama	481	201	2	684
Penyelia	69	13	0	82
Mahir	48	10	0	58
Trampil	16	4	0	20
Total	1297	558	3	1858

- b. Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Dalam rangka meningkatkan pembinaan dan pengelolaan Jabatan Fungsional dilakukan pembinaan Jabatan Fungsional baik untuk PFM di BPOM maupun di luar BPOM. Sosialisasi tersebut mencakup Kebijakan terkait pengelolaan PFM, Pengembangan Profesi PFM melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah maupun Penggunaan OJS Eruditio. Selama tahun 2021 telah dilakukan sosialisasi di beberapa Unit seperti pada tabel berikut:

No	Balai Besar/Balai/Loka POM	Waktu Pelaksanaan
1	Pekanbaru	8 April 2021
2	Balai Besar POM di Padang	18 Oktober 2021
3	Balai Besar POM di Makassar	15 November 2021
4	Balai Besar POM di Bandung	7 Desember 2021
5	Loka POM di Bogor	7 Desember 2021
6	Loka POM di Tasikmalaya	7 Desember 2021
7	Balai Besar POM di Denpasar	15 Desember 2021

- c. Penyusunan dan Penetapan Keputusan Kepala Badan POM tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi.

d. Pemanfaatan Open Source Jurnal (OJS) Eruditio sebagai media pengembangan profesi para pejabat fungsional PFM. Pada tahun 2021 telah diterbitkan masing-masing 6 (enam) artikel pada Eruditio Vol. 1 No. 1 Edisi Desember 2020 dan Eruditio Vol. 1 No. 2 Edisi Juni 2021. Sebagai bentuk persiapan untuk memperoleh akreditasi SINTA, telah dilakukan Bimbingan Teknis OJS, perbaikan tampilan website OJS Eruditio dan pendaftaran Digital Object Identifier (DOI) yang dimaksudkan untuk memudahkan pertukaran dan integrasi data ke berbagai basis data pengindeks. Saat ini Eruditio sudah memiliki DOI dengan prefix 10.5384 dan semua artikel di Eruditio sudah memiliki DOI.

Dalam rangka diseminasi informasi mengenai jurnal Eruditio, dilakukan sosialisasi penggunaan Eruditio melalui Sosialisasi Pedoman KTI, Jurnal Eruditio dan *Bridging Competency: Citation, Reference Production* dan Plagiarisme dalam Jurnal Farmasi dan Makanan dan Sosialisasi ke beberapa UPT BPOM secara luring maupun daring.

Kendala:

1. Pengembangan profesi untuk pejabat fungsional sering menjadi hambatan karena kesibukan pekerjaan rutin yang dilakukan oleh pejabat fungsional serta ketidakbiasaan untuk menulis karya tulis ilmiah menyebabkan terhambatnya penyusunan karya ilmiah ini.
2. Pengelolaan PFMI belum optimal karena pengurus merangkap sebagai pegawai aktif serta belum terbentuknya pengurus daerah.
3. Belum ditetapkannya peraturan turunan Permenpan 2 Tahun 2020 sehingga sering terdapat perbedaan persepsi

antara para PFM maupun tim penilai dalam melakukan penilaian.

Tindak lanjut:

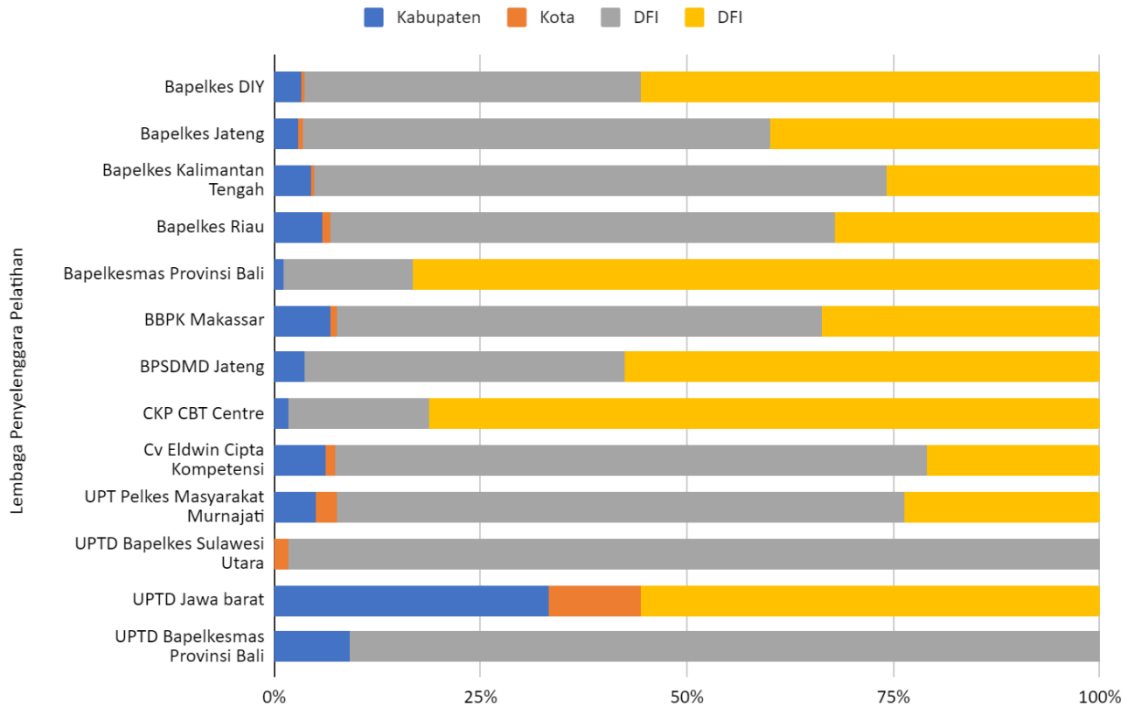
1. Telah dibentuk group BPOM menulis, serta telah dilakukan pelatihan dasar Karya Tulis ilmiah dengan pelaksana BRIN untuk 50 orang peserta baik tim dari PPSDM, pusat dan UPT Balai. Hasil pelatihan adalah manuskrip yang terbit di jurnal. Hal ini perlu dilakukan pembinaan lebih lanjut agar keinginan untuk menuliskan, pengalaman, serta berbagi informasi ilmiah ke masyarakat luas tertanam dalam diri insan BPOM.
 2. Mengoptimalkan kinerja pengiris PFMI serta rekrutmen pengurus organisasi yang aktif berkontribusi untuk organisasi profesi.
 3. Dibuat media sosialisasi yang masif sehingga bisa menjangkau semua PFM, dibuat bimtek penyamaan persepsi dan menyegerakan penetapan peraturan turunan.
- 4) Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan
- a. Menyelenggarakan Pelatihan District Food Inspector (DFI) Junior dan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi sebanyak masing-masing 4 batch dengan rincian pelatihan PKP sebanyak 113 peserta dan DFI Junior sebanyak 117 peserta. Adapun rincian dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Batch / Lokasi	Pelaksanaan	PKP	DFI
1	Batch 1 - Bekasi	Maret 2021	29	28
2	Batch 2 - Bandung	April 2021	21	23
3	Batch 3 - Surabaya	Juni 2021	37	37
4	Batch 4 - Medan	September 2021	26	26
TOTAL			113	117

- b. Menerbitkan rekomendasi bagi penyelenggara pelatihan PKP dan DFI. Pada tahun 2021 PPSDM POM telah menerbitkan rekomendasi terhadap 21 lembaga pelatihan. Namun, dari 21 tersebut baru 13 lembaga yang menyelenggarakan pelatihan pada tahun 2021.
- c. Mengevaluasi pelaksanaan Pelatihan PKP dan DFI yg diselenggarakan oleh lembaga pelatihan serta menerbitkan sertifikat. Pada tahun 2021, telah dilaksanakan pelatihan PKP dan DFI oleh 13 lembaga pelatihan yang telah dapat rekomendasi PPSDM POM, yang diikuti oleh 2.726 orang calon tenaga PKP dan 1.771 orang DFI dari 147 Kabupaten serta 26 Kota. Adapun rinciannya seperti pada tabel berikut:

No	Lembaga Penyelenggara Pelatihan	JUMLAH		Jumlah Peserta	
		Kabupaten	Kota	PKP	DFI
1	Bapelkes DIY	12	1	164	148
2	Bapelkes Jateng	10	2	308	201
3	Bapelkes Kalimantan Tengah	9	1	232	142
4	Bapelkes Riau	5	1	116	53
5	Bapelkesmas Provinsi Bali	2	0	32	28
6	BBPK Makassar	17	2	259	149
7	BPSDMD Jateng	8		185	85
8	CKP CBT Centre	12	0	182	126
9	Cv Eldwin Cipta Kompetensi	52	10	1013	595
10	UPT Pelkes Masyarakat Murnajati	13	6	169	174
11	UPTD Bapelkes Sulawesi Utara	0	1	0	60
12	UPTD Jawa barat	6	2	66	0
13	UPTD Bapelkesmas Provinsi Bali	1	0	0	10
Total				2726	1752

Penyelenggaraan Pelatihan PKP dan DFI



Gambar 6. Penyelenggaraan Pelatihan PKP dan DFI Tahun 2021

- d. Penetapan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Pengawas Pangan Kabupaten / Kota dan Penyuluh Keamanan Pangan.

Kendala:

- a. Terdapatnya kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat, sehingga pelaksanaan sertifikasi secara *offline* ditunda pelaksanaannya sampai akhir triwulan III tahun 2021.
- b. Terdapatnya kebijakan pemotongan anggaran pada triwulan III, sehingga mengurangi target yang ditetapkan pada awal tahun.

Tindak lanjut:

- a. Telah dilakukan penyesuaian target dari jumlah peserta ToT PKP dan DFI sesuai dengan pemotongan anggaran dan hal ini telah mendapatkan persetujuan.

5) Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional PFM

Melaksanakan Pelatihan dan/atau sertifikasi kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan pada Triwulan I s.d Triwulan IV Tahun 2021 sejumlah 466 orang dengan 14 jenis pelatihan yaitu:

Jenis Pelatihan yang diselenggarakan	Jumlah
Pelatihan ToT District Food Inspector <i>Batch-1</i>	31
Pelatihan ToT District Food Inspector <i>Batch-2</i>	35
Pelatihan Asesor Kompetensi <i>Batch-1.</i>	24
Pelatihan penyuluhan dan komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) Tingkat Kesulitan I Berbasis <i>E-Learning Batch 1.</i>	31
Pelatihan penyuluhan dan komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) Tingkat Kesulitan I Berbasis <i>E-Learning Batch 2.</i>	28
Pelatihan ToT District Food Inspector <i>Batch-3.</i>	30
Pelatihan ToT District Food Inspector <i>Batch-4.</i>	28
Pelatihan Asesor Kompetensi <i>Batch-1.</i>	24
Pelatihan penyuluhan dan komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) Tingkat Kesulitan II Berbasis <i>E-Learning.</i>	30
Pelatihan PPNS.	30
Pelatihan Penilaian DIP Kosmetik Tingkat Kesulitan I.	39
Pelatihan Kajian Keamanan, Kemanfaatan, dan Mutu Tingkat Kesulitan I.	36
Pelatihan Pemeriksaan Saran Distribusi Tk.Kesulitan II	60
Pelatihan TPPU(Tindak Pidana Pencucian Uang)	40

Kendala:

1. Pelatihan dilaksanakan dengan menggunakan Sistem Pembelajaran secara Online. Selama pelatihan terjadi beberapa kendala antara lain kondisi sarana prasarana peserta pelatihan serta kendala jaringan internetnya berbeda di masing masing wilayah terutama di wilayah Indonesia bagian timur.
2. Perbedaan waktu pelaksanaan selama pelatihan *on line*, karena peserta seluruh Indonesia dan terutama wilayah timur jadwal kita masih pelatihan mereka sudah jam pulang atau sholat.
2. Selama pelatihan secara *online*, komitmen peserta pelatihan seringkali terganggu dikarenakan penugasan lain selama pelatihan.

Tindak lanjut:

1. Dalam setiap kegiatan awal pelatihan telah diambil kesepakatan jadwal untuk semua peserta untuk menuliskan tujuan yang ingin dicapai selama pelatihan. Semua peserta sepakat untuk mengikuti acara dan berkomitmen untuk mensukseskan tujuan pelatihan.
2. Penggunaan Sistem Pembelajaran Online dengan menggunakan gadget untuk akses data yang lebih kecil, dan video-video pembelajaran yang bisa diakses melalui *youtube* bagi yang terkendala jaringan.
3. Penyesuaian jadwal pelatihan untuk setiap wilayah Waktu Indonesia Barat, Tengah dan Timur.

6) Pendidikan Lanjutan Pengawas Obat dan Makanan

Pada tahun 2021 sebanyak 59 pengajuan tugas belajar disetujui dengan pembahasan sebanyak 4 periode, rincian sebagai berikut:

Waktu	Jumlah disetujui
Periode I	29

Waktu	Jumlah disetujui
Periode II	18
Periode III	9
Periode IV	3

Sebanyak 42 peserta yang memulai tugas belajar pada tahun 2021 dan total 200 peserta yang sedang aktif melakukan tugas belajar selama tahun 2021.

Kendala:

- a. Berdasarkan Permenpan RB no 2 tahun 2020, disampaikan bahwa Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan kategori keahlian berijazah paling rendah sarjana/ diploma IV, Badan POM masih memiliki 169 orang PFM terampil yang harus ditingkatkan pendidikannya.
- b. Adanya batasan usia bagi peserta tugas belajar menjadi kendala karena pada umumnya PFM terampil pelaksanaan lanjutan atau penyelia sudah berusia diatas batasan usia bagi peserta tugas belajar tingkat pendidikan S1 (sarjana)

Tindak lanjut :

- a. 64 orang PFM telah mengikuti tugas belajar Sesuai SK Kepala Badan POM Nomor PB.02.01.2.10.20.1060 tahun 2020 tentang Penugasan Pegawai Badan POM untuk Mengikuti Program Studi Sarjana Biologi, Ilmu Komunikasi, Ilmu Hukum dan Teknologi Pangan pada Universitas Terbuka , memasuki periode semester kedua untuk Tahun Ajaran 2020/2021
- b. Berdasarkan Surat Menpan Nomor B/1364/M.PAN-RB/03/2016 tanggal 28 Maret 2016 tentang Batas Usia Maksimal Pemberian Tugas Belajar bagi Tenaga Kesehatan disebutkan bahwa PNS

- yang akan melaksanakan program S-1 penyelesaian tugas belajar paling tinggi pada usia 45 tahun
- c. Berkaitan dengan PFM terampil yang belum mengajukan tugas belajar usia diatas 45 tahun , akan difasilitasi dengan ijin belajar

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

Sasaran kegiatan terwujudnya reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024 dengan indikator kinerja Nilai Reformasi Badan POM Manajemen perubahan dengan target tahun 2021 yaitu 4,30. Hasil penilaian evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB) disampaikan di tahun 2022 sehingga hasil capaian dari Sasaran Kegiatan II belum dapat dilaporkan. Sebagai informasi hasil penilaian RB tahun 2020 diberikan oleh KemenPAN RB pada tanggal 31 Maret 2021. Pada laporan ini masih digunakan hasil penilaian Reformasi Birokrasi yang disampaikan oleh Menpan pada tahun 2020, dengan nilai capaian indeks RB BPOM di tahun 2020 sebesar 83,51 dengan kategori A. Terkait Manajemen Perubahan hal yang sudah baik adalah telah ditetapkan agen perubahan dan dilakukan pemantauan dan evaluasi. Sebagai apresiasi kinerja agen perubahan telah dilaksanakan Agen Perubahan Award 2020 dan 2021. Adapun rekomendasi Menpan sebagai perbaikan adalah peran agen perubahan khususnya pada tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT) belum maksimal dan berdampak pada organisasi.

Indeks RB BPOM Pokja Manajemen Perubahan tahun 2020 dihitung berdasarkan nilai aspek pemenuhan dan aspek reform, yaitu dengan nilai aspek pemenuhan sebesar 1,85 dan aspek reform sebesar 2,71 sehingga total indeks adalah 4,56.

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KATEGORI
Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan	4,30	4,56	106,05	Baik

Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan Tahun 2021

2.1 Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Hasil Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM area perubahan Manajemen Perubahan Tahun 2021 belum ada, sedangkan target yang ditetapkan untuk PPSDM POM Tahun 2021 sebesar 4,30. Karena nilai tahun 2021 belum keluar maka digunakan data nilai evaluasi RB yang dilakukan Badan POM tahun 2020 dengan nilai 4,56 dan capaian kinerja 106,05 dengan kriteria Baik. Adapun perbandingan dengan target dan realisasi dibandingkan antara Tahun 2020 dan tahun sebelumnya sbb.:

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN
2020	4,00	4,56	114,00%
2021	4,30	4,56	106,05%

2.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM Lain yang setara.

Target Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan pada tahun 2024 sesuai review Renstra adalah sebesar 4,75. Realisasi yang dicapai oleh PPSDM POM pada penilaian tahun 2020 adalah 4,56 telah mencapai 96% dari target Renstra BPOM di akhir 2024.

Apabila dibandingkan dengan Kementerian dan Lembaga Lain nilai RB BPOM pada Tahun 2020 BPOM menempati peringkat ke 6 yaitu 83,51 dengan predikat A,

setelah BPK, Kementerian Keuangan, Kementerian PAN dan RB, BPKP dan Bappenas. Sedangkan untuk nilai Pokja Manajemen Perubahan yang menjadi indikator PPSDM POM tidak dapat dibandingkan dengan Kementerian Lembaga lain, karena indikator yang melekat ke KL adalah nilai RB Instansi secara keseluruhan. Dari perbedaan nilai indeks hasil evaluasi RB instansi lain tersebut maka hasilnya tidak dapat dibandingkan namun sama-sama diberi kepercayaan untuk mengawal Reformasi Birokrasi.

2.3 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

PPSDM POM sebagai Koordinator Kelompok Kerja (Pokja) yang bertanggung jawab mengelola Manajemen Perubahan Badan POM, berkomitmen untuk melakukan perubahan secara menyeluruh dalam mengelola Manajemen Perubahan Badan POM. Penerapan budaya organisasi Badan POM meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerja Sama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR) di lingkungan Badan POM belum terinternalisasi secara merata dan menyeluruh, sehingga masih diperlukan sosialisasi dan internalisasi.

Upaya yang telah dilakukan PPSDM POM untuk menjalankan program internalisasi rencana kerja Reformasi Birokrasi Badan POM dan budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Sosialisasi RB oleh Pimpinan Unit Kerja kepada pegawai dalam forum rapat/pertemuan/apel yang diikuti seluruh pegawai di Unit Kerja
- b. Sosialisasi RB melalui optimalisasi peran Agen Perubahan, melalui berbagai kegiatan dalam Rencana Aksi Tim Agen Perubahan di masing-masing Unit Kerja BPOM
- c. Sosialisasi RB melalui <https://siasn.pom.go.id> sebagai website komunikasi kepegawaian internal BPOM
- d. Survey indeks persepsi pegawai terhadap implementasi RB BPOM tahun 2021, untuk mengetahui persepsi pemahaman pegawai terhadap RB, dan peta dukungan pegawai terhadap pelaksanaan RB BPOM.

- e. Survey indeks persepsi pegawai terhadap budaya organisasi BPOM tahun 2021, untuk mengetahui efektivitas program sosialisasi dan internalisasi RB yang telah dilakukan, sekaligus sebagai baseline penyusunan program/kegiatan sosialisasi dan internalisasi RB dan budaya organisasi BPOM tahun 2021, salah satunya melalui Rencana Aksi Agen Perubahan Birokrasi BPOM

2.4 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Untuk meningkatkan Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan maka kegiatan yang menunjang adalah dengan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan kegiatan program kerja Pokja Manajemen Perubahan secara berkala setiap Triwulan. Monitoring dilakukan dengan mengukur capaian output dan pencapaian target waktu penyelesaian tiap triwulan Tahun 2021. Monitoring dilakukan dengan supervisi dari Inspektorat Utama melalui aplikasi E-Monev RB.

Monitoring dan Evaluasi juga dilakukan oleh PPSDM selaku koordinator agen perubahan Badan POM terhadap rencana aksi agen perubahan diseluruh unit kerja secara berkala.

2.5 Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut Atas Rekomendasi Perbaikan Periode Sebelumnya.

Hal-hal yang masih harus diperhatikan untuk mengoptimalkan pengimplementasian Reformasi Birokrasi di Badan POM khususnya area perubahan Manajemen Perubahan yaitu Peran Agen Perubahan khususnya pada tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT) belum maksimal dan berdampak pada budaya kerja organisasi. Evaluasi yang akan dilakukan adalah memaksimalkan peran Agen Perubahan agar dirasakan nyata dampaknya, khususnya pada tingkat UPT, sehingga memberikan kontribusi menjadikan Badan POM semakin

kuat dan memenuhi harapan stakeholder, yaitu upaya yang telah dilakukan antara lain:

- a. Telah dilakukan pengembangan kompetensi bagi perwakilan Tim Agen Perubahan Reformasi Birokrasi dari unit kerja di lingkungan Badan POM yang dilaksanakan secara daring sebanyak 2 kali di Tahun 2021. Kegiatan pengembangan kompetensi juga sekaligus dalam rangka penyusunan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi Badan POM tahun 2021.
- b. Telah dilakukan berbagai kegiatan dalam meningkatkan komitmen dan kekompakan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM, antara lain melalui pembentukan forum komunikasi Agen Perubahan, pembinaan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM dengan mengundang narasumber dari KemenPAN RB, sekaligus sebagai Internalisasi Core value ASN BerAKHLAK.
- c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana Aksi Agen Perubahan Reformasi Birokrasi setiap bulan untuk memastikan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM telah melaksanakan tugasnya dan melaksanakan rencana aksi yang telah disusun dengan baik. Monitoring dan evaluasi rencana aksi Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM juga dilakukan secara online melalui aplikasi e.money rb.pom.go.id.
- d. Telah dilakukan reward kepada Tim Agen Perubahan dengan rencana aksi terbaik dengan kegiatan Agen Perubahan Award Tahun 2021. Penilaian dilakukan terhadap kinerja agen perubahan di Tahun 2021 dengan juri penilaian melibatkan dari Internal Badan POM serta juri dari KemenPAN RB dan LAN.
- e. Selain Kompetensi Agen Perubahan, PPSDM POM juga meningkatkan kompetensi para Pemimpin Perubahan di seluruh Unit kerja Badan POM. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Bagi pemimpin perubahan di tahun 2021 ini sekaligus menyampaikan materi Core Value ASN BerAKHLAK dengan narasumber dari KemenPANRB.

Karena kegiatan sasaran strategis ini mempunyai 1 indikator utama, maka NPS = % capaian indikator utama ini yaitu 100,05 % dengan nilai capaian kinerja Baik

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

Sasaran Kegiatan strategis III yaitu meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya mempunyai 2 indikator kinerja utama, dari hasil capaian tiap indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 117,78 % dengan kriteria SANGAT BAIK. Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian dan kriteria dapat dilihat sebagai berikut:

3.1 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM

Secara akumulasi jumlah SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM mengalami peningkatan seiring dengan dilakukannya berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Sampai dengan TW IV didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KATEGORI
Persentase SDM Badan POM Yang Dikembangkan Kompetensinya Oleh PPSDM POM.	45 %	61 %	135,56 %	Tidak Dapat Disimpulkan

Tabel 7. Capaian Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM Yang Dikembangkan Kompetensinya Oleh PPSDM POM

3.1.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Pada tahun 2021 ditetapkan Persentase SDM Badan POM Yang Dikembangkan Kompetensinya Oleh PPSDM POM sebesar 45 %. Realisasi Persentase SDM Badan POM Yang Dikembangkan Kompetensinya Oleh PPSDM POM tahun 2021. diperoleh nilai 61 % sehingga persentase capaian adalah 135,56 % dengan kriteria tidak dapat disimpulkan.

Hasil tersebut dicapai mengingat pada tahun 2021 kondisi pandemi COVID-19 masih ada, sehingga aktivitas pengembangan kompetensi dilakukan secara daring (online) sehingga memudahkan pegawai BPOM dalam mengakses berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang ada secara mandiri maupun kegiatan secara daring klasikal sangat banyak peminat nya.

3.1.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja tahun 2021 dengan Tahun 2020

Bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 yaitu 111,95 % maka terjadi peningkatan realisasi sebesar 16,22 %, hal ini terjadi karena:

- a. selama tahun 2021 pandemi covid 19 cenderung meningkat sehingga kebijakan WFH/WFO turut mendorong tingginya pegawai BPOM yang mengikuti pengembangan kompetensi (sebagian besar dilaksanakan secara online).
- b. Implementasi kegiatan pengembangan kompetensi pada tahun 2021 telah dimaksimalkan dengan aplikasi IDEAS, dimana tersedia menu shopping learning atau pembelajaran mandiri yang bisa diakses dimana saja dan kapan saja dengan menyediakan berbagai pilihan materi pengetahuan. Dalam hal ini mendukung peningkatan capaian kinerja tahun 2021 jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2020.

3.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM Lain yang Setara

Target persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM dengan Standar nasional yaitu 64 %. Realisasi untuk ini sebesar 61 %, dengan demikian realisasi yang diperoleh telah hampir mencapai target nasional.

Persentase capaian SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM pada tahun 2021 sebesar 135,56%. Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang kira-kira setara yaitu Pusrisbang SDM BSN capaiannya melebihi target yang telah ditetapkan yakni dari angka target 15% terealisasi sebesar 49% (persentase capaian 326,67%, namun dalam laporan Lakip mereka semua yang lebih dihitung sebagai 100 %) dan untuk BKN capaian 110,59 %. Terhadap Pusbang TSK ASN LAN dan PPSDM Aparatur Kementerian ESDM tidak dapat dibandingkan karena terdapat perbedaan pada indikator terkait.

3.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Keberhasilan untuk meningkatkan Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Semangat untuk menimba ilmu sangat tinggi di Badan POM, seringkali peserta yang tidak terpanggil dalam undangan meminta untuk ikut pelatihan kalau tidak secara luring, secara daring pun mereka bersedia
- b. Telah diluncurkannya aplikasi IDEAS yang menyediakan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi .

- c. Selama tahun 2021 pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan dalam mekanisme penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi (sebagian besar dilaksanakan secara online).

3.1.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Untuk meningkatkan Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM maka kegiatan yang menunjang adalah dengan melakukan pemberian informasi melalui SIMPHONI (Sistem Informasi Manajemen Pengetahuan dan Informasi) sehingga sharing knowledge dapat berjalan dengan lebih efektif. Selain itu, pemanfaatan aplikasi IDEAS atau pembelajaran mandiri, serta kegiatan pengembangan kompetensi lainnya melalui diklat/seminar/workshop ataupun coaching mentoring oleh atasan langsung dari pegawai terkait.

3.1.6. Evaluasi dan Analisis terkait tindak lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Dari hasil rekomendasi tahun lalu yaitu persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM akan semakin meningkat dengan peningkatan sarana prasarana terutama dengan memanfaatkan teknologi Informasi serta peningkatan kompetensi Widyaiswara baik dalam persiapan bahan ajar, modul ataupun Teknik mengajar sehingga SDM mudah memahami semua pengembangan kompetensi yang dilakukan.

3.2 Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti

Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti merupakan indikator kinerja utama ke 2 dalam penentuan sasaran strategis meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KATEGORI
Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	12 dokumen	12 dokumen	100	BAIK

3.2.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Pada tahun 2021 ditetapkan Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti sebesar 12 dokumen. Realisasi jumlah kerjasama yang ditindak lanjuti diperoleh sebesar 12 dokumen sehingga persentase capaian adalah 100 % dengan kriteria BAIK. Kerjasama ini dilakukan baik untuk perguruan tinggi, kepolisian, Wisconsin dan K/L terkait.

3.2.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja tahun 2021 dengan Tahun 2020

Bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 yaitu 10 dokumen dan berhasil dicapai dengan realisasi 100%, maka capaian tahun 2021 yang berhasil disusun untuk dokumen kerjasama adalah 12 dokumen dan ini juga realisasi 100 %. Dalam hal ini perencanaan dan realisasi telah sesuai dalam setiap tahunnya.

3.2.3. Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2021 dengan standar nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang setara

Jumlah kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindak lanjuti bila dibandingkan dengan standar nasional 15, maka realisasi capaiannya adalah 70,59 % masih belum mencapai target nasional, sehingga target ini tidak perlu direvisi.

Jumlah capaian PPSDM POM terkait dengan jumlah kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti pada tahun 2021 sebanyak 12 dokumen. Jika dibandingkan dengan PPSDM lainnya yang setara, yaitu PPSDM Aparatur - Kementerian ESDM pada Tahun 2020 adalah 7 dokumen.

3.2.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.

Keberhasilan terhadap capaian jumlah kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain peningkatan komunikasi dan koordinasi serta pemahaman akan pentingnya peningkatan kerjasama pengembangan kompetensi dari kedua belah pihak khususnya di era Pandemi.

3.2.5. Analisis Program/kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja.

Pengembangan kompetensi dengan melibatkan lintas sektor terkait yaitu Pelatihan PKP/DFI yang diselenggarakan untuk mendukung ketersediaan SDM dalam program DAK pengawasan Obat dan Makanan. Pelaksanaan Pelatihan PKP/DFI juga telah memenuhi persyaratan kompetensi sehingga lulusan pelatihan ini dapat mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP BPOM. Kegiatan ini paralel

dilakukan dengan substansi penilaian kompetensi SDM, sehingga bisa share anggaran dan petugas yang pergi dapat diminimalkan tetapi target tetap.

3.2.6. Evaluasi dan Analisis terkait tindak lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya.

Evaluasi dan analisis terkait tindak lanjut atas rekomendasi perbaikan terhadap periode sebelumnya perlu selalu dilakukan secara berkala. Pembuatan perjanjian kerjasama, untuk selanjutnya PPSDM harus berkoordinasi dengan biro kerjasama, oleh karena itu peranan koordinasi dan kerjasama tim baik internal dan eksternal perlu selalu dikondisikan secara maksimal.

4. SASARAN KEGIATAN IV - "MENINGKATNYA KUALITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM."

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,40	4,60	104,56	BAIK
	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi	91 %	99 %	108,79	BAIK

Penjelasan mengenai capaian indikator kinerja sasaran kegiatan ke-IV sebagai berikut:

4.1 Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi merupakan salah satu indikator kinerja yang dititikberatkan pada evaluasi level 1 yaitu evaluasi penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi yang meliputi kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas pelatihan, lingkungan dan suasana lingkungan dalam mendukung proses pembelajaran dalam pelatihan, ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan, kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan pelatihan, pelayanan yang diberikan panitia terhadap Peserta, dan Kualitas Materi Pelatihan dari Awal sampai dengan Akhir. Pengembangan kompetensi yang dimaksud disini meliputi pelatihan, webinar, pembelajaran mandiri melalui IDEAS, bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh PPSDM POM.

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,40	4,60	104,56	BAIK

Tabel 8. Capaian Indikator Kinerja Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PPSDM POM Tahun 2021

4.1.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Pada tahun 2021 ditetapkan Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sebesar 4,40 dan realisasi capaian indikator kinerja utama ini adalah 4,60 sehingga persentase capaian adalah 104,56 % dengan kriteria BAIK.

Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persiapan penyelenggaraan pelatihan (*review* kurikulum dan pembahasan dengan Narasumber serta penunjukan tim penjamin mutu) dan peningkatan kompetensi SDM penyelenggara pelatihan melalui *Training of Trainer* (ToT) dan *coaching*.

4.1.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

TAHUN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
2021	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,40	4,60	104,56
2020	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,35	4,53	104,14

Tabel 9. Capaian Indikator Kinerja Persentase Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020

Persentase pemenuhan Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada tahun 2021 yaitu 104,56 % mengalami peningkatan dari tahun 2020 (104,14%). Peningkatan yang terjadi sebesar 0,42 % belum terlalu bermakna, hal ini disebabkan oleh tindak lanjut dan *monitoring* hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan tahun sebelumnya dan peningkatan kompetensi SDM penyelenggara pelatihan melalui *Training of Trainer* (TOT) dan *coaching*.

4.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Badan POM) dan PPSDM lain Setara

Standar Nasional untuk Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi untuk tahun 2024 adalah 4,50 dan capaian tahun 2021 adalah 4,60 yang melebihi target standar nasional. Hal ini dipertimbangkan untuk dipertahankan mengingat nilai maksimal dalam evaluasi penyelenggaraan adalah 5.

Bila dibandingkan dengan Pusrisbang SDM BSN tahun 2020 terdiri atas indikator kinerja indeks kepuasan masyarakat terhadap jasa pelatihan standarisasi dengan nilai 103,65 % hal ini tidak dapat langsung dibandingkan karena adanya perbedaan responden. Sedangkan untuk PPSDM Aparatur Kementerian ESDM, nilai indeks kepuasan penggunaan layanan dengan target indeks 3,54 dengan capaian kinerja 100,58 % ;untuk PPSDM POM persentase capaian nilai kepuasan penyelenggaraan pelatihan tahun 2021 adalah 104,55 %.

4.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.

Keberhasilan capaian kinerja tentang indikator kinerja persentase kepuasan penyelenggaraan kompetensi PPSDM POM disebabkan oleh:

- a. Persiapan penyelenggaraan pelatihan (review kurikulum dan pembahasan dengan Narasumber serta penunjukkan tim penjamin mutu)
- b. Peningkatan kompetensi SDM penyelenggara pelatihan melalui Training of Trainer (TOT) dan coaching
- c. Tindak lanjut dan monitoring hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan tahun sebelumnya

- d. Menindaklanjuti masukan dari peserta pelatihan antara lain : dilaksanakan senam peregangan yang ditampilkan pada sesi tertentu (pukul 10.00 dan 14.30) , menambah waktu diskusi interaktif sehingga kegiatan pelatihan lebih dinamis

Kegagalan merealisasikan masukan dari peserta untuk diadakannya pelatihan secara luring yang disebabkan oleh kondisi pandemi COVID-19 menyebabkan rendahnya capaian nilai evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari data evaluasi penyelenggaraan pelatihan secara luring relatif lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan pelatihan secara daring.

4.1.5. Analisis Program/kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja.

Program yang dilaksanakan untuk meningkatkan Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi adalah:

- a. Pelatihan yang dilaksanakan secara luring (karena memerlukan adanya praktik kerja lapangan, dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan).
- b. Pembuatan video senam peregangan yang hasilnya ditampilkan pada saat sesi peregangan dalam tiap pelatihan.
- c. Apabila terdapat kritik membangun dan masukan dari peserta pelatihan maka akan dijadikan catatan serta perbaikan untuk pelatihan selanjutnya.
- d. Diadakannya permainan/kuis interaktif (contoh : kuis melalui kahoot/mentimeter, pemberian reward bagi peserta/tim yang terbaik (berprestasi atau teraktif), idea boards, google jamboard)

4.1.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut Atas Rekomendasi Perbaikan Periode Sebelumnya.

Tahun 2020 sudah diidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap belum maksimalnya pencapaian nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain apabila terdapat kritik membangun dan masukan dari peserta pelatihan maka akan dijadikan catatan serta perbaikan untuk pelatihan selanjutnya.

4.2 Persentase SDM POM yang Meningkatkan Pengetahuannya Setelah Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi merupakan indikator kinerja utama kedua dari sasaran strategis meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi SDM.

INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi	91 %	99 %	108,79 %	BAIK

Tabel 10. Capaian Indikator Kinerja Persentase Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Meningkatkan Pengetahuannya Setelah Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

4.2.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Pada tahun 2021 target indikator kinerja Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi adalah 91%. Realisasi dari target indikator kinerja Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi

adalah 99 %. Persentase capaian atas indikator kinerja ini adalah 108,79 % dengan kriteria BAIK

Realisasi dihitung terhadap jumlah peserta yang dinyatakan lulus dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh PPSDM POM di tahun 2021 dibandingkan dengan total peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tersebut. Hasil tersebut tidak termasuk kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan melalui IDEAS.

4.2.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Target yang ditetapkan untuk indikator Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi pada tahun 2021 lebih tinggi dari target yang ditetapkan pada tahun 2020. Hal ini menjadi tantangan bagi PPSDM POM untuk meningkatkan Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi Realisasi yang dicapai pada tahun 2021 dapat melampaui target yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan realisasi yang dicapai pada tahun 2020, terdapat penurunan sebesar 1 %. Hal ini disebabkan karena tahun 2020 belum dilakukan evaluasi kelulusan, sedangkan di tahun 2021 berdasarkan hasil rapat evaluasi kelulusan yang diikuti oleh Narasumber, penyelenggara kegiatan, dan tim penjamin mutu. Kelulusan peserta di tahun 2020 berdasarkan hasil post test dan nilai sikap perilaku, sedangkan tahun 2021 ditambah dengan penugasan.

4.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara.

Standar Nasional untuk Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan

Kompetensi sebesar 95%, maka nilai pencapaian tahun 2021 adalah 99 % Capaian ini telah melampaui target nasional, sehingga dapat dilakukan review renstra untuk target indicator utama ini. tetapi tidak dilakukan review rencana strategis karena peserta pengembangan kompetensi di tahun 2021 juga diikuti oleh peserta yang tidak memiliki gap kompetensi. Adanya penyederhanaan birokrasi dengan perpindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional dan mutasi pegawai sehingga pemetaan kompetensi seluruh pegawai belum dilaksanakan, maka kemungkinan peserta pengembangan kompetensi adalah yang belum kompeten menjadi semakin tinggi.

Untuk indikator utama ini bila dibandingkan dengan Pusbangkom TSK ASN LAN Tahun 2020 pada rata-rata hasil realisasi indikator Persentase peserta pelatihan fungsional yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan dan Persentase peserta pelatihan teknis dan sosial kultural yang mengalami peningkatan perilaku sesuai sasaran pelatihan yaitu sebesar 89,5%, sedangkan capaian realisasi Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi PPSDM POM sebesar 99%. kedua data tersebut tidak dapat dibandingkan karena adanya perbedaan level evaluasi.

4.2.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.

Adanya penurunan Realisasi Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi ini dapat disebabkan karena:

- a. Kelulusan peserta berdasarkan rapat evaluasi kelulusan yang diikuti oleh Narasumber, penyelenggara kegiatan, dan tim penjamin mutu

- b. Kelulusan peserta di tahun 2020 berdasarkan hasil post test dan nilai sikap perilaku, sedangkan tahun 2021 ditambah dengan penugasan
- c. Adanya perubahan metode pembelajaran terkait paradigma baru dalam pengembangan kompetensi yaitu pembelajaran 10:20:70, dimana dalam pengembangan kompetensi 10% adalah pembelajaran klasikal, 20% adalah coaching mentoring dan 70% adalah praktik di tempat kerja masing-masing.

Solusi yang telah dilakukan adalah menerapkan berbagai metode pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik peserta sehingga penyerapan ilmu oleh peserta lebih optimal dan diharapkan tingkat kelulusan meningkat.

4.2.5. Analisis Program/kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja.

Untuk menunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja perlu dilakukan kegiatan:

- a. menerapkan berbagai metode pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik peserta sehingga penyerapan ilmu oleh peserta lebih optimal dan diharapkan tingkat kelulusan meningkat
- b. Memberikan kesempatan remidi kepada peserta yang masih belum mencapai nilai ambang kelulusan
- c. Menyampaikan surat kepada atasan langsung dari peserta yang bertindak sebagai mentor agar memberikan penilaian evaluasi level III melalui form yang tersedia
- d. Memberikan pendampingan /coaching bagi sebagian SDM yang masih memiliki gap kompetensi

4.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut Atas Rekomendasi Perbaikan Periode Sebelumnya

Untuk periode sebelumnya direkomendasikan agar lebih meningkatkan koordinasi dengan pimpinan UPT baik pusat dan daerah serta program coaching dan mentoring selalu lebih digaungkan, karena jika dari dana yang tersedia untuk pelatihan luring terbatas peserta juga untuk daring dan hal ini dapat ditingkatkan dan mempunyai hasil yang lebih nyata dengan program coaching dan mentoring yang akan memberikan hasil 60-70 %. Selain itu diharapkan agar pimpinan UPT baik daerah maupun pusat membebas tugas peserta yang dipanggil untuk pengembangan kompetensi agar materi terserap secara optimal dan dapat diimplementasikan di unit kerja secara maksimal.

Sebagai tindak lanjut telah dilaksanakan pelatihan daring atau luring sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi peserta. Untuk pelatihan yang memerlukan praktek kerja lapangan dilaksanakan secara luring, sedangkan pelatihan yang lainnya dilaksanakan secara daring. Telah dilaksanakan pelatihan *coaching* dan *mentoring* bagi narasumber dan penyelenggara pelatihan serta telah dilaksanakan *coaching* dan *mentoring* pada pelatihan dengan metode pembelajaran 10:20:70. Pada akhir pembelajaran, peserta diwajibkan memaparkan hasil penyusunan *Plan of Action* (POA) di hadapan penguji dan peserta lainnya.

5. SASARAN KEGIATAN V - "TERLAKSANANYA RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI BADAN POM TERKAIT MANAJEMEN PERUBAHAN SESUAI ROAD MAP."

Sasaran kegiatan V adalah terlaksananya rencana aksi reformasi birokrasi Badan POM terkait Manajemen perubahan sesuai *Road Map* dengan indikator utama yaitu persentase realisasi rencana aksi reformasi birokrasi Badan POM terkait ,manajemen perubahan Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.

Dalam indikator ini yang dimaksud dengan rencana aksi RB BPOM terkait manajemen perubahan adalah program yang dilaksanakan oleh Pokja area perubahan Manajemen Perubahan (dipercayakan sebagai ketua tim adalah PPSDM POM) untuk mengawal Terealisasinya rencana aksi Reformasi Badan POM.

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87	87	100 %	Baik

Tabel 11. Capaian indikator kinerja Persentase Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan

5.1 Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Capaian indikator Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan tahun 2021 adalah 87 dari target 87 sehingga diperoleh persentase capaian 100%. Pengawasan kegiatan ini perlu dilakukan sejak tahap awal mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan monitoring evaluasi secara berkala, karena outcome Sasaran strategis ini adalah Badan POM.

5.2 Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Target persentase terlaksananya rencana aksi reformasi birokrasi BPOM terkait manajemen perubahan tahun 2021 telah dilaksanakan sesuai target dan bila dibandingkan di tahun 2020 pelaksanaannya melampaui target dimana rencana

86 % dan realisasi 96 % sehingga capaian kinerja 111,63 %. Untuk itu perlu direncanakan rancangan strategis agar nilai ini berkesinambungan atau meningkat capaian tiap tahun.

RENCANA AKSI 2021	URAIAN RENCANA AKSI	Realisasi %
Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi BPOM	Evaluasi Anggota Tim RB BPOM Th 2020 dan Pembentukan kembali Tim RB BPOM 2021, menyesuaikan struktur baru BPOM sesuai dengan Peraturan BPOM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPOM	100
Survei Implementasi Reformasi Birokrasi BPOM	Survei implementasi RB untuk mengetahui indeks persepsi pegawai terhadap pelaksanaan RB di BPOM dan Unit Kerja, dilakukan 2 kali dalam 1 tahun dengan target survei kepada seluruh pegawai BPOM	100
Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> BPOM	Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> BPOM melalui program pengembangan kompetensi pemimpin perubahan pada Unit Kerja di Lingkungan BPOM	100
Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan BPOM (wajib dan mandiri)	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan dan penyusunan <i>Quick Wins</i> BPOM melibatkan seluruh unit kerja - Penetapan <i>Quick Wins</i> BPOM melalui SK Kepala BPOM - Monitoring, evaluasi, dan pelaporan implementasi <i>Quick Wins</i> BPOM, dilakukan setiap triwulan dan akhir tahun pelaksanaan <i>Quick Wins</i> 	75
Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi RB, dilakukan secara online maupun offline	<ul style="list-style-type: none"> - Sosialisasi Implementasi aplikasi E-Monev RB BPOM - Monitoring dan evaluasi RB BPOM, dilakukan setiap triwulan selama tahun 2021 secara <i>online</i> dan/atau <i>offline</i> 	75
Penyusunan Roadmap dan Rencana Aksi RB, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi BPOM	Penyusunan rencana aksi RB di BPOM tahun 2021 berdasarkan Roadmap RB BPOM 2020-2024 dengan melibatkan stakeholders terkait	100

RENCANA AKSI 2021	URAIAN RENCANA AKSI	Realisasi %
Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan BPOM	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong unit kerja untuk melaksanakan pembangunan ZI di lingkungan BPOM - Monev pelaksanaan Implementasi rencana aksi pembangunan ZI di tiap unit kerja BPOM setiap triwulan 	75
Mendorong unit kerja membudayakan nilai integritas kepada semua pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong pemimpin perubahan sebagai role model dalam implementasi budaya integritas di BPOM - Bersama dengan Agen Perubahan BPOM pada setiap unit kerja melaksanakan rencana aksi untuk mendukung internalisasi budaya integritas kepada semua pegawai BPOM 	100
Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Kompetensi Agen perubahan BPOM melalui pelatihan dan/atau pendampingan pelaksanaan rencana aksi Agen Perubahan BPOM - Monev rencana aksi Agen Perubahan BPOM dilakukan secara berkala melalui aplikasi e-Monev RB BPOM 	100
Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja : "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi"	Kewajiban salah satu rencana aksi Agen Perubahan BPOM adalah mendukung penguatan nilai integritas dan anti korupsi	75
Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai BPOM	<ul style="list-style-type: none"> - Sosialisasi rencana aksi RB BPOM kepada seluruh SDM di Lingkungan BPOM melalui berbagai kegiatan dan media - Sosialisasi rencana aksi RB BPOM kepada seluruh SDM di Lingkungan BPOM melalui rencana aksi agen perubahan BPOM 	65
Sosialisasi dan Internalisasi perubahan <i>mind set</i> dan <i>culture set</i> pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan revolusi industri 4.0	Sosialisasi dan Internalisasi melalui webinar dengan tema perubahan <i>mind set</i> dan <i>culture set</i> pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan revolusi industri 4.0	66,7

RENCANA AKSI 2021	URAIAN RENCANA AKSI	Realisasi %
Pembangunan ekosistem inovasi dan budaya <i>sharing knowledge</i> melalui penerapan Manajemen Pengetahuan BPOM (SIMPONI BPOM)	Pemanfaatan aplikasi SIMPONI BPOM dalam implementasi manajemen pengetahuan mendukung RB BPOM	91,67
Pembangunan digital mindset pegawai BPOM	- Pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan bagi pegawai BPOM, termasuk kegiatan pembinaan, pengembangan, dan penilaian kompetensi pegawai	91,67
TOTAL		87

Tabel 12. Persentase Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BPOM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai *Roadmap*

5.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Badan POM) dan PPSDM lain yang Setara.

Target Nasional indikator kinerja Persentase terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi BPOM terkait Manajemen perubahan sesuai Roadmap adalah 90 %. Target tersebut masih belum terlewatkan sehingga tidak perlu diusulkan dalam reviu renstra.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang setara yaitu: BKN, LAN, ESDM dan Pusrisbang SDM-BSN tidak ada yang persis sama karena untuk PPSDM lebih ditekankan tentang fungsi PPSDM sebagai koordinator Pokja 1 yaitu pokja Manajemen Perubahan. Pada instansi LAN yang menjadi indikator utama adalah predikat hasil evaluasi Reformasi birokrasi LAN harus mencapai nilai BB sedangkan pada BKN adalah indeks pelaksanaan reformasi birokrasi BKN harus mencapai nilai 80.

5.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Keberhasilan/kegagalan pelaksanaan indikator utama ini dapat disebabkan karena:

- a. Perencanaan yang matang yang tertera dalam rencana aksi RB BPOM yang dapat dimonitoring dari aplikasi e.monevrb.pom.go.id untuk semua UPT
- b. Pelaksanaan rencana kegiatan diupayakan sesuai perencanaan dan dilaksanakan oleh tim yang mempunyai komitmen yang tinggi untuk melakukan perubahan.
- c. Monitoring kegiatan terutama monev per triwulan dan penilaian mandiri LKE ZI selalu dilakukan oleh setiap UPT.

5.5 Analisis Program/kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Analisis program yang dapat dilakukan untuk meningkatkan atau mencapai target yang ditetapkan, maka harus dilakukan program inovasi sehingga mempercepat capaian *outcome* lebih tercapai dan selalu dapat mempertahankan program reformasi birokrasi yang selalu digunakan oleh semua K/L terutama PPSDM yang merupakan bagian dari UPT Badan POM.

Kegiatan yang dilakukan antara lain mempersiapkan agent of change yang handal dan pimpinan perubahan baik ka balai ataupun Ka loka sehingga bisa mengawal proyek perubahan menuju Reformasi Birokrasi Badan POM yang berdaya guna sehingga *outcome* dirasakan masyarakat luas bukan hanya UPT yang berbahagia mendapatkan piagam WBK ataupun piagam WBBM.

5.6 Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi perbaikan kinerja periode sebelumnya berupa solusi yang meliputi:

- Kerjasama tim agar selalu dilakukan dan jika ada pergantian tim dalam mempersiapkan regenerasi selalu diperhatikan hal ini
- Monitoring evaluasi kegiatan harus selalu dilakukan secara berkala kalau perlu secara bulanan
- komitmen pimpinan/ketua tim untuk selalu melakukan koordinasi dengan semua tim, mencari solusi bila ada permasalahan dengan segera.

6. SASARAN KEGIATAN VI - “TERWUJUDNYA ORGANISASI PPSDM POM YANG EFEKTIF.”

Pencapaian sasaran kegiatan terwujudnya Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif diukur dengan satu indikator yaitu Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pengembangan Sumber Daya manusia Pengawas Obat dan Makanan dengan rentang nilai sebagai berikut:

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	90	85,34	94,82	Baik

Tabel 13. Capaian indikator kinerja Terwujudnya Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM

6.1 Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM”, dengan target 95 pada akhir tahun 2024

6.1.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Realisasi indikator Nilai AKIP PPSDM POM adalah 85,34 terhadap target 90 sehingga diperoleh persentase capaian 94,82 % dengan kriteria baik. (Hasil ini merupakan konversi dengan rata-rata penilaian Unit kerja Pusat oleh Kemenpan RB dimana dibagi dengan nilai rata-rata TPI tahun 2020 dengan konversi senilai 0,878 dan dikalikan nilai evaluasi Reformasi Birokrasi yang dikeluarkan inspektorat Badan POM sebesar 92,14 sehingga didapatkan nilai 85,34).

Nilai evaluasi Reformasi Birokrasi terdiri atas:

- a. Proses(60); terdiri atas manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada kelompok proses ini yang mendapat nilai sempurna yaitu Manajemen perubahan dengan nilai 100. sehingga total nilai pengungkit adalah 55,73.
- b. Kelompok hasil(40) terdiri atas pemerintah yang bersih dan bebas KKN yang dinilai dari nilai survey persepsi korupsi(survei eksternal) dan persentase temuan hasil pemeriksaan (eksternal dan internal yang ditindaklanjuti) dengan hasil yang tidak memenuhi ketentuan adalah persentase temuan hasil pemeriksaan yang tidak ditindaklanjuti dengan nilai 4,58 atau 91,67 % (TMS).; sedangkan kualitas pelayanan publik yang dinilai dari nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal) didapat nilai 36,83 atau 89,75 % yang merupakan nilai terendah dari kelompok hasil sehingga total nilai hasil adalah 36,41.

6.1.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM tahun 2020 (76,57) terhadap tahun 2021 (85,34), maka terjadi kenaikan 8,77, hal ini cukup bermakna dan tahun ini dengan nilai evaluasi internal ini PPSDM POM diusulkan menjadi salah satu unit yang diusulkan WBK.

6.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara

Target Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM sama dengan target nasional yaitu 81. Dengan demikian nilai pencapaian sasaran indikator ini bila dihitung terhadap target nasional sama nilai capaiannya yaitu 105,36 %, sehingga telah melampaui target nasional dan dapat melakukan review renstra untuk indikator ini.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang setara yang berada dalam 1 klaster, yaitu Pusbang ASN LAN dengan target predikat hasil evaluasi RB LAN adalah BB dan realisasi BB dengan capaian 100 % sedangkan untuk ESDM, BKN dan Pusritbang SDM-BSN tidak ada indikator kegiatan ini.

6.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat beberapa hal yang dapat disampaikan yaitu:

- a. Pembangunan ZI telah dilakukan berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan oleh unit kerja dan terhadap pelaksanaan rencana tersebut telah dilakukan monitoring serta evaluasi setiap triwulan termasuk capaian target prioritas.
- b. Komitmen perubahan telah dibangun dengan baik oleh seluruh anggota organisasi, hal ini ditunjukkan oleh kontribusi Agent of

Changes (AoC) bersama dengan Kepala Pusat Pengembangan SDM POM sebagai role model perubahan dan pelaksanaan nilai organisasi.

- c. Kebijakan keterbukaan informasi publik telah diterapkan, hasil monitoring dan evaluasi telah dilakukan tindak lanjutnya.
- d. Telah mengembangkan berbagai inovasi untuk peningkatan kualitas layanan publik.

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan rekomendasi Inspektorat pada hasil evaluasi sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan penyelesaian tindak lanjut rekomendasi pengawasan eksternal
- b. Mengurangi kesenjangan kompetensi pegawai
- c. Penyampaian laporan kinerja tepat waktu
- d. Terus melakukan pengembangan inovasi baik yang sudah ada ataupun inovasi baru sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan stakeholder serta selalu melakukan analisis dampak pemanfaatan inovasi yang telah dikembangkan unit kerja.

6.1.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

- a. Evaluasi terhadap capaian kinerja telah dilakukan dengan rapat koordinasi oleh seluruh staf dengan pimpinan, namun pembahasan dalam rapat tidak meliputi semua aspek sehingga permasalahan yang terjadi di masing-masing substansi tidak semua dievaluasi.
- b. Pada awal tahun anggaran juga telah dilakukan rapat pembahasan bersama kepala PPSDM POM beserta seluruh staf tentang perencanaan kegiatan dan anggaran dengan menyampaikan POA masing-masing bidang dan bagian

- c. Kerjasama antara substansi dalam koordinasi data (data base baik hasil penilaian dan pemetaan kompetensi, data pelatihan dan pembinaan), dijadikan satu sehingga dapat digunakan setiap saat dan data ter update terus).
- b. Sinkronisasi data dukung Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) eselon 2, masing-masing substansi di PPSDM dengan data e-performance, monev DJA dan monev Bappenas.
- c. Memastikan data dukung RAPK valid dan bila ada perubahan data segera di review untuk di update kembali

6.1.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2021 telah dilakukan penetapan kinerja secara cascading dari eselon 2, ke koordinator dan subordinat namun belum semua ter cascading ke staf. Perencanaan awal telah dirapatkan dengan kepala PPSDM dengan seluruh koordinator dan sub koordinator dan tata usaha serta beberapa perwakilan staf terkait. Kemudian di 2022 rencana akan dibuat FGD/workshop bersama biro SDM untuk menginformasikan kegiatan yang dilakukan PPSDM agar dapat diketahui dari awal oleh UPT baik pusat dan daerah.

6.2 Nilai AKIP PPSDM POM

Pencapaian sasaran kegiatan terwujudnya Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif sesuai roadmap RB 2020-2025 diukur dengan satu indikator yaitu Nilai AKIP PPSDM POM atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pengembangan Sumber daya Manusia Pengawas Obat dan makanan dengan rentang nilai sebagai berikut:

No	Nilai Pemenuhan Terhadap Kinerja	Kategori	Keterangan
1	>90	AA	Sangat memuaskan
2	80 – 90	A	Memuaskan
3	70 – 80	BB	Sangat baik
4	60 – 70	B	Baik
5	50 – 60	CC	Cukup baik
6	30 – 50	C	Agak kurang
7	<30	D	Kurang

Tabel 14. Kategori Penilaian SAKIP

6.2.1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Realisasi indikator Nilai AKIP PPSDM POM. adalah 75,09 terhadap target 83 sehingga diperoleh persentase capaian 90,47 dengan kriteria baik.

Hasil Penilaian SAKIP Pusat pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawas Obat dan Makanan adalah sebagai berikut:

NO	Kriteria	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	25,06
2	Pengukuran Kinerja	25	18,75
3	Pelaporan Kinerja	15	11,18
4	Evaluasi Internal	10	7,27
5	Capaian Kinerja	20	12,83
6	Nilai hasil evaluasi	100	75,09
Tingkat akuntabilitas kinerja			BB

Tabel 15. Hasil Penilaian Sakip 2021

6.2.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Nilai AKIP PPSDM POM tahun 2021(75 09) terhadap tahun 2020 (76,16 %) , maka terjadi penurunan point 1,07 , penurunan nilai terjadi pada 4 kriteria selain evaluasi internal yang mendapat kenaikan nilai dari tahun 2020.

Komponen yang dinilai	bobot (%)	Nilai 2020	Nilai 2021
Perencanaan Kinerja	30	25,38	25,06
Pengukuran kinerja	25	19,06	18,75
Pelaporan kinerja	15	11,66	11,18
Evaluasi internal	10	5,58	7,27

Komponen yang dinilai	bobot (%)	Nilai 2020	Nilai 2021
Capaian kinerja	20	14,48	12,83
Nilai Hasil Evaluasi	100	76,16	75,09
Tingkat Akuntabilitas kinerja		BB	BB

Jadi walaupun tingkat akuntabilitas kinerja BB, namun nilai AKIP ini terjadi penurunan maka perlu dilakukan intropeksi diri mulai dari pimpinan unit, pimpinan menengah, pejabat fungsional ,staf terkait lainnya dan terutama tim keuangan juga.

6.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara.

Target Nilai AKIP PPSDM POM tahun 2021 belum sama dengan target nasional yaitu 87. Dengan demikian nilai pencapaian sasaran indikator ini bila dihitung terhadap target nasional sama yaitu 86,31 % sehingga belum berhasil mencapai target nasional, perlu rencana dan strategis yang baik untuk segera menaikkan nilai yang kurang tersebut. Komitmen pimpinan atas, menengah, pejabat fungsional dan semua staf terkait sangat dibutuhkan untuk memperbaiki nilai yang kurang tersebut.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang setara yang berada dalam 1 klaster, tidak ada yang menulis indikator utama tentang nilai AKIP ini, sehingga tidak bisa dijadikan perbandingan.

6.2.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat beberapa hal yang menyebabkan kegagalan adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan belum dilakukan dengan mapping/pemetaan terhadap sasaran strategis dan indikator.
- b. Review renstra secara berkala belum dilakukan dan belum didokumentasikan dengan baik.
- c. menetapkan target kinerja belum semuanya berdasarkan basis data yang memadai.
- d. Monitoring pencapaian Rencana aksi atas kinerja (RAPK) secara berkala termasuk analisis keberhasilan/kegagalan serta rencana dan evaluasi tindak lanjut belum dilakukan secara tepat waktu.
- e. belum semuanya menyusun cascading indikator kinerja sampai level individu yang selaras dengan indikator unit kerja
- f. Memanfaatkan hasil pengukuran dan penilaian capaian kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment
- g. belum memanfaatkan TI untuk pengukuran kinerja

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan rekomendasi Inspektorat pada hasil evaluasi sebagai berikut:

- a. Melengkapi dasar penetapan target kinerja dengan basis data yang memadai dan argumen serta perhitungan yang logis
- b. Rencana aksi agar dilengkapi dengan mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja agar dapat memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah nyata.
- c. Monitoring capaian kinerja koordinator, sub koordinator atau ketua tim ,agar disertai kesimpulan, hambatan, rekomendasi dan tindak lanjutnya

d. Menyempurnakan pelaksanaan evaluasi internal untuk perbaikan pelaksanaan program /kegiatan dimasa yang akan datang antara lain melalui :

- Melakukan evaluasi kegiatan dengan menyimpulkan keberhasilan dan kegagalan kegiatan
- Memberikan rekomendasi dan tindak lanjut dengan perencanaan kinerja
- Melengkapi hasil evaluasi internal mengenai hambatan, kesimpulan dan rencana aksi tindak lanjutnya serta ditambahkan informasi terkait dasar penetapan target per triwulan
- Menyampaikan hasil evaluasi internal serta mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan

6.2.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

- a. Evaluasi terhadap capaian kinerja telah dilakukan dengan rapat koordinasi oleh seluruh staf dengan pimpinan, namun pembahasan dalam rapat tidak meliputi semua aspek sehingga permasalahan yang terjadi di masing-masing bidang tidak semua dievaluasi.
- b. Pada awal tahun anggaran juga telah dilakukan rapat pembahasan bersama kepala PPSDM POM beserta seluruh staf tentang perencanaan kegiatan dan anggaran dengan menyampaikan POA masing-masing substansi namun belum detail jadwalnya.
- c. Kerjasama antara substansi di PPSDM POM dalam koordinasi data, karena ada keterkaitan terutama dalam penilaian dan pemetaan kompetensi, perencanaan pelatihan ataupun pembinaan PFM yang saling terkait serta bagian tata usaha sebagai supporting yang menunjang pelaksanaan substansi di PPSDM secara maksimal.

- d. Sinkronisasi data dukung Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) eselon 2, 3 dan 4 dengan data e-performance, monev DJA dan monev Bappenas.
- e. Memastikan data dukung RAPK valid dan bila ada perubahan data segera di review untuk di update kembali

6.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2022 antara lain lakukan perencanaan kegiatan secara rinci dengan melihat sasaran strategis, indikator kinerja utama, serta basis data yang ada. Kemudian lakukan pembagian tugas, di cascading dari atas ke staf dibawah dan tentu saja monitoring dan evaluasi harus dilakukan berkala.

Dari uraian tersebut diatas untuk sasaran strategis ini $NPS = (94,82 + 90,47) : 2 = 92,65$ dengan kriteria Baik

7. SASARAN KEGIATAN VII - "TERSEDIANYA SDM PPSDM POM YANG BERKINERJA OPTIMAL."

Sasaran Strategis kegiatan VII adalah tersedianya SDM PPSDM yang berkinerja optimal yang diukur dengan 1 indikator utama yaitu Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.

7.1 Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM

Pencapaian sasaran kegiatan terwujudnya Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal diukur dengan satu indikator yaitu Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM, atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pengembangan Sumber Daya manusia Pengawas Obat dan Makanan dengan rentang nilai sebagai berikut:

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM..	77	81,89	106,35 %	Baik

Tabel 16. Capaian indikator kinerja Terwujudnya Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM antara Target dan Realisasi Tahun 2021

7.1.1. Realisasi indikator Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM tahun 2021

Nilai realisasi indikator kinerja utama ini adalah 81,89 % terhadap target 77 sehingga diperoleh persentase capaian 106,35 % dengan kriteria Baik.

Hasil Indeks Profesionalitas ASN Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawas Obat dan Makanan dikelola oleh Biro SDM dan komposisi indeks didapatkan dari penilaian terhadap kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Kualifikasi dari pendidikan formal; kompetensi dari hasil pengembangan kompetensi baik struktural, fungsional, teknis, manajerial sosial dan kultural; kinerja dari penilaian SKP serta disiplin. Nilai Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM walaupun melebihi target, namun sebenarnya nilai ini bisa dioptimalkan jika penilaian SKP pada beberapa staf PPSDM dilakukan tepat waktu, sebab data yang digunakan adalah SKP 2020 namun masih ada beberapa yang nilainya nol, jadi ikut menurunkan nilai IP ASN PPSDM POM.

7.1.2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM tahun 2021 (81,89) terhadap tahun 2020 (85,38), maka terjadi penurunan 3,49 point, hal ini menyatakan seolah-olah profesionalitas ASN PPSDM POM tidak berkembang, padahal tugas utama PPSDM POM yang mengembangkan kompetensi SDM sehingga menjadi profesional ASN Badan POM. Untuk itu butuh ,komitmen pimpinan sebagai Kepala pusat PPSDM ataupun pimpinan menengah di PPSDM untuk mengawal pelaksanaan masalah ini sehingga tidak menjadi kasus di tahun mendatang.

7.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara

Target Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM tahun 2021 adalah 83 nilai ini lebih rendah dari target nasional yaitu 85. Jika dibandingkan capaian kinerja indikator utama ini dengan target nasional maka didapatkan capaian 96,34 %,yang berarti nilai ini belum berhasil mencapai target nasional.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang setara yang yaitu LAN, indeks profesionalitas ASN LAN tahun 2020 target sedang realisasi tinggi dengan capaian 120 % sedangkan indeks profesionalitas ASN di BKN target 77 ,realisasi 70,42 % dengan capaian 91,47 % sedangkan untuk Pusribnag SDM-BSN dan ESDM indikator kinerja ini tidak ada.

7.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Biro SDM BPOM beberapa hal yang menyebabkan kegagalan adalah sebagai berikut:

- a. Target pengembangan kompetensi untuk tiap ASN minimal 20 jam pelajaran umumnya telah diupayakan untuk dilaksanakan oleh masing-masing ASN, ada sebagian kecil ASN yang belum terpenuhi.
- b. Monitoring atas pengambilan jam pelajaran yang minimal 20 JP telah dilakukan baik oleh tim PPSDM POM ataupun dari tim analis kepegawaian yang ada di UPT.
- c. Pencatatan pengambilan nomor sertifikat yang terpusat di PPSDM akan mengurangi kesalahan perhitungan perhitungan pengambilan jam pelajaran tersebut dan system ini telah terintegrasi di SIASN sehingga masing-masing ASN dapat melakukan monitoring secara langsung ataupun via atasan ASN.
- d. Penilaian SKP harus diupayakan tepat waktu dan ASN yang belum dinilai wajib menanyakan ke atasan terkait hal tersebut.
- e. Koordinasi tim yang baik dan solid baik oleh tim PPSDM POM, biro umum ataupun analis kepegawaian di UPT baik pusat dan daerah sangat baik pelaksanaanya.

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan /mempertahankan indeks profesionalitas ASN BPOM sebagai berikut:

- a. selalu konsisten dalam melakukan penilaian SKP, agar tepat waktu dan sasaran

- b. Pemenuhan 20 JP agar selalu diperhatikan oleh seluruh ASN dan kontrol dari analisis kepegawaian yang ditugaskan, agar ada bukti monitoring terhadap ASN yang belum terpenuhi.
- c. Disiplin pegawai agar selalu ditingkatkan, bukan hanya jam masuk dan pulang, juga disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu.

7.1.5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Analisis terhadap keberhasilan/kegagalan capaian indeks profesionalitas ASN PPSDM POM tahun 2021 sebagai berikut:

- a. Telah digunakan aplikasi pemberian nomor sertifikat untuk bukti pengembangan pelatihan yang dilakukan oleh ASN yang terintegrasi di siasn.pom.go.id
- b. Keadaan ini dapat dimonitor oleh ASN dan analisis kepegawaian masing-masing UPT sehingga kekurangan JP dapat diminimalkan.

7.1.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan nilai indeks profesionalitas ASN adalah monitoring berkala untuk pengambilan 20 JP oleh ASN agar dilakukan oleh analisis kepegawaian yang ditugaskan serta penilaian SKP tepat waktu agar senantiasa diperhatikan, seharusnya hal ini terlihat dalam audit internal yang dilakukan baik di QMS ataupun SPIP.

8. Sasaran Kegiatan VIII

Sasaran strategis kegiatan VIII adalah terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM dengan 1 indikator kinerja utama yaitu Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.

Pencapaian sasaran kegiatan termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif diukur dengan satu indikator yaitu . Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal yang diukur melalui kegiatan :

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif	. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00	1	50 %	KURANG

Tabel 3.27. Capaian indikator kinerja Terwujudnya Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.

1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Hasil Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal adalah 1 dari target 2 sehingga capaian kinerja adalah 50 % atau kriteria kurang.

Nilai ini diperoleh dari 2 komponen yaitu:

- a. data dan informasi mutakhir ; yang dinilai dari data kegiatan PPSDM yang dimasukkan dalam *dashboard* BOC
- b. pemanfaatan sistem informasi, yang dinilai dari pemanfaatan *email corporate* misal ...budi@pom.go.id yang harus minimal 1 kali sebulan ada digunakan.; kemudian pemanfaatan sistem informasi harus dilakukan juga secara berkala yang dilihat juga dari nilai dashboard BOC

2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal tahun 2021 dengan target 2,0 dan realisasi 1 maka capaian kinerja adalah 50 % dengan kriteria kurang sedangkan terhadap tahun 2020 target 1,51 dengan realisasi 0,25 dengan persentase capaian kinerja 16,56 % dengan kriteria sangat kurang. Terhadap nilai ini terjadi peningkatan terhadap indikator ini sebesar 0,75, namun nilai capaian 50 % atau kurang bukanlah hal yang patut membanggakan karena lebih 60 Persen tim PPSDM milenial. Harusnya ini menjadi perhatian utama yang harus diantisipasi agar tidak mendapat nilai tidak sesuai standar.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara

Target Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal tahun 2021 adalah 2,0 dibawah nilai target nasional yaitu 3,0. Realisasi capaian indeks pengelolaan data dan informasi PPSDM POM tahun 2021 adalah 1 dengan persentase capaian 50,0 % Dengan demikian nilai pencapaian sasaran indikator ini bila dihitung terhadap target nasional sama yaitu 33,33%, sehingga belum berhasil mencapai target nasional. Untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap capaian indikator ini, lakukan mitigasi resiko, rasanya tidak mungkin dari ketidakmampuan TI dari staf PPSDM tersebut, untuk itu perlu strategi pimpinan untuk atasi hal ini.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain yang setara untuk LAN,BKN,ESDM dan Pusrisbang SDM-BSN tidak ada indikator yang sama dengan PPSDM POM, sehingga kriteria ini tidak dapat dibandingkan.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh PUSDATIN BPOM beberapa hal yang menyebabkan kegagalan adalah sebagai berikut :

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

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan Indeks pengelolaan data dan informasi adalah

- a. Ditetapkan tim untuk monitoring pemanfaatan data dan informasi mutakhir serta untuk pemanfaatan sistem informasi, tentunya diharapkan oleh yang mengerti TI.
- c. Perlu kartu kontrol masing -masing ASN agar memanfaatkan *email corporate*. dan kontrol yang menyampaikan berita di dashboard BOC

5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Kegagalan pencapaian indeks pengelolaan data dan informasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Tidak ada monitoring tentang pelaksanaan IKU ini
- b. Pernyataan Kapus PPSDM agar selalu memanfaatkan **email corporate** tidak dimonitor.

c. Koordinasi erat dengan tim pusdatin dalam memonitor capaian ini belum dilakukan.

6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2022 adalah:

1. Pembentukan tim tentang monitoring data dan informasi mutakhir yang harus tertera dalam *dashboard* BOC
2. Pembentukan tim untuk memantau penggunaan *email corporate* dan pemanfaatan sistem informasi di *dashboard* BOC
3. Komitmen semua staf untuk melaksanakan IKU ini

3.1.9 Sasaran Kegiatan IX

Sasaran strategis kegiatan IX yaitu terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel dapat dilakukan pengukuran dengan dua indikator kinerja yaitu Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM dan tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.

A. Indikator kinerja Nilai kinerja Anggaran

Indikator kinerja anggaran ini dikeluarkan oleh kemenkeu melalui monev DJA, yang dapat dilihat setiap bulannya

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
------------------	-------------------	--------	-----------	-----------	----------

Terkelompoknya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94	90,90	96,70 %	BAIK
----------------------------------------------------	-----------------------------------	----	-------	---------	------

Tabel 3.27. Capaian indikator kinerja Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Realisasi indikator Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah 90,87% (nilai sementara) terhadap target 94 sehingga diperoleh persentase capaian 96,67% dengan kriteria BAIK.

Hasil Nilai Kinerja Anggaran Pusat pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawas Obat dan Makanan dinilai dari 4 komponen yaitu:

- a. Kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan: dilakukan dengan melihat berapa kali dilakukan Revisi DIPA, Deviasi halaman III DIPA serta pagu minus yang terjadi.
- b. Kepatuhan terhadap regulasi: dilakukan dengan melihat data kontrak, pengelolaan UP dan TUP, LPJ bendahara dan Dispensasi SPM
- c. Efektifitas pelaksanaan kegiatan: dilakukan pemantauan terhadap penyerapan anggaran, penyelesaian tagihan, capaian *output* dan Retur SP2D
- d. Efisiensi pelaksanaan Kegiatan: dilakukan pemantauan terhadap Renkas dan kesalahan SPM.

2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM tahun 2021 target 94 dan terealisasi sebesar 90,87, sehingga capaian kinerja 96,67%. Jika dibandingkan terhadap tahun 2020 dengan target 91,60 dan terealisasi sebesar 86,07 sehingga persentase capaian 93,36% maka terjadi kenaikan 3,31% dari tahun 2020. Beberapa langkah perbaikan yang sudah dilakukan antara lain memberikan bimtek tentang penilaian IKU ini ke seluruh staf PPSDM oleh tim Rorenkeu Badan POM, sehingga telah ada persamaan persepsi maka masalah ini dapat diatasi.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara

Target Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM tahun 2021 masih dibawah target nasional yaitu 97%. Capaian sasaran indikator ini bila dihitung terhadap target nasional yaitu 93,78%, sehingga belum berhasil mencapai target nasional.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain indikator kinerja ini, ada yang mirip dengan ESDM yaitu nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA) dengan target 90; realisasi 96,43 dan realisasi capaian 107,14 %; tidak ada dalam LAN, BKN ataupun Pusribang SDM-BSN; sehingga kriteria ini tidak dapat dibandingkan.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh PPSDM POM beberapa hal yang menyebabkan keberhasilan adalah sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa dalam pengajuan pencairan anggaran, pagu DIPA telah tersedia. Apabila terjadi pagu minus maupun terdapat potensi terjadinya pagu minus pada saat akan dilakukan pembayaran, segera melakukan revisi anggaran.
- b. Mengisi capaian output tepat sesuai jadwal yang ditentukan guna memastikan kesesuaian output yang direncanakan dengan realisasi belanjanya.
- c. Segera menyelesaikan tagihan dan tidak menunda proses pembayaran.
- d. Mengajukan dokumen pembayaran secara benar dan tepat waktu sesuai dengan Rencana Penarikan Dana (RPD) serta memastikan bahwa data dalam dokumen pembayaran telah benar.
- e. Mengajukan Uang Persediaan (UP) secara rasional dengan mengoptimalkan pembayaran langsung dalam proses pembayaran serta mempercepat revolving UP.
- f. Meningkatkan kedisiplinan dalam penyampaian data-data keuangan dan dokumen pembayaran yang digunakan untuk proses pencairan anggaran.

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan capaian nilai kinerja anggaran adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas belanja (*value for money*) berupa pembatasan belanja operasional yang urgensinya rendah.
- b. Mempercepat persiapan pelaksanaan program/kegiatan dan proses pengadaan barang/jasa (PBJ).
- c. Meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi:

5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja

Keberhasilan indikator kinerja ini akan terlaksana dengan hasil maksimal jika:

- a. Komitmen semua pemegang SK keuangan, PPK dan PPSDM serta PJ program untuk patuh aturan dan regulasi waktu dalam penyerahan SPJ
 - b. melakukan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan, jadi sebaiknya di awal tahun disepakati kapan revisi dilakukan, karena semakin banyak revisi nilai IKPA akan semakin rendah
 - c. Kepatuhan terhadap regulasi harus selalu ada, disini perlu kerjasama atau monitoring PPK serta auditor keuangan.
 - d. Efektifitas pelaksanaan kegiatan harus selalu dilakukan oleh semua tim yang terlibat, kalau perlu ada program jempot bola dari tim keuangan ke tim pelaksanaan kegiatan.
 - e. selalu melakukan efisiensi pelaksanaan kegiatan, lakukan sesuai aturan berlaku , anggaplah membelanjakan uang pribadi. Jadi lakukan sesuai spesifikasi dengan harga yang murah, kemudian jangan sering terjadi pengembalian SPM.
6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Rekomendasi yang dapat dilakukan untuk tahun 2022 adalah kesepakatan revisi DIPA, agar tidak sering terjadi revisi DIPA lakukanlah perencanaan dengan matang, terarah *output* dan rinci anggaran atau waktu pelaksanaan. Peran PPK,PPSPM atau auditor harus saling sinergis dalam pelaksanaan keuangan ini.

B. Indikator Kinerja Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.

Pencapaian sasaran kegiatan terwujudnya Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel yang efektif diukur dengan satu indikator yaitu Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	KRITERIA
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	92%	100%	108,7 %	BAIK

Tabel 3.27. Capaian indikator kinerja Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM

1. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2021

Realisasi indikator Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM tahun 2021 adalah 100% terhadap target tahunan 92% sehingga diperoleh persentase capaian 108,7% dengan kriteria BAIK. Hal ini perlu dipertahankan dengan baik, lakukanlah selalu koordinasi dengan substansi terkait lainnya serta tim keuangan dan pengadaan yang solid

2. Perbandingan Realisasi dan Persentase Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Jika dibandingkan capaian Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM tahun 2021 sebesar 100% terhadap tahun 2020 sebesar 100% maka terjadi tidak terjadi kenaikan/penurunan. Dan jika dibandingkan pencapaian sasaran antara tahun 2021 yaitu 108,70% dengan tahun 2020 sebesar 111,11% terdapat penurunan 2,41% .

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Standar Nasional (Pusat) dan PPSDM lain yang Setara

Target Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM yaitu 92%, dimana target nasional yaitu 98%. Dengan demikian nilai pencapaian sasaran indikator ini bila dihitung terhadap target nasional sama yaitu 102,04%, sehingga sudah berhasil mencapai target nasional.

Apabila dibandingkan dengan PPSDM lain ; tidak ada indikator ini di LAN,BKN, ESDM dan Pusritbang SDM-BSN

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh PPSDM POM beberapa hal yang menyebabkan kegagalan adalah sebagai berikut :

- a. Tim pengadaan yang kurang jeli akan menyebabkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran terganggu.

dan lain...

Terkait hal tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM sesuai dengan rekomendasi tim pemeriksa pada hasil evaluasi sebagai berikut :

- a. Melengkapi dasar penetapan target kinerja dengan basis data yang memadai dan argumen serta perhitungan yang logis
 - b. Rencana aksi agar dilengkapi dengan mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja agar dapat memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan dan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah nyata.
 - c. Monitoring capaian kinerja coordinator / sub koordinator agar disertai kesimpulan, hambatan, rekomendasi dan tindak lanjutnya
 - d. Menyempurnakan pelaksanaan evaluasi internal untuk perbaikan pelaksanaan program /kegiatan dimasa yang akan datang antara lain melalui :
 - Melakukan evaluasi kegiatan dengan menyimpulkan keberhasilan dan kegagalan kegiatan
 - Memberikan rekomendasi dan tindak lanjut dengan perencanaan kinerja
 - Melengkapi hasil evaluasi internal mengenai hambatan, kesimpulan dan rencana aksi tindak lanjutnya serta ditambahkan informasi terkait dasar penetapan target per triwulan
 - Menyampaikan hasil evaluasi internal serta mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan
5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja
- a. Rapat khusus tim keuangan, pengadaan dengan Kapus PPSDM, PPK dan PPSPM

- b. Pada awal tahun anggaran juga telah dilakukan rapat pembahasan bersama kepala PPSDM POM , pj program beserta seluruh staf tentang perencanaan kegiatan dan anggaran dengan menyampaikan POA masing-masing bidang dan bagian
 - c. Monev laporan keuangan, minimal secara triwulan, hal ini telah dilakukan PPSDM POM dan tingkat SESTAMA.
6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya.
- Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2022 antara lain lakukan perencanaan kegiatan , pelaksanaan kegiatan, pertanggung jawaban dan monitoring kegiatan oleh tenaga yang profesional dan kompeten sehingga kesalahan yang mungkin terjadi dapat diminimalisir.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Untuk melaksanakan kegiatan PPSDM POM memperoleh anggaran sebesar Rp48.447.825.000,00 dan telah mengalami beberapa kali revisi DIPA terkait kebijakan *refocusing* dan penghematan anggaran, sehingga anggaran terakhir yang dikelola PPSDM POM sebesar Rp41.231.205.000,00.

Untuk realisasi anggaran Tahun 2020 dan 2021 berdasarkan jenis belanja pegawai, barang dan modal dapat dilihat pada tabel berikut:

JENIS BELANJA	PAGU (Rp.)		REALISASI (Rp.)		PERSENTASE REALISASI (%)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Belanja Pegawai	4.835.410.000	6.366.006.000	4.743.976.660	6.312.344.251	98,11	99,16
Belanja Barang	29.710.744.000	33.824.184.000	29.354.059.916	33.785.139.912	98,80	99,88
Belanja Modal	1.816.932.000	1.041.015.000	1.465.438.126	1.040.934.100	80,65	99,99
	36.363.088.020	41.231.205.000	35.563.474.702	41.138.418.263	97,80	99,77

Tabel 3.29. Realisasi Anggaran Berdasarkan Jenis Belanja

Pada tabel terlihat realisasi anggaran PPSDM POM tahun 2021 adalah 99,77%, maka dibandingkan dengan tahun 2020 dengan realisasi 97,80% terdapat kenaikan yang cukup besar yaitu 1,98%. Peningkatan serapan ini karena adanya beberapa tindakan yang dilakukan:

1. Perencanaan dan penganggaran telah disusun berdasarkan pedoman penyusunan perencanaan dan penganggaran yang berlaku atau standar biaya yang telah ditetapkan pemerintah.
2. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan dokumen perencanaan pelaksanaan kegiatan (POA) yang telah disepakati bersama.
3. Pengadaan barang dan jasa sudah mulai dilakukan sejak triwulan pertama.
4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dilaksanakan secara rutin (triwulan), sehingga hambatan dan permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan dapat diantisipasi dan mendapatkan solusi dari hambatan dan permasalahan tersebut.

5. Melakukan percepatan kegiatan dan optimalisasi anggaran.

Realisasi anggaran yang telah digunakan untuk pencapaian kinerja organisasi sesuai dengan dokumen penetapan kinerja yang terdiri dari 9 (sembilan) sasaran kegiatan sebagai berikut:

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		PAGU (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% CAPAIAN
Stakeholder Perspective.						
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	1.871.574.000	1.863.636.085	99,58
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	11.659.793.000	11.635.037.409	99,79
JUMLAH SASARAN 1				13.531.367.000	13.498.673.494	99,76
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	638.928.750	638.920.404	99,99
		JUMLAH SASARAN 2				638.928.750
Internal Process Perspective.						
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.544.295.750	10.539.776.735	99,96
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan	341.503.000	341.431.902	99,98

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		PAGU (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% CAPAIAN
			Kompetensi yang ditindaklanjuti.			
JUMLAH SASARAN 3				10.885.798.750	10.881.152.447	99,96
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	59.258.000	59.257.500	99,99
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	3.514.765.250	3.513.240.182	99,96
JUMLAH SASARAN 4				3.574.023.250	3.572.497.682	99,96
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	212.976.250	212.973.468	100,00
		JUMLAH SASARAN 5				212.976.250
Learning and Growth Perspective.						
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	76.050.000	76.049.700	99,99
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	197.140.000	196.967.840	99,91
JUMLAH SASARAN 6				273.190.000	273.017.540	99,94
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	366.086.000	366.059.504	99,99
		JUMLAH SASARAN 7				366.086.000

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		PAGU (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% CAPAIAN
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	348.915.000	348.886.100	99,99
		JUMLAH SASARAN 8		348.915.000	348.886.100	99,99
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	6.366.006.000	6.312.344.251	99,16
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	5.033.914.000	5.033.893.373	99,99
		JUMLAH SASARAN 9		11.399.920.000	11.346.237.624	99,53
TOTAL				41.231.205.000	41.138.493.236	99,77

Tabel 3.30. Realisasi Anggaran Keenam Sasaran Kegiatan

Berdasarkan data di atas dapat dilihat realisasi anggaran terhadap pagu yang tersedia pada seluruh anggaran PPSDM POM dan berdasarkan kelompok sasaran kegiatan capaian serapan anggaran mencapai 99,77%.

Berdasarkan besarnya anggaran untuk kegiatan PPSDM POM, dapat dipetakan sebagai berikut:

- Alokasi anggaran terbesar adalah untuk mendukung sasaran kegiatan 1 yaitu “Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan” sejumlah Rp13.531.367.000,00 (tiga belas milyar lima ratus tiga puluh satu juta tiga ratus enam puluh tujuh ribu rupiah), diikuti alokasi anggaran kedua terbesar pada sasaran kegiatan 9 yaitu “Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel” sebesar Rp11.399.920.000,00 (sebelas milyar tiga ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah), dan dana terbesar ketiga yaitu pada sasaran kegiatan 3 yaitu “Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya” sebesar Rp10.885.798.750,00 (sepuluh milyar delapan ratus delapan puluh lima juta tujuh ratus Sembilan puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah).

- Sasaran kegiatan 1 termasuk dalam *Stakeholder Perspective*, sedangkan sasaran kegiatan 9 termasuk dalam *Learning and Growth Perspective*, dan sasaran kegiatan 3 termasuk dalam *Internal Process Perspective*.

3.1 ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN

Yang menjadi 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 atau lebih besar, atau penggunaan input yang sama dapat menghasilkan output yang sama atau lebih besar; atau persentase capaian output sama atau lebih tinggi dari pada 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:

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

Efisiensi suatu kegiatan ditentukan dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE), mengikuti formula logika sebagai berikut:

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

Kemudian, terhadap kegiatan yang efisien atau tidak efisien tersebut diukur tingkat efisiensi (TE), yang menggambarkan seberapa besar efisiensi / ketidakefisienan yang terjadi pada masing-masing kegiatan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Pada tahun 2021 PPSDM POM melaksanakan 14 (empat belas) kegiatan utama untuk mendukung pencapaian 9 (sembilan) sasaran kegiatan, dimana 10 (sepuluh) kegiatan utama memiliki kategori Efisien, dan 4 (empat) kegiatan utama memiliki kategori Tidak Efisien. Tingkat efisiensi kegiatan diperoleh -0,50 sampai 0,36. Dalam hal ini semakin tinggi TE, maka semakin efektif kegiatan yang dilaksanakan. Dari data perhitungan efisiensi terlihat bahwa kegiatan “Persentase SDM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM” memperoleh tingkat efisiensi paling tinggi (TE : 0,36). Kegiatan ini memiliki tingkat efisiensi paling tinggi dikarenakan output yang diperoleh paling tinggi dari yang lain yaitu mencapai 135,56% dengan input sebesar 99,96%. Jumlah persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM adalah 61%.

Kegiatan “Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar” tingkat efisiensi urutan kedua (TE : 0,10). Dari target tahunan yang ditetapkan sebesar 655 (enam ratus lima puluh lima) orang, realisasi mencapai 716 (tujuh ratus enam belas) orang, sehingga diperoleh capaian realisasi output sebesar 109,31%, menggunakan alokasi anggaran 99,79%.

Dengan sebagian besar kegiatan utama mempunyai kategori efektif, dapat disimpulkan bahwa walaupun dengan sumber daya (dana) yang terbatas, PPSDM POM mampu menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai sasaran strategis melalui pelaksanaan kegiatan yang efisien dan efektif.

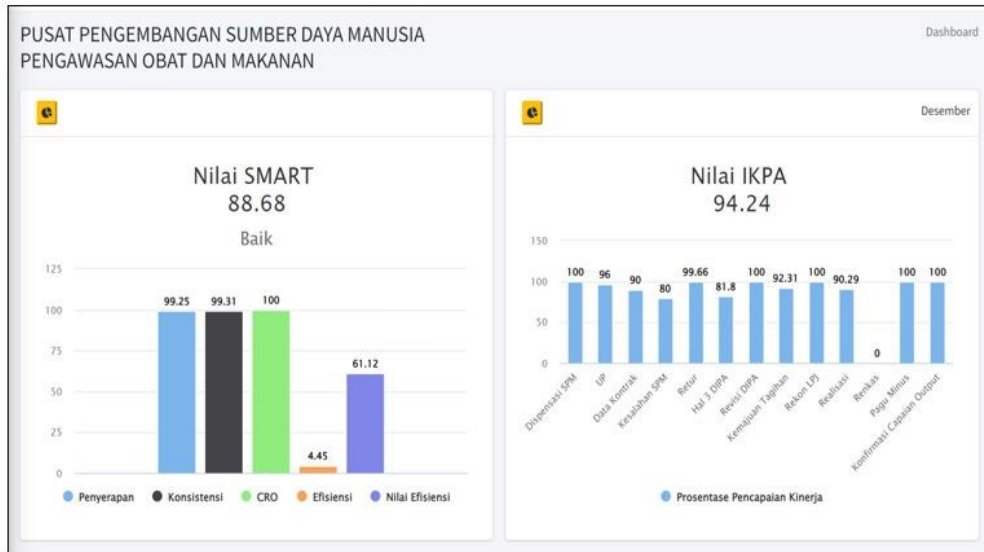
Pengukuran efisiensi secara lengkap dapat dilihat pada tabel Nilai efisiensi masing-masing sasaran kegiatan yang diperoleh dari rata-rata efisiensi kegiatan utamanya sebagai berikut:

No.	Sasaran Kegiatan	TE Rata-rata	Kategori
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan	0,07	Efisien
2	Terwujudnya Reformasi birokrasi BPOM terkait Manajemen perubahan sesuai dengan Road Map reformasi birokrasi BPOM 2020-2024	0,06	Efisien
3	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya	0,18	Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	0,07	Efisien
5	Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BPOM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai Road Map	0,00	Efisien
6	Terwujudnya Organisasi PPSDM POM Yang Efektif	-0,07	Tidak Efisien
7	Terwujudnya SDM PPSDM POM Yang Berkinerja Optimal	0,06	Efisien
8	Terwujudnya SDM PPSDM POM Yang Berkinerja Optimal	-0,50	Tidak Efisien
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM Secara Akuntabel	0,04	Efisien

Tabel 3.31. Nilai Efisiensi Sasaran Kegiatan

Berdasarkan perhitungan efisiensi sasaran, dapat diketahui bahwa efisiensi paling tinggi terdapat pada sasaran kegiatan 3 dengan tingkat efisiensi (TE) sebesar 0,18 yaitu “Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya”, sedangkan efisiensi paling rendah terdapat pada sasaran kegiatan 8 dengan tingkat efisiensi (TE) sebesar -0,50 yaitu “Terwujudnya SDM PPSDM POM yang Berkinerja Optimal”.

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (88.68 \times 60\%) + (94.24 \times 40\%) \\
 &= 90.904
 \end{aligned}$$



Gambar 3.47. Perhitungan Nilai kinerja PPSDM POM

Berdasarkan aplikasi monev.anggaran.kemenkeu.go.id diperoleh Nilai Kinerja Anggaran (NKA) PPSDM POM sebesar 90,90 atau nilai capaian sebesar 96,70 % dengan kategori “Baik”. Nilai ini diperoleh dari Nilai EKA dan Nilai IKPA dengan bobot 60%:40%.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah PPSDM POM merupakan bentuk pertanggungjawaban terhadap pencapaian pelaksanaan kegiatan, program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Pengukuran pencapaian kinerja berdasarkan penetapan kinerja tahun 2021 organisasi dan tata kerja baru berdasarkan Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024.

Dalam laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini tergambar target, capaian, tantangan, kendala sekaligus peluang dalam pencapaian kinerja dari 9 (sembilan) sasaran strategis yang diukur dengan 14 (empat belas) Indikator Kinerja Utama PPSDM POM yang secara umum PPSDM POM berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, yaitu:

1. PPSDM POM berhasil mencapai 1 (satu) sasaran kegiatan dengan kriteria Sangat Baik, 7 (tujuh) sasaran kegiatan dengan kriteria Baik, dan 1 (satu) sasaran kegiatan dengan kriteria kurang.
2. Nilai capaian sasaran dari masing-masing sasaran kegiatan adalah sebagai berikut:
 - a. Sasaran kegiatan kesatu “Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan” diperoleh nilai pencapaian sasaran 106,38 % dengan kriteria Baik.
 - b. Sasaran kegiatan kedua “Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024” diperoleh nilai pencapaian sasaran 106,05% dengan kriteria Baik.
 - c. Sasaran kegiatan ketiga “Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya” diperoleh nilai pencapaian sasaran 117,89% dengan kriteria Sangat Baik.
 - d. Sasaran kegiatan keempat “Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM” diperoleh nilai pencapaian sasaran 106,68 % dengan kriteria Baik.

- e. Sasaran kegiatan kelima “Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan Sesuai Road Map” diperoleh nilai pencapaian sasaran 100,00% dengan kriteria Baik.
 - f. Sasaran kegiatan keenam “Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif” diperoleh nilai pencapaian sasaran 92,65% dengan kriteria Baik.
 - g. Sasaran kegiatan ketujuh “Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal” diperoleh nilai pencapaian sasaran 106,35% dengan kriteria Baik.
 - h. Sasaran kegiatan kedelapan “Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif” diperoleh nilai pencapaian sasaran 50,00% dengan kriteria Kurang.
 - i. Sasaran kegiatan kesembilan “Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel” diperoleh nilai pencapaian sasaran 102,84% dengan kriteria Baik.
3. Realisasi anggaran pada tahun 2021 berdasarkan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebesar Rp41.138.418.263,00 (empat puluh satu milyar seratus tiga puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) dari alokasi anggaran sebesar Rp41.231.205.000,00 (empat puluh satu milyar dua ratus tiga puluh satu juta dua ratus lima ribu rupiah), dengan persentase capaian sebesar 99,77%.
 4. Berdasarkan analisis tingkat efisiensi kegiatan yang dilaksanakan, maka rata-rata seluruh pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi SDM POM Tahun 2021 efisien.

4.2 RENCANA PERBAIKAN KINERJA

Capaian kinerja dan realisasi anggaran dari 9 (sembilan) sasaran strategis yang diperoleh PPSDM POM tahun 2021 sudah terlaksana secara efektif dan efisien, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap capaian tersebut untuk rencana perbaikan kinerja PPSDM POM tahun berikutnya. Rencana perbaikan kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebagai evaluasi atas pencapaian target kinerja, PPSDM POM akan mengambil langkah-langkah perbaikan, antara lain dengan peningkatan intensitas komunikasi antara pihak-

pihak terkait, baik di lingkungan internal organisasi maupun entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut.

2. Peningkatan implementasi SAKIP di lingkungan PPSDM POM , mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi internal, secara konsisten dan berkesinambungan kinerja melalui rapat evaluasi bulanan, pelaporan yang tepat waktu dan akurat, serta menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan selanjutnya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024

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	83	84	85	Persen
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	530	655	875	935	1000	Orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,65	4,70	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	50	55	60	Persen
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	14	16	17	Dokumen
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	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86	87	88	89	90	Persen
Learning and Growth Perspective.									
SK 6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	90	93	94	95	Indeks

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	85	86	87	Nilai
SK 7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	80	82	85	Indeks
SK 8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00	Indeks
SK 9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	95	96	97	Nilai
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90	92	94	96	98	Persen

Lampiran 2a. Perjanjian Kinerja Tahun 2021



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

PERJANJIAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2021

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,

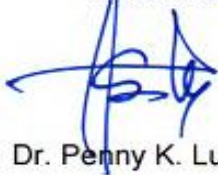
Nama : Dr. Penny K. Lukito. MCP.
Jabatan : Kepala Badan Pengawasan Obat dan Makanan

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.

PIHAK KEDUA



Dr. Penny K. Lukito, MCP.

PIHAK PERTAMA



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



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
 Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
 Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

PERJANJIAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2021

Sasaran Kinerja		Indikator Kinerja		Target
1.	Meningkatnya kompetensi SDM POM.	a.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	82%
		b.	Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai Standar.	820 orang
2.	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.	a.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,30
3.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	a.	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	45%
		b.	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	12
4.	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	a.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,40
		b.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	91%
5.	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	a.	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87%
6.	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	a.	Indeks RB PPSDM POM.	90
		b.	Nilai AKIP PPSDM POM.	83
7.	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	a.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	77



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
 Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
 Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

Sasaran Kinerja		Indikator Kinerja	Target
8.	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	a. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00
9.	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	a. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94
		b. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	92

Program:

1. Program Dukungan Manajemen.

Anggaran:

Rp.48.447.825.000,-

Kegiatan:

1. Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.

Rp.48.447.825.000,-

Kepala Badan
 Pengawasan Obat dan Makanan

Dr. Penny K. Lukito, MCP.

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

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

Lampiran 2b. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 (Reviu Renstra)

	<p style="text-align: center;">PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN</p>
<p>Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:</p>	
<p>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</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p style="text-align: center;">Pihak Kedua</p>	<p style="text-align: center;">Jakarta, 08 November 2021 Pihak Pertama</p>
	
<p style="text-align: center;">Dr. Penny K. Lukito, MCP</p>	<p style="text-align: center;">I Gusti Ngurah Bagus Kusuma Dewa, S.Si, Apt, MPPM</p>



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan
Makanan

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kompetensi SDM POM	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.	77
2	Meningkatnya kompetensi SDM POM	Jumlah SDM pengawas obat dan makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	655
3	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	4.30
4	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	45
5	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	Jumlah kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	12
6	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,40
7	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	91
8	Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan	87
9	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Indeks RB PPSDM POM	90
10	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Nilai AKIP PPSDM POM	83
11	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	77

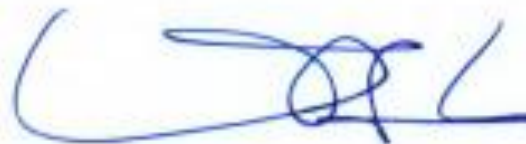
No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
12	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	2
13	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	94
14	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	92

Kegiatan :
 Pengembangan SDM Aparatur Badan POM

Anggaran :
 Rp.
 41,231,205,000.00

Pihak Kedua

Jakarta, 08 November 2021
 Pihak Pertama



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

Lampiran 3a. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2021



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
 Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
 Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

**RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA
 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
 TAHUN 2021**

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target				Realisasi			
		B03	B06	B09	B12	B03	B06	B09	B12
1. Meningkatnya kompetensi SDM POM.	a. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	74%	76%	77%	82%				
	b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai Standar.	140 orang	220 orang	320 orang	140 orang				
2. Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.	a. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	-	-	-	4,30				
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	a. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10%	10%	15%	10%				
	b. Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	2	2	4	4				
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	a. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,37	4,38	4,40				



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
 Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
 Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target				Realisasi			
		B03	B06	B09	B12	B03	B06	B09	B12
	b. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	-	-	-	91%				
5. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	a. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	20%	20%	20%	27%				
6. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	a. Indeks RB PPSDM POM.	-	-	-	90				
	b. Nilai AKIP PPSDM POM.	-	-	-	83				
7. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	a. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	-	-	-	77				
8. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	a. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	-	-	-	2,00				

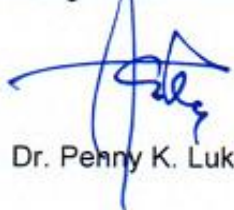


BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
 Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
 Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target				Realisasi			
		B03	B06	B09	B12	B03	B06	B09	B12
9. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	a. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	-	-	-	94				
	b. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	-	-	-	92				

Kepala Badan
 Pengawasan Obat dan Makanan


 Dr. Penny K. Lukito, MCP.

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


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

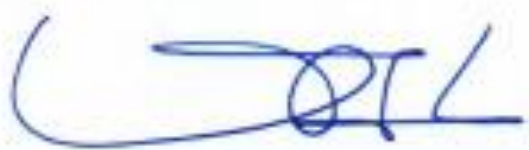
Lampiran 3b. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2021 (Reviu Renstra)

No.	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	
1.	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.			74			75			76	76	76	77	1.871.574.000,00
2.	Jumlah SDM pengawas obat dan makanan yang tersertifikasi sesuai Standar			140			360			548	548	548	655	11.659.793.000,00
3.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.												4,30	638.928.750,00
4.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM			10			20			35	35	35	45	10.544.295.750,00
5.	Jumlah kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti			2			4			8	8	8	12	341.503.000,00
6.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi			4,35			4,37			4,38	4,38	4,38	4,40	59.258.000,00
7.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.												91	3.514.765.250,00
8.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan			20			40			60	60	60	87	212.976.250,00
9.	Indeks RB PPSDM POM												90	76.050.000,00
10.	Nilai AKIP PPSDM POM												83	197.140.000,00
11.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM												77	365.786.000,00

No.	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
12.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.												2	348.915.000,00
13.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM												94	6.366.006.000,00
14.	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM												92	5.034.214.000,00
Total												41.231.205.000,00		

Jakarta, 08 November 2021

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan



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

Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2021



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

NOMOR : PR.04.01.82.01.21.0216

TENTANG

RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2021

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 2021 perlu menetapkan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2021;
- 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 2021;
- 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);



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

-2-

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Impelementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 178/PMK.05/2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran dalam rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Berita Negara Republik Indoensia Tahun 2018 Nomor 1736);Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian / Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indoensia Tahun 2019 Nomor 663);
6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002);

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 2021.
- Pertama : Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini, merupakan acuan penyusunan rencana kinerja dan pendanaan tahun 2021.
- Kedua : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
Telp. (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755, 4241781, 4244819, fax : 4245139
Email : halobpom@pom.go.id ; Website : www.pom.go.id

-3-

Ketiga : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Januari 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 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2021 Triwulan IV

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	6.366.006.000	6.312.344.251	99,16%
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	5.400.000.000	5.399.952.877	99,87%
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	348.915.000	348.886.100	99,99%
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	414.857.000	414.746.617	99,97%
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	8.669.257.000	8.668.926.204	100,00%
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	5.731.307.000	5.725.541.425	99,90%
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.456.717.000	1.448.889.468	99,46%
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	256.398.000	256.225.340	99,93%
9	Reformasi Birokrasi.	927.955.000	927.943.572	100,00%
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	3.574.399.000	3.573.631.066	99,98%
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	8.085.394.000	8.061.406.343	99,70
TOTAL		41.231.205.000	41.138.418.263	99,70

Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan IV Tahun 2021

A. Berdasarkan Sasaran Strategi

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE		
		T	R	T	R	INPUT %	OUTPUT %							
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	1.871.574.000	1.863.636.085	77	79,65	99,58	103,44	1,04	1	Efisien	0,04	100%
	2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	11.659.793.000	11.635.037.409	655	716	99,79	109,31	1,10	1	Efisien	0,10	100%	
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	638.928.750	638.920.404	4,30	4,56	100,00	106,05	1,06	1	Efisien	0,06	100%
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.544.295.750	10.539.720.545	45%	61%	99,96	135,56	1,36	1	Efisien	0,36	100%
	2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	341.503.000	341.431.902	12	12	99,98	100,00	1,00	1	Efisien	0,00	95%	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	59.258.000	59.257.500	4,40	4,60	100,00	104,55	1,05	1	Efisien	0,05	100%
	2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	3.514.765.250	3.513.240.182	91%	99%	99,96	108,79	1,09	1	Efisien	0,09	100%	
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	212.976.250	212.973.468	87	87	100,00	100,00	1	1	Efisien	0,00	100%
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	76.050.000	76.049.700	90	85,34	100,00	94,82	0,95	1	Tidak Efisien	-0,05	75%
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	197.140.000	196.967.840	83	75,09	99,91	90,47	0,91	1	Tidak Efisien	-0,09	75%
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	366.086.000	366.059.504	77	81,89	99,99	106,35	1,06	1	Efisien	0,06	100%
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	348.915.000	348.886.100	2,00	1	99,99	50,00	0,50	1	Tidak Efisien	-0,50	75%
9		1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	6.366.006.000	6.312.344.251	94	90,90	99,16	96,67	0,98	1	Tidak Efisien	-0,02	75%

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE		
		T	R	T	R	INPUT %	OUTPUT %							
	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	5.400.000.000	5.033.893.373	92	100	100,00	108,70	1,09	1	Efisien	0,09	100%

B. Berdasarkan Output

SASARAN PROGRAM	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	
	T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1	Layanan Perkantoran.	11.766.006.000	11.712.297.128	12 layanan	12 layanan	1,00	1,00	1,00	1	Efisien	0,00	100%
2	Layanan Sarana Internal.	348.915.000	348.886.100	1	1,09	1,00	1,09	1,00	1	Efisien	0,09	100%
3	SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	17.456.491.000	17.442.197.626	3.687 orang	3.773 orang	1,00	1,02	1,02	1	Efisien	0,02	100%
4	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	11.659.793.000	11.635.037.409	655 orang	716 orang	1,00	1,09	1,10	1	Efisien	0,10	100%