



**PPSDM POM**  
Pusat Pengembangan  
Sumber Daya Manusia  
Pengawasan Obat dan Makanan

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**

# LAPKIN PPSDM POM TAHUN 2022



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

 **SAPA PPSDM POM**  
**0811130533**



## SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM



Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kepada kami, sehingga Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) Tahun 2022 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini merupakan wujud dari akuntabilitas dan transparansi kinerja sebagai sektor publik yang mengemban tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan

Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan.

Salah satu media informasi dan pertanggungjawaban kepada pihak internal maupun eksternal Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) tentang pencapaian kinerja PPSDM POM adalah Laporan Kinerja, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil capaian kinerja PPSDM POM pada tahun 2022. Laporan Kinerja ini juga digunakan sebagai sarana evaluasi atas pencapaian visi, misi, dan tujuan, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Kepala Badan POM Nomor 128 Tahun 2022 tanggal 1 September 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan POM.

Laporan Kinerja PPSDM POM tahun 2022 menyajikan informasi keberhasilan pencapaian kinerja serta upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan kinerja serta evaluasi atas pencapaian tujuan dan sasaran program PPSDM POM. Tahun 2022 ini merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis tahun 2020-2024.

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

Jakarta, 16 Februari 2023  
Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pengawasan Obat dan Makanan,

Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

# HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM 2022



## Seleksi Administrasi dalam Rangka Seleksi Terbuka Jabatan Fungsional Auditor

Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan telah didapatkannya rekomendasi dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) selaku Instansi Pembina, Badan POM mengadakan seleksi terbuka untuk Jabatan Fungsional Auditor.

Kegiatan seleksi terbuka ini sudah dilaksanakan sejak dibukanya pendaftaran yaitu pada tanggal 25 November 2021. Saat ini sedang dalam tahap seleksi administrasi nih, Sobat. Nantinya para peserta selter JFA akan menjalani beberapa tahapan tes.



## Kick Off Meeting Penilaian Kompetensi ASN BPOM Tahun 2022

18 Januari 2022, PPSDM POM sebagai penyelenggara penilaian kompetensi di lingkungan Badan POM melaksanakan Kick-off Meeting Penilaian Kompetensi 2022 sebagai bentuk semangat strategi pemenuhan target di tahun ini.

Harapannya semangat PPSDM POM juga menular ke semua Sobat Pandai yaa.



## Pembahasan Sertifikasi LSP Badan POM Tahun 2022 Bersama Pemerintah Daerah

Pada 2 Februari 2022, LSP Badan POM menggelar pertemuan bersama Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Kegiatan yang diadakan di Semarang ini dihadiri secara luring oleh 20 Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan juga diikuti secara daring oleh Dinas Kesehatan di luar Provinsi Jawa Tengah. Dalam kegiatan ini masing-masing Dinas Kesehatan melengkapi data peserta pelatihan PKP/DFI pada tahun 2021 sebagai bahan acuan prioritas peserta sertifikasi PKP/DFI di tahun 2022.



### Pembahasan Sertifikasi LSP Badan POM Tahun 2022 Bersama Penyelenggara Pelatihan PKP dan DFI

Pada tanggal 27 Januari 2022, LSP Badan POM melakukan pertemuan membahas Sertifikasi LSP Badan POM Tahun 2021 bersama Penyelenggara Pelatihan PKP dan DFI. Kegiatan ini dihadiri oleh 7 Lembaga Penyelenggara Pelatihan secara luring dan 6 lainnya hadir secara daring.

Masing-masing Lembaga Penyelenggara Pelatihan melaporkan data peserta pelatihan pada tahun 2021 guna merumuskan prioritas peserta yang akan disertifikasi pada tahun 2022.



### Pelatihan *District Food Inspector (DFI) Junior, Batch I, Tahun 2022*

Pelatihan PKP dilaksanakan tanggal 7 s.d 10 Februari dengan jumlah peserta 30 Orang dari 13 Dinas Kabupaten/Kota, Loka POM di Kab Kepulauan Sangihe, Balai POM di Kendari, Balai POM di Mamuju, Balai POM di Tarakan, Balai Besar POM di Makassar dan dari internal PPSDM POM. Lalu Pelatihan DFI dilaksanakan pada 8 s.d 11 Februari dengan jumlah peserta 30 Orang dari 13 Dinas Kabupaten/Kota, BBPK Makassar, Loka POM di Kota Palopo, Loka POM di Kota Baubau, Balai POM di Mamuju, dan Balai POM di Tarakan.



### Sosialisasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Asesor SDMA

(10/03) PPSDM POM mengadakan kegiatan Sosialisasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur. Narasumber kegiatan sosialisasi ini ialah Bu Alivia dan Bu Mariko dari Pusbinjak BKN. Selain Asesor dari Badan POM hadir pula para asesor dari Kementerian/Lembaga lainnya yang pernah terlibat dalam proses asesmen di Badan POM. Untuk Sobat Pandai yang juga ingin mengetahui bagaimana penyusunan SKP JF Asesor, sosialisasi ini dapat dilihat juga via Youtube PPSDM POM yaa.



## Capacity Building untuk Agen Perubahan Badan POM Tahun 2022, Batch 2

Sebagai salah satu bentuk pengembangan kompetensi Agen Perubahan BPOM dalam menyusun Rencana Aksi 2022, PPSDM POM melaksanakan Capacity Building untuk Agen Perubahan Badan POM tahun 2022 Batch 1 pada 14 Maret sampai 15 Maret 2022.

Agenda yang mayoritas dihadiri oleh milenial ini dibuka secara resmi oleh Kepala PPSDM POM, dihadiri oleh 60 peserta perwakilan AoC dari seluruh Unit Pusat, dan diisi dengan materi dari Founder ACT Consulting, Bapak Dr.HC. Ary Ginanjar Agustian.



## Rapat Tinjauan Manajemen & Penandatanganan Pakta Integritas dan Surat Pernyataan Benturan Kepentingan

Tanggal 31 Maret 2022, PPSDM POM menutup TW 1 dengan kegiatan Rapat Tinjauan Manajemen sekaligus penandatanganan Pakta Integritas dan Surat Pernyataan Potensi Benturan Kepentingan. Selain seluruh pegawai PPSDM POM, agenda ini juga dihadiri oleh Bapak Dwi Rachmad Kurniawan dari Lemdiklat PPATK dan Bapak M. Imam Nurhadi dari LAN RI. Diskusi yang dilakukan selama RTM ialah membahas isu internal, eksternal, aspek positif, serta dokumen SWOT PPSDM POM 2022.



## Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional PFM

Dalam Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 tentang SKJ ASN, setiap ASN harus memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan dalam SKJ.

Sebagai Pembina JF PFM, PPSDM POM melaksanakan penyusunan SKJ Teknis JF PFM secara hybrid pada 12 April 2022, mengundang narasumber Kemenpan RB dan perwakilan PFM dari setiap unit kerja. Dalam kegiatan ini, Kemenpan RB memaparkan ketentuan terbaru terkait SKJ, dilanjutkan desk finalisasi SKJ dengan perwakilan PFM.



### **Pelatihan Teknis Penanganan Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022**

Pada tanggal 17 – 20 Mei 2022, PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Teknis Penanganan Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022, yang dilaksanakan secara klasikal/luring di Depok, Jawa Barat. Tujuan Pelatihan TPPU di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan ini untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku PPNS BPOM dalam melakukan penyidikan kasus tindak pidana pencucian uang terkait tindak pidana, Sobat.



### **FGD Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK)**

Kamis, 19 Mei 2022 untuk membahas rancangan dokumen AKPK Badan POM agar sejalan dengan renstra, visi misi organisasi, serta kebijakan dan aturan terkait manajemen dan pengembangan ASN. Kegiatan FGD ini dibuka oleh paparan dari Bpk. Dr. Muhammad Taufiq, DEA., selaku Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, dari Lembaga Administrasi Negara (LAN).



### **Quality Management System (QMS) ISO 9001:2015 Awareness**

Pada tanggal 23-24 Mei 2022 PPSDM POM menyelenggarakan pelatihan bertajuk Quality Management System (QMS) ISO 9001:2015 Awareness dalam rangka persiapan Audit Internal serta upaya implementasi QMS secara konsisten, efektif, efisien, dan terintegrasi. Kegiatan dilaksanakan di Ruang Rapat 4A Gedung Panacea BPOM.

Melalui kegiatan ini, diharapkan pelayanan PPSDM POM dapat meningkat sesuai dengan standar mutu yang berlaku.



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

Tanggal 2-3 Juni 2022 PPSDM POM melaksanakan Audit Internal ISO 9001:2015 loh. Tujuannya adalah untuk memastikan proses bisnis PPSDM POM telah dijalankan sesuai SOP dan standar yang berlaku, dalam rangka perbaikan pelayanan secara berkelanjutan.



### Bimbingan Teknis (Bimtek) Corporate University Badan POM Batch 1 di Bandung, Jawa Barat

Senin, 13 Juni 2022 telah dibuka kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) Corporate University Badan POM batch 1 di Bandung, Jawa Barat. Bimtek ini bekerja sama dengan Telkom Corporate University Center-Indonesia Telecommunication and Digital Research Institute (ITDRI) yang merupakan salah satu pioneer Corporate University di Indonesia dalam transformasi pembelajaran dan mendukung transformasi organisasi di Telkom.



### Quality Management System (QMS) ISO 9001:2015 Awareness

Pada tanggal 23-24 Mei 2022 PPSDM POM menyelenggarakan pelatihan bertajuk Quality Management System (QMS) ISO 9001:2015 Awareness dalam rangka persiapan Audit Internal serta upaya implementasi QMS secara konsisten, efektif, efisien, dan terintegrasi. Kegiatan dilaksanakan di Ruang Rapat 4A Gedung Panacea BPOM.

Melalui kegiatan ini, diharapkan pelayanan PPSDM POM dapat meningkat sesuai dengan standar mutu yang berlaku.



## Sosialisasi Penyusunan dan Implementasi Manajemen Risiko

Dalam rangka membangun pemahaman Manajemen Risiko kepada seluruh pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM), maka dilaksanakan sosialisasi terkait penyusunan dan implementasi Manajemen Risiko dengan mengundang narasumber dari Inspektorat II pada tanggal 27 Mei 2022 di Aula Gedung Batik It.6.

Acara sosialisasi ini membahas mengenai daftar risiko PPSDM POM tahun 2022 beserta rencana tindak pengendaliannya.



## Rapat Tinjauan Manajemen dan Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Audit Internal

Dalam rangka implementasi penjaminan sistem mutu melalui penerapan ISO 9001:2015 dan pelaksanaan Manajemen Risiko di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan, maka pada tanggal 24 Juni 2022 telah dilaksanakan Rapat Tinjauan Manajemen serta pembahasan tindak lanjut hasil Audit Internal QMS ISO 9001:2015.



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

Pada tanggal 8 Agustus 2022, Kepala PPSDM POM membuka pelaksanaan sertifikasi kompetensi Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) untuk PAGC secara serentak.

PAGC adalah Pangan Aman Goes to Campus yang diselenggarakan oleh Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Pangan Olahan (Direktorat PMPUPO) Badan POM dalam program Merdeka Belajar dari Kampus Merdeka pada periode Februari-Juli 2022.



## Capacity Building PPSDM POM Tahun 2022

Dalam rangka penguatan Budaya Organisasi PIKKIR, internalisasi Core Value ASN BerAKHLAK, peningkatan kapabilitas diri, serta employee engagement, maka Tim PPSDM POM menyelenggarakan Capacity Building pada tanggal 24-26 Agustus 2022 di Lembang, Jawa Barat.

Pada agenda ini juga diberikan apresiasi kepada pegawai terbaik, pegawai yang memiliki komitmen tertinggi dalam keikutsertaan Self Learning ASN BerAKHLAK, serta pegawai yang berprestasi. Kegiatan ini diharapkan semakin memperkuat pelayanan publik serta mempererat kerja sama, kapabilitas, dan kinerja Tim PPSDM POM



## Audit Surveilan QMS ISO 9001:2015

PPSDM POM telah melalui Audit Surveilan QMS ISO 9001:2015 oleh Auditor Eksternal dari Badan Sertifikasi Independen, Sucofindo, pada tanggal 1 September 2022. Fungsi yang diaudit adalah Manajemen Puncak, Manajemen Representatif, Fungsi Penilaian dan Sertifikasi Kompetensi SDM, Fungsi Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat, Fungsi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, serta Sub Bagian Tata Usaha. Berdasarkan hasil audit, PPSDM POM dinyatakan konsisten melaksanakan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan terdapat aspek positif, serta tidak ditemukan temuan mayor, minor, maupun observasi.



## Sharing Knowledge Pemanfaatan Hasil Asesmen Potensi dan Kompetensi PT PLN (Persero)

Hari Jumat (23/09) para asesor PPSDM POM, Biro SDM, dan asesor eksternal dari K/L yang tergabung dalam tim penilaian kompetensi pegawai Badan POM mengikuti kegiatan Sharing Knowledge Pemanfaatan Hasil Asesmen Potensi dan Kompetensi dari PT PLN (Persero). Dibuka oleh Kepala PPSDM POM, kegiatan yang berlangsung hybrid ini menjadi sarana para asesor untuk mengetahui prioritas, manfaat, dan metode dalam memanfaatkan hasil penilaian kompetensi dalam skala individu pegawai hingga organisasi.



## Praktik Kerja Profesi Apoteker (PKPA) Periode 2, Tahun 2022

Praktik Kerja Profesi Apoteker (PKPA) merupakan prasyarat untuk kelulusan para mahasiswa profesi apoteker. Adapun PKPA dilaksanakan di 3 tempat, yaitu Industri Farmasi, Pelayanan Kesehatan (rumah sakit dan apotek), serta Instansi Pemerintahan.

Salah satu tujuan pelaksanaan PKPA di Instansi Pemerintahan adalah Badan POM nih Sobat. Kegiatan PKPA Periode II Tahun 2022 telah diselenggarakan tanggal 1-29 September 2022. Adapun PKPA periode ini diikuti oleh 7 Perguruan Tinggi dengan total 53 orang peserta.



## Forum Group Discussion (FGD) Arah Kebijakan Kompetensi ASN

PPSDM POM mengundang narasumber dari Asisten Deputi Perancangan Jabatan, Perencanaan, dan Pengadaan SDM Aparatur Kementerian PANRB serta Asesor Utama Pusat Penilaian Kompetensi ASN dalam agenda FGD Arah Kebijakan Kompetensi ASN pada 5 Oktober 2022.

FGD ini juga dihadiri oleh perwakilan dari Kemenkeu, PUPR, IASA, dan para asesor dari Kementerian/Lembaga yang selama tahun 2022 telah membantu dalam penilaian kompetensi di lingkungan BPOM.



## Penilaian dan Visitasi dalam Rangka Akreditasi Lembaga Diklat dan Re-akreditasi Program Pelatihan Teknis PPSDM POM

Pada tanggal 1 November 2022, Lembaga Administrasi Negara (LAN) melakukan Penilaian dan Visitasi dalam rangka Akreditasi Lembaga Diklat dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis PPSDM POM. Kegiatan ini dihadiri oleh Kepala Biro Hukum dan Organisasi Badan POM, tim Asesor dari LAN, Asesor dari Badan POM, tim sekretariat dari LAN dan perwakilan alumni program pelatihan teknis.



### Penyerahan Sertifikat Akreditasi Bintang 1 Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Akreditasi A Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan dari LAN

Selasa (29/11) PPSDM POM menghadiri Forum Sosialisasi dan Penyerahan Sertifikat Akreditasi Lembaga Pelatihan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN). Akreditasi Lembaga Pelatihan dan Program Pelatihan yg diperoleh PPSDM POM merupakan salah satu bentuk pengakuan dari LAN atas terpenuhinya standar yang seharusnya dimiliki oleh Lembaga Pelatihan ASN di PPSDM POM.



### Workshop Inovasi Pelayanan Publik BPOM Tahun 2022

Pada 5 Desember 2022 PPSDM POM bersama dengan Biro Hukum dan Organisasi melaksanakan Workshop Inovasi Pelayanan Publik sebagai perwujudan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi BPOM Tahun 2022. Salah satu kegiatan RB Pokja Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yaitu kegiatan Tumbuhkan Budaya Berinovasi. Narasumber dalam kegiatan ini adalah Dr. Ajib Rakhmawanto, S.IP., M.Si., (Asdep Koordinasi dan Fasilitasi Strategi Pengembangan Praktik Terbaik Pelayanan Publik Kementerian PAN RB); Resty Adelia, S.SI (Analisis Pengaduan Masyarakat Kementerian PAN RB); Ema Setyawati, S.Si., Apt., ME (Dir Registrasi Pangan Olahan); dan Dra. Rustyawati, Apt, M.Kes.Epid (Kepala BBPOM di Surabaya).



### Penilaian Agen Perubahan Terbaik BPOM Tahun 2022 Tahap II

Agen Perubahan Terbaik 2022 (AoC Awards) merupakan apresiasi terhadap Tim Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Unit Kerja di lingkungan BPOM atas kinerjanya pada tahun 2021 yang telah menyusun program internalisasi dan sosialisasi Reformasi Birokrasi maupun budaya organisasi untuk mendukung perubahan pola pikir pegawai BPOM.

Pada tanggal 6 s.d. 7 Desember 2022 dilaksanakan Evaluasi Penilaian Tahap Akhir yang dibuka oleh Ibu Sestama BPOM dan diikuti oleh 10 Besar Finalis Tim AoC Terbaik.



### BPOM Mendapatkan Penghargaan *Best Starter Category Berorientasi Pelayanan dan Best Starter Overall*

Hari ini (13/12), BPOM mendapatkan penghargaan dari @kemenpanrb terkait hasil Suvei Indeks BerAKHLAK Iho Sobat BPOM mendapatkan 2 penghargaan yaitu Best Starter Category “Berorientasi Pelayanan” dan Starter Overall.

Semoga BPOM semakin proaktif dalam mengimplementasikan Core Value BerAKHLAK serta menjadi instansi pemerintahan yang terus dapat diandalkan oleh masyarakat.



### Forum Komunikasi dan Koordinasi PKP dan DFI Tahun 2022

Dalam rangka pemeliharaan skema kompetensi serta surveilans pemegang kompetensi, Badan POM mengadakan Forum Komunikasi sebagai media untuk diskusi dan sharing terkait kebermanfaatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi PKP Pertama dan DFI Junior yang sudah dilaksanakan tahun 2021-2022.

Berdasarkan data per 22 November 2022 sebanyak 1.741 peserta telah tersertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Badan POM dan jumlahnya akan terus bertambah seiring dengan kegiatan sertifikasi yang akan diselenggarakan Iho.



### Sosialisasi terkait Gratifikasi, Benturan Kepentingan, dan *Whistle Blowing System*

Pada 14 Desember 2022, PPSDM POM menyelenggarakan Sosialisasi terkait Gratifikasi, Benturan Kepentingan, dan Whistle Blowing System sebagai upaya untuk meningkatkan implementasi budaya antikorupsi, komitmen pegawai terhadap pencegahan korupsi, dan penggunaan aplikasi Sang Integritas.

Ibu Maria dan Ibu Andhin dari KPK menjelaskan tindakan-tindakan yang termasuk tindak pidana korupsi serta Ibu Yetti dari Inspektorat II menyampaikan cara melaporkannya melalui aplikasi Sang Integritas.

## TIM PENYUSUN

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

### **Pengarah**

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

### **Ketua**

**Dra. Meilifa, M.Si, Apt.**

### **Sekretaris**

**Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.**

### **Anggota**

- 1. Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.**
- 2. Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.**
- 3. Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.**
- 4. Wulan Puspita Puri, S.Si, Apt.**
- 5. drg. Indah Ratnasari, MKM.**
- 6. Dra. Maria Ulfah, Apt, MKM.**
- 7. Dewi Mustika Sari, S.Psi.**
- 8. Perdhana Ari Sudewo, S.Psi.**
- 9. Wina Christiana, SE, MAP.**
- 10. Syifa Puti Renosari, S.Psi.**
- 11. Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.**
- 12. Hilman Hendyawan, S.Si.**
- 13. Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.**
- 14. Yulia Eryani, SE, MAP.**
- 15. Tifa Dwaya Merdeka Putri, SE.**
- 16. Trida Himma Zevita, SE.**
- 17. Syukriati, SE.**
- 18. Fani Prihatini, A.Md.**
- 19. Karis Singgih Angga Permana, S.I.Kom.**

## DAFTAR ISI

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM .....	i
HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM 2022 .....	ii
TIM PENYUSUN .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	xvii
BAB I .....	1
1. 1. LATAR BELAKANG .....	1
1. 2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....	2
1. 3. STRUKTUR ORGANISASI .....	2
1. 4. ISU STRATEGIS .....	3
BAB II .....	21
2. 1. URAIAN SINGKAT RENCANA STRATEGIS .....	21
2. 2. RENCANA KINERJA TAHUNAN .....	36
2. 3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 .....	37
2. 4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 .....	43
2. 5. METODE PENGUKURAN .....	46
BAB III .....	48
3. 1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI .....	48
3. 2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SEBELUMNYA .....	187
3. 3. REALISASI ANGGARAN .....	187
3. 4. ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN .....	192
BAB IV .....	195
4. 1. KESIMPULAN .....	195
4. 2. SARAN .....	196
LAMPIRAN .....	197
5. 1. Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Reviu Rensra PPSDM) .....	197
5. 2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	200
5. 3. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	202
5. 4. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2022 .....	204
5. 5. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan IV .....	209
5. 6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan IV .....	210

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM .....	3
Gambar 2. Distribusi SDM PPSDM POM Tahun 2022 .....	12
Gambar 3. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK .....	13
Gambar 4. Visi dan Misi PPSDM POM.....	22
Gambar 5. Kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis Tahun 2022.....	62
Gambar 6. Kegiatan Pemetaan Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis Tahun 2022.....	63
Gambar 7. Hasil Penilaian Kompetensi Teknis Tahun 2022.....	64
Gambar 8. Hasil Uji Kompetensi Jabatan Fungsional PFM Jenjang Madya Tahun 2022 ....	64
Gambar 9. Sertifikasi Kompetensi PFM terkait Skema PKP dan DFI Tahun 2022.....	73
Gambar 10. Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi PFM Tahun 2022 .....	74
Gambar 11. Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022 .....	78
Gambar 12. Bimtek PKP untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022 .....	79
Gambar 13. Pelaksanaan TOT PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022 .....	80
Gambar 14. Sertifikasi Kompetensi PAGC Kampus Merdeka Tahun 2022 .....	81
Gambar 15. Sertifikasi Skema PKP Pertama untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022.....	82
Gambar 16. Sertifikasi Tenaga PKP Pertama dan DFI Junior di Kabupaten/Kota Tahun 2022 .....	83
Gambar 17. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan” .....	87
Gambar 18. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM .....	98
Gambar 19. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Tahun 2022 .....	102
Gambar 20. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.” .....	111
Gambar 21. . Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan Kompetensi.” .....	115

Gambar 22. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM .....	116
Gambar 23. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Persentase SDM POM Yang Meningkatkan Pengetahuannya setelah Pengembangan Kompetensi” .....	121
Gambar 24. Realisasi Penilaian e-Dupak Tahun 2022.....	134
Gambar 25. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Realisasi Rencana Aksi RB BPOM Terhadap Manajemen Perubahan” .....	143
Gambar 26. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM” .....	152
Gambar 27. Perbandingan Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM Dengan Unit Pusat Lain Tahun 2021 dan 2022.....	153
Gambar 28. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP PPSDM POM” .....	157
Gambar 29. Perbandingan Nilai AKIP PPSDM dengan Unit Pusat Lain.....	158
Gambar 30. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM” .....	170
Gambar 31. Perbandingan Nilai Indeks Profesionalitas ASN PPSDSM dengan Unit Lain ..	171
Gambar 32. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal” .....	176
Gambar 33. Perbandingan Nilai Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM dengan Unit Pusat lain .....	177
Gambar 34. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM” .....	181
Gambar 35. Perbandingan Nilai NKA PPSDM Dengan Unit Pusat Lain .....	182
Gambar 36. Persentase Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM” .....	186

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2022.....	20
Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM .....	38
Tabel 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 .....	43
Tabel 4. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 .....	48
Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Tahun 2022 .....	49
Tabel 6. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-1 .....	52
Tabel 7. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-2 .....	86
Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-3 .....	95
Tabel 9. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-4 .....	113
Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-5 .....	124
Tabel 11. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-6 .....	142
Tabel 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-7 .....	150
Tabel 13. Hasil Penilaian SAKIP 2022 .....	159
Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII.....	169
Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX .....	174
Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X .....	179
Tabel 17. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM .....	188
Tabel 18. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan .....	191

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka mendukung visi dan misi Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan, terutama dalam memperkuat pengembangan dan pembinaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Badan POM, berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) mempunyai tugas melaksanakan pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

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

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

Penilaian terhadap keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis tersebut diukur dengan Indikator Kinerja. Pada tahun 2022, PPSDM POM telah menetapkan 16 (enam belas) Indikator Kinerja

Kegiatan (IKK) sebagai komitmen pimpinan unit kerja. Capaian IKK PPSDM POM Tahun 2022 sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)
<b>Stakeholder Perspective.</b>					
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79%	80,39%	101,76% (Memenuhi Ekspektasi)
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang	956 orang	109,26% (Memenuhi Ekspektasi)
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	4,66 *)	100% (Memenuhi Ekspektasi)
<b>Internal Process Perspective.</b>					
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60%	69,00%	115,00% (Memenuhi Ekspektasi)
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	82%	88,23%	107,60% (Memenuhi Ekspektasi)
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,63	104,04% (Memenuhi Ekspektasi)

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)
		2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92%	98,84%	107,43% (Memenuhi Ekspektasi)
5.	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50%	74,06%	148,12% (Tidak Dapat Disimpulkan)
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,61	115,25% (Memenuhi Ekspektasi)
6.	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88%	89,58%	101,80% (Memenuhi Ekspektasi)
<b>Learning and Growth Perspective.</b>					
7.	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85	89,15	104,88% (Memenuhi Ekspektasi)
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	82	76,62	93,44% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
8.	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84	82,76	98,52% (Belum Memenuhi Ekspektasi)

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian (%)
9.	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26	3,00	132,74 % (Tidak Dapat Disimpulkan)
10.	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,50	90,64	96,94% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94%	100%	106,38% (Memenuhi Ekspektasi)

Keterangan:

\*) Nilai tahun 2021.

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

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, dengan capaian NPS yaitu 105,51% (seratus lima koma lima satu persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024, dengan capaian NPS yaitu 100% (seratus persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, namun nilai NPS tersebut masih menggunakan hasil penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) tahun 2021, dikarenakan capaian tahun 2022 belum keluar nilainya dari KemenPANRB.
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya, dengan capaian NPS yaitu 111,30% (seratus sebelas koma tiga nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.

4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 105,74% (seratus lima koma tujuh empat persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM, dengan capaian NPS yaitu 117,63% (seratus tujuh belas koma enam tiga persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Roadmap*, dengan capaian NPS yaitu 101,80% (seratus satu koma delapan nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif, dengan capaian NPS yaitu 99,16% (sembilan puluh sembilan koma satu enam persen) dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”.
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal, dengan capaian NPS (berdasarkan Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM per 30 Desember 2022) yaitu 98,52% (sembilan puluh delapan koma lima dua persen) dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”.
9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif, dengan capaian NPS yaitu 120% (seratus dua puluh persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel, dengan capaian NPS yaitu 101,66% (seratus satu koma enam enam persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.

Dari 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Tahun 2022 memiliki 8 (delapan) Sasaran Kegiatan dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi” dan 2 (dua) Sasaran Kegiatan dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan, PPSDM POM pada awal tahun 2022 mendapatkan anggaran sebesar Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Adapun sesuai dengan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran untuk Belanja Pegawai sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut, maka total anggaran

PPSDM POM per bulan Agustus 2022 menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

Selanjutnya sesuai arahan Sestama Badan POM Nomor B-PR.03.03.2.21.11.22.909 tanggal 25 November 2022 perihal Realokasi Anggaran Blokir BPOM TA 2022 ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara, maka anggaran PPSDM POM yang sebelumnya terdapat *automatic adjustment* sebesar Rp8.904.935.000,00 (delapan milyar sembilan ratus empat juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dilakukan pemotongan, sehingga anggaran PPSDM POM tahun 2022 menjadi sebesar Rp44.271.538.000,00 (empat puluh empat milyar dua ratus tujuh puluh satu juta lima ratus tiga puluh delapan ribu rupiah).

Realisasi anggaran sampai dengan akhir tahun 2022 sebesar Rp44.180.763.279,00 (empat puluh empat milyar seratus delapan puluh juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 99,79% (sembilan puluh sembilan koma tujuh sembilan persen).

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

## 1.1. LATAR BELAKANG

Sistem Kinerja Instansi Pemerintah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pada Pasal 18 Ayat (1) menyebutkan bahwa setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4, menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Ayat (2) menyebutkan bahwa Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan. Pelaporan Kinerja yang baik, tidak lepas dari Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan dalam Surat Keputusan Nomor 128 Tahun 2022 tanggal 1 September 2022.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu tatanan, instrumen, dan mekanisme pertanggungjawaban terdiri beberapa tahapan yaitu perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan. SAKIP yang diterapkan secara optimal akan dapat mewujudkan instansi pemerintah yang akuntabel, sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat dan *stakeholder*.

PPSDM POM sebagai salah satu Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Presiden 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 atau atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka PPSDM POM berkewajiban untuk menerapkan SAKIP dalam pelaksanaan seluruh program dan kegiatan penggunaan anggaran yang dituangkan setiap tahun dalam sebuah Laporan Kinerja.

## 1. 2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

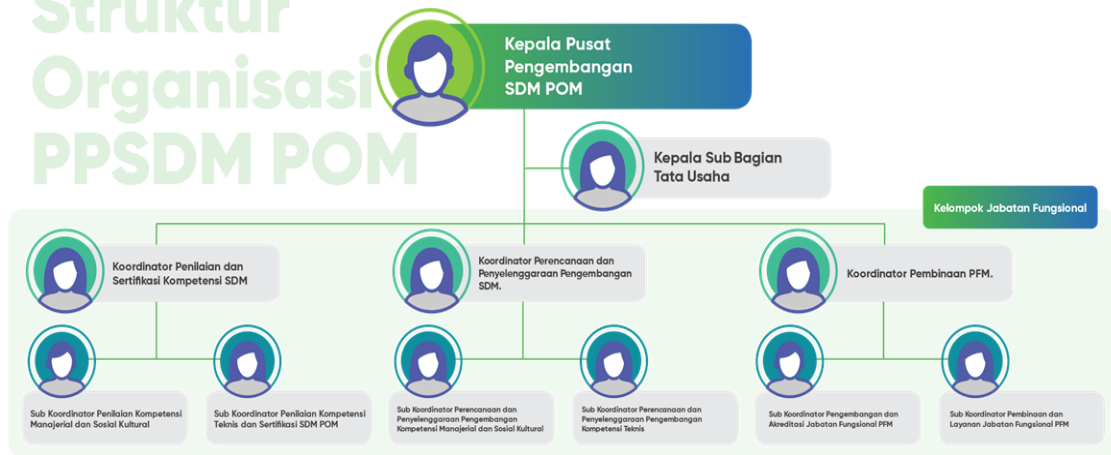
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan dan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM POM dalam rangka mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM, terutama dalam melaksanakan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan. Dalam melaksanakan tugasnya, PPSDM POM mempunyai fungsi sebagai berikut:

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
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## 1. 3. 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. Dalam menjalankan 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

## 1. 4. 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 melalui pendidikan formal maupun pelatihan/Bimtek/webinar yang pada era pandemi Covid-19 ini, peningkatan kompetensi tersebut 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.

Beberapa Isu strategis yang akan mempengaruhi kinerja PPSDM POM antara lain:

## 1. Perubahan Peraturan Perundang-Undangan (Regulasi)

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

## 2. Membangun Jejaring Kerja Sama dengan Lintas Sektor

Terdapatnya isu selama tahun 2022 terhadap tugas dan fungsi Badan POM dalam melakukan pengawasan *post market* terhadap produk Obat dan Makanan yang beredar, maka kompetensi SDM Badan POM sangat memegang peranan penting. PPSDM POM mempersiapkan SDM yang unggul, sehingga harus mampu membangun kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi dan Lembaga Pelatihan yang sudah terakreditasi baik di dalam maupun di luar negeri.

Penerapan sistem Merit di Badan POM serta untuk menunjang Indeks Profesionalisme ASN Badan POM, maka dibutuhkan perencanaan pelatihan, baik terkait pelatihan kepemimpinan terutama materi manajerial dan sosial kultural, serta pelatihan teknis lainnya, baik untuk Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Badan POM maupun pun jabatan penunjang lainnya, yang dapat dilakukan secara terjadwal ataupun secara mandiri. Hal ini mengingat masih terdapat kendala adanya keterbatasan kuota dari Lembaga Pelatihan eksternal, sehingga masih terdapat Pejabat Struktural Badan POM yang belum memperoleh kesempatan Pelatihan

Kepemimpinan, sedangkan pada saat diterapkannya merit sistem di Badan POM, syarat Pelatihan Kepemimpinan harus terpenuhi, ataupun Pejabat Fungsional Non Pengawas Farmasi dan Makanan belum memiliki kesempatan untuk dilakukan Pelatihan Fungsional/Teknis.

Untuk itu ke depan jejaring kerja sama dalam Pengembangan Kompetensi juga harus terus dikembangkan, tidak hanya jejaring di dalam negeri tetapi hingga jejaring kerja sama internasional, misalnya dengan perguruan tinggi di luar negeri untuk memfasilitasi Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM. Selain itu juga terus dikembangkan jejaring terkait Penilaian/Sertifikasi Kompetensi maupun terkait pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, antara lain dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau instansi Pembina Jabatan Fungsional, serta Asesor SDM Aparatur dari beberapa Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk berkolaborasi dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi di Badan POM.

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

Untuk pemenuhan jaminan mutu lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), maka PPSDM POM sebagai lembaga pelatihan harus terakreditasi, sehingga dapat menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan sesuai standar. Tahun ini PPSDM POM sudah mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk Akreditasi Lembaga Pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis. Untuk pengusulan tersebut, PPSDM POM telah mengundang LAN untuk melakukan *desk* akreditasi terkait data dukung yang diperlukan dalam rangka mempersiapkan Akreditasi Lembaga Pelatihan dan Re-akreditasi Program Pelatihan Teknis.

Selain menjamin pelaksanaan 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. Hasil penilaian akreditasi Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan oleh LAN telah ditetapkan dengan Surat Kepala LAN Nomor

6822/K.1/PDP.09 tanggal 16 November 2022 dengan nilai 83,228 atau terakreditasi Bintang Satu, sedangkan akreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan dicapai dengan nilai 91,01 dengan kategori A.

#### **4. Penerapan *Quality Management System* (QMS)**

Badan POM mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas khusus pemerintahan dalam pengawasan Obat dan Makanan di wilayah Republik Indonesia. Badan POM telah menetapkan 2 (dua) tujuan utama pengawasan Obat dan Makanan, yaitu melindungi kesehatan masyarakat dan meningkatkan daya saing bangsa. Fungsi-fungsi pengawasan Obat dan Makanan dilakukan dari hulu ke hilir dan melibatkan beberapa proses bisnis yang saling berkaitan. Untuk menjamin konsistensi pelayanan dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan, Badan POM mampu mempertahankan *Quality Management System* ISO 9001:2015 hingga tahun 2022. PPSDM POM sebagai unit mandiri telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2018 serta telah dilakukan resertifikasi secara berkelanjutan dan terakhir pada tahun 2022 dengan pelaksanaan audit surveilan pada tanggal 1 September 2022.

#### **5. Komitmen Melaksanakan Reformasi Birokrasi**

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

terinternalisasi secara merata dan menyeluruh, sehingga masih diperlukan sosialisasi internal.

Melalui program kerja Pokja Manajemen Perubahan, PPSDM POM juga sebagai koordinator Agen Perubahan Badan POM, melaksanakan tugas Pengembangan Kompetensi para Agen Perubahan serta melakukan perencanaan, monitoring, dan evaluasi rencana aksi Agen Perubahan. Pada tahun 2022 PPSDM POM tidak diusulkan untuk ikut pengusulan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), karena kuota pengajuannya terbatas dan dianggap lebih banyak lingkup pelayanan internal Badan POM.

## 6. Revitalisasi SDM

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan POM, maka pengembangan SDM sebagai *intangible asset* harus dijadikan fokus utama dalam pembangunan. Saat ini Badan POM sudah mulai merevitalisasi sistem pengembangan SDM untuk menghasilkan SDM dengan "*hard competency*" dan "*soft competency*" yang memenuhi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis. Pemenuhan kompetensi SDM disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban dan berkontribusi pada pelayanan publik yang dilakukan Badan POM. SDM Badan POM diharapkan akan menjadi SDM yang kompetitif, handal, dan unggul dalam menghadapi berlakunya era pasar global baik di tingkat regional maupun internasional. Selain itu, dengan adanya kebijakan penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu sebagai tindak lanjut penyederhanaan birokrasi menyebabkan berubahnya peta kompetensi pegawai yaitu persentase Kompetensi Teknis menjadi lebih tinggi, sehingga berdampak pada pola Pengembangan Kompetensi dan perlunya koordinasi antar kelompok fungsi dapat lebih baik.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak untuk menerima Pengembangan Kompetensi, dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa hak Pengembangan Kompetensi untuk PNS adalah minimal 20 (dua puluh) Jam Pelajaran tiap tahun, sedangkan PPPK

maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran setiap tahun. PPSDM POM menyelenggarakan pembelajaran mandiri melalui aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).

## 7. Pengelolaan Generasi Milenial

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

## 8. Penerapan Sistem Merit

Dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Badan POM, PPSDM POM bertanggung jawab dalam penyiapan Standar Kompetensi Jabatan sesuai Jabatan yang terdapat di Badan POM, melakukan pemetaan kompetensi untuk memperoleh profil kompetensi SDM Badan POM, serta melakukan pengembangan kompetensi para calon suksesi kepemimpinan untuk masa datang. Kondisi saat ini, Standar Kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, masih dalam proses verifikasi dan validasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Badan POM mendapat anugerah Meritokrasi tahun 2022 berada di posisi 3 (tiga) urutan Kementerian/Lembaga (K/L) dan peringkat pertama di

Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dengan nilai 388 (tiga ratus delapan puluh delapan) atau dengan kategori Sangat Baik, hal ini dapat terlaksana dengan kerja sama yang baik antara PPSDM POM dengan Biro SDM.

## 9. Sertifikasi Kompetensi

Kesenjangan antara tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga perlu program Sertifikasi Kompetensi dan hal ini menjadi salah satu upaya dalam memenuhi kesenjangan tersebut. Dengan 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 juga telah dilakukan Pelatihan untuk Tenaga Penyuluh dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah dengan jumlah 4.478 orang (Penyuluh Keamanan Pangan sebanyak 2.726 (dua ribu tujuh ratus dua puluh enam) orang dan *Distric Food Inspector* sebanyak 1.752 (seribu tujuh ratus lima puluh dua) orang, yang sertifikasinya perlu dilakukan secara bertahap untuk memenuhi ketersediaan SDM tersertifikasi. Hal ini telah mulai dilaksanakan sertifikasi sejak tahun 2021 dan berlanjut di tahun 2022.

## 10. Perkembangan Teknologi dan Revolusi Industri 4.0

Perkembangan teknologi dan revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari, 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, dengan mengembangkan pola pelatihan yang memanfaatkan teknologi informasi. PPSDM POM telah mengembangkan sistem pembelajaran menggunakan *Learning Management System (LMS) SiPandai* dan menyelenggarakan pembelajaran mandiri melalui aplikasi *Integrated Development and Training Information System (IDEAS)*. Pengembangan *Knowledge Management* melalui aplikasi *Simphoni* menjadi sarana *sharing* materi pelatihan antar pegawai Badan POM.

## 11. Penguatan Pengawasan Internal dan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Sebagai instansi yang memberikan pelayanan internal, PPSDM POM harus menjamin bahwa praktik KKN tidak dapat ditoleransi atau *zero tolerance*. Seluruh pegawai PPSDM POM telah berkomitmen meningkatkan birokrasi yang bersih dan bebas KKN, diantaranya melalui kebijakan penanganan gratifikasi, penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengelolaan pengaduan konsumen, implementasi *whistle blowing system*, penanganan benturan kepentingan, pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), dan penerapan sanksi disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dan anggaran secara berkala.

## 12. Sumber Daya Manusia (SDM)

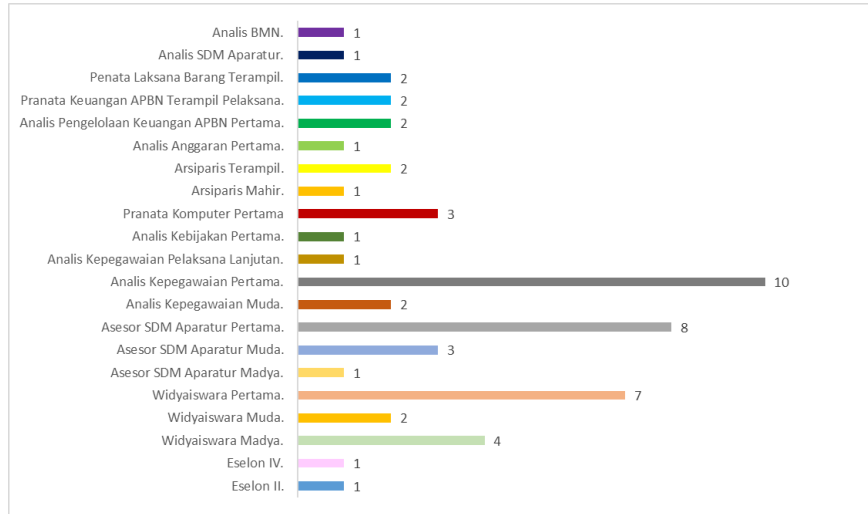
PPSDM POM didukung oleh SDM yang meliputi ASN dan non ASN. Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 30 Desember 2022 sebanyak 56 (lima puluh enam) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon II), 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon IV), dan kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri dari:

- a. Widyaiswara, meliputi 4 (empat) orang Widyaiswara Madya (2 (dua) orang sebagai Koordinator, 1 (satu) orang sebagai Koordinator namun sedang menjalani Tugas Belajar tanpa lepas jabatan, dan 1 (satu) orang sebagai Sub Koordinator), 2 (dua) orang Widyaiswara Muda dengan 1 (satu) orang sebagai Sub Koordinator, serta 7 (tujuh) orang Widyaiswara Pertama namun 1 (satu) orang diantaranya sedang menjalani Tugas Belajar dengan lepas jabatan.
- b. Asesor SDM Aparatur, yaitu 1 (satu) orang Asesor SDM Aparatur Madya sebagai Sub Koordinator, 3 (tiga) orang Asesor SDM Aparatur Muda (1 (satu) orang sebagai Sub Koordinator, 1 (satu) orang Sub Koordinator sedang menjalani Tugas Belajar dengan lepas jabatan), serta 8 (delapan) orang Asesor SDM Aparatur

Pertama (7 (tujuh) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang sebagai calon pemangku jabatan).

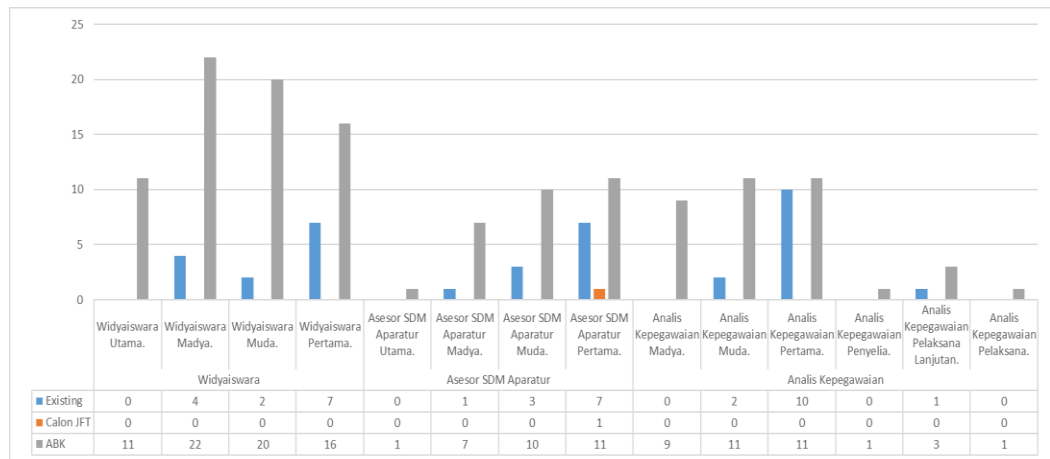
- c. Analisis Kepegawaian, meliputi 2 (dua) orang Analisis Kepegawaian Muda dan diantaranya 1 (satu) orang sebagai Sub Koordinator, 10 (sepuluh) orang Analisis Kepegawaian Pertama dan diantaranya 1 (satu) orang sedang menjalani Tugas Belajar dengan lepas jabatan, serta 1 (satu) orang Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.
- d. Analisis Kebijakan, sebanyak 1 (satu) orang pada jenjang Pertama.
- e. Pranata Komputer, yaitu 3 (tiga) orang dalam jenjang Pertama (2 (dua) orang sudah duduk dalam jabatan dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan).
- f. Arsiparis, sebanyak 3 (tiga) orang, terdiri dari 1 (satu) orang jenjang Mahir dan 2 (dua) orang jenjang Terampil.
- g. Analisis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang pada jenjang Pertama.
- h. Analisis Pengelolaan Keuangan APBN, sebanyak 2 (dua) orang, 1 (satu) orang sudah duduk dalam jabatan pada jenjang Pertama dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama.
- i. Pranata Keuangan APBN, sebanyak 2 (dua) orang, 1 (satu) orang sudah duduk dalam jabatan pada jenjang Terampil Pelaksana dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Terampil Pelaksana.
- j. Penata Laksana Barang sebanyak 2 (dua) orang masih sebagai calon pemangku jabatan jenjang Terampil Pelaksana.

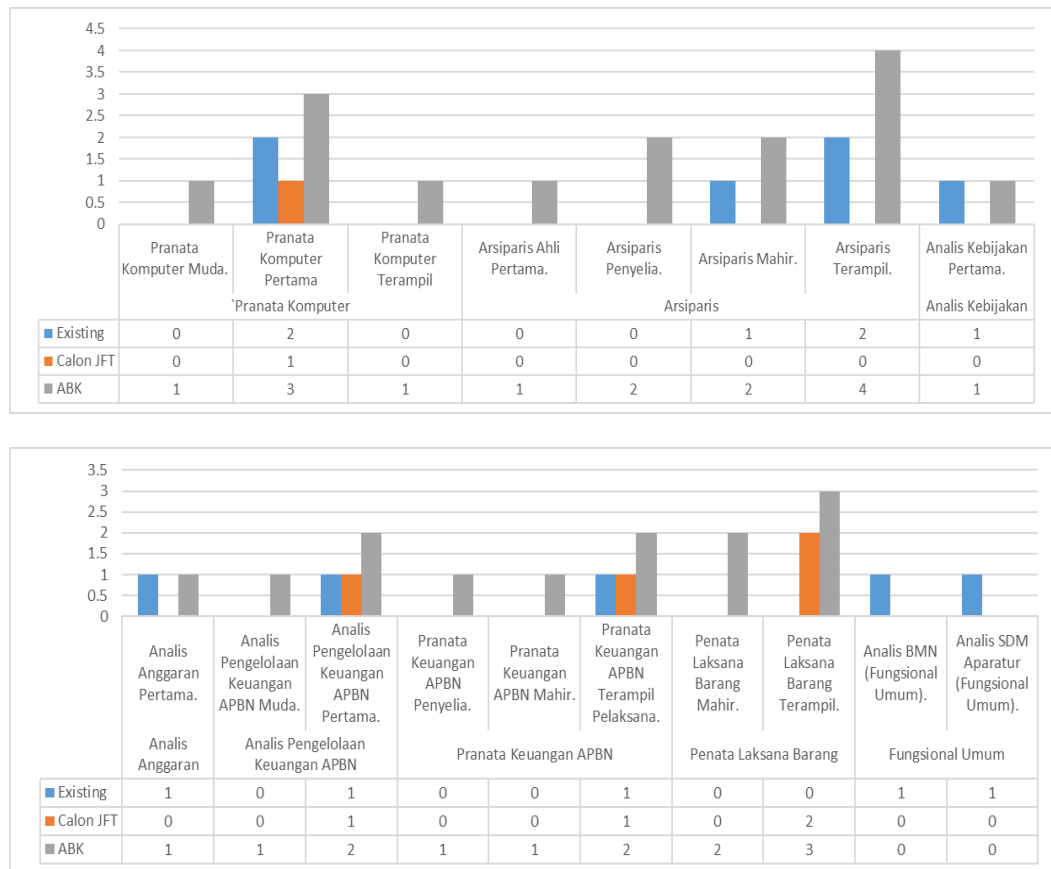
Data distribusi SDM PPSDM POM tahun 2022 dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Distribusi SDM PPSDM POM Tahun 2022**

Jumlah pegawai yang tersedia untuk menjalankan fungsi PPSDM POM masih terdapat kesenjangan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan jumlah existing pegawai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) yang dapat dilihat dalam gambar berikut:





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

Untuk menjalankan Fungsi PPSDM POM ditunjang oleh:

**1. Sarana dan Prasarana**

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

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

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

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

- a. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Kompetensi Teknis - APOTEK.
- b. Aplikasi Tes Potensi.
- c. Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) Badan POM - SISPRO LSP BPOM.
- d. Aplikasi *Gamification*.
- e. Sistem Pembelajaran *Online* - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).
- f. Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
- g. Aplikasi *Knowledge* Manajemen (Simphony).
- h. Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-Dupak PFM).
- i. Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI).
- j. Aplikasi Pendaftaran Magang/PKL di Badan POM (MaBa POM).

Video yang dibuat dan digunakan untuk menunjang pembelajaran yaitu:

- a. Video *Podcast* Strategi Pengembangan Kompetensi.
- b. Video *Podcast* Regionalisasi Laboratorium.
- c. Video *Podcast* Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi.

- d. Video Kebijakan Pengembangan Kompetensi 2023.
- e. Video Pedoman Pengembangan Kompetensi.
- f. Video *Feedback* Penilaian Kompetensi Manajerial Sosial Kultural.
- g. Video Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika.
- h. Video Integritas Tingkat Dasar dan Lanjutan.
- i. Video Pengembangan Diri dan Orang Lain Tingkat Dasar dan Lanjutan.
- j. Video Perekat Bangsa Tingkat Dasar dan Lanjutan.
- k. Video Mengelola Perubahan Tingkat Dasar dan Lanjutan.
- l. Video Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan Lanjutan.
- m. Video Pembelajaran *Coaching*.
- n. Video *High Performance* melalui Kecerdasan Emosi dan Harmonisasi Peran dalam Karier dan Keluarga.
- o. Video Transformasi Pengembangan Kompetensi BPOM melalui strategi *Corporate University*.
- p. Video *Regulatory Science* dalam Kebijakan Publik.
- q. Video Perencanaan Kinerja Pegawai sesuai PermenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022.
- r. Video Kepemimpinan Situasional.
- s. Video Mencapai Kinerja Puncak melalui Kecerdasan Emosional.
- t. Video Pengembangan *E-Learning*.
- u. Video Manajemen Stres.
- v. Video Kecerdasan Menghadapi Kesulitan.
- w. Video Manajemen Proyek.
- x. Video Mengembangkan Kepemimpinan yang Berkinerja Tinggi.
- y. Video Meningkatkan Semangat Kerja untuk Produktivitas.
- z. Video Kepemimpinan bagi Manajer Baru.

- aa. Video Manajemen Perubahan untuk Para *Climbers*.
- bb. Video Organisasi yang Inovatif.
- cc. Video Menyelesaikan Masalah Pekerjaan melalui Peningkatan Berkelanjutan.
- dd. Video Potensi Cemaran Kimia pada Produk Farmasi dan Strategi Pengawasannya.
- ee. Video Potensi Cemaran pada Produk Biologi dan Strategi Pengawasannya.
- ff. Video Pengawasan Farmakovigilans.
- gg. Video Pengawasan Promosi/Iklan dan Penandaan Produk Tembakau.
- hh. Video Uji Kompetensi Teknis.
- ii. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 1.
- jj. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 2.
- kk. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Tingkat Kesulitan I (untuk PFM jenjang Pertama).
  - 1) Anatomi dan Fisiologi Kulit, Kuku, Rambut, dan Mukosa.
  - 2) Penyuluhan dan KIE melalui Pameran Tingkat Kesulitan I.
  - 3) Pelayanan Informasi dan Penanganan Pengaduan Tingkat Kesulitan I.
  - 4) Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I.
- ll. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).
  - 1) Video *Podcast* Sistem ketertelusuran dan penarikan pangan dari peredaran (untuk FI Muda).
  - 2) Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi.
  - 3) *Opening/Closing Meeting*.
  - 4) Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen.
  - 5) Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan/Produk KIE.
  - 6) Merancang Materi Penyuluhan/Produk KIE.

- mm. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan III (untuk PFM jenjang Madya).
- 1) Video Pembelajaran KIE Tingkat Kesulitan III (Data, Perencanaan, Target *Audiens*, Metode Advokasi).
  - 2) Video Pembelajaran KIE Tingkat Kesulitan III (Teknik Advokasi).
  - 3) Video Pembelajaran KIE Tingkat Kesulitan III (*Problem Solving* (Menyepakati Program dan Rencana Tindak Lanjut) Advokasi).
  - 4) Video Pembelajaran KIE Tingkat Kesulitan III (Monitoring Evaluasi Advokasi).
  - 5) Video *Podcast* CCP (*critical control point*) dalam pengawasan Pangan.
  - 6) Video *Podcast* CAPA dan tindak lanjutnya (dalam pengawasan Pangan).
  - 7) Video *Podcast* Analisa Penanganan Isu Pengawasan Obat dan Makanan.
  - 8) Video *Podcast* CAPA dan tindak lanjutnya (dalam pengawasan Obat).
  - 9) Video *Podcast* *Cold Chain Management*.
  - 10) Video *Podcast* Teknik Menulis BAP Bentuk PLOR.
  - 11) Video *Mockup* Pemeriksaan Sarana Pelayanan Kefarmasian (Rumah Sakit).
  - 12) Video *Mockup* Pemeriksaan Sarana Peredaran Pangan.
- nn. Video Pembelajaran *Supervisory Development Program*.
- oo. Video Pembelajaran *Management Development Program*.
- pp. Video Pelatihan *Executive Development Program*.
- qq. Video Sarana Produksi Pangan Industri Rumah Tangga.
- rr. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan.
- ss. Video Pembelajaran Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.
- tt. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat.
- uu. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Kosmetika.
- vv. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Pelayanan Apotek.

- ww. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat Tradisional.
- xx. Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan.
- yy. Video Senam Peregangan.
- zz. Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Berbasis Kompetensi:
  - 1) *Overview* Program Pelatihan PKP.
  - 2) *Building Learning Commitment* (BLC) dan SiPandai.
  - 3) Melakukan Pelatihan Keamanan Pangan.
  - 4) Menyediakan Informasi Pekerjaan.
  - 5) Mendesain Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB)/*Good Manufacturing Practices* (GMP)/dan *Sanitation Standard Operating Procedure* (SSOP).
- aaa. Video Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM.
  - 1) Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi PFM.
  - 2) Penggunaan Eruditio.
  - 3) Kebijakan Jabatan Fungsional PFM.
  - 4) Tutorial E-Dupak PFM.

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

Saat ini sarana penunjang operasional PPSDM POM seperti alat pengolah data masih belum terpenuhi sesuai jumlah pegawai. Dengan kondisi tersebut, maka masih perlu dukungan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana PPSDM POM.

## 2. Anggaran

Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan, PPSDM POM pada awal tahun 2022 mendapatkan anggaran sebesar Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Adapun sesuai dengan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran untuk Belanja Pegawai sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut, maka total anggaran PPSDM POM per bulan Agustus 2022 menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

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

Selanjutnya sesuai arahan Sestama Badan POM Nomor B-PR.03.03.2.21.11.22.909 tanggal 25 November 2022 perihal Realokasi Anggaran Blokir BPOM TA 2022 ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara, maka anggaran PPSDM POM yang sebelumnya terdapat *automatic adjustment* sebesar Rp8.904.935.000,00 (delapan milyar sembilan ratus empat juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dilakukan pemotongan, sehingga anggaran PPSDM POM tahun 2022 menjadi sebesar Rp44.271.538.000,00

(empat puluh empat milyar dua ratus tujuh puluh satu juta lima ratus tiga puluh delapan ribu rupiah).

Realisasi anggaran sampai dengan akhir tahun 2022 sebesar Rp44.180.763.279,00 (empat puluh empat milyar seratus delapan puluh juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 99,79% (sembilan puluh sembilan koma tujuh sembilan persen).

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

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	16.937.789.000	16.933.421.177	99,97%
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	15.494.141.000	15.484.504.536	99,94%
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	656.799.000	656.781.676	99,99%
4	Layanan Perkantoran.	11.182.809.000	11.106.055.890	99,31%
<b>Total</b>		<b>44.271.538.000</b>	<b>44.180.763.279</b>	<b>99,79%</b>

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2. 1. URAIAN SINGKAT RENCANA STRATEGIS**

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

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

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



Gambar 4. Visi dan Misi PPSDM POM

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

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

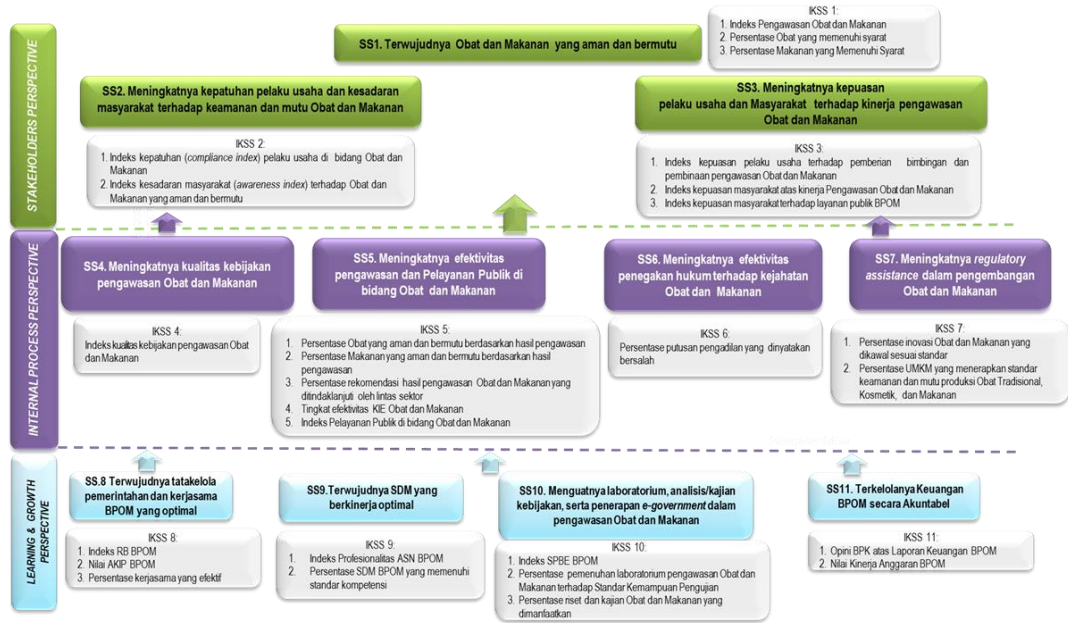
Dalam rangka pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2020-2024 sebagai berikut:

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

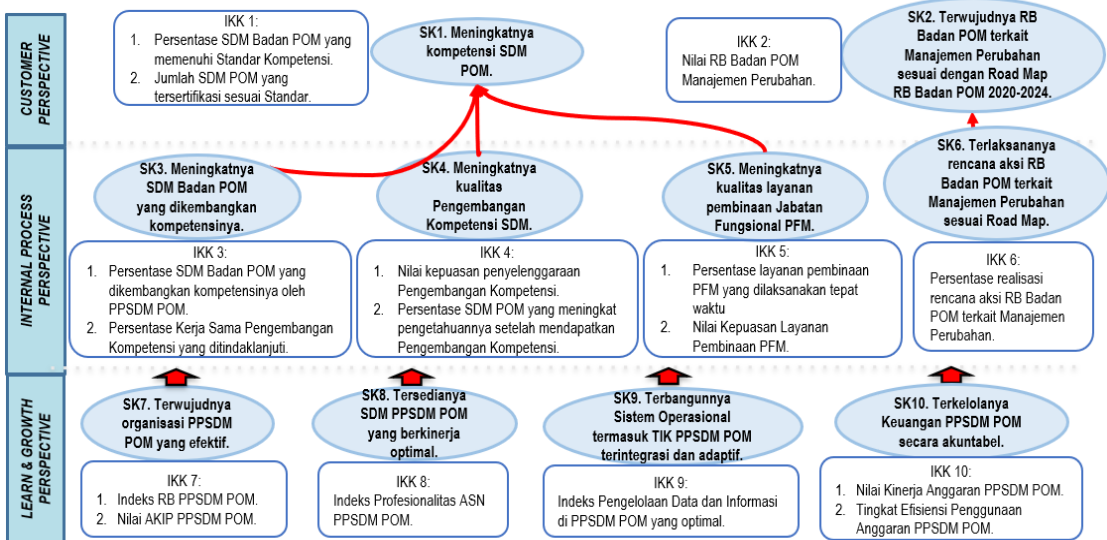
Penyusunan Sasaran dan Indikator Kinerja pada Rencana Strategis telah mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala/tantangan yang ada, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PPSDM POM, serta melihat latar belakang dan perubahan lingkungan yang dinamis yang diharapkan mampu mengakomodasi berbagai kebijakan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

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

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



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



PPSDM POM pada Tahun 2022 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 Kegiatan ke-1

### **Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.**

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

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

Capaian Sasaran Strategis ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi”, dengan target pada akhir tahun 2024 yaitu 83% (delapan puluh tiga persen) dan pada tahun 2022 yaitu 79% (tujuh puluh sembilan persen).
- b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar”, dengan target akhir tahun 2024 yaitu 1.000 (seribu) orang dan pada tahun 2022 yaitu 875 (delapan ratus tujuh puluh lima) orang.

Standar Kompetensi yang digunakan pada Tahun 2022 adalah:

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

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

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

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

## 2. Sasaran Kegiatan ke-2

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

Badan POM berkomitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan. Hal ini dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan

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

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

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

### 3. Sasaran Kegiatan ke-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 analisa kebutuhan pengembangan kompetensi, setelah itu dirancang pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Peningkatan Kompetensi. Pengembangan Kompetensi juga dilakukan berdasarkan kebutuhan unit (kesenjangan kompetensi unit) untuk menghadapi situasi dan kondisi masa kini dan mendatang. Pada tanggal 2 November 2022, telah ditetapkan Pedoman Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang disusun berdasarkan arah kebijakan pengawasan Obat dan Makanan tahun 2023. Pedoman ini digunakan untuk menyusun perencanaan Pengembangan Kompetensi tahun 2023 yang dilaksanakan akhir tahun 2022 oleh seluruh unit di Badan POM, pusat maupun daerah.

Pengembangan Kompetensi ASN Badan POM yang diselenggarakan oleh PPSDM POM, mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.04.1.22.12.18.5812 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Badan POM, dilakukan melalui 2 (dua) kegiatan utama sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar maupun Izin Belajar dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui jalur Pendidikan di Badan POM mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor KP.07.01.1.82.04.18.2302 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar PNS di Lingkungan Badan POM, yang telah diperbaharui dan disahkan pada tanggal 2 November 2022

berupa Peraturan Kepala Badan POM Nomor 223 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara melalui Jalur Pendidikan.

2. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui kegiatan Pelatihan dengan pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilaksanakan melalui Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal. Pelatihan Klasikal antara lain dilakukan melalui Pelatihan, Bimbingan Teknis, Workshop, dan bentuk kegiatan Pelatihan Klasikal lainnya, baik *offline* maupun *online*. Pelatihan Non Klasikal dilakukan melalui pembelajaran di luar kelas, antara lain dilakukan melalui *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, *detasering*, patok banding (*benchmarking*), belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang/praktek kerja, dan jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya, *offline* maupun *online*. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM POM tidak terbatas pada kegiatan *offline* maupun *online*, namun juga *blended learning* melalui pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilakukan dengan proses pembelajaran mandiri, pertemuan tatap muka *offline* maupun *online*, serta penugasan perorangan atau kelompok dan diakhiri dengan presentasi dari peserta Pelatihan. Pelatihan Non Klasikal juga dilakukan melalui pembelajaran digital dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*) sebagai *platform* pembelajaran digital terintegrasi pada era baru pembelajaran (*learning culture*). IDEAS merupakan salah satu media pembelajaran mandiri untuk mendukung pegawai belajar kapanpun dan dimanapun. Pada tanggal 2 November 2022, telah disahkan Pedoman Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Badan Pengawas Obat dan Makanan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi Pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Badan POM.

Dalam pengembangan ASN berbasis kompetensi diperlukan standar dan pedoman yang menjadi landasan dalam melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM. Adapun dokumen yang disiapkan untuk mendukung Pengembangan Kompetensi SDM meliputi standar kompetensi, pedoman, kurikulum, video pembelajaran, modul, bahan ajar, *tools* Uji Kompetensi, dan dokumen lain yang mendukung. Berbagai

dokumen Pengembangan Kompetensi berfungsi dalam menjaga mutu pelatihan, sehingga PPSDM POM melibatkan pihak yang kompeten terkait bidang pengawasan Obat dan Makanan dalam penyusunannya. PPSDM POM juga telah melakukan reformasi di bidang penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan era industri 4.0, yaitu melaksanakan Pengembangan Kompetensi berbasis digital melalui Aplikasi IDEAS, SiPandai, Simphoni, dan CMC dalam beberapa kegiatan pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi.

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

- a. "Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM", dengan target pada akhir tahun 2024 sebesar 64% (enam puluh empat persen) dan target tahun 2022 sebesar 60% (enam puluh persen).
- b. "Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti", dengan target pada akhir tahun 2024 sebesar 100% (seratus persen) dan target tahun 2022 sebesar 92% (sembilan puluh dua persen).

#### 4. Sasaran Kegiatan ke-4

### **Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.**

Agar kualitas pelatihan dapat terjaga untuk menghasilkan *output* yang diharapkan, maka dilakukan evaluasi pelatihan dalam rangka perbaikan metode maupun kualitas penyelenggaraan pelatihan. PPSDM POM menggunakan model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick, karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai jenis pelatihan. Menyeluruh karena mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Sederhana karena memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami, serta kategorisasi level evaluasi yang jelas. Sementara dari sisi penggunaan, model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi.

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

- a. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, dengan target akhir tahun 2024 sebesar 4,50 (empat koma lima nol) dan pada tahun 2022 sebesar 4,45 (empat koma empat lima). Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick Level 1, meliputi Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Evaluasi Fasilitator Pelatihan.
- b. "Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 95% (sembilan puluh lima persen) dan pada tahun 2022 sebesar 92% (sembilan puluh dua persen). Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi menggunakan metode Kirkpatrick Level 2.

#### 5. Sasaran Kegiatan ke-5

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

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

PPSDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para Pejabat Fungsional PFM, yang meliputi sosialisasi, Bimtek, pelatihan, dan kegiatan lain

yang sejenis. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode Kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM. Nilai survei diukur dengan menggunakan skala 1-5. Survei dilakukan setiap kali setelah dilakukan layanan pembinaan PFM.

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

- a. "Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 60% (enam puluh persen) dan pada tahun 2022 sebesar 50% (lima puluh persen).
- b. "Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 4,20 (empat koma nol dua) dan pada tahun 2022 sebesar 4,00 (empat koma nol nol).

#### 6. Sasaran Kegiatan ke-6

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

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

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

- a. Penyusunan *Roadmap* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.
- b. Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM tahunan dan monitoring serta evaluasi setiap triwulan.
- c. Penetapan *Quick Wins* tahunan dan monitoring pelaksanaan setiap triwulan.
- d. Reviu Tim Pelaksana dan Tim Asesor PMPRB di Badan POM.
- e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai *Roadmap*.

- f. Penyusunan rencana dan *Roadmap* perubahan *mind set* dan *culture set* di Badan POM tahun 2020-2024.
- g. Peningkatan kompetensi Agen Perubahan Badan POM dan membuat rencana aksi di masing-masing unit kerja disesuaikan dengan *Roadmap* perubahan Badan POM Tahun 2020-2024.
- h. Pendampingan penyusunan rencana aksi perubahan para Agen Perubahan.

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

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

## 7. Sasaran Kegiatan ke-7

### Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.

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

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

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

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

- a. "Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 yaitu 89 (delapan puluh sembilan) dan pada tahun 2022 yaitu 85 (delapan puluh lima).
- b. "Nilai AKIP PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 yaitu 84 (delapan puluh empat) dan pada tahun 2022 yaitu 82 (delapan puluh dua).

#### 8. Sasaran Kegiatan ke-8

### **Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.**

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

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

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

## 9. Sasaran Kegiatan ke-9

### **Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.**

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

Sistem informasi berbasis teknologi informasi dan *database* merupakan salah satu hal penting dalam perbaikan tata kelola dan dukungan pelaksanaan tugas PPSDM POM di era digital ini. PPSDM POM telah mengembangkan berbagai sistem informasi yang telah terintegrasi dengan SIASN, yaitu IDEAS dan Aplikasi Pengembangan Kompetensi. Adapun saat ini masih terdapat sistem informasi yang belum terintegrasi dengan baik dan databasenya belum terupdate secara memadai dengan aplikasi pengelola kepegawaian lainnya. Untuk itu perlu adanya fokus dalam sasaran yang terkait dengan pengelolaan dan integrasi seluruh sistem operasional dan TIK PPSDM POM.

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

## 10. Sasaran Kegiatan ke-10

### **Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.**

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

- a. “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM”, dengan target akhir tahun 2024 sebesar 95,60 (sembilan puluh lima koma enam nol) dan pada tahun 2022 yaitu 93,50 (sembilan puluh tiga koma lima nol).
- b. “Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM”, dengan target akhir tahun 2024 sebesar 98% (sembilan puluh delapan persen) dan pada tahun 2022 yaitu 94% (sembilan puluh empat persen).

## 2. 2. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan suatu dokumen perencanaan K/L untuk periode 1 (satu) tahun, yang merupakan penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra serta akan dilaksanakan oleh satuan organisasi/kerja termasuk oleh PPSDM POM melalui berbagai kegiatan tahunan.

Penyusunan RKT harus melihat dari Sasaran Strategis, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan Utama, Indikator Kinerja Sasaran/Indikator Kinerja Utama (IKU), dan target yang ingin dicapai dalam tahun bersangkutan dengan menentukan penetapan sasaran, penyusunan indikator sasaran, serta penetapan target.

Acuan utama dalam penyusunan RKT adalah Rencana Strategis, selain itu disusun dengan mempertimbangkan hasil monitoring dan evaluasi yang tercantum dalam Laporan Kinerja (interim dan tahunan), sehingga menungkingkan terjadinya perubahan/penyesuaian Sasaran Strategis, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan Utama, Indikator Kinerja Sasaran/Indikator Kinerja Utama (IKU), serta target. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan pada RKT periode

n+1 dan tidak dapat dilakukan *adjustment* pada tahun berjalan. Setelah RKT disusun kemudian disahkan setelah Rancangan Kerja Pemerintah di tahun n+1 terbit.

### 2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai Indikator Kinerja. PK biasanya berisikan indikator kinerja yang terukur tertentu yang dapat menggambarkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dan unit kerja (disebut PK level organisasi).

Penyusunan PK didasarkan atas tugas, fungsi, dan wewenang dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, baik SDM, sarana dan prasarana, serta sumber dana (anggaran). Pencapaian Sasaran dan Indikator Kinerja dalam PK harus didukung oleh kegiatan dan anggaran.

Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja dari masing masing unit kerja antara lain sebagai:

1. Wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Tolak ukur kinerja sebagai evaluasi kinerja Aparatur.
3. Dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagai dasar pemberi penghargaan dan sanksi.
4. Dasar pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian Kinerja dapat dilakukan revisi apabila:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat.
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan alokasi anggaran).
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, Kepala PPSDM POM menandatangani Perjanjian Kinerja untuk mencapai target kinerja seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, yang telah diperbarui sebagaimana dalam dokumen Reviu Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, dan alokasi anggaran yang sesuai dengan DIPA PPSDM POM tahun 2022. Rincian target kinerja kegiatan PPSDM POM tertuang dalam Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024 dan yang telah dilakukan reviu dengan data terakhir sebagai berikut:

**Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM**

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
<i>Stakeholder Perspective.</i>						
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75 %	77 %	79 %	81 %	83 %
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	530 orang	655 orang	875 orang	935 orang	1.000 orang
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Roadmap</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
<i>Internal Process Perspective.</i>						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM.	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %
	2. Persentase Kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	58 % (10 doku men)	70 % (12 doku men)	82 %	94 %	100 %
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50
	2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	90 %	91 %	92 %	93 %	95 %
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	0	0	50 %	55 %	60 %
	2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	0	0	4,00	4,10	4,20

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %
<b>Learning and Growth Perspective.</b>						
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	93	85	87	89
	2. Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	82	83	84
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	84	85	86
9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,60	94	93,50	94,50	95,60
	2. Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90 %	92 %	94 %	96 %	98 %

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

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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
<i>Stakeholder Perspective.</i>			
SK 1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
<i>Internal Process Perspective.</i>			
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60 %
		2. Persentase Kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	82 %
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2022
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92 %
SK 5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %
<b><i>Learning and Growth Perspective.</i></b>			
SK 7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	82
SK 8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84
SK 9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26
SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,5
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94 %

## 2. 4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) disusun berdasarkan PK dan memuat target kinerja per bulan dan anggaran per indikator kinerja. RAPK disusun paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran (DIPA) disahkan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi (SIMETRIS).

Reviu berkala terhadap PK dan RAPK selalu dilakukan, merupakan *continuous improvement* yang dilakukan unit kerja terhadap keberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, pencapaian realisasi Perjanjian Kinerja PPSDM POM selalu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala melalui aplikasi e-Performance dan/atau aplikasi Simetris untuk digunakan sebagai bahan evaluasi perbaikan tiap triwulan berikutnya. Dasar pemantauan tiap triwulan pada tahun 2022 adalah RAPK Tahun 2022.

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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
<i>Stakeholder Perspective.</i>																
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	78	78	78	79	79	79	79	79	79	79	79	79	2,550,195,000
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	30	88	176	236	393	451	569	688	768	818	848	875	15,867,416,000

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggar an		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
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.											4,66	1,210,04 1,750	
<b>Internal Process Perspective.</b>																
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.		2,5	7,5	15	20	25	32,5	40	47,5	55	58	60	10,672,9 95,750
		3.2	Persentase Kerjasama vr4 Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	6	12	24	35	41	47	59	65	71	76	82	82	349,518, 000
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.			4,35			4,37			4,38	4,38	4,38	4,40	123,416, 000
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.												92	4,080,88 5,250
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional	5.1	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.			10	10	10	20	20	20	30	35	40	50	1,570,88 7,500

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggar an	
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12		
Pengawas Farmasi dan Makanan.	5.2 Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.			4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,570,88 7,500
6 Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	6.1 Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.			20	20	20	40	40	40	70	70	70	88	403,347, 250	
<b>Learning and Growth Perspective.</b>															
7 Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1 Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.												85	628,585, 000	
	7.2 Nilai AKIP PPSDM POM.												82	386,789, 000	
8 Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8.1 Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.												84	193,564, 000	
9 Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9.1 Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	2,1	2,2	2,26	2,26	2,26	2,26	633,950, 000	
10 Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93,5	7,840,00 0,000	

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggar an	
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12		
	10.2 Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	88	88	88	91	91	91	92	92	92	92	94	94	94	5,093,99 5,000
<b>Jumlah</b>															<b>53.176. 403.000</b>

## 2.5. METODE PENGUKURAN

Pengukuran Indikator kinerja dilakukan dengan menghitung realisasi setiap indikator dari setiap Sasaran Strategis sesuai definisi operasional Indikator yang ditetapkan pada saat perencanaan kinerja. Selanjutnya dihitung persentase capaian kinerja untuk masing-masing Indikator dengan cara membandingkan antara realisasi dan target yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja. Penyajian dapat berupa tabel atau grafik.

Untuk indikator positif/*polarisasi maximize* (semakin tinggi realisasinya semakin baik kinerjanya) dapat dihitung dengan rumus:

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

Untuk Indikator negatif/*polarisasi minimize* (semakin kecil realisasinya, semakin baik kinerjanya), dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Capaian} = 1 + \frac{(1 - \text{Realisasi})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Sasaran Kegiatan dengan 1 (satu) Indikator Sasaran Kegiatan, pencapaian Sasaran ditentukan dengan menghitung persentase capaian. Untuk Sasaran Kegiatan yang memiliki lebih dari 1 (satu) Indikator, maka diberikan pembobotan untuk masing-masing Indikator. Untuk masing-

masing Indikator memiliki bobot yang sama. Berikut adalah rumus perhitungan Nilai Pencapaian Sasaran (NPS):

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

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

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

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

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

Kriteria capaian kinerja yang digunakan dalam Laporan Kinerja ini berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 128 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan POM Pengawas Obat dan Makanan adalah sebagai berikut:

Kriteria	Capaian	Ket	Kesimpulan Efektivitas
Tidak Dapat Disimpulkan	> 120%	Abu Gelap	
Memenuhi ekspektasi	$100\% \leq x \leq 120\%$	Hijau	Efektif
Belum memenuhi ekspektasi	$80\% \leq x < 100\%$	Kuning	Kurang Efektif
Tidak memenuhi ekspektasi	$x < 80\%$	Merah	Tidak Efektif

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3. 1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

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

**Tabel 4. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022**

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran / NPS	Kriteria
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	105,51%	Memenuhi Ekspektasi
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	100% *)	Memenuhi ekspektasi
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	111,30%	Memenuhi Ekspektasi
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	105,74%	Memenuhi Ekspektasi
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	117,63%	Memenuhi Ekspektasi
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	101,80%	Memenuhi Ekspektasi
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	99,16%	Belum Memenuhi Ekspektasi
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang	98,52%	Belum Memenuhi

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran / NPS	Kriteria
	berkinerja optimal.		Ekspektasi
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	120,00%	Memenuhi Ekspektasi
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	101,66%	Memenuhi Ekspektasi

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

**Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Tahun 2022**

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran / NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79	80,39	101,76%	101,76%	105,51% (Memenuhi ekspektasi)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	875	956	109,26%	109,26%	
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	4,66 *)	100%	100%	100% (Memenuhi Ekspektasi)

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran / NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60	69,00	115,00%	115,00%	111,30% (Memenuhi Ekspektasi)
		Persentase Kerjasama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	82	88,23	107,60%	107,60%	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,63	104,04%	104,04%	105,74% (Memenuhi Ekspektasi)
		Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92	98,84	107,43%	107,43%	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50	74,06	148,12	120%	117,63% (Memenuhi Ekspektasi)
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,00	4,61	115,25%	115,25%	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM.	88	89,58	101,80	101,80	101,80% (Memenuhi Ekspektasi)
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85	89,15	104,88%	104,88%	99,16% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		Nilai AKIP PPSDM POM.	82	76,62	93,44%	93,44%	

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran / NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	84	82,76	98,52%	98,52%	98,52% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,26	3,00	132,74%	120%	120% (Memenuhi Ekspektasi)
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	93,50	90,63	90,64%	96,94%	101,66% (Memenuhi Ekspektasi)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	94	100	106,38%	106,38%	

Pada tahun 2022, dari 16 (enam belas) Indikator Kinerja yang dievaluasi terdapat 11 (sebelas) Indikator Kinerja dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, 3 (tiga) Indikator Kinerja dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”, dan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”. Indikator Kinerja *Input* yang digunakan adalah jumlah dana yang disediakan dalam satuan rupiah. Indikator Kinerja *Output* dan *Outcome* bergantung kepada jenis sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan masing-masing kegiatan.

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

## 1. Sasaran Kegiatan ke-1

### Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 105,51% (seratus lima koma lima satu) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

**Tabel 6. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-1**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79%	80,39 %	101,76% (Memenuhi Ekspektasi)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	875 orang	956 orang	109,26% (Memenuhi Ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-1 sebagai berikut:

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

**1.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	83%	79%	80,39%	101,76%	96,86%

Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” Tahun 2022 adalah 80,39% (delapan puluh koma tiga sembilan persen) dari target 79% (tujuh puluh sembilan persen), sehingga capaian indikator adalah 101,76% (seratus satu koma tujuh enam persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaian indikator ini adalah sebesar 96,86% (sembilan puluh enam koma delapan enam persen). 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.

Secara akumulasi sampai akhir tahun 2022, jumlah SDM Badan POM yang telah dinilai kompetensinya sebanyak 5.006 (lima ribu enam) orang. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada tahun 2022 sebanyak 4.029 (empat ribu dua puluh sembilan) orang dari jumlah seluruh SDM Badan POM sebanyak 5.012 (lima ribu dua belas) orang, sehingga realisasi “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” pada tahun 2022 sebesar 80,39% (delapan puluh koma tiga sembilan persen).

### 1.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
2021	77%	79,65%	103,44%	Baik
2022	79%	80,39%	101,76%	Memenuhi Ekspektasi

Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” merupakan Indikator yang tercantum pada Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024, namun pada tahun 2021 terdapat perubahan usulan target dikarenakan perubahan kebijakan dari suprasistem, yaitu adanya penyetaraan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional, sehingga Standar Kompetensi yang dijadikan alat ukur juga mengalami penyesuaian.

Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2021, maka realisasi pada tahun 2022 lebih tinggi. Hal ini didukung dengan program-program serta inovasi yang dikembangkan selama tahun 2022. Di samping itu pada tahun 2022 telah dilakukan *reassessment* dalam rangka perbaikan nilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural untuk pegawai yang memiliki nilai di bawah 78% (tujuh puluh delapan persen) pada tahun 2021 (setelah setahun pelaksanaan Penilaian Kompetensi).

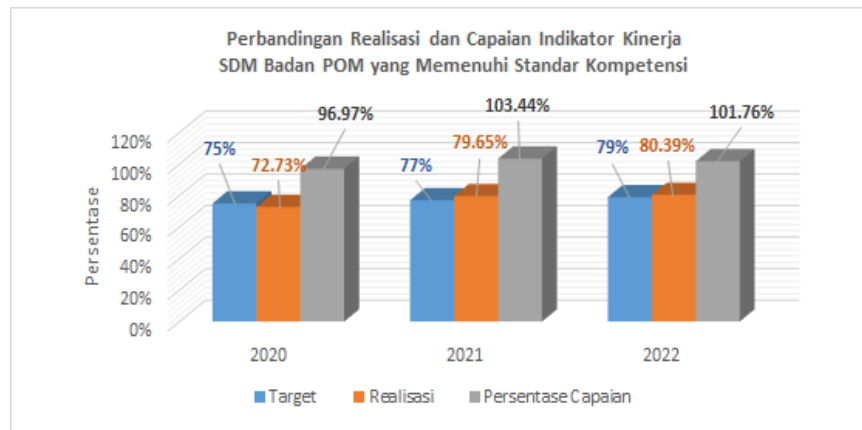
Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yaitu berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja secara adil dan wajar. Proses identifikasi kompetensi pegawai dilakukan melalui Penilaian Kompetensi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

Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2022 adalah:

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan rekomendasi *Job Person Match* yang mengacu

pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

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



**Gambar 5. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” Tahun 2020-2022**

Dari gambar di atas terlihat bahwa terjadi peningkatan capaian kinerja terhadap Penilaian Kompetensi SDM Badan POM. Hal ini dapat dikarenakan sistem manajemen sudah semakin baik dengan menggunakan aplikasi, sehingga Penilaian Kompetensi dapat dilakukan secara daring atau luring dengan disesuaikan kondisi yang ada.

### 1.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM

Jika dibandingkan dengan K/L lain, dengan 2 (dua) pembanding yaitu Kementerian Keuangan dan Kementerian Kesehatan, memiliki indikator yang berbasis pada *outcome* berupa “Persentase Capaian Kompeten”, sehingga dapat menjadi gambaran pembanding dengan pencapaian Indikator di PPSDM POM.

#### a. Kementerian Kesehatan

Kementerian Kesehatan memiliki Sasaran Strategi, salah satunya “Terwujudnya penataan ASN Kementerian Kesehatan sesuai kompetensi jabatan”, dengan salah satu Indikator yaitu “Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)”. Berdasarkan hasil Laporan Kinerja di tahun 2021, target dari Indikator “Pejabat yang memiliki kompetensi sesuai dengan SKJ” sebesar 78% (tujuh puluh delapan persen) dan tercapai sebesar 84,24% (delapan puluh empat koma dua empat). Indikator ini masuk pada internal proses yang menjadi salah satu Indikator Kinerja di Biro Organisasi dan SDM Kementerian Kesehatan. Secara definisi Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, dan Pengawas di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sedang menduduki jabatan dan telah mengikuti Uji Kompetensi dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan hasil nilai kompetensi minimal 80% dari Standar Kompetensi Jabatan.

#### b. Kementerian Keuangan

Pada salah satu Sasaran Strategi di Kementerian Keuangan yaitu “Organisasi dan SDM yang optimal”, dengan salah satu Indikator Kinerja Utamanya adalah “Persentase pejabat yang telah memenuhi Standar Kompetensi Jabatan”. Adapun pejabat dimaksud dalam penghitungan capaian, yaitu Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon

II), Pejabat Administrator (Eselon III), dan Pejabat Pengawas (Eselon IV), serta Pejabat Fungsional (hanya *Re-Assessment Center* kedaluwarsa di unit BKF dan Inspektur Jenderal) di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki Batas Usia Pensiun (BUP) lebih dari 2 (dua) tahun serta telah menduduki jabatannya saat ini minimal 1 (satu) tahun. Pada tahun 2021 telah dilaksanakan *Assessment Center* terhadap 4.679 (empat ribu enam ratus tujuh puluh sembilan) orang Pejabat Struktural Eselon II, III, dan IV menggunakan Kamus Kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Sedangkan jumlah keseluruhan pejabat yang telah dilakukan *Assessment Center* sesuai eraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara sebanyak 6.282 (enam ribu dua ratus delapan puluh dua) orang. Sampai akhir tahun 2021 telah terdapat 6.293 (enam ribu dua ratus sembilan puluh tiga) orang pejabat yang sudah memenuhi SKJ dari total pejabat yang sudah dilakukan *Assessment Center* yaitu 6.582 (enam ribu lima ratus delapan puluh dua) orang. Dari jumlah pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan yang telah memenuhi Standar Kompetensi Jabatan tersebut, diperoleh capaian *coverage* pemenuhan *job person match* (JPM) tahun 2021 sebesar 96,52% (sembilan puluh enam koma lima dua persen).

Berdasarkan gambaran indikator di Kementerian Keuangan dan Kementerian Kesehatan, semua indikator sudah mengarah pada *outcome*, namun yang menjadi pembeda dengan proses di PPSDM POM yaitu pada cakupan SDM yang dinilai kompetensinya yang menjadi target dalam pencapaian indikatornya. Pada kedua kementerian tersebut, target SDM yang menjadi perhitungan dalam Indikator dibatasi pada Struktural yang dirinci lagi meliputi JPT Madya, JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas. Hal ini berbeda dengan PPSDM POM bahwa target dalam pencapaian Indikator SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi adalah seluruh ASN aktif di Badan POM.

Hal lain yang membedakan pengukuran persentase kompetensi SDM pada 2 (dua) kementerian di atas adalah belum dilakukannya Penilaian Kompetensi Teknis (*hard competency*), sedangkan di Badan POM hal ini sudah dilakukan secara bertahap mulai tahun 2018. Berdasarkan *focus group discussion* (FGD) di Badan POM yang dilakukan pada tahun 2021 dengan mengundang 13 (tiga belas) instansi pembina Jabatan Fungsional, disimpulkan bahwa saat ini Badan POM menjadi satu-satunya instansi yang telah melaksanakan Penilaian Kompetensi Teknis untuk mengukur *hard competency* pegawai secara menyeluruh dan bukan hanya pengukuran *job person match* (JPM) untuk persyaratan kenaikan jabatan. Penilaian Kompetensi Teknis di Badan POM sudah dilakukan secara rutin, karena kebutuhan akan pemenuhan kesenjangan Kompetensi Teknis bagi instansi teknis seperti Badan POM menjadi sangat penting, sehingga Penilaian Kompetensi yang dilakukan lebih komprehensif dan sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan bahwa kualifikasi jabatan harus memenuhi 3 (tiga) aspek kompetensi yaitu Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis.

Adapun instansi pembina Jabatan Fungsional yang diundang pada FGD tersebut antara lain 1) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2) Direktorat Sertifikasi Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa, 3) Direktorat Fasilitas Perancangan Peraturan Daerah dan Pembinaan Perancang Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM, 4) Pusat Pembinaan, Pendidikan, Pelatihan Perencana Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 5) Direktorat Tata Kelola dan Kemitraan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika, 6) Biro Kepegawaian Sekretariat Utama Badan Pusat Statistik, 7) Pusat Pembinaan Pustakawan Perpustakaan Nasional, 8) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Lembaga Administrasi Negara.

Apabila dikaji lebih lanjut, salah satu faktornya adalah jumlah SDM dari kedua Kementerian tersebut yang sangat banyak, bahkan berkali lipat dari jumlah SDM di Badan POM. Mitigasi risiko dari tidak tercapainya target dari Indikator

tersebut menjadi salah satu hal yang perlu dipertimbangkan, sehingga batasan SDM yang dilakukan Penilaian Kompetensi telah dibatasi dalam definisi operasional pada masing-masing Indikator Kinerja.

Indikator “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi”, sudah menggambarkan *outcome* yang memiliki kesamaan dengan Kementerian Keuangan dan Kementerian Kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan Indikator sudah mempertimbangkan dampak dan risiko yang akan dihadapi dalam proses pencapaiannya dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada.

#### 1.1.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator

Indikator “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” dihitung dengan:

<b>(A/B) X 100 %</b>	<b>A :</b> merupakan Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
	<b>B :</b> merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM.

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

##### a. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menjadi acuan dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dan telah diimplementasikan sejak tahun 2019 dalam rangka Pemetaan Kompetensi maupun Uji Kompetensi.

Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang dilakukan menghasilkan suatu rekomendasi. Standar rekomendasi tersebut telah

diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dengan batas minimal nilai kompetensi pegawai dinyatakan dalam *job person match* (JPM). JPM adalah perbandingan antara jumlah nilai kompetensi yang dimiliki pemegang jabatan dengan jumlah nilai kompetensi yang dipersyaratkan jabatan. Pegawai dinyatakan memenuhi Standar Kompetensi apabila memiliki nilai JPM sebesar 78% (tujuh puluh delapan persen). Predikat nilai JPM adalah sebagai berikut:

- 1) Rekomendasi untuk Penilaian Kompetensi dalam rangka Pemetaan Kompetensi:

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

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

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

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

- 1) Pemetaan Kompetensi bagi Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional.
  - a) Psikotes. Psikotes dilakukan secara *online* dengan jenis tes yang terdiri dari Tes Gaya Kerja Papi Kostick / Sikap Kerja, Tes Kemampuan Berpikir, Tes Gaya Belajar.
  - b) Simulasi, *Case Study*, *In-Tray*/Presentasi, *Leaderless Group Discussion* (khusus Pejabat Pengawas / *Talent Pool*).
  - c) Wawancara., meliputi *Competency Assessment Questionnaire/Behavior Even Writing* dan *Behavioral Event Interview*/Wawancara Kompetensi (khusus Pejabat Pengawas/*Talent Pool*).
- 2) Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator dan Seleksi Terbuka, dilakukan menggunakan *Assessment Center* oleh Pihak Ketiga. Metode yang digunakan dalam *Assessment Center* didasarkan pada Standar Kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

**b. Penilaian Kompetensi Teknis**

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan dengan menggunakan metode tidak langsung berupa:

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

Tata cara Penilaian Kompetensi Teknis mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas

Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian, dengan standar kelulusan disampaikan jika memenuhi ketentuan sebagai berikut:

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

Kegiatan Penilaian Kompetensi yang dilakukan pada tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel berikut:



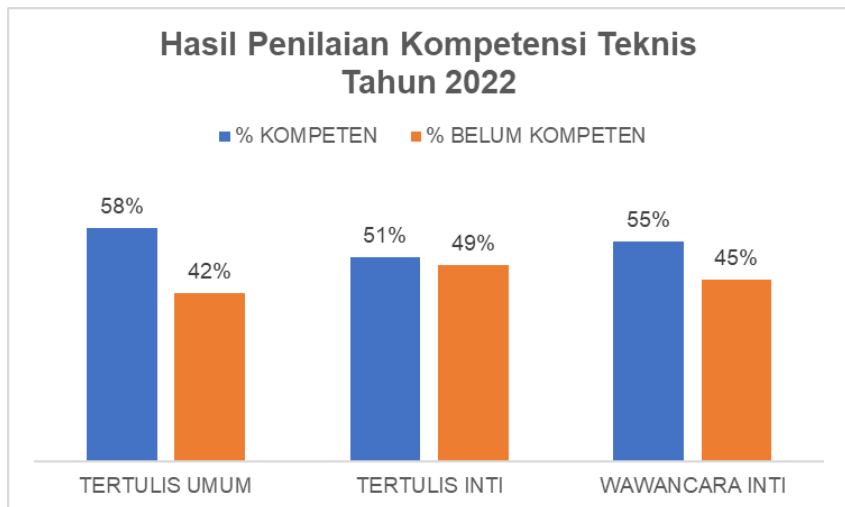
**Gambar 5. Kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis Tahun 2022**

Dari gambar tersebut di atas terlihat bahwa Penilaian Kompetensi saat pemetaan menduduki rangking 1 (satu) sebesar 76,40% (tujuh puluh enam koma empat nol) dan yang terendah pada proses Inpassing Kepala Loka POM yaitu sebesar 0,15% (nol koma satu lima persen) dari total jumlah Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis yang dilakukan pada tahun 2022.

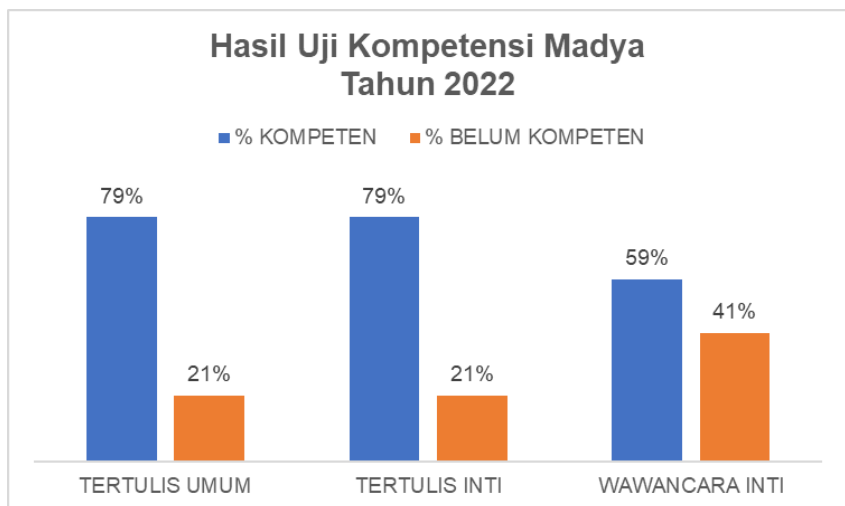


**Gambar 6. Kegiatan Pemetaan Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat bahwa pada Triwulan II Tahun 2022 telah dilakukan kegiatan pemetaan yang tertinggi yaitu sebesar 50,49% (lima puluh koma empat sembilan persen) dan yang terendah pada Triwulan IV Tahun 2022 yaitu sebesar 5,21% (lima koma dua satu persen). Kegiatan pada Triwulan II Tahun 2022 meningkat, karena terdapat Penilaian dan Pemetaan Kompetensi untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 399 (tiga ratus sembilan puluh sembilan) orang. Pada Triwulan IV Tahun 2022 karena target telah tercapai, maka PPSDM POM berkolaborasi dengan K/L lain untuk melakukan Penilaian Kompetensi di K/L yang meminta bantuan Asesor dari PPSDM POM. Kegiatan Pemetaan ini dilakukan di 11 (sebelas) Balai Besar POM/Balai POM/Loka POM serta dilakukan untuk semua unit kerja di Pusat.



**Gambar 7. Hasil Penilaian Kompetensi Teknis Tahun 2022**



**Gambar 8. Hasil Uji Kompetensi Jabatan Fungsional PFM Jenjang Madya Tahun 2022**

Pada gambar di atas terlihat bahwa dari hasil Penilaian Kompetensi Teknis pada tahun 2022, pegawai yang dinyatakan belum kompeten terlihat saat proses Wawancara yaitu sebesar 45% (empat puluh lima persen), sedangkan pada proses Tertulis untuk Kompetensi Umum dan Kompetensi Inti mempunyai nilai sama yaitu 21% (dua puluh satu persen). Hasil Uji Kompetensi Teknis untuk Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan jenjang Ahli Madya yang dinyatakan belum kompeten terlihat saat proses Wawancara juga, yaitu sebesar 41%

(empat puluh satu persen). Hal ini terjadi karena adanya perubahan metode untuk Uji Kompetensi untuk jenjang Ahli Madya, yaitu semula menggunakan metode Konfirmasi Portofolio, berubah menjadi pembuatan makalah dengan judul yang dikeluarkan saat ujian dilakukan, sedangkan persentase pada saat pelaksanaan ujian (per triwulan), kelulusannya meningkat dari triwulan ke triwulan. Sebelum dilakukan Uji Kompetensi, telah dilakukan sosialisasi tentang Standar Kompetensi Teknis, terutama saat pertemuan dengan Unit Pelaksana Teknis dan unit kerja Pusat yang mengundang PPSDM POM selalu disampaikan kesenjangan kompetensi yang ada. Harapannya bahwa masing-masing pegawai mempunyai kewajiban untuk melakukan pembelajaran mandiri melalui IDEAS atau melalui *Coaching* dan mentoring, sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan tingkat kelulusan Uji Kompetensi semakin lebih baik.

Secara akumulasi jumlah SDM yang telah dilakukan *reassessment* sampai dengan akhir tahun 2022 sebanyak 2.584 (dua ribu lima ratus delapan puluh empat) orang, dari total target di tahun 2022 sebesar 1.674 (seribu enam ratus tujuh puluh empat) pegawai. Pelaksanaan Uji Kompetensi atas permintaan unit dalam rangka mutasi/rotasi serta kebutuhan untuk Pendidikan dan Pelatihan menjadi salah satu faktor jumlah pegawai yang dipetakan sampai dengan akhir tahun 2022 melebihi dari target yang direncanakan.

Adanya permintaan dari unit kerja untuk dilakukan Penilaian Kompetensi menjadi alasan utama jumlah target SDM yang dipetakan kompetensinya melebihi target. Pegawai yang dinilai kompetensinya dalam rangka Uji Kompetensi dan Pemetaan Kompetensi datanya tetap digunakan untuk pemutakhiran *database* kompetensi yang dikelola PPSDM POM.

Penilaian Kompetensi pegawai Badan POM bertujuan untuk mengetahui kompetensi yang telah dimiliki oleh seorang pegawai. Data kompetensi tersebut akan digunakan dalam pelaksanaan Pengembangan

Kompetensi dan manajemen karir pegawai sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

Dari hasil Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis diperoleh data bahwa pegawai ASN di Badan POM membutuhkan intervensi kompetensi sesuai dengan kesenjangan kompetensi yang diperoleh. Kesenjangan kompetensi menjadi dasar pegawai atau unit kerja dalam menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK). Pengembangan Kompetensi pegawai dapat mengacu pada program-program Pengembangan Kompetensi sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis pada Triwulan I Tahun 2022 terdapat hambatan/kendala yaitu adanya penambahan jumlah pegawai sebesar 404 (empat ratus empat) pegawai dari formasi CPNS Badan POM Tahun 2021. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi CPNS baru dapat dilaksanakan pada Triwulan II Tahun 2022, karena pada bulan Maret 2022 baru dilaksanakan Pelatihan Orientasi CPNS. Selain itu juga terdapat kendala beberapa pegawai yang harus dilakukan Penilaian Kompetensi meminta dilakukan penjadwalan ulang, karena terdapat kegiatan yang bersamaan atau sedang penugasan, cuti, atau sakit, sehingga tidak dapat hadir.

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

Solusi yang telah dilakukan yaitu memanggil kembali pegawai-pegawai yang belum dapat mengikuti Penilaian Kompetensi pada Triwulan I s.d III

Tahun 2022 untuk mengikuti Penilaian Kompetensi di Triwulan IV Tahun 2022.

Secara umum pelaksanaan Penilaian Kompetensi tahun 2022 terselenggara dengan baik, hambatan maupun kendala dapat diatasi, sehingga target pegawai yang dinilai kompetensinya dapat melebihi target yang sudah ditetapkan di awal tahun.

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

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

Berdasarkan Surat Edaran dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/330/M.SM.01.00/2022 perihal Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional, serta Sosialisasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Koordinasi Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK untuk Jabatan Fungsional, Badan POM termasuk dalam daftar Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang wajib memperbarui/menyusun Naskah Soal Seleksi PPPK tahun 2022. Soal-soal yang perlu diperbarui yaitu soal Kompetensi Teknis untuk Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Ahli Pertama sebanyak 500 (lima ratus) soal.

Badan POM pada tanggal 2 Maret 2022 telah mengirimkan Surat Pernyataan Komitmen Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Jabatan Fungsional. Pada tanggal 13-14 April 2022, telah dilakukan rewiu Kisi-Kisi Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Ahli Pertama Jabatan Fungsional PFM, dengan mengundang pegawai Badan POM pada unit kerja Pusat. Kemudian pada tanggal 17-18 April 2022 telah dilakukan penyusunan naskah soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK

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

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

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

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

#### **1.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Pencapaian target dari sisi *output* dan *outcome* pada Indikator “SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” dapat melebihi dari perencanaan dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemanfaatan Penilaian Kompetensi secara *daring* serta aplikasi pendukung yang dapat diakses secara *real time* oleh pegawai menjadi salah faktor pendukung utama pencapaian jumlah pegawai yang dipetakan kompetensinya.
- b. Inisiatif kegiatan yaitu pemberian umpan balik hasil Penilaian Kompetensi yang dilaksanakan secara rutin di setiap akhir triwulan serta pelaksanaan *management feedback* di unit-unit kerja menjadi sarana bagi pegawai dan para pengelola (Struktural/Sub Koordinator/Koordinator) memahami lebih dalam terkait Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.

Pemberian *feedback* secara individu maupun *management feedback* secara *classical* memberikan pengetahuan bagi pegawai dan pengelola SDM di unit kerja terkait Standar Kompetensi, metode Penilaian Kompetensi, serta proses peserta untuk dapat mengikuti Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dengan maksimal di kemudian hari. Peningkatan perhatian atasan pegawai maupun pegawai yang bersangkutan terhadap hasil Penilaian Kompetensi pada Triwulan IV Tahun 2022 semakin meningkat. Harapan baru ini diharapkan berlanjut, sehingga persiapan pegawai untuk Pemetaan ataupun Uji Kompetensi semakin baik, maka berdampak akan maksimal hasilnya dan data *talent pool* yang tercipta bisa menyatakan kondisi sebenarnya.

#### **1.1.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Hambatan dalam pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural pada periode penilaian tahun 2021 s.d 2022 relatif sama, yaitu pemahaman peserta terkait tata cara mengakses aplikasi serta terkait dengan jaringan internet di beberapa wilayah timur sedikit menghambat kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi. Selain itu dengan pemanfaatan aplikasi saat pemetaan/Uji Kompetensi untuk unit kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, atau Teknis juga mempercepat waktu uji serta mempermudah Asesor dalam melakukan penilaian dan otomatis arsip juga terdokumentasi dengan baik dan benar.

Perbaikan selanjutnya untuk pelaksanaan Penilaian Kompetensi terutama di wilayah timur harus dijadwalkan lebih awal, tidak mengacu pada jam kerja di wilayah barat (Badan POM Pusat). Hal ini didasarkan pengalaman dan informasi dari pegawai-pegawai di wilayah timur, bahwa pada waktu siang sampai dengan sore hari, jaringan internet seringkali mengalami gangguan.

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

### 1.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

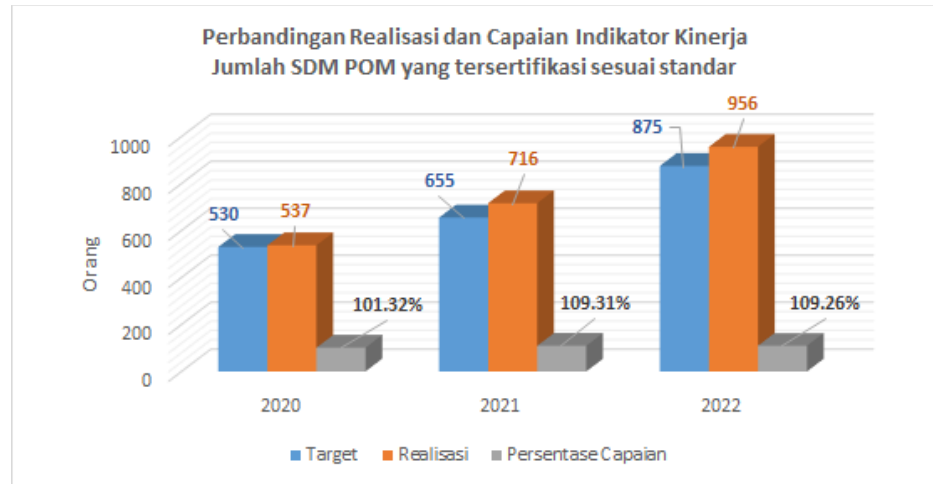
Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar.	1.000 orang	875 orang	956 orang	109,26 %	95,60%

Realisasi "Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar" sampai dengan tahun 2022 adalah 2.209 (dua ribu dua ratus sembilan) orang dari target 2.060 (dua ribu enam puluh) orang, sehingga capaian indikator adalah 107,23% (seratus tujuh koma dua tiga persen), dengan kategori Memenuhi Ekspektasi. Sedangkan capaian tahun 2022 sebanyak 956 (sembilan ratus lima puluh enam) orang apabila hanya dibandingkan dengan target tahun 2022 sebanyak 875 (delapan ratus tujuh puluh lima) orang, maka capaiannya sebesar 109,26% (seratus sembilan koma dua enam persen), dengan kategori "Memenuhi Ekspektasi".

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 55,29% (lima puluh lima koma dua sembilan persen) yaitu dari capaian kumulatif sampai dengan tahun 2022 sebanyak 2.209 (dua ribu dua ratus sembilan) orang dan dibandingkan dengan target kumulatif di tahun 2024 sejumlah 3.995 (tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima) orang. Adapun capaian Indikator tahun 2022 non kumulatif yaitu sebanyak 956 (sembilan ratus lima puluh enam) orang apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 non kumulatif yaitu sebesar 95,60% (sembilan puluh lima koma enam nol persen). Diperlukan

upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja, inovasi.

**1.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**



**Gambar 10. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar”.**

Indikator ini merupakan Indikator lanjutan tahun 2021, dan apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2021, maka realisasi pada tahun 2022 lebih tinggi jumlah peserta tersertifikasi sesuai standar, namun bila dilihat dari persentase lebih rendah sedikit karena target tahun 2022 dinaikkan.

**1.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

K/L lembaga sejenis yang menyelenggarakan Pelatihan berbasis Kompetensi serta Sertifikasi Kompetensi yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) KPK. LSP KPK mempunyai struktur organisasi kerja yang sama, serta telah menetapkan sertifikasi menjadi IKU organisasi yaitu “Individu tersertifikasi antikorupsi”. KPK telah menetapkan skema Sertifikasi sebanyak 7 (tujuh) skema Sertifikasi, sedangkan saat ini Badan POM baru menetapkan 4 (empat) skema sertifikasi.

Pada tahun 2022 KPK telah menyelenggarakan Sertifikasi untuk sebanyak 755 (tujuh ratus lima puluh lima) orang Penyuluh Anti Korupsi, sehingga total hingga akhir tahun 2022 telah tersertifikasi sebanyak 2.368 (dua ribu tiga ratus enam puluh delapan) orang tenaga Penyuluh Anti Korupsi dan Ahli Pembangunan Integritas.

Dari program yang telah tertuang dalam Rencana Strategis dan telah dilaksanakan oleh KPK, terdapat beberapa Program yang dapat menjadi masukan yang cukup baik untuk pengembangan Sertifikasi di Badan POM, diantaranya adalah upaya pemberdayaan yang cukup intens dan konsisten, sehingga tidak hanya tercapai kuantitas dan kualitas dari tenaga tersertifikasi juga terjamin.

#### **1.2.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

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

Sertifikasi Kompetensi ini dilakukan melalui serangkaian program:

- a. Melakukan Sertifikasi untuk Tenaga Pengawas Obat dan Makanan (Penyuluh Keamanan Pangan, *District Food Inspector*, Kader Keamanan Pangan, dan Pengawas Farmasi dan Makanan) sebanyak 956 (sembilan ratus lima puluh enam) orang terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan Skems Penyuluhan Keamanan (PKP) Pertama dan Inspektur Muda Keamanan Pangan (DFI Junior) sebanyak 572 (lima ratus tujuh puluh dua) orang dan Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawas Farmasi dan Makanan sebanyak 374 (tiga ratus tujuh puluh empat) orang.



**Gambar 9. Sertifikasi Kompetensi PFM terkait Skema PKP dan DFI Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat bahwa ada 13 (tiga belas) provinsi yang mengikuti Pengembangan Kompetensi skema Sertifikasi PKP Pertama dan DFI Junior dengan jumlah 572 (lima ratus tujuh puluh dua) orang peserta terbanyak adalah provinsi Sulawesi Selatan, ada 61 (enam puluh satu) orang atau 10,66% (sepuluh koma enam puluh enam persen) peserta PKP dan DFI sedangkan peserta paling sedikit adalah provinsi Bangka Belitung sebanyak 14 (empat belas) orang atau 2,45% (dua koma empat lima persen).



**Gambar 10. Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi PFM Tahun 2022**

Jumlah Pengembangan Kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan sebesar 374 (tiga ratus tujuh puluh empat) orang dan yang terbanyak adalah fungsi Pemeriksaan, ada 5 (lima) kelas yang dilakukan yaitu unit kompetensi Pemeriksaan Sarana Tingkat Kesulitan I, Pemeriksaan Sarana Tingkat Kesulitan II, Pemeriksaan Sarana Tingkat Kesulitan III, Pemeriksaan tentang materi Dokumen Informasi Produk (DIP) Kosmetika, dan Pemeriksaan tentang *Food* Inspektur. Pemilihan kelas ini dilakukan tergantung dari kesenjangan kompetensi yang dihasilkan saat Pemetaan Kompetensi yang dilakukan serta untuk memperkuat tenaga pengawas lapangan terutama sekali saat tahun 2022 ada beberapa kasus yang terjadi di lapangan, baik terhadap produk Obat dan Pangan. Selain untuk peningkatan kompetensi petugas pemantauan serta Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) juga dilatih kemampuan mereka di lapangan dalam mitigasi dan komunikasi resiko saat terjadi masalah selama mereka bertugas di lapangan. Untuk itu fungsi Pemantauan dan KIE dipandang perlu dilakukan Pengembangan Kompetensi dengan ada 2 (dua) kelas khusus, serta fungsi Penindakan

juga dilakukan dengan 2 (dua) kelas khusus, agar lebih tajam analisa Pengawas Farmasi dan Makanan fungsi Penindakan dalam mencari *top secret* dari suatu kasus yang terjadi.

- b. Menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik yang terdiri dari 23 (dua puluh tiga) Unit Kompetensi dan 11 (sebelas) Skema Kompetensi.

Unit Kompetensi Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis Golongan Pokok Aktivitas Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.

No.	Unit Kompetensi
1	Melakukan Pelatihan Keamanan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.
2	Melakukan Bimbingan Teknis dan/atau Sosialisasi Keamanan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.
3	Memberikan Informasi mengenai Keamanan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.
4	Menyusun Berita dan Artikel Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.
5	Menyediakan Informasi tentang Pekerjaan Perizinan Obat Tradisional, Obat Kuasi, dan Suplemen Kesehatan.
6	Melakukan Bimbingan Teknis Terkait Perizinan Obat Tradisional, Obat Kuasi, dan Suplemen Kesehatan.
7	Menyusun Berita dan Artikel Obat Tradisional, Obat Kuasi, dan Suplemen Kesehatan.
8	Menyediakan Informasi tentang Pekerjaan Perizinan Kosmetik.
9	Melakukan Bimbingan Teknis Perizinan Kosmetik.
10	Menyusun Berita dan Artikel Kosmetik.

No.	Unit Kompetensi
11	Mengidentifikasi Penandaan/Label Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetika.
12	Melaporkan Efek Samping Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan Menggunakan Aplikasi <i>Mobile</i> .
13	Melaporkan Efek Samping Kosmetika Menggunakan Aplikasi <i>Mobile</i> .
14	Melakukan Pendampingan Desain Ruang Bangunan Usaha Obat Tradisional.
15	Melakukan Pendampingan Aspek Sertifikasi Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB) kepada Pelaku Usaha Obat Tradisional.
16	Melakukan Pendampingan Desain Label/Penandaan Obat Tradisional, Obat Kuasi, dan Suplemen Kesehatan.
17	Melakukan Pendampingan Registrasi Obat Tradisional, Obat Kuasi, dan Suplemen Kesehatan.
18	Melakukan Pendampingan Persetujuan Denah untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kosmetik.
19	Melakukan Pendampingan Sertifikat Pemenuhan Aspek (SPA) dan/atau Sertifikat Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik (CPKB) untuk Industri/Usaha Kosmetik.
20	Melakukan Pendampingan Nomor Notifikasi Kosmetik.
21	Melakukan Pendampingan Dokumen Informasi Produk (DIP).
22	Melakukan Pendampingan Penandaan Produk Kosmetik.
23	Membangun Jejaring Kerja Sama.

Skema Kompetensi sebagai berikut:

No.	Skema Kompetensi
1	Fasilitator Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan Pertama.
2	Fasilitator Pemberdayaan UMKM Obat Tradisional dan

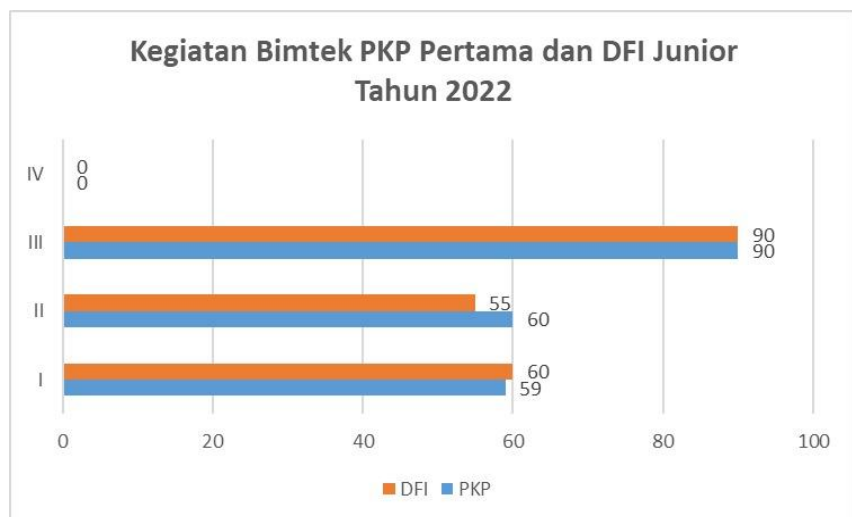
No.	Skema Kompetensi
	Suplemen Kesehatan Muda.
3	Fasilitator Pemberdayaan UMKM Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan Madya.
4	Fasilitator Pemberdayaan UMKM Kosmetik Pertama.
5	Fasilitator Pemberdayaan UMKM Kosmetik Muda.
6	Fasilitator Pemberdayaan UMKM Kosmetik Madya.
7	Penyuluh Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik Pertama.
8	Penyuluh Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik Muda.
9	Penyuluh Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik Madya.
10	Kader Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik.

- c. Menambah ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi Bidang Pangan yaitu:

1. Pengawas Pangan Utama/ <i>Risk Analyst</i> .	11. Penyuluh Keamanan Pangan Muda.
2. Pengawas Produksi Pangan Madya.	12. Penyuluh Keamanan Pangan Pertama.
3. Pengawas Produksi Pangan Muda.	13. Kader Keamanan Pangan.
4. Pengawas Produksi Pangan Pertama.	14. Pengawas Pangan Eksternal Program Manajemen Risiko.
5. Pengawas Produksi Pangan Penyelia.	15. Penyelia Program Manajemen Risiko.
6. Pengawas Produksi Pangan Terampil.	16. Penyelia Proses Panas.
7. Pengawas Peredaran Pangan Madya.	17. Operator Proses Panas.
8. Pengawas Peredaran Pangan Muda.	18. Penilai Risiko Keamanan Pangan.
9. Pengawas Peredaran Pangan Pertama.	19. Manajer Risiko Keamanan Pangan.
10. Penyuluh Keamanan Pangan Madya.	20. Penyusun Standar.

Ada 20 (dua puluh) kegiatan yang dilakukan untuk ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi Bidang Pangan, dapat terlihat dalam tabel di atas.

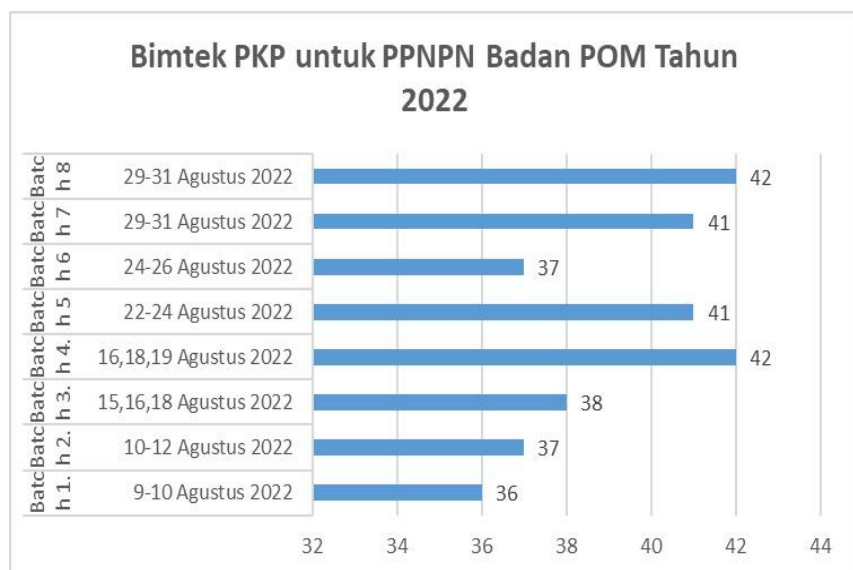
- d. Menyelenggarakan Pelatihan *District Food Inspector* (DFI) Junior dan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan sampai dengan akhir tahun 2022 dengan total sebanyak 414 (empat ratus empat belas) peserta, dengan rincian sebagai berikut:



**Gambar 11. Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022**

Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior dilaksanakan dalam 3 (tiga) triwulan yaitu Triwulan I Tahun 2022 dilaksanakan 2 (dua) *batch* pelatihan yaitu di Makassar dan Yogyakarta, Triwulan II Tahun 2022 ada 2 (dua) *batch* yaitu Sumba Timur dan Jawa Barat/Depok, sedangkan pada Triwulan III Tahun 2022 dilaksanakan 3 (tiga) *batch* yaitu Palembang, Banjarbaru, dan Jakarta. Masing-masing *batch* dalam perencanaan 30 (tiga puluh) orang, namun walaupun telah konfirmasi kehadiran peserta sebelum pelaksanaan pelatihan, ada juga yang pada hari H tidak jadi datang dengan alasan sakit dirawat, atau tugas mendadak yang tidak bisa digantikan oleh orang lain.

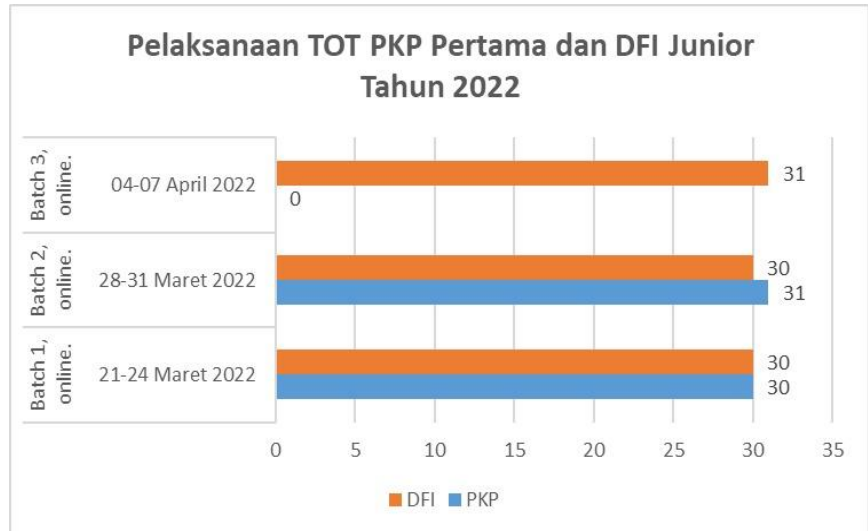
- e. Menyelenggarakan Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi secara *online* bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan Badan POM, dengan Narasumber dari CKP CBT Centre dan Indonesia Halal Training and Education Center (IHATEC), dengan total peserta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



**Gambar 12. Bimtek PKP untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022**

Telah dilakukan 8 (delapan) *batch* Bimtek PKP Pertama untuk 314 (tiga ratus empat belas) orang PPNPN yang berada di lingkungan Badan POM, pemilihan peserta disesuaikan dengan jadwal kegiatan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) masing-masing agar tidak mengganggu kegiatan rutin yang ada di UPT.

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



**Gambar 13. Pelaksanaan TOT PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat pelaksanaan TOT PKP Pertama dilakukan 2 (dua) *batch* dengan jumlah peserta 61 (enam puluh satu) orang, sedangkan TOT DFI dilaksanakan 3 (tiga) *batch* dengan jumlah peserta 91 (sembilan puluh satu) orang.

g. Peningkatan Layanan Sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi Badan POM diantaranya:

- 1) Sertifikasi Kompetensi Pangan Aman Goes to Campus dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka sebanyak 111 (seratus sebelas) orang.



**Gambar 14. Sertifikasi Kompetensi PAGC Kampus Merdeka Tahun 2022**

- 2) Dari 13 (tiga belas) universitas/ perguruan tinggi yang mengikuti Program Aman Go To Campus (PAGC) tahun 2022, peminat paling tinggi dari mahasiswa yang ambil Sertifikasi PKP adalah Universitas Brawijaya sebesar 18,92% (delapan belas koma sembilan dua persen), kemudia Universitas Airlangga sebesar 10,81% (sepuluh koma delapan satu persen), lalu Universitas Padjajaran sebesar 9,01% (sembilan koma nol satu). Peminat paling sedikit adalah dari 6 (enam) kampus yaitu Universitas Andalas, Universitas Ahmad Dahlan, Universitas Indonesia, Universitas Jenderal Soedirman, Universitas Katolik Soegijapranata, dan Universitas Singaperbangsa Karawang dengan total sebesar 0,09% (nol koma nol sembilan persen). Harapan dengan adanya program ini semakin banyak Tenaga PKP Pertama yang tersebar di masyarakat selain petugas Badan POM,

maka jaminan mutu Pangan terutama Industri Rumah Tangga Pangan (IRTP) lebih terjamin. Untuk itu diharapkan agar dilakukan sosialisasi ke kampus-kampus terkait program ini ataupun lewat media sosial di Badan POM.

- 3) Melaksanakan Sertifikasi Skema Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama kompetensi tenaga pendukung Non PNS di Badan POM sebanyak 315 (tiga ratus lima belas) orang dengan rincian sebagai berikut:

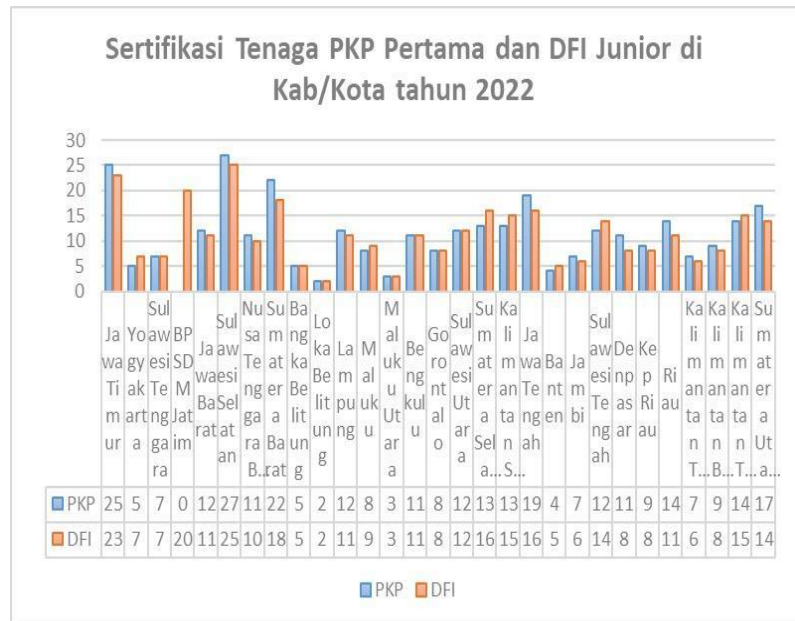


**Gambar 15. Sertifikasi Skema PKP Pertama untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat pelaksanaan Sertifikasi PKP di tempat Uji Kompetensi di Badan POM serta 23 (dua puluh tiga) Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang ada di seluruh Balai Besar POM/Balai POM, yang terbanyak adalah di Badan POM sebesar 46,35% (empat puluh enam koma tiga lima persen), sedangkan di TUK yang terbanyak berasal dari Makassar sebesar 6,98% (enam koma sembilan delapan persen), sedangkan yang terkecil dari Pontianak sebesar 0,63% (nol koma enam tiga). Kerja sama tim baik dari tingkat manajemen, IT, sampai seluruh Tim Asesor yang ada di TUK yang berada pada Balai Besar POM/Balai POM telah

berlangsung sangat baik dengan harapan Tenaga PKP yang lulus tersebut dapat meningkatkan peran dalam penjaminan mutu Pangan dengan melakukan penyuluhan teratur dan terencana.

- 4) Menyelenggarakan Sertifikasi bagi Tenaga Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan *District Food* (DFI) Junior Kabupaten/Kota sebanyak 643 (enam ratus empat puluh tiga) orang dengan rincian sebagai berikut:



**Gambar 16. Sertifikasi Tenaga PKP Pertama dan DFI Junior di Kabupaten/Kota Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat 3 (tiga) peserta terbanyak yang ikut Sertifikasi PKP yaitu dari Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 8,46% (delapan koma empat enam persen), Jawa Timur sebesar 7,84% (tujuh koma delapan empat persen), Sumatera Barat sebesar 6,90% (enam koma sembilan nol persen), sedangkan peserta yang paling sedikit yaitu dari Loka POM di Belitung sebesar 0,63% (nol koma enam tiga persen), Maluku Utara sebesar 0,94% (nol koma sembilan empat persen), dan Banten sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen). Adapun peserta Sertifikasi DFI terbanyak diikuti dari Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 7,72% (tujuh koma tujuh

dua persen), Jawa Timur sebesar 7,10% (tujuh koma satu nol), dan Sumatera Barat sebesar 5,56% (lima koma lima enam persen), sedangkan peserta paling sedikit yaitu Loka POM di Belitung sebesar 0,62% (nol koma enam dua persen), Provinsi Maluku Utara sebesar 0,93% (nol koma sembilan tiga persen), serta Bangka Belitung dan Banten masing-masing sebesar 1,54% (satu koma lima empat persen).

#### **1.2.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Pencapaian target dari sisi *output* dan *outcome* pada Indikator “SDM POM yang tersertifikasi” dapat melebihi dari perencanaan antara lain dikarenakan upaya pemanfaatan secara maksimal anggaran melalui integrasi kegiatan dan sumber daya. Selain itu juga kolaborasi program dan unit teknis, sehingga capaian melebihi target yang ditetapkan. Perencanaan yang terukur serta pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan Sertifikasi Kompetensi juga meningkatkan kualitas dan kuantitas Sertifikasi yang dilaksanakan.

#### **1.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Hambatan dalam pelaksanaan kegiatan Sertifikasi pada periode tahun 2021 s.d 2022 relatif sama, yaitu Tenaga PKP dan DFI di Pemerintah Daerah belum dimanfaatkan melalui *utilisasi* jabatan maksimal, sehingga hal ini akan mempengaruhi tercukupinya kompetensi untuk resertifikasi kembali setelah 3 (tiga) tahun. Selain itu pelatihan yang telah dilaksanakan pada tahun 2021 dan Sertifikasi yang tidak dilakukan setelah pelatihan mengakibatkan sebagian peserta perlu mengulang kembali materi pelatihan sebagai peningkatan aspek pemahaman terhadap *knowledge*, *skill*, dan *attitude*.

Perbaikan ke depan untuk pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi diantaranya adalah dengan menyelenggarakan bimbingan teknis sebelum dilaksanakan Sertifikasi Kompetensi.

## 2. Sasaran Kegiatan ke-2

### **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 *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024 diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama yaitu Nilai Reformasi Badan POM Manajemen Perubahan dengan target tahun 2022 yaitu 4,66 (empat koma enam enam). Hasil penilaian evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2022 dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) saat ini belum ditetapkan, sehingga hasil capaian dari Sasaran Kegiatan ke-2 ini belum dapat dilaporkan untuk hasil kinerja selama tahun 2022.

Sehubungan hal tersebut, maka pada laporan ini masih digunakan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2021 yang disampaikan oleh KemenPANRB pada tanggal 7 Maret 2022, dengan indeks Reformasi Birokrasi Badan POM secara keseluruhan di tahun 2021 sebesar 84,68 (delapan puluh empat koma enam delapan) atau kategori A. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan tahun 2021 tersebut dihitung berdasarkan nilai aspek pemenuhan dan aspek *reform*, yaitu dengan hasil nilai aspek pemenuhan sebesar 1,88 (satu koma delapan delapan) dan aspek reform sebesar 2,78 (dua koma tujuh delapan), sehingga total nilai adalah sebesar 4,66 (empat koma enam enam).

Tabel 7. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-2

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
2	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	4,66 *)	100,00% (Memenuhi ekspektasi)

Keterangan:

\*) Nilai tahun 2021.

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-2 sebagai berikut:

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

**2.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,75	4,66	4,66 *)	100%	98,11%

Keterangan:

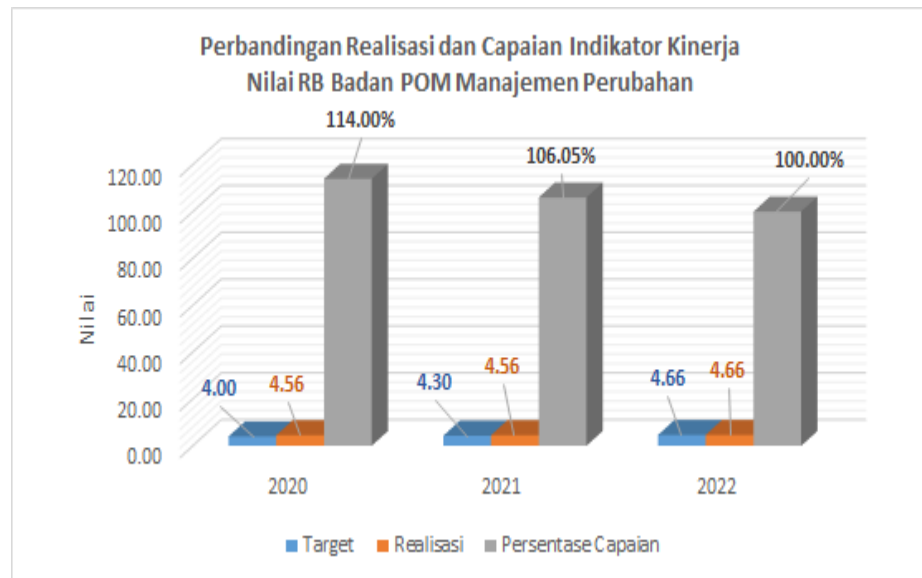
\*) Nilai tahun 2021.

Realisasi Indikator “Nilai Reformasi Badan POM Manajemen Perubahan” untuk tahun 2022 adalah 4,66 (empat koma enam enam) yaitu menggunakan capaian tahun 2021 dan dibandingkan dengan target tahun 2022 sebesar 4,66 (empat koma enam enam), sehingga capaian Indikator inia adalah 100,00% (seratus persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan bahwa Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan. Apabila dibandingkan

dengan target tahun 2024 sebesar 4,75 (empat koma tujuh lima), maka capaian Indikator ini adalah sebesar 98,11% (sembilan delapan koma satu satu persen). Upaya positif untuk pencapaian target ini antara lain adanya koordinasi yang telah maksimal dilakukan oleh Tim PPSDM POM dalam menciptakan inovasi di unit pelaksana teknis (UPT) yang menjadi penunjang nilai Reformasi Birokrasi Badan POM.

**2.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**

Hasil Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM area perubahan Manajemen Perubahan tahun 2022 belum ada, sedangkan target yang ditetapkan untuk PPSDM POM tahun 2022 sebesar 4,66 (empat koma enam enam). Sehubungan nilai tahun 2022 belum keluar, maka digunakan data nilai evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilakukan Badan POM tahun 2021 dengan nilai 4,66 (empat koma enam enam), sehingga capaian kinerja sebesar 100,00% (seratus persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Adapun perbandingan dengan target dan realisasi dibandingkan antara Tahun 2022 dan tahun sebelumnya sebagai berikut:



**Gambar 17. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan”**

*Keterangan:*

*\*) Nilai tahun 2021.(realisasi 2022)*

*\*\*\*) Nilai tahun 2020.(realisasi 2021)*

Dari gambar di atas terlihat bahwa realisasi capaian Reformasi Birokrasi sama dengan target, jika dihitung persentase capaian lebih rendah dari tahun 2021, karena target tahun 2022 lebih tinggi.

### **2.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2021 yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Indeks Reformasi Birokrasi Badan POM tahun 2021 mendapatkan nilai 84,68 (delapan puluh empat koma enam delapan) dengan kategori A. Sedangkan untuk nilai Pokja Manajemen Perubahan yang menjadi Indikator PPSDM POM tidak dapat dibandingkan dengan K/L lain, karena indikator yang melekat pada K/L adalah Nilai Reformasi Birokrasi instansi secara keseluruhan. Dari perbedaan nilai indeks hasil evaluasi Reformasi Birokrasi instansi lain tersebut, maka hasilnya tidak dapat dibandingkan, namun sama-sama diberi kepercayaan untuk mengawal Reformasi Birokrasi.

### **2.1.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator, Beserta Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja, serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan**

Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM tahun 2022 dilakukan secara internal dan eksternal.

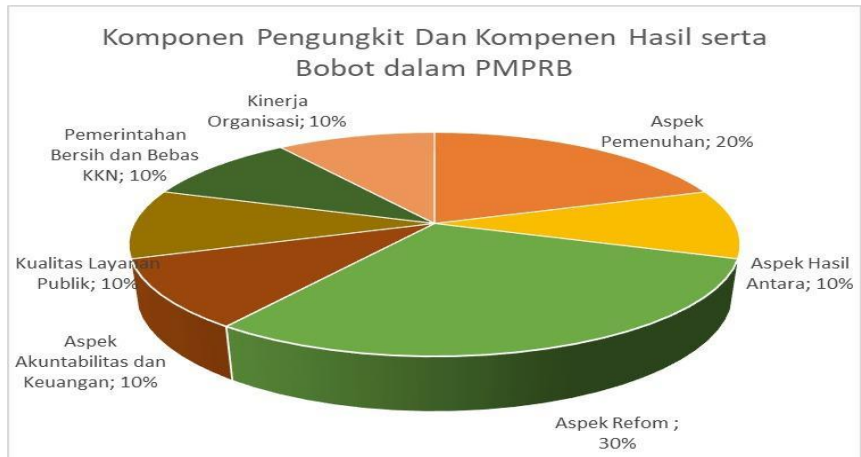
#### **a. Evaluasi Internal**

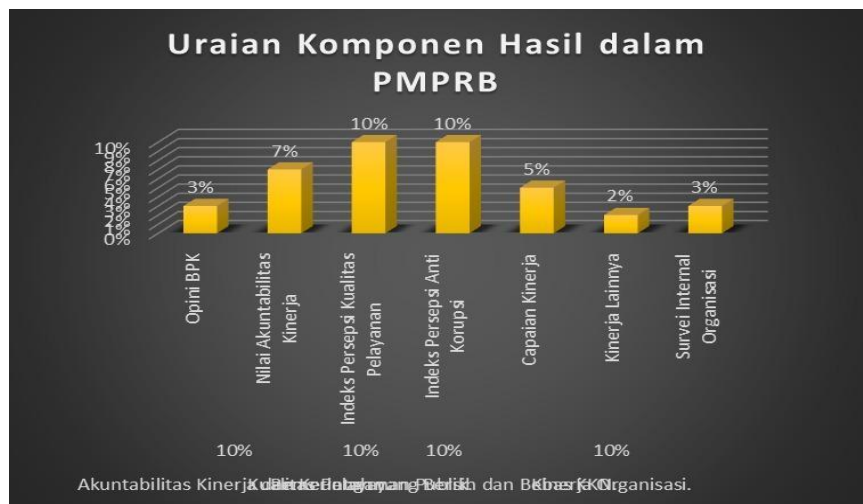
Evaluasi internal dilaksanakan melalui monitor dan evaluasi setiap triwulan oleh Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi serta Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dan Monev Reformasi Birokrasi dari 8 (delapan) Kelompok Kerja (Pokja) terhadap capaian pelaksanaan setiap area perubahan Reformasi Birokrasi

sebagaimana tercantum dalam *Roadmap* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.09.20.429 Tahun 2020 tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2020-2024, yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana aksi tahunan. Selain itu, evaluasi internal pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan melalui PMPRB yang merupakan model penilaian mandiri berbasis prinsip total *quality management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, PMPRB terhadap setiap program dalam Komponen Pengungkit (Proses) dan Komponen Hasil, diukur melalui indikator yang memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu 1) pemerintah yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang kapabel; dan 3) pelayanan publik yang prima. Komponen Pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu Aspek Pemenuhan, Aspek Hasil Antara, dan Aspek Reform. Kategori Pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi, terdiri atas manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan Komponen Hasil merupakan dampak dari upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh Badan POM dalam mewujudkan sasaran Reformasi Birokrasi.

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





**b. Evaluasi Eksternal**

Evaluasi eksternal atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan melalui validasi/verifikasi terhadap hasil PMPRB oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Tim yang ditugaskan oleh Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional dalam bentuk pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi setiap tahun, termasuk nilai masing-masing komponen dan subkomponen (area perubahan). Khusus untuk Komponen Pengungkit pada aspek Hasil Antara, pengukurannya diperoleh dari hasil evaluasi instansi pemerintah lainnya sebagai *leading sector*.

Indeks Reformasi Birokrasi merupakan nilai hasil akhir dari penjumlahan yang dipergunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan kategori sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagai berikut:

Kategori	Nilai / Angka	Predikat	Interpretasi
AA	>90-100	Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
A	>80-90	Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja, namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi, baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
BB	>70-80	Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
B	>60-70	Cukup Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
CC	>50-60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja.
C	>30-50	Buruk	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya

Kategori	Nilai / Angka	Predikat	Interpretasi
			mencakup sebagian kecil unit kerja.
D	0-30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

Hasil akhir evaluasi internal dan eksternal atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM berupa nilai setiap 8 (delapan) area perubahan serta Indeks Reformasi Birokrasi yang merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan POM pada level Sasaran Strategis yang tercantum dalam Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024, kemudian dilakukan analisis dengan membandingkannya dari hasil evaluasi tahun sebelumnya untuk selanjutnya diberikan rekomendasi kebijakan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM tahun berikutnya.

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

Manajemen Perubahan merupakan salah satu area dalam penilaian Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas, sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada Manajemen Perubahan adalah:

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

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

- 1) Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.
- 2) Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM.
- 3) Pembangunan *Transformational Leadership* Badan POM.
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan *Quick Wins* Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).
- 5) Pemantauan, monitoring, dan evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara *online* maupun *offline*.
- 6) Penyusunan *Road Map* dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.
- 7) Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan POM.
- 8) Mendorong unit kerja membudayakan Nilai Integritas kepada semua pegawai.
- 9) Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.
- 10) Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".

- 11) Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi Badan POM.
- 12) Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.

### 3. Sasaran Kegiatan ke-3

**Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.**

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 111,30% (seratus sebelas koma tiga nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

Tabel 8. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-3

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Tar get	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Internal Process Perspective.</b>						
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	60%	69%	115,00% (Memenuhi Ekspektasi)
		3.2	Persentase Kerjasama Pengembangan	82%	88,23%	107,60% (Memenuhi Ekspektasi)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Tar get	Reali sasi	Persentase Capaian dan Kriteria
	Kompetensi yang ditindaklanjuti.			

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-3 sebagai berikut:

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

**3.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja	Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
	2024	2022		2022	2024
1.2 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	64%	60%	69%	115,00 %	107,81 %

Realisasi tahun 2022 dari Indikator Kinerja “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM” adalah 69% (enam puluh sembilan persen), sehingga capaiannya adalah 115,00% (seratus lima belas koma nol nol persen) dengan kategori “Memenuhi Ekspektasi”. Perbandingan realisasi tahun 2022 terhadap target akhir RPJMN tahun 2024 sebesar 64% (enam puluh empat persen), capaiannya juga sudah melebihi target yaitu 107,81% (seratus tujuh koma delapan satu) dengan kategori “Memenuhi Ekspektasi”.

Capaian ini terpenuhi diantaranya karena dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala yang dilakukan terhadap pemenuhan Pengembangan

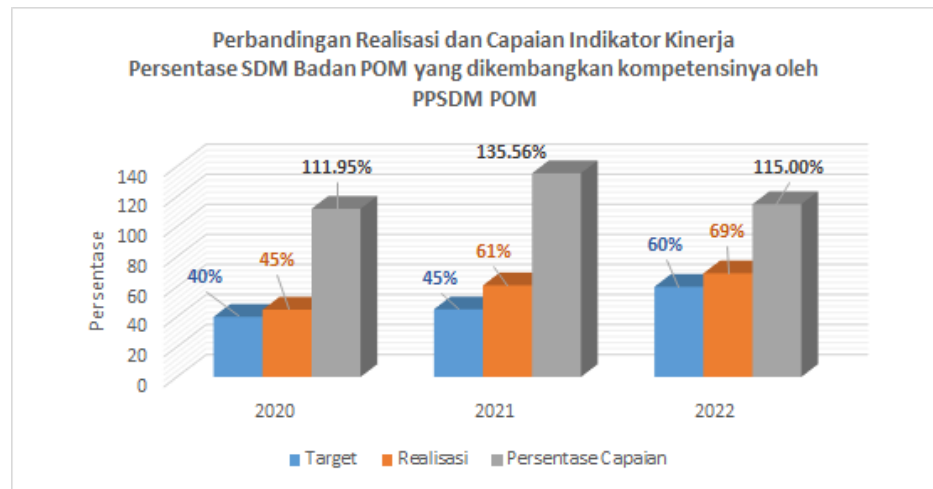
Kompetensi yang telah diikuti oleh SDM Badan POM, baik terhadap materi Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, Teknis, maupun regulasi kebijakan, serta Pengembangan Kompetensi saat terjadi isu terkait *post market* di tahun 2022 seperti kasus cemaran sirup yang mengandung bahan Etilen Glikol (EG) dan Dietilen Glikol (DEG). Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada, maka dilakukan *short course* dengan tenaga ahli yang profesional, baik yang ada di kampus maupun pihak swasta yang memiliki sertifikat Sertifikasi Kompetensi yang diinginkan.

Selain itu koordinasi dengan Analisis Kepegawaian yang ada di UPT selalu diupayakan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi yang ada, serta percepatan Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM. Kegiatan yang dilakukan baik pelatihan terjadwal ataupun mandiri. Materi pelatihan mandiri selain dibuat oleh Widyaiswara dari PPSDM POM, juga dibuat oleh Tim Teknis dari unit kerja di Kedeputian maupun unit kerja Pusat-Pusat yang ada di Badan POM.

Perencanaan dan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi serta monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkesinambungan, serta koordinasi dan kerja sama, baik secara internal maupun eksternal dilakukan untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Pembuatan Pedoman Perencanaan dan Pengembangan Kompetensi SDM, seperti penyusunan Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Badan POM Nomor 140 Tahun 2022, Pedoman Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN melalui jalur Pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan POM Nomor 221 Tahun 2022, Pedoman Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi ASN Badan POM sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan POM Nomor 223 Tahun 2022, dan Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2023 sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan POM Nomor 222 tahun 2022, disusun untuk dijadikan acuan bagi unit kerja Pusat maupun daerah dalam menyusun Pengembangan Kompetensi SDM.

### 3.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya



**Gambar 18. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM**

Dari gambar di atas terlihat terjadi peningkatan realisasi sebesar 16% (enam belas persen) apabila dibandingkan realisasi tahun 2020 dengan 2021, serta peningkatan sebesar 8% (delapan persen) apabila dibandingkan antara realisasi tahun 2021 dengan tahun 2022, namun persentase capaian lebih rendah dari tahun 2021 karena terdapat penyesuaian target berupa kenaikan target di tahun 2022 sebagai upaya perbaikan agar hasil kategori capaian tidak melebihi 120 % (seratus dua puluh persen). Hal ini terjadi karena:

- a. Selama tahun 2022 pandemi Covid-19 telah melanda dan sebagian besar kegiatan unit kerja di Pusat maupun daerah telah melaksanakan tupoksinya secara *offline*, sehingga tahun 2022 sampai dengan Triwulan III capaian jumlah SDM yang dikembangkan kompetensinya baik secara *daring* maupun *luring* masih rendah. Hal ini disebabkan karena peserta yang mengikuti Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSDM POM hanya tertentu, sebagian besar adalah Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM). Setelah dilakukan monitoring dan evaluasi, teridentifikasi bahwa pegawai yang belum banyak dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM adalah pegawai dengan Jabatan Fungsional selain PFM, seperti Pranata Komputer, Auditor, dan Analis Kepegawaian. PPSDM POM kemudian meningkatkan koordinasi dengan

unit kerja di Pusat yang menjadi Pembina Jabatan Fungsional Tertentu seperti Inspektorat Utama, Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan, serta Biro SDM untuk mengkomunikasikan kebutuhan pelatihan bagi Pejabat Fungsional selain PFM.

- b. PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Pengelolaan Media Sosial bagi Pejabat Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat, Pelatihan Menulis Laporan Efektif bagi Pejabat Fungsional selain Pengawas Farmasi dan Makanan, Pelatihan Bahasa Isyarat bagi Petugas Layanan Publik, dan mengirimkan peserta pelatihan ke penyelenggara pelatihan.
- c. Realokasi anggaran juga ikut mempengaruhi kegiatan, sehingga banyak pelatihan yang dilakukan secara *online*. Agar peserta pelatihan jangkauannya lebih banyak, maka PPSDM POM berkoordinasi dengan Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan Badan POM. Hal ini terutama untuk materi penting yang masih banyak terdapat kesenjangan kompetensinya ataupun materi yang aktual seperti isu Sirup Parasetamol yang mengandung Etilen Glikol (EG) dan Dietilen Glikol (DEG).
- d. Implementasi kegiatan Pengembangan Kompetensi pada tahun 2022 juga dimaksimalkan dengan aplikasi *Integrated Development and Training Information System (IDEAS)*, yaitu tersedia menu *shopping learning* atau pembelajaran mandiri yang bisa diakses dimana saja dan kapan saja dengan menyediakan berbagai pilihan materi pembelajaran. Dengan meningkatkan jumlah materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka mendukung peningkatan capaian kinerja tahun 2022, sehingga capaiannya lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2021 dan masuk dalam kategori Memenuhi Ekspektasi.

### **3.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Target indikator "Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM" bila dibandingkan dengan standar nasional

yaitu 64% (enam puluh empat persen), sedangkan realisasi tahun ini sebesar 69,00% (enam puluh sembilan persen), dengan demikian realisasi yang diperoleh telah melampaui target nasional sebesar 5% (lima persen).

Capaian indikator “Persentase capaian SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM” pada tahun 2022 sebesar 115,00% (seratus lima belas koma nol nol persen). Apabila dibandingkan dengan Lembaga Diklat lainnya agak berbeda output. Hal ini seperti dibandingkan dengan BPSDM Jabar, indikator ini outputnya menghitung persentase ASN yang memiliki Sertifikat Kompetensi dan STTPL (Lakip Tahun 2022), sedangkan pada Badan Kepegawaian Negara (Lakip Tahun 2021) tidak ada indikator ini, namun tergabung dalam Indek Profesionalitas ASN, sehingga tidak dapat dibandingkan.

**3.1.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

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

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

Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), merencanakan kegiatan, merancang serta menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi, melaksanakan dan mengevaluasi program dan kegiatan Pengembangan Kompetensi, serta melakukan *desk* bersama UPT dan perwakilan pusat Badan POM.

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

Sampai akhir tahun 2022, PPSDM POM melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

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

Pada tahun 2022 sampai bulan Desember 2022, aplikasi IDEAS melalui fitur pelatihan tidak terjadwal (*online shopping training*), pelatihan terjadwal, dan webinar / diskusi *online* telah diikuti oleh 4.747 (empat ribu tujuh ratus empat puluh tujuh) pegawai Badan POM sebagai alumni pembelajaran IDEAS.

Fitur Pengembangan Kompetensi pada aplikasi IDEAS memiliki topik yang beragam dari topik terkait Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosial Kultural, dan topik lainnya. Jumlah kegiatan Pengembangan Kompetensi yang tersedia tahun 2022 melalui aplikasi IDEAS sebanyak 22 (dua puluh dua) webinar, 115 (seratus lima belas) pelatihan tidak terjadwal, dan 1 (satu) pelatihan terjadwal. Rincian webinar yang terselenggara melalui aplikasi IDEAS dapat dilihat pada tabel berikut.



**Gambar 19. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Tahun 2022**

Dalam gambar di atas terlihat bahwa webinar terkait Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural terbanyak yaitu ada 33 (tiga puluh tiga) kegiatan dengan jumlah peserta 6.231 (enam ribu dua ratus tiga puluh satu) orang, namun data belum rinci masing-masing dari unit Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural. Pelatihan Kompetensi Teknis terbanyak adalah Pengujian ada 22 (dua puluh dua) kegiatan dengan jumlah peserta 3.017 (tiga ribu tujuh belas) orang, serta yang paling sedikit adalah fungsi Standardisasi dan Penindakan yaitu masing-masing sebanyak 1 (satu) kegiatan dengan jumlah peserta 141 (seratus empat puluh satu) orang dan 96 (sembilan puluh enam) orang. Diharapkan tahun 2023 untuk kegiatan webinar pada aplikasi IDEAS dapat untuk semua pejabat fungsional yang ada di Badan POM, sehingga perlu kolaborasi dengan unit teknis sebagai unit yang kompeten dalam membuat materi di IDEAS semakin ditingkatkan.

**b. Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi**

Program Pengembangan Kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap instansi. Pengembangan Kompetensi ini tentunya dapat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai dan instansi.

Dalam penyusunan program Pengembangan Kompetensi SDM harus dibekali dengan ilmu-ilmu dan pemahaman yang jelas terkait dasar Pengembangan Kompetensi, sehingga hasilnya dapat sesuai dengan kebutuhan instansi. Pada dasarnya, Pengembangan Kompetensi SDM tidak hanya dapat dilakukan oleh Bagian SDM, namun semua unit kerja dapat melakukan Pengembangan Kompetensi, baik secara klasikal maupun non klasikal guna terwujudnya hasil kinerja yang lebih optimal di masing-masing unit. Melalui kegiatan Pelatihan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ini, maka para peserta diharapkan mampu menganalisa kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan di masing-masing unit dengan tepat, sehingga Pengembangan Kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan dan sasaran organisasi. Pelatihan dilaksanakan secara *offline* atau *luring* dari tanggal 3-4 November 2022 untuk peserta dari unit kerja Pusat dan dari tanggal 16-17 November 2022 untuk peserta dari Balai Besar POM dan Balai POM. Selain dilaksanakan secara *offline* atau *luring*, pelatihan juga dilaksanakan secara *online* atau daring pada tanggal 18 November 2022 untuk peserta dari Loka POM.

**c. Pelatihan *Great Facilitator***

Pengembangan Kompetensi SDM diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas karyawan. Dalam hal ini, kemampuan fasilitator untuk menciptakan pelatihan yang menarik serta memotivasi peserta sangat diperlukan. Hal ini menjadi salah satu faktor kunci agar kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dilakukan tidak membosankan, karena sekedar *sharing* materi, namun juga memberi kesan, sehingga dapat mendorong pencapaian pembelajaran yang diharapkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan para fasilitator, maka Badan POM dalam hal ini melalui PPSDM POM melaksanakan kegiatan Pelatihan "*How To Be A Great Facilitator*" yang diselenggarakan selama 3 (tiga) hari dari mulai tanggal 19-21 Desember 2022, dengan menyertakan tidak hanya tim dari PPSDM POM, namun juga para *talent* fasilitator dari unit terkait sebagai bentuk upaya

kolaborasi guna penguatan dan Pengembangan Kompetensi SDM di Badan POM.

**d. Workshop Inovasi Pelayanan Publik Badan POM**

PPSDM POM menyelenggarakan Workshop Inovasi Pelayanan Publik Badan POM dalam rangka Sosialisasi Inovasi/Ide Baru sesuai dengan Karakter Permasalahan yang Sejenis, dengan mengundang narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) serta unit kerja di Pusat dan daerah yang menjadi *finalis Top* Inovasi Pelayanan Publik yang diselenggarakan oleh KemenPANRB. Peserta workshop adalah petugas pelayanan publik unit kerja Pusat maupun daerah yang hadir secara *luring* maupun *daring*.

**e. Workshop Monitoring dan Evaluasi Data Hasil Pengawasan Obat dan Makanan**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi terkait dengan manajemen dan penyajian data pengawasan Obat dan Makanan bagi pegawai yang bertanggung jawab dalam pengembangan pedoman sampling dan/atau pengelolaan data pengawasan Obat dan Makanan di unit kerjanya, perlu dilakukan Workshop Monitoring dan Evaluasi Data Hasil Pengawasan Obat dan Makanan bagi pegawai yang bertanggung jawab dalam menyusun pedoman sampling dan/atau pengelola data pengawasan Obat dan Makanan di unit kerjanya. Workshop dilaksanakan pada tanggal 22-24 November 2022 secara *offline*. *Workshop* Monitoring dan Evaluasi Data Hasil Pengawasan Obat dan Makanan diikuti oleh 31 (tiga puluh satu) peserta. Narasumber *Workshop* berasal dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM UI) yang telah berpengalaman di bidangnya.

**f. Pelatihan *Food Inspector (FI)* Muda**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) yang ada di lingkungan Badan POM dalam melaksanakan pengawasan Pangan, perlu

dilakukan Pelatihan FI Muda. Pelatihan FI Muda dilaksanakan pada tanggal 24 Oktober 2022 s.d 7 November 2022 secara *online* dan *offline* (*hybrid/blended learning*). Pelatihan FI Muda diikuti oleh 32 (tiga puluh dua) peserta yang berasal dari Badan POM Pusat/Balai Besar POM / Balai POM/Loka POM.

**g. Pelatihan Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan III**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Ahli Madya pada Fungsi Pemeriksaan yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat Kesulitan III. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 5-14 Oktober 2022 secara *online* dan *offline* (*hybrid/blended learning*). Pelatihan diikuti oleh 32 (tiga puluh dua) peserta yang berasal dari Balai Besar POM/Balai POM/Loka POM. Peserta diberikan materi mengenai Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi, *Opening/Closing Meeting*, Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen, serta Analisa Penanganan terhadap Isu Pengawasan Obat dan Makanan.

**h. Pelatihan Infografis serta Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) pada Fungsi KIE yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Infografis serta Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I. Keduanya merupakan pelatihan yang berbeda, namun saling berkesinambungan dan berkaitan. Pelatihan Infografis dilaksanakan pada tanggal 17-19 Oktober 2022 sedangkan Pelatihan Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I dilaksanakan pada tanggal 20-28 Oktober 2022 secara *online*. Pelatihan diikuti oleh 32 (tiga puluh dua) peserta yang berasal dari Balai Besar POM/Balai POM/Loka POM. Peserta diberikan materi mengenai *Public Speaking* dan Komunikasi yang Efektif, Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan/Produk Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE),

Rancangan Materi Penyuluhan/Produk Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE), Pelayanan Informasi/Penanganan Pengaduan Tingkat Kesulitan I, serta Penyuluhan dan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) Melalui Pameran Tingkat Kesulitan I.

**i. Pelatihan Strategi Hukum dan Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Aparatur Penegak Hukum PPNS Badan POM Tahun 2022**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) pada Fungsi Penindakan yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Strategi Hukum dan Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Aparatur Penegak Hukum PPNS Badan POM. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 12-14 Desember 2022 secara *offline*. Pelatihan diikuti oleh 40 (empat puluh) peserta yang berasal dari Balai Besar POM/Balai POM/Loka POM. Peserta diberikan materi mengenai Memahami Strategi Hukum dan Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Tentang Obat dan Makanan, Kemampuan Memahami Teknik Metode Penyidikan Menurut Undang-Undang Kesehatan dan KUHP, serta Implementasi dan Implikasi Strategi Pemeriksaan Penyidikan di Lingkungan Badan POM, Strategi Atas Permasalahan Penegakan Hukum di Lingkungan Badan POM, Teknik Pembuktian dalam rangka Meningkatkan Keyakinan JPU dan Hakim Atas Bahaya/Dampak Kejahatan Obat dan Makanan Bagi Masyarakat, Efektivitas Proses Justisia dalam Konteks Regulasi (termasuk Undang-Undang Cipta Kerja) Badan POM dan Implementasinya, Kiat-Kiat Memahami Perkara di Lingkup Badan POM Dilihat dari Aspek Perbuatan dan Pertanggungjawaban Pidana, Tantangan Peluang dan Strategi Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Proses Penyidikan Obat dan Makanan, serta Bedah Kasus dan Langkah-Langkah Analisis Kasus Perkara Obat Dan Makanan.

**j. Pelatihan Pengelolaan Sosial Media di Badan POM**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan sosial media di Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Pengelolaan Sosial Media. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 6-7 Desember 2022 secara *offline*. Pelatihan diikuti oleh 34 (tiga puluh empat) peserta yang berasal dari Badan POM Pusat yang merupakan pengelola media sosial di unit kerjanya masing-masing. Peserta diberikan materi mengenai Media Sosial Saat Ini, Konflik Media Sosial, Media Sosial dalam Tatanan Negara, serta “Supaya kita ada di atas daftar pencarian”.

**k. Pelatihan Intensif Menulis Laporan Efektif**

Dalam rangka meningkatkan kualitas penyusunan laporan di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Intensif Menulis Laporan Efektif. Pelatihan ini bekerja sama dengan Tempo Institute, dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) *batch* pada tanggal 15-16 Desember 2022 serta 19-20 Desember 2022 secara *online*. Pelatihan total diikuti oleh 90 (sembilan puluh) peserta yang berasal dari Badan POM Pusat/Balai Besar POM/Balai POM/Loka POM.

**l. Pelatihan Bahasa Isyarat**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang ada di lingkungan Badan POM, perlu dilakukan Pelatihan Bahasa Isyarat. Pelatihan dilaksanakan pada tanggal 12-23 Desember 2022 secara *online*. Pelatihan diikuti oleh 10 (sepuluh) peserta yang berasal dari Badan POM Pusat. Peserta diberikan materi mengenai Sambutan, Salam dan Nama, Hari dan Angka bagian 1, Warna, Buah-buahan, Hubungan Antar Manusia, Keluarga Bagian 1, Peralatan Belajar, Angka Bagian 2 dan Perhitungan, Waktu dan Kegiatan Sehari-hari, serta Binatang Peliharaan dan Makanannya.

Kendala yang dihadapi selama pelatihan teknis tidak terlalu signifikan hingga menyebabkan target tidak tercapai, tetapi hal ini menjadi catatan yang perlu diperhatikan untuk kegiatan mendatang, kendala antara lain karena:

- a. Belum optimalnya sosialisasi kebijakan terkait pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, sehingga masih banyak pegawai melakukan Pengembangan Kompetensi tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan atau kesenjangan kompetensi yang sudah disampaikan PPSDM POM sebagai hasil Pemetaan Penilaian Kompetensi ke unit kerja.
- b. Belum optimalnya pelaksanaan Pengembangan Kompetensi terutama menggunakan metode *daring*, permasalahan yang sering dialami adalah kendala jaringan sehingga suara kurang jelas, tidak fokus karena adanya penugasan lain.

Capaian realisasi tahun 2022 apabila dibandingkan dengan rencana Triwulan tahun 2022 belum semua sesuai, karena terdapat beberapa Pengembangan Kompetensi yang telah dijadwalkan sebelumnya belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini disebabkan antara lain adanya perubahan jadwal/tidak jadi diselenggarakannya pelatihan dari instansi Pembina/Lembaga Diklat, terdapat kebijakan *Automatic Adjustment* untuk *self blocking* anggaran, sehingga perlu penyesuaian kegiatan pelatihan, beberapa pelatihan yang tengah diselenggarakan baru akan selesai pada Triwulan IV Tahun 2022, ataupun karena belum terdapat penetapan Pedoman Pendidikan Lanjutan yang telah disesuaikan dengan Surat Edaran dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu terkait kemungkinan Tugas Belajar dapat lepas jabatan atau tidak. Selain itu, rendahnya capaian juga disebabkan karena capaian baru dihitung jika pegawai mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui IDEAS dengan jumlah Jam Pelajaran minimal 20 JP atau mengikuti Pengembangan Kompetensi di luar IDEAS, namun dengan Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan/dibiayai oleh PPSDM POM, sehingga perlu data terkait pegawai yang tidak termasuk dalam capaian untuk selanjutnya dibuat rencana Pengembangan Kompetensi untuk pegawai tersebut.

### **3.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

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

- a. Komitmen yang tinggi dari SDM untuk selalu melakukan pembelajaran terus menerus, baik melalui Tugas Belajar/Ijin Belajar ataupun melalui pembelajaran yang dilakukan oleh PPSDM POM ataupun undangan K/L pembina lainnya.
- b. Telah diluncurkannya aplikasi IDEAS yang terintegrasi untuk dilakukan pembelajaran, baik secara terjadwal ataupun secara mandiri. Hal ini akan mempermudah SDM untuk memilih sendiri materi yang mau ditingkatkan kompetensi berdasarkan kesenjangan kompetensi masing-masing SDM serta dapat memilih waktu yang sesuai.
- c. Selama tahun 2022 masih ada pandemi Covid-19 yang menyebabkan perubahan dalam mekanisme penyelenggaraan kegiatan Pengembangan Kompetensi (sebagian besar dilaksanakan secara *online*).

### **3.1.6 Evaluasi dan Analisis terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Peningkatan capaian target Pengembangan Kompetensi SDM tahun 2022 lebih tinggi dari 2021 dengan melakukan perbaikan antara lain memakai data kesenjangan Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis dalam memanggil peserta pelatihan. Hal ini mempunyai efek langsung dalam mengurangi kesenjangan kompetensi yang ada. Selain itu koordinasi dengan unit teknis terkait semakin meningkat, terlihat dari konten yang dibuat unit teknis ataupun video pembelajaran untuk mendukung pembelajaran mandiri di IDEAS, serta peningkatan kompetensi Widyaiswara di PPSDM POM, baik berupa pelatihan TOT ataupun pelatihan teknis penunjang lainnya, sehingga *output* pembelajaran terhadap SDM yang dilatih lebih nyata. *Sharing*

*knowledge* dari peserta Tugas Belajar semenjak tahun 2022 ini sudah dijadwalkan seminggu sekali, diharapkan ilmu yang dilakukan *sharing* lebih terasa implementasinya kepada SDM, karena disampaikan oleh peserta Tugas Belajar yang sudah melakukan percobaan untuk menyelesaikan kasus.

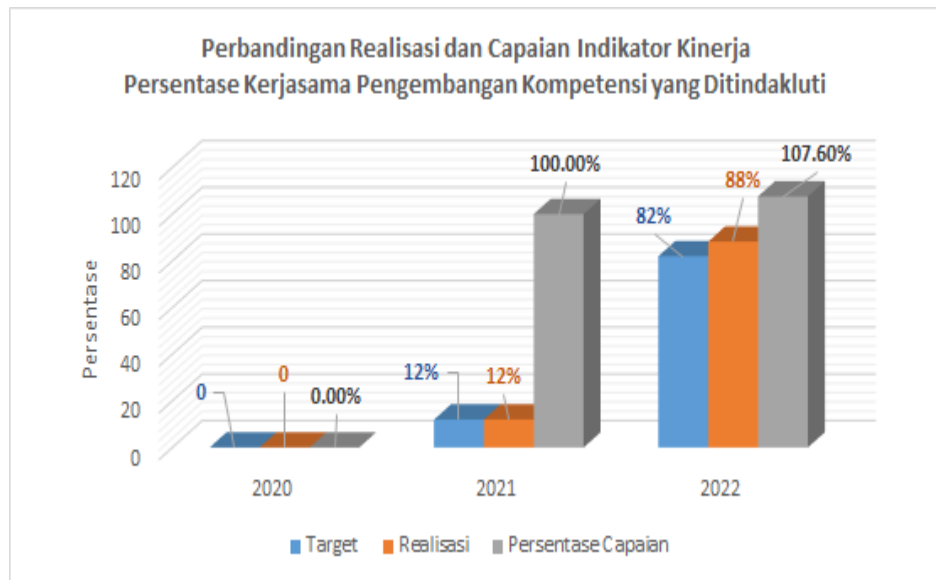
### 3.2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti

#### 3.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
1.2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	100%	82%	88,23%	107,60 %	88,23%

PPSDM POM menindaklanjuti kerja sama dengan instansi/institusi yang telah memiliki MoU dengan Badan POM terkait dengan Pengembangan Kompetensi. Tahun 2022 telah dilakukan kerja sama dengan 15 (lima belas) instansi/institusi terkait Pengembangan Kompetensi yaitu 1) Universitas Indonesia, 2) Universitas Gadjah Mada, 3) Institut Teknologi Bandung, 4) Institut Pertanian Bogor, 5) Universitas Terbuka, 6) Universitas Padjajaran, 7) Universitas Pancasila, 8) Pusat Pelatihan dan Pengembangan PK ASN, 9) Arsip Nasional Republik Indonesia, 10) PPAK (Pusat Pelaporan dan Analisa Transaksi Keuangan), 11) Kemendikbud, 12) Kemensetneg, 13) Lembaga Administrasi Negara, 14) PPMKP Ciawi, dan 15) Universitas Wisconsin. Kerja sama dilaksanakan dengan output Perjanjian Kerja Sama melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS, Diklatpim Tingkat II, III, dan IV, Tugas Belajar, dan/atau kegiatan Pengembangan Kompetensi lainnya.

### 3.2.2. Perbandingan dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya



**Gambar 20. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.”**

Dari gambar di atas menggambarkan bahwa pada tahun 2020 tidak dapat dibandingkan, karena pada tahun 2020 masih menggunakan indikator “Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti. Bila dibandingkan capaian realisasi tahun 2021 dan 2022 terjadi peningkatan capaian 7,6% (tujuh koma enam persen), yaitu telah melampaui target yang ditetapkan sebesar 82% (delapan puluh dua persen). Hal ini karena dilakukan monitoring dan peningkatan koordinasi yang berkesinambungan dengan pihak eksternal yang berkompeten untuk melakukan Pengembangan Kompetensi SDM POM.

### 3.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM

Jumlah kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti bila dibandingkan dengan standar nasional sebanyak 15 (lima belas), maka realisasi capaiannya adalah 70,59% (tujuh puluh koma lima sembilan) atau 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 2022 sebanyak 12 (dua belas) dokumen, jika dibandingkan dengan lembaga diklat lainnya, yaitu PPSDM Aparatur Kementerian ESDM pada tahun 2020 adalah 7 (tujuh) dokumen.

#### **3.2.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Kerja sama dilakukan dengan beberapa lembaga dan instansi pendidikan sebagai bentuk upaya Peningkatan dan Pengembangan Kompetensi SDM di Badan POM. Kerja sama ini dilaksanakan berkelanjutan dan merupakan bentuk strategi pengembangan *Human Capital Management* bersama jejaring terkait serta memaksimalkan peran serta *stakeholder* yang ada.

#### **3.2.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Capaian ini sudah tercapai karena dilakukan upaya kerja sama dan perluasan jejaring, diantaranya dengan lembaga Diklat lain maupun dengan perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri.

#### **3.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Tindak Lanjut atas rekomendasi perbaikan kinerja sebelumnya yaitu telah dilakukan upaya percepatan menjalin kerja sama dengan lintas sektor dalam upaya Pengembangan Kompetensi di Badan POM.

#### 4. Sasaran Kegiatan ke-4

### Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 105,74% (seratus lima koma tujuh empat persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

Tabel 9, Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-4

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Internal Process Perspective.</b>						
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai Kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,45	4,63	104,04% (Memenuhi Ekspektasi)
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92%	98,84 %	107,43% (Memenuhi Ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-4 sebagai berikut:

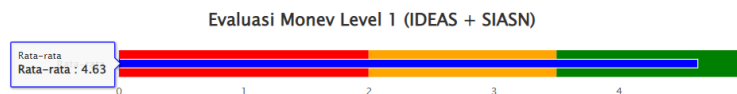
**4.1. Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi**

**4.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
4.1	Nilai Kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,50	4,45	4,63	104,04 %	102,89 %

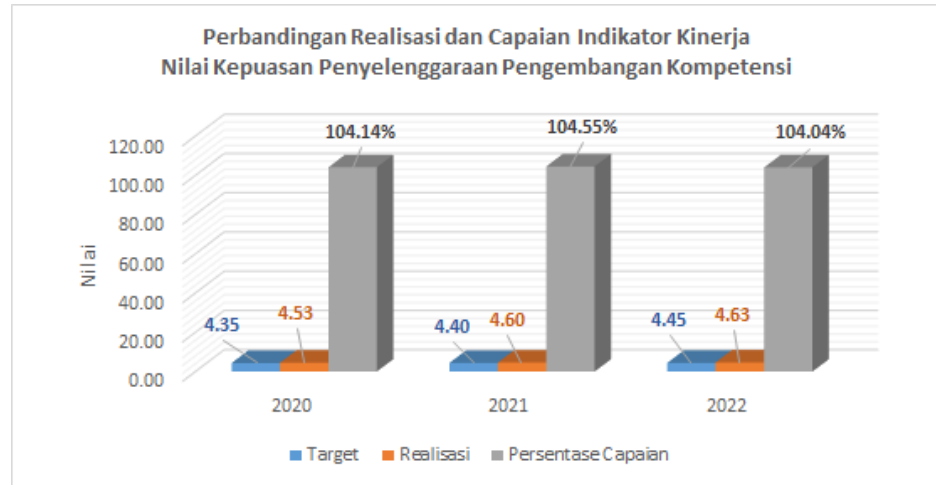
Indikator “Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 4,45 (empat koma empat lima). Adapun target tahun 2022 sampai dengan Triwulan IV sebesar 4,45 (empat koma empat lima).

Realisasi indikator ini sebesar 4,63 (empat koma enam tiga) diambil dari data di aplikasi SIASN, sehingga capaian sampai dengan akhir Tahun 2022 sebesar 104,04% (seratus empat koma nol empat persen) dengan kategori capaian “Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi.



Apabila dibandingkan dengan target akhir RPJMN tahun 2024, maka capaian indikator ini juga sebesar 102,89% (seratus dua koma delapan sembilan persen).

#### 4.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya



**Gambar 21. . Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan Pengembangan Kompetensi.”**

Dari gambar di atas terlihat persentase pemenuhan Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi pada tahun 2022 yaitu 104,04% (seratus empat koma nol empat persen), mengalami penurunan dari tahun 2021 yang nilainya sebesar 104,55% (seratus empat koma lima lima persen). Penurunan yang terjadi sebesar 0,51% (nol koma lima satu persen), belum terlalu bermakna. Hal ini disebabkan karena target tahunan lebih tinggi, namun realisasi capaian terjadi peningkatan sedikit, sehingga saat dibuat persentase tidak terlihat peningkatan.

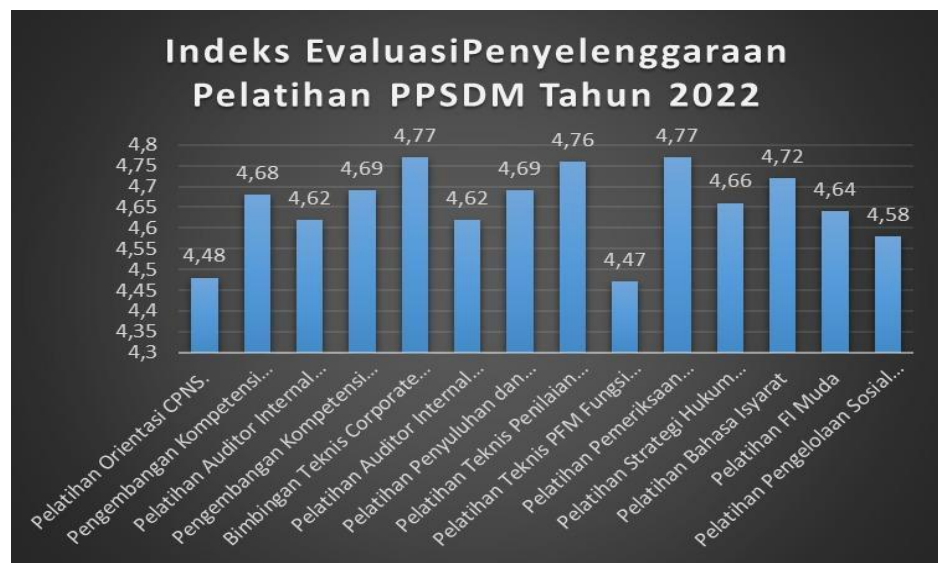
#### 4.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM

Standar Nasional untuk Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi untuk tahun 2024 adalah 4,50 (empat koma lima nol) dan capaian tahun 2022 adalah 4,60 (empat koma enam nol) yang melebihi target standar nasional. Hal ini dipertimbangkan untuk dipertahankan mengingat nilai maksimal dalam evaluasi penyelenggaraan adalah 5 (lima).

Bila dibandingkan dengan Pusrisbang SDM BSN tahun 2020 terdiri atas indikator kinerja indeks kepuasan masyarakat terhadap jasa pelatihan standarisasi dengan nilai 103,65% (seratus tiga koma enam lima). 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 (tiga koma lima empat) dengan capaian kinerja 100,58% (seratus koma lima delapan persen), untuk PPSDM POM persentase capaian nilai kepuasan penyelenggaraan pelatihan tahun 2022 adalah 104,55% (seratus empat koma lima lima persen).

**4.1.4. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator**

Data hasil evaluasi setiap kegiatan yang dilakukan Tahun 2022 sebagai berikut:



**Gambar 22. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM**

Dari gambar di atas terlihat Pencapaian indikator “Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi” tahun 2022 melebihi target yang telah ditetapkan, karena PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi pegawai selama proses pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi. Pelatihan saat Bimtek *Corporate University* dan Bimtek Pemeriksaan Sarana Distribusi Tingkat

Kesulitan III mempunyai nilai sama tinggi yaitu 4,77 (empat koma tujuh tujuh), sedangkan nilai terendah Pelatihan Teknis PFM Tingkat Kesulitan I yaitu 4,47 (empat koma empat tujuh).

Dukungan kegiatan untuk pencapaian indikator ini antara lain:

**a. Pelayanan kepada Peserta**

PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada peserta Pengembangan Kompetensi, dimulai dari kemudahan dalam proses pendaftaran kegiatan, konfirmasi peserta dalam bentuk surat informasi peserta, pendampingan dan pemberian arahan yang cukup baik ketika peserta mengalami kendala dalam mengikuti kegiatan melalui *WhatsApp Group*. Selain itu, PPSDM POM juga menghadirkan narasumber ahli di bidang masing-masing (internal dan eksternal Badan POM). Narasumber yang mampu menjadikan kegiatan pembelajaran *online* menjadi tidak memberatkan dan materi yang disampaikan dapat tetap diterima dengan baik oleh peserta.

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

1) Evaluasi terhadap widyaiswara/narasumber/fasilitator pendidikan dan/atau pelatihan.

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

- a) Kehadiran, ketepatan, dan kemampuan pengelolaan waktu dalam memberikan materi di dalam maupun di luar kelas.
- b) Penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan kepada peserta dalam pendidikan dan/atau pelatihan.

- c) Cara dan metode penyajian materi dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
  - d) Kualitas interaksi dengan peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
  - e) Kemampuan dalam membangun suasana pembelajaran yang mendukung proses pembelajaran selama kegiatan penyampaian materi.
  - f) Penggunaan media / alat peraga pembelajaran.
  - g) Penggunaan bahasa dalam menyampaikan materi, disesuaikan dengan audien / peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
  - h) Kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada peserta, disesuaikan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
  - i) Pemberian motivasi kepada peserta.
- 2) Evaluasi terhadap pelaksanaan, sarana, dan prasarana pendidikan dan/atau pelatihan.

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

- a) Kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
- b) Kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas pendidikan dan/atau pelatihan.
- c) Ketepatan waktu pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan.
- d) Kebersihan dan kerapihan tempat pendidikan dan/atau pelatihan.

- e) Lingkungan dan suasana lingkungan dalam mendukung proses pembelajaran dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
- f) Pelayanan yang diberikan panitia pendidikan dan/atau pelatihan kepada peserta.
- g) Kualitas materi pendidikan dan/atau pelatihan dari awal sampai dengan akhir.
- h) Konsumsi peserta selama pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan.

**b. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk pemenuhan jaminan mutu lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), maka PPSDM POM sebagai lembaga pelatihan harus terakreditasi, sehingga dapat menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan sesuai standar. Tahun 2022 PPSDM POM sudah mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara untuk Akreditasi Lembaga Pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis.

Pada tanggal 1 November 2022 telah dilakukan visitasi dan penilaian Akreditasi lembaga pelatihan dan Re-Akreditasi Program Pelatihan Teknis oleh Lembaga Administrasi Negara.

Berdasarkan surat Kepala LAN Nomor 6822/K.1/PDP.09 tanggal 16 November 2022 didapatkan untuk Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi Bintang 1 dengan nilai 83,228 (delapan puluh tiga koma dua dua delapan). Sedangkan untuk Akreditasi Program Pelatihan Teknis Terakreditasi A dengan nilai 91,091 (sembilan puluh satu koma nol sembilan satu).

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

Keberhasilan indikator ini diantaranya PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi pegawai selama proses pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi.

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

Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja sebelumnya yaitu PPSDM POM selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dengan meningkatkan mutu, diantaranya diperoleh Akreditasi Lembaga Diklat dan Akreditasi Program Diklat.

### 4.2. Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Meningkatkan Pengetahuannya Setelah Mendapatkan Pengembangan Kompetensi

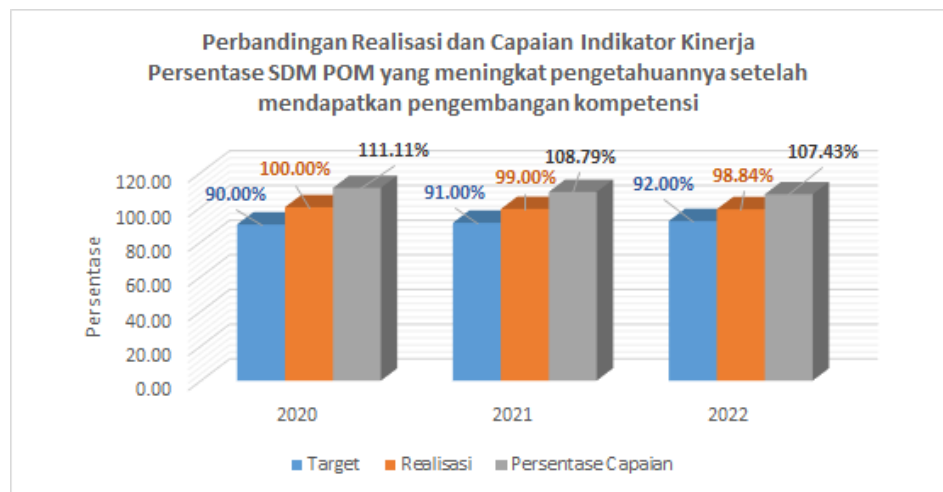
#### 4.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	95%	92%	98,84%	107,43 %	104,04, %

Indikator Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM Tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 92% (sembilan puluh dua persen), dengan periode pelaporan tahunan. Realisasi capaian tahun

2022 telah melampaui target yaitu 107,43% (seratus tujuh koma empat tiga) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sedangkan bila dibandingkan terhadap target 2024 diperoleh capaian 104,04% (seratus empat koma nol empat).

**4.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**



**Gambar 23. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Persentase SDM POM Yang Meningkatkan Pengetahuannya setelah Pengembangan Kompetensi”.**

Dari gambar di atas terlihat target yang ditetapkan untuk Indikator “Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi” pada tahun 2022 lebih tinggi dari target yang ditetapkan pada tahun 2021. 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 2022 dapat melampaui target yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan realisasi yang dicapai pada tahun 2021, terdapat penurunan sebesar 1% (satu persen). Hal ini disebabkan karena tahun 2021 belum dilakukan evaluasi kelulusan, sedangkan di tahun 2022 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 2022 ditambah dengan penugasan.

#### **4.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Standar Nasional untuk Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebesar 95% (sembilan puluh lima persen), maka nilai pencapaian tahun 2022 adalah 99% (sembilan puluh sembilan persen). Capaian ini telah melampaui target nasional, sehingga dapat dilakukan reviu Rencana Strategis untuk target Indikator Utama ini, namun tidak dilakukan reviu Rencana Strategis karena peserta Pengembangan Kompetensi di tahun 2022 juga diikuti oleh peserta yang tidak memiliki kesenjangan 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 89,50% (delapan puluh sembilan koma lima nol persen), sedangkan capaian realisasi “Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi PPSDM POM” sebesar 99% (sembilan puluh sembilan persen). Kedua data tersebut tidak dapat dibandingkan karena adanya perbedaan level evaluasi.

#### **4.2.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

Kegiatan yang telah dilakukan yaitu dengan penguatan LMS Pembelajaran maupun penyelenggaraan Diklat sesuai dengan kesenjangan kompetensi SDM Badan POM.

#### **4.2.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Keberhasilan capaian ini tentu saja ditunjang dengan sistem pembelajaran dengan penguatan LMS, sehingga pegawai dapat belajar dimanapun dan kapan pun.

#### **4.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Selalu mengupayakan pegawai untuk terpenuhi 20 Jam Pelajaran dalam 1 tahun.

### **5. Sasaran Kegiatan ke-5**

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 117,63% (seratus tujuh belas koma enam tiga persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

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

**Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-5**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Internal Process Perspective.</b>						
5	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	5.1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	50%	74,06%	148,12
		5.2	Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.	4,00	4,61	115,25%

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-5 sebagai berikut:

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

**5.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja	Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
	2024	2022		2022	2024
5.1 Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	60%	50%	74,06	148,12 %	123,43 %

Indikator “Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu” sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2022 memiliki Target IKK sebesar 50% (lima puluh persen). Pada Tahun 2022 sampai dengan Triwulan IV, realisasi Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 74,06% (tujuh puluh empat koma nol enam), melebihi target Tahun 2022 yaitu sebesar 50% (lima puluh persen), sehingga capaian indikator adalah 148,12% (seratus empat puluh delapan koma dua belas persen) atau kategori capaian “Tidak Dapat Disimpulkan”.

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

**5.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
2021	Belum ditetapkan	-	-	-
2022	50%	74,06%	148,12%	Tidak Dapat Disimpulkan

Target Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai target dan pelaksanaannya melampaui target, yaitu rencana 50% (lima puluh persen) dan realisasi 74,06% (tujuh puluh empat koma nol enam), sehingga capaian kinerja 148,12% (seratus empat puluh delapan koma satu dua persen). Capaian realisasi tersebut tidak dapat dibandingkan capaian tahun sebelumnya karena target Indikator Kinerja tersebut belum ditetapkan pada tahun 2021.

### **5.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Jika dibandingkan dengan K/L lain, dengan pembanding layanan sejenis yaitu Badan Kepegawaian Negara memiliki indikator Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian. Badan Kepegawaian menetapkan target sebesar 86% untuk IKU Kepuasan Masyarakat terkait Layanan Kepegawaian. Capaian realisasi yaitu sebesar 88,06% atau sebesar 102,39% dari target. Peningkatan layanan yang dilakukan yaitu berupa digitalisasi, peningkatan kompetensi SDM, sarana & prasarana layanan terutama untuk disabilitas. Salah satu upaya yang dilakukan BKN juga dilakukan PPSDM POM melalui digitalisasi layanan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dengan pembuatan aplikasi e-Dupak yang dimulai sejak tahun 2022.

### **5.1.4. Kegiatan yang telah dilakukan pada tahun 2022 yang menunjang pencapaian Indikator**

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

- a. Penilaian angka kredit PFM;
- b. Penerbitan rekomendasi usulan formasi;
- c. Penerbitan rekomendasi pengangkatan kedalam Jabatan Fungsional PFM; dan
- d. Layanan bimbingan teknis maupun pendampingan pembinaan PFM.

Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan.

Adapun layanan PFM berupa Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang telah dinilai sebanyak 297 (dua ratus sembilan puluh tujuh) berkas yang seluruhnya telah ditetapkan angka kreditnya (ditetapkan Pejabat yang Berwenang melalui Nota Penetapan Angka Kredit). Sedangkan jumlah layanan PFM yang diusulkan berupa jumlah DUPAK yang masuk yaitu sebanyak 401 (empat ratus satu) berkas.

#### **5.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Pencapaian target didukung oleh banyaknya jumlah Tim Penilai yang dapat memenuhi undangan kegiatan Penilaian Angka Kredit, sehingga dapat memperlancar proses Penilaian Angka Kredit. Sedangkan Tahun 2022 Triwulan I dan Triwulan IV merupakan masa periode usulan Kenaikan Pangkat maupun Kenaikan Jabatan, sehingga mempercepat capaian pada Tahun 2022 pada Triwulan II dan Triwulan IV.

Meskipun realisasi sudah tinggi, namun masih terdapat kendala antara lain kelengkapan berkas administrasi yang diusulkan oleh Pejabat Fungsional PFM seperti DUPAK yang disampaikan belum lengkap ataupun dokumen DUPAK yang diajukan merupakan periode tahun 2020, padahal saat ini proses penilaiannya sudah mulai menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional PFM. Selain itu hingga Triwulan IV Tahun 2022, jumlah usulan berkas DUPAK periode 2022 melalui aplikasi e-Dupak yang statusnya diajukan khususnya ke Sekretariat Penilaian Angka Kredit PFM Pusat jumlahnya masih sedikit, yaitu sebanyak 29 (dua puluh sembilan) berkas.

#### **5.1.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

Indikator terkait Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan ditetapkan pada Tahun 2022, sehingga belum ada pengukuran kinerja di tahun sebelumnya. Sebagai upaya perbaikan atas tingginya capaian realisasi terhadap target di tahun 2022 yaitu penetapan perencanaan target tahun berikutnya untuk dibuat lebih ideal. Selain itu pada Triwulan I 2023 dilakukan penyampaian surat

edaran terkait monitoring evaluasi atas pengusulan DUPAK 2022 untuk seluruh PFM serta penentuan batas pengumpulan DUPAK di tahun 2023 dengan tujuan mengurangi keterlambatan PFM dalam menyampaikan berkas DUPAK sekaligus meningkatkan jumlah pengusulan berkas DUPAK yang diterima di tahun 2023.

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

### 5.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
5.2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,20	4,00	4,61	115,25 %	109,76 %

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

Realisasi indikator ini sebesar 4,61 (empat koma enam puluh satu), sehingga capaian sampai dengan akhir Tahun 2022 sebesar 115,25% (seratus lima belas koma dua puluh lima persen), dengan kategori capaian “Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan atau lebih tinggi.

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

### 5.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
2021	Belum ditetapkan	-	-	-
2022	4,00	4,61	115,25%	Memenuhi Ekspektasi

Target Indikator Kinerja terkait “Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM” tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai target dan pelaksanaannya melampaui target, yaitu rencana 4,00 dan realisasi 4,61 sehingga capaian kinerja 115,25 %. Capaian realisasi tersebut tidak dapat dibandingkan capaian tahun sebelumnya karena target Indikator Kinerja tersebut belum ditetapkan pada tahun 2021.

### 5.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM

Jika dibandingkan dengan K/L lain, dengan pembanding layanan sejenis yaitu Badan Kepegawaian Negara memiliki indikator Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN. Dalam rangka melaksanakan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, Badan Kepegawaian Negara berupaya untuk memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi. Badan Kepegawaian menetapkan target sebesar 86% untuk IKU Pembinaan Manajemen ASN. Capaian realisasi yaitu sebesar 88,24% atau sebesar 102,60% dari target.

Hasil evaluasi kegiatan pembinaan yang telah dilakukan BKN yaitu antara lain Kantor Regional BKN menargetkan untuk mampu mengirim lebih banyak

pegawai untuk dilakukan pelatihan manajemen ASN sehingga lebih banyak lagi menghasilkan sumber daya manusia tersertifikasi manajemen ASN untuk melakukan pembinaan atau ditugaskan sebagai narasumber. Selain itu, meskipun layanan pembinaan manajemen ASN kini dapat dilakukan secara online, namun bagi instansi daerah yang berada di wilayah dengan infrastruktur jaringan internet yang kurang memadai tetap perlu mendapatkan perhatian lebih.

Sehingga meskipun pencapaian realisasi target sudah tercapai, masih perlu diperhatikan kompetensi dari Narasumber kegiatan pembinaan serta peserta pembinaan yang berdomisili di daerah atau minim infrastruktur IT.

#### **5.2.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikato**

PPSDM POM selaku unit kerja pembina untuk peningkatan kinerja maupun kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) melakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap Pejabat Fungsional PFM, meliputi kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan, dan sebagainya.

Model evaluasi kepuasan Layanan Pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode Kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap Layanan Pembinaan PFM. Nilai Layanan Kepuasan dinyatakan dalam indeks dengan rentang nilai antara 1 s.d. 5.

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

Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan PFM dilakukan melalui:

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

Kegiatan ini dilakukan melalui media *offline*, *online*, maupun *hybrid*. Pada Tahun 2022 Triwulan I s.d IV telah dilaksanakan sebanyak 19 (sembilan belas) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM, yaitu 6 (enam) kali secara *online* melalui fasilitas *zoom meeting*, 3 (dua) kali dilaksanakan secara *offline*, dan 10 (sepuluh) kali secara *hybrid* dengan rincian sebagai berikut:

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1.	Balai Besar POM di Semarang.	<i>Hybrid (offline pada BBPOM di Semarang dan Zoom Meeting).</i>	3 Februari 2022
2.	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor.	<i>Zoom Meeting.</i>	10 Februari 2022
3.	Balai POM di Ambon.	<i>Zoom Meeting.</i>	16 Februari 2022
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seluruh unit kerja di Badan POM.</li> <li>➤ Pejabat Fungsional PFM Inklusif di Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota.</li> </ul>	<i>Zoom Meeting.</i>	8 & 9 Maret 2022
5.	Balai Besar POM di Banjarmasin dan Loka POM di Kabupaten Tanah Bumbu.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Banjarmasin dan Zoom Meeting).</i>	25 April 2022
6.	Loka POM di Kabupaten Hulu Sungai Utara.	<i>Offline.</i>	28 April 2022

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
7.	Balai POM di Jambi dan Loka POM di Sungai Penuh.	<i>Hybrid (offline BPOM di Jambi dan Zoom Meeting).</i>	30 Mei 2022
8.	Balai POM di Kendari dan Loka POM di Baubau.	<i>Hybrid (offline BPOM di Kendari dan Zoom Meeting).</i>	09 Juni 2022
9.	Balai Besar POM di Serang dan Loka POM di Tangerang.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Serang dan Zoom Meeting).</i>	30 Juni 2022
10.	Balai Besar POM di Palembang dan Loka POM di Lubuk Linggau.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Palembang dan Zoom Meeting)</i>	07 Juli 2022
11	Balai Besar POM di Mataram dan Loka POM di Bima.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Mataram dan Zoom Meeting)</i>	14 Juli 2022
12	Balai Besar POM di Bandar Lampung dan Loka POM di Tulangbawang.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Bandar Lampung dan Zoom Meeting)</i>	18 Juli 2022
13	Direktorat Registrasi Pangan Olahan dan Balai Besar POM di Banjarmasin.	<i>Zoom Meeting</i>	28 Juli 2022
14.	Balai POM di Batam dan Loka POM di Tanjung Pinang.	<i>Hybrid (offline BPOM di Batam dan Zoom Meeting)</i>	11 Agustus 2022
15.	Direktorat Pengawasan Kosmetik, Balai Besar POM di Bandung, dan Balai POM di Ambon.	<i>Zoom Meeting</i>	2 September 2022

No.	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
16.	Pusat Riset dan Kajian Obat Makanan.	<i>Zoom Meeting</i>	22 September 2022
17.	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Pangan Olahan.	<i>Offline</i>	2 November 2022
18.	Balai Besar POM di Medan, Loka POM di Kota Tanjung Balai dan Loka POM di Kab. Toba Samosir.	<i>Hybrid (offline BBPOM di Medan dan Zoom Meeting di Loka)</i>	1 s.d. 2 Desember 2022
19	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika dan Prekursor.	<i>Offline</i>	21 Desember 2022

Materi yang disampaikan pada bimbingan teknis maupun sosialisasi antara lain terkait Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional PFM, beserta peraturan turunannya, Pedoman Karya Tulis Ilmiah bagi PFM, aplikasi *Open Journal System Eruditio* serta aplikasi e-Dupak.

**b. Penilaian Angka Kredit Pengawas Farmasi dan Makanan**

Penilaian Angka Kredit Pengawas Farmasi dan Makanan jenjang Madya dan Penyelia telah dilakukan pada Tahun 2022 selama periode Triwulan I s.d IV dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 24. Realisasi Penilaian e-Dupak Tahun 2022

Dalam gambar di atas terlihat realisasi Triwulan IV, terjadi peningkatan jumlah e-Dupak yang masuk dan dinilai, hal ini karena kesibukan kerja rutin masing masing PFM menyebabkan mereka mengirimkan e-Dupak dideadline akhir tahun 2022. Harapan ke depan agar dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan.

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

Pembuatan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) dan telah disosialisasikan kepada seluruh unit kerja yang ada di Badan POM pada tanggal 8 Maret 2022 dan kepada Pejabat Fungsional PFM Inklusif pada tanggal 9 Maret 2022.

Penggunaan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) sudah mulai dilakukan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM, Balai Besar POM / Balai POM dan PFM Inklusif untuk penilaian Semester I Tahun 2022. Para pejabat PFM sudah menyusun dan mengajukan usulan DUPAK melalui aplikasi e-Dupak.

Dalam rangka mengoptimalkan peran sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM untuk dapat membantu pelaksanaan

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

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

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

Organisasi Profesi PFMI terus menjaring anggota organisasi menggunakan *website* yang dimiliki. Sampai dengan Tahun 2022 Triwulan IV, anggota PFMI yang telah mendaftar dan diaktifkan berjumlah 1.956 (seribu sembilan ratus lima puluh enam) orang. Anggota PFMI tersebut juga sudah memiliki nomor dan kartu elektronik anggota.

Selain itu, pada tahun ini akan dilakukan konsolidasi seluruh Pejabat Fungsional PFM di Badan POM maupun di luar Badan POM dengan pembentukan organisasi di daerah dan pengurus pusat. Hal ini telah ditindaklanjuti dengan mengundang calon pengurus PFMI Pusat yang dipilih dari Pejabat Fungsional PFM Pusat yang mengisi peminatan saat survei.

Pada tanggal 02 April 2022 telah dilakukan rapat PFMI dan disepakati beberapa nama yang masuk dalam bidang-bidang yang ada dalam organisasi PFMI. Nama-nama tersebut akan diusulkan pengurus organisasi PFMI untuk dilakukan pengukuhan oleh Kepala Badan POM.

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

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

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

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

Pada Tahun 2022 Triwulan III telah dilakukan proses editorial Jurnal *Eruditio* Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022 sebagai tindak lanjut dari *Call for Paper* yang telah dilakukan. Dari 21 (dua puluh satu) naskah yang

diterima pada saat *call for paper*, terdapat 17 (tujuh belas) naskah yang dilanjutkan diproses. Proses editorial melibatkan tim editorial yang terdiri editor, sekretariat, dan *reviewer* dari internal dan eksternal Badan POM yang berasal dari Universitas Indonesia, Institut Teknologi Bandung, Universitas Padjajaran, Universitas Gadjah Mada, dan Universitas Airlangga.

Pada Triwulan IV, telah diterbitkan Jurnal *Eruditio* Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022, yang terdiri dari 6 (enam) artikel ilmiah di bidang Pengawasan Obat dan Makanan, antara lain 1) Profil Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Sarana Produksi dan Distribusi di Provinsi Maluku; 2) Peredaran Vitamin C Injeksi Ilegal di Indonesia; 3) Analisis Kuantitatif Tar dan Nikotin Terhadap Rokok Kretek Yang Beredar di Indonesia; 4) Karakterisasi dan Uji Kemurnian Clobazam Secara Kromatografi Cair Kinerja Tinggi Sebagai Baku Pembanding Farmakope Indonesia; 5) Determinan Efektivitas Program Komunikasi, Informasi, Edukasi Obat dan Makanan Saat Pandemi Covid-19; 6) Causal Loop Diagram Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan Publik : Studi Kasus Direktorat Registrasi Pangan Olahan, BPOM.

Sedangkan proses editorial jurnal *Eruditio* Volume 3 Nomor 1 Edisi Desember 2022 masih berlangsung dan akan dilanjutkan pada tahun 2023. Saat ini proses editorial masih dalam tahap revisi oleh penulis terhadap masukan dari *reviewer*. Adapun judul naskah yang akan diterbitkan antara lain: 1) Enzim Diastase Pada Madu Produksi UMKM Lokal Berdasarkan Hasil Uji BPOM di Jambi; 2) Efektivitas Pengawasan Pangan Fortifikasi Oleh Badan POM Sebagai Intervensi Penurunan Stunting Di Provinsi Lampung; 3) Peran Industri Logistik Terhadap Keamanan Peredaran Obat dan Makanan; 4) *New Public Service* Sebagai Paradigma Administrasi Publik Pengawasan Obat dan Makanan; 5) Status Kelayakan Fortifikasi Vitamin A Minyak Goreng Sawit Tahun 2016-2020 pada Wilayah Stunting di Provinsi Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Kalimantan Selatan; 6) *A System Dynamics Model to Enhance The Indonesian Food And Drug Authority's Approach*

to Reduce Unauthorized Drug Sales in West Sumatra Province; 7) Kajian Pencantuman Keterangan Kadaluarsa Pada Label Pangan Olahan; 8) Identifikasi dan Karakterisasi Tanaman Kratom melalui Pendekatan Profil Kandungan Senyawa Penanda secara LC-HRMS QToF dan Penetapan Nilai Retention Index secara GCMS.

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

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

Pelatihan KTI Tingkat Dasar Bets 1 dan 2 secara berurutan mendapatkan indeks total 4,52 (dari skala 5) dan 4,40 (dari skala 5). Ini menunjukkan bahwa ilmu yang telah didapatkan melalui pelatihan telah diterapkan dalam pekerjaan yang tercermin dari perubahan sikap dan perilaku peserta pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan di unit kerjanya masing-masing.

**5.2.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

1. Kegiatan Penilaian DUPAK pada periode bulan Februari 2022 menghasilkan *output* yang kurang optimal, karena kegiatan dilaksanakan saat kondisi kenaikan Level Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Perkantoran (PPKM) di wilayah DKI Jakarta, sehingga hanya dilakukan penilaian untuk usulan DUPAK prioritas Kenaikan Pangkat.
2. Pada periode bulan Februari 2022 pengiriman berkas DUPAK (*hardcopy*) dilakukan dengan metode melalui ekspedisi ke masing-masing domisili

Tim Penilai yang ditugaskan. Sedangkan metode Penilaian Angka Kredit pada periode Januari dan Maret s.d Desember 2022 dilakukan secara *offline* melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai dengan dokumen penilaian secara manual berupa *hardcopy* dan *softcopy*.

3. Pada awal pelaksanaan aplikasi e-Dupak hanya dapat digunakan oleh Unit Kerja Pusat dan Balai Besar POM/Balai POM saja, sedangkan untuk Loka POM melakukan penilaian DUPAK tetap secara manual.
4. Ada beberapa kendala dalam penggunaan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) yang baru dapat diketahui setelah pengguna mengaplikasikannya.
5. Kendala yang dialami dalam Pengelolaan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI) berupa koordinasi antara para pengurus organisasi yang cukup padat dengan pekerjaan kantor, dengan PPSDM POM sehingga di Triwulan IV ini kegiatan Pra Rakernas dan Rakernas PFMI belum bisa terlaksana.
6. Adapun kendala yang dialami dalam Pengelolaan Jurnal “Eruditio: *Indonesia Journal of Food and Drug Safety* pada Tahun 2022 Triwulan II antara lain adalah:
  - a. Adanya kendala teknis saat perpindahan server Eruditio ke Pusat Data Nasional (PDN), sehingga menyebabkan Eruditio selama beberapa waktu tidak dapat diakses.
  - b. *System Integration Test (SIT)* dan *User Acceptance Test (UAT)* tertunda akibat adanya kendala teknis pada aplikasi.
  - c. *Call for Paper* Eruditio Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2022 baru dilakukan mulai akhir Mei 2022, karena kendala teknis pada aplikasi, sehingga Tahun 2022 sampai dengan akhir Triwulan II, edisi ini masih dalam proses editorial.
7. Sedangkan kendala yang dialami pada Tahun 2022 Triwulan IV dalam Pengelolaan Jurnal “Eruditio: *Indonesia Journal of Food and Drug Safety* antara lain adalah:

- a. Beberapa *reviewer* eksternal sulit dihubungi, sehingga hal ini menyebabkan proses editorial tertunda.
  - b. *System Integration Test* (SIT) dan *User Acceptance Test* (UAT) tertunda akibat adanya kendala teknis pada aplikasi.
8. Dalam pelaksanaan Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) kendala yang dialami peserta dalam pelatihan secara *online* adalah:
- a. Kendala jaringan internet yang dialami oleh beberapa peserta yang berlokasi di daerah yang sulit mendapatkan sinyal.
  - b. Sulitnya fokus pada pelatihan karena peserta juga disibukkan dengan kegiatan di kantor.

#### **5.2.6. Evaluasi dan Analisis Terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya**

1. Kegiatan Penilaian DUPAK mulai pada bulan Maret sd November tahun 2022 dilakukan secara offline untuk dapat menghasilkan *output* yang lebih optimal, dengan memberlakukan protokol kesehatan yang telah ditetapkan berupa tes swab antigen sebelum kegiatan serta tetap memakai masker dan menjaga jarak selama kegiatan berlangsung.
2. Kendala dalam penggunaan aplikasi Penilaian Angka Kredit (e-Dupak) diatasi dengan cara terus berkomunikasi dengan pengembang aplikasi untuk mendapatkan solusi untuk memecahkan masalah.
3. Untuk peningkatan layanan dan hasil masukan dari pejabat fungsional PFM yang ada di unit kerja, telah dilakukan pengembangan aplikasi e-Dupak dengan menambah beberapa fitur untuk mengakomodir dan memfasilitasi para Pejabat Fungsional PFM di unit Loka POM, dan sudah dapat digunakan per September 2022.
4. Kegiatan Pra Rakernas dan Rakernas Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI) yang belum bisa terlaksana pada tahun 2022 ditargetkan dilaksanakan pada tahun 2023.

5. Rencana tindak lanjut pada Tahun 2022 Triwulan IV dalam Pengelolaan Jurnal “Eruditio: *Indonesia Journal of Food and Drug Safety*” adalah melanjutkan proses penerbitan jurnal yang tertunda dan melakukan SIT dan UAT untuk Eruditio.
6. Sebagai tindak lanjut dari Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), pada Tahun 2022 Triwulan IV telah disampaikan surat Evaluasi Level 3 Pelatihan KTI Tingkat Dasar serta KTI dalam Jurnal Tahun 2021 dan 2022 (*Batch 1* dan *Batch 2*) kepada peserta pelatihan. Evaluasi dinilai oleh atasan langsung peserta pelatihan dan hasilnya nantinya akan menunjukkan sejauh mana pelatihan KTI yang telah diselenggarakan berdampak pada pekerjaan masing-masing peserta pelatihan.

#### 6. Sasaran Kegiatan ke-6

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama yaitu Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan dengan capaian yang diperoleh pada Tahun 2022 yaitu sebesar 89,58% (delapan puluh sembilan koma lima delapan persen), dengan presentase capaian 101,80% (seratus satu koma delapan puluh persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekpektasi”.

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

Tabel 11. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-6

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Tar get	Reali sasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Internal Process Perspective.</b>						
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88%	89,58%	101,80% (Memenuhi ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI sebagai berikut:

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

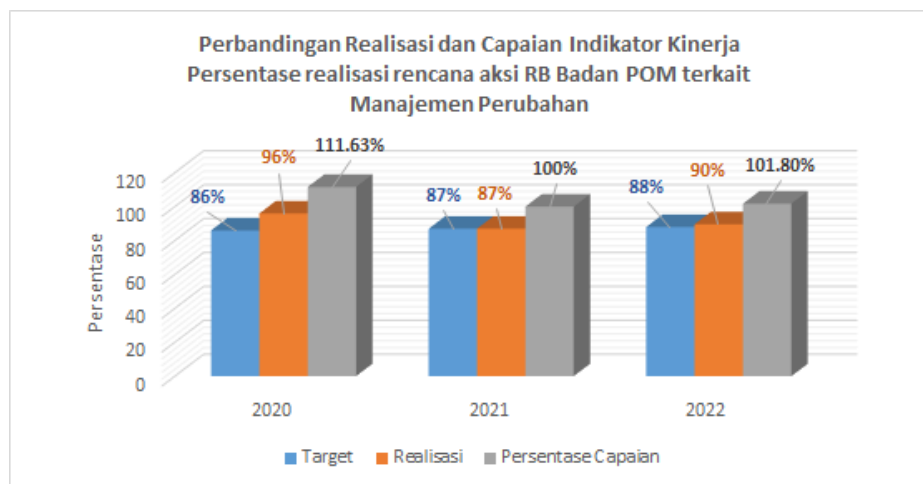
**6.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024**

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	90%	88%	89,58%	101,58 %	99,53%

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM, Target IKK tersebut untuk Tahun 2022 adalah sebesar 88% (delapan puluh delapan persen) dengan

realisasi sebesar 89,58% (delapan puluh sembilan koma lima puluh delapan persen) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 101,80% (seratus satu koma delapan puluh persen), dengan kategori capaian kinerja “Memenuhi Ekspektasi”. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 99,53% (sembilan puluh sembilan koma lima puluh tiga persen). Indikator ini telah mencapai target tahunan yang ditetapkan, akan tetapi masih ada program/kegiatan yang progresnya tidak memenuhi ekspektasi sehingga perlu upaya yaitu dengan adanya dukungan Pimpinan secara konsisten dan terus berkoordinasi dengan unit kerja yang terkait agar pencapaian realisasi bisa lebih maksimal.

**6.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**



**Gambar 25. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Realisasi Rencana Aksi RB BPOM Terhadap Manajemen Perubahan”**

Dalam gambar di atas terlihat kegiatan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai rencana dengan realisasi 89,58% sehingga capaian kinerja 101,80%. Jika dibandingkan capaian persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan Tahun 2021 dengan tahun 2022, terjadi kenaikan persentase sebesar 1,8%. Peningkatan persentase capaian ini berkat kerja sama seluruh tim agen perubahan yang melaksanakan kegiatan

ini. Kedepannya monitoring dan evaluasi serta koordinasi selalu dijaga dan ditingkatkan.

#### **6.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Target Nasional indikator kinerja Persentase terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Road Map* adalah 90%. Target tersebut masih belum terlewatkan, sehingga tidak perlu diusulkan dalam Reviu Rencana Strategis.

Sedangkan untuk nilai Pokja Manajemen Perubahan yang menjadi indikator PPSDM POM tidak dapat dibandingkan dengan Kementerian Lembaga lain, karena lebih ditekankan kepada fungsi PPSDM POM sebagai Koordinator Kelompok Kerja (Pokja) Manajemen Perubahan Badan POM. Seperti misalnya pada instansi Lembaga Administrasi Negara (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.

Dari perbedaan nilai indeks hasil evaluasi RB instansi lain tersebut maka tentu saja hasilnya tidak dapat dibandingkan namun sama-sama diberi kepercayaan untuk mengawal Reformasi Birokrasi.

#### **6.1.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

Sesuai Keputusan Sekretaris Utama Badan POM Nomor HK.02.02.2.9.04.22.35 Tahun 2022 tentang Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2022, pada area perubahan Mental Aparatur dengan program Manajemen Perubahan ditetapkan rencana aksi tahun 2022 dengan pencapaian sebagai berikut:

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	Draft nota dinas revisi SK RB BPOM dan Nota Dinas dari Biro Hukum dan Organisasi	50
2	Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM.	Telah dilakukan survei: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tahap 1 dilaksanakan pada bulan Januari 2022. Jumlah responden sebanyak 4.853 (empat ribu delapan ratus lima puluh tiga) pegawai, dengan hasil nilai indeks sebesar 3,54 (tiga koma lima empat).</li> <li>➤ Tahap 2 diselenggarakan pada bulan Juli 2022. Jumlah responden sebanyak 5.550 (lima ribu lima ratus lima puluh) pegawai, dengan hasil nilai indeks sebesar 3,68 (tiga koma enam puluh delapan).</li> </ul>	100
3	Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> Badan POM.	Telah dilaksanakan kegiatan Webinar <i>Transformational Leadership, Post Covid Era: New Definition, New Applicable Approach</i> pada tanggal 20 Juni 2022.	100
4	Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).	Telah disahkannya Keputusan Sekretaris Utama Badan POM Nomor HK.02.02.2.22.06.22.49 Tahun 2022 tentang <i>Quick Wins</i> Badan POM Tahun	100

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
		2022, serta telah dilakukan monev <i>Quick Wins</i> Triwulan I, II dan III	
5	Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi Reformasi Birokrasi, dilakukan secara <i>online</i> maupun <i>offline</i> .	Telah dilakukan Monev Tahun 2021 Triwulan IV, Monev Tahun 2022 Triwulan I, Monev Tahun 2022 Triwulan II dan Monev Tahun 2022 Triwulan III	100
6	Penyusunan <i>Road Map</i> dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.	Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2022.	100
7	Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan POM.	Revisi Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan POM.	100
8	Mendorong unit kerja membudayakan nilai integritas kepada semua pegawai.	Sosialisasi nilai integritas kepada semua pegawai.	100
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi Badan POM melalui Pengembangan Kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan dan pembuatan buku panduan berAKHLAK.</li> <li>➤ Telah dilaksanakan <i>capacity building</i> Agen Perubahan sebanyak 2 <i>batch</i>.</li> <li>➤ Telah dilaksanakan FGD Transformasi</li> </ul>	100

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase Capaian (Progres RA)
		budaya BerAKHLAK pada Mei 2022. ➤ Telah dilaksanakan AoC Award Tahun 2022	
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".	Telah dibuatkan Rencana Aksi AOC Tahun 2022 yang ditandatangani oleh pimpinan unit.	75
11	Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi Badan POM.	Telah dilakukan Pengembangan Kompetensi sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM	50
12	Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.	Telah diselenggarakan kegiatan Implementasi Budaya Integritas dalam Pelaksanaan Internalisasi Core Value BerAKHLAK	100
<b>Total</b>			<b>89,58 %</b>

#### 6.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

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

- a. Surat Keputusan Penetapan *Quick Wins* baru disahkan pada Triwulan II (bulan Juni), karena pada Triwulan I beberapa unit kerja terkait belum menyampaikan usulan programnya sampai dengan batas waktu yang

- telah ditetapkan sehingga terjadi hambatan dalam proses penyusunan monitoring dan evaluasi Triwulan I.
- b. Laporan Monitoring dan Evaluasi *Quick Wins* Badan POM Tahun 2022 Triwulan II juga terdapat kendala, sehingga realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan karena terdapat beberapa unit kerja yang belum mengumpulkan laporan monev dan data dukung pada periode sebelumnya.
  - c. Kesiapan unit kerja dalam melakukan pencaangan ulang pembangunan *Zona Integritas* terhambat, karena strukturisasi dan redistribusi pegawai.
  - d. Pada tahun 2022 terjadi perubahan susunan Tim Reformasi Birokrasi unit kerja, termasuk Tim Agen Perubahan, sehingga rencana aksi Agen Perubahan baru disusun pada akhir Maret 2022 dan monevnya baru dilakukan pada Tahun 2022 Triwulan II.
  - e. Belum optimalnya penggunaan aplikasi e-monev [rb.pom.go.id](http://rb.pom.go.id), sehingga belum semua unit kerja melakukan proses input rencana aksi dan monev yang rencananya dilakukan pada Tahun 2022 Triwulan II.
  - f. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan maupun Pemimpin Perubahan pada Tahun 2022 Triwulan I akan dilakukan secara *offline*, namun masih dalam kondisi peningkatan kasus Covid-19.
  - g. Rencana kegiatan peningkatan kompetensi pimpinan perubahan melalui Dialog Kepemimpinan dan antar generasi dalam pelaksanaan Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK, pelaksanaannya diganti dengan kegiatan pengembangan kompetensi Pemimpin Perubahan dan Agen Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM dengan tema Implementasi Budaya Integritas dalam pelaksanaan Internalisasi Core Values BerAKHLAK yang diselenggarakan pada akhir triwulan IV yaitu tanggal 19 Desember 2022

- h. Revisi Surat Keputusan Reformasi Birokrasi Badan POM belum dapat dilaksanakan pada Tahun 2022 Triwulan IV, karena Peraturan Badan POM tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM baru keluar akhir September 2022, dan baru dapat direalisasikan pada Tahun 2023.
- i. Rencana Aksi terkait Penetapan Pemimpin Unit Kerja sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM belum bisa terlaksana di Tahun 2022 karena menunggu persetujuan dari Pimpinan.

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

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

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

- f. Melakukan koordinasi dengan Biro Hukum dan Organisasi terkait perubahan / revisi Surat Keputusan Reformasi Birokrasi Badan POM pada Tahun 2023.
- g. Melakukan pemantauan terkait realisasi Penetapan Pemimpin Unit Kerja sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM pada awal Triwulan I Tahun 2023.

**7. Sasaran Kegiatan ke-7**

**Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif.**

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

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

**Tabel 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-7**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Internal Process Perspective.</b>						
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85	89,15	104,88% (Memenuhi Ekspektasi)
		7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	82	76,62	93,44% (Belum Memenuhi Ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII sebagai berikut:

## 7.1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM

### 7.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

Indikator Kinerja		Target Tahun		Realisasi Tahun 2022	Persentase Capaian Terhadap Tahun	
		2024	2022		2022	2024
7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM	89	85	89.15	104,88 %	100,17 %

Realisasi indikator Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM Tahun 2022 adalah 89,15 dari target 85, sehingga capaian indikator adalah sebesar 104,88% dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.

Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaian indikator ini adalah sebesar 100,17%, yang artinya sudah dapat mencapai target yang ditetapkan. Diperlukan upaya yang konsisten untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, serta peningkatan kinerja dan inovasi untuk meningkatkan pencapaian kinerja.

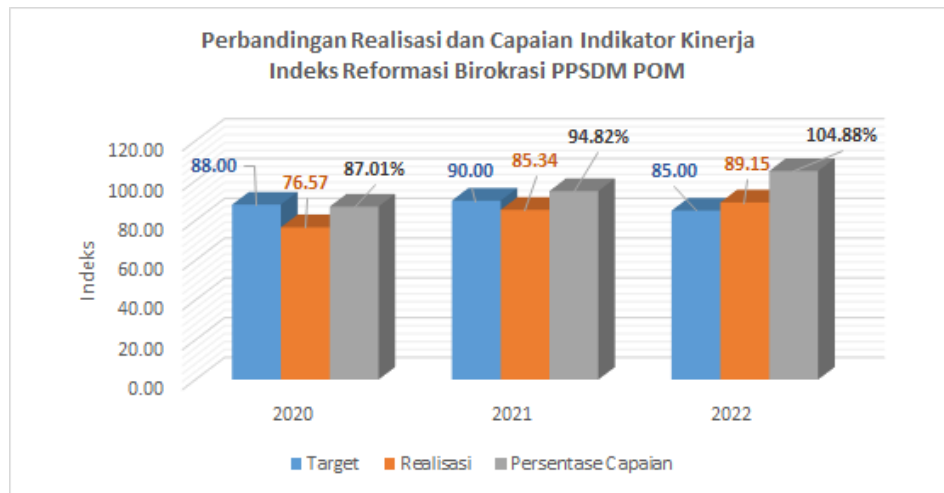
Komponen nilai Reformasi Birokrasi terdiri atas:

- 1) Pengungkit dengan bobot nilai 60; yang merupakan penilaian atas 6 area yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada tahun 2022, semua komponen Pengungkit mendapatkan kategori Memenuhi Syarat (MS), sehingga total nilai komponen Pengungkit adalah sebesar 55,28.
- 2) Hasil dengan bobot nilai 40; terdiri atas penilaian Birokrasi Bersih dan Akuntabel, dan Pelayanan Publik yang Prima. Pada komponen hasil, semua komponennya juga mendapatkan kategori Memenuhi Syarat (MS), dan nilai dari komponen Hasil adalah sebesar 36,37.

Dari hasil penilaian kedua komponen tersebut diperoleh nilai Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM 2022 sebesar 89,15.

**7.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**

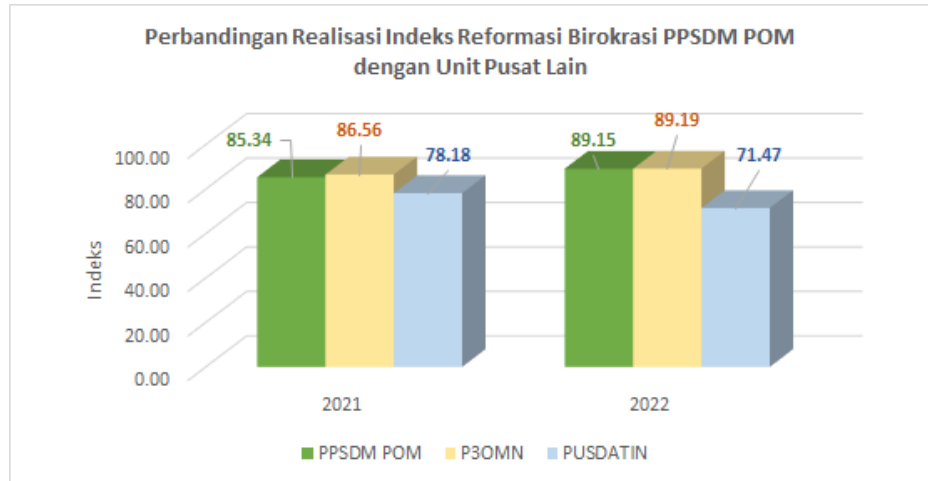
Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
2021	90	85,34	94,82%	Baik
2022	85	89,15	104,88%	Memenuhi Ekspektasi



**Gambar 26. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM”**

Jika dibandingkan realisasi Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM tahun 2021 sebesar 85,34 dengan capaian 94,82% terhadap tahun 2022 sebesar 89,15 dengan capaian 104,88% maka terdapat kenaikan 10,06%, dan capaian kinerja pada tahun 2022 termasuk dalam kategori “Memenuhi Ekspektasi”.

### 7.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM



Gambar 27. Perbandingan Nilai Reformasi Birokrasi PPSDM POM Dengan Unit Pusat Lain Tahun 2021 dan 2022

Dari gambar di atas, apabila dibandingkan capaian indikator ini di PPSDM POM dengan unit kerja pusat lain yaitu P3OMN dan Pusdatin, realisasi PPSDM POM berada di urutan kedua, lebih kecil 0,04% dari P3OMN.

### 7.1.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator

Untuk dapat mencapai target yang ditetapkan di akhir tahun, PPSDM telah melaksanakan beberapa kegiatan untuk menunjang pencapaian indikator ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Telah ditetapkannya Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.23 Tahun 2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi dalam rangka Pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM di Lingkungan PPSDM POM. Surat Keputusan ini telah membagi tugas kepada seluruh ASN di PPSDM POM untuk berkomitmen melaksanakan Reformasi Birokrasi yang dibagi di tiap Kelompok Kerja untuk melaksanakan dan merealisasikan rencana aksi reformasi birokrasi di PPSDM POM.

- b. Telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.22 Tahun 2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Penetapan Pemimpin Perubahan dan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi di Lingkungan PPSDM POM.
- c. Telah ditetapkan Surat Keputusan Kepala PPSDM POM Nomor OT.01.03.9.94.01.22.40 Tahun 2022 tanggal 08 April 2021 tentang Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Unit PPSDM POM Badan POM Tahun 2022.
- d. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan I, Triwulan II, dan Triwulan III.

#### **7.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Tercapainya indikator Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM atas target nilai yang ditetapkan didukung oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a. PPSDM POM telah membentuk Tim Kerja Pembangunan ZI dan menetapkan Rencana Kerja Pembangunan dan melakukan monitoring atas pelaksanaan Rencana Kerja secara berkala (triwulan).
- b. PPSDM POM telah memiliki SOP yang dilakukan reviu untuk setiap proses yang dilaksanakan.
- c. Proses perencanaan hingga monitoring dan evaluasi capaian kinerja telah melibatkan pimpinan, serta pengelolaan akuntabilitas kinerja telah dilakukan oleh sebagian besar SDM yang kompeten.
- d. PPSDM POM telah melakukan upaya penguatan pengawasan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN dengan cukup baik, diantaranya dengan mengimplementasikan pengendalian gratifikasi, Whistle Blowing System, penerapan SPIP, dan penanganan benturan kepentingan.
- e. PPSDM POM memiliki layanan konsultasi online berupa Whatsapp Official SAPA PPSDM dan LAPOR PAK, yang juga dilakukan evaluasi dan pelaporannya.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat, terdapat beberapa saran perbaikan yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pembangunan ZI, diantaranya sebagai berikut:

- a. Melengkapi pemantauan dan evaluasi pembangunan ZI Tahun 2022 dengan target waktu rencana tindak lanjut atas kendala hasil pemantauan.
- b. Mengoptimalkan pemenuhan data dukung atas pelaksanaan evaluasi dan revisi SOP.
- c. Membuat jadwal dan memonitor pelaksanaan kegiatan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi secara berkala.
- d. Menyempurnakan kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan serta mengimplementasikannya secara berkala.
- e. Mendokumentasikan masukan dari *stakeholder* atas perbaikan standar layanan yang diformalkan kedua belah pihak serta mengidentifikasi hasil SKM dan pengaduan masyarakat yang dapat dijadikan masukan dalam reviu standar pelayanan.
- f. melaksanakan *continous improvement* dan meningkatkan kualitas dalam membangun ZI hingga mampu menciptakan tata kelola pemerintah yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

## 7.2. Nilai AKIP PPSDM POM

Pencapaian Sasaran Kegiatan Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif juga diukur dengan Indikator Nilai AKIP PPSDM POM. Indikator ini merupakan implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi SAKIP Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022 dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Inspektur Utama Nomor PI.04.7.72.11.22.358 tanggal 11 November 2022.

### 7.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target 2022 dan Target 2024

Realisasi indikator Nilai AKIP PPSDM POM Tahun 2022 adalah 76,62 dari target 82, sehingga capaiannya adalah sebesar 93,44% dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”.

Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaian indikator ini adalah sebesar 91,21%. Diperlukan komitmen dari seluruh pegawai di PPSDM POM untuk melakukan upaya yang konsisten dalam penerapan akuntabilitas, serta berupaya dalam peningkatan kinerja.

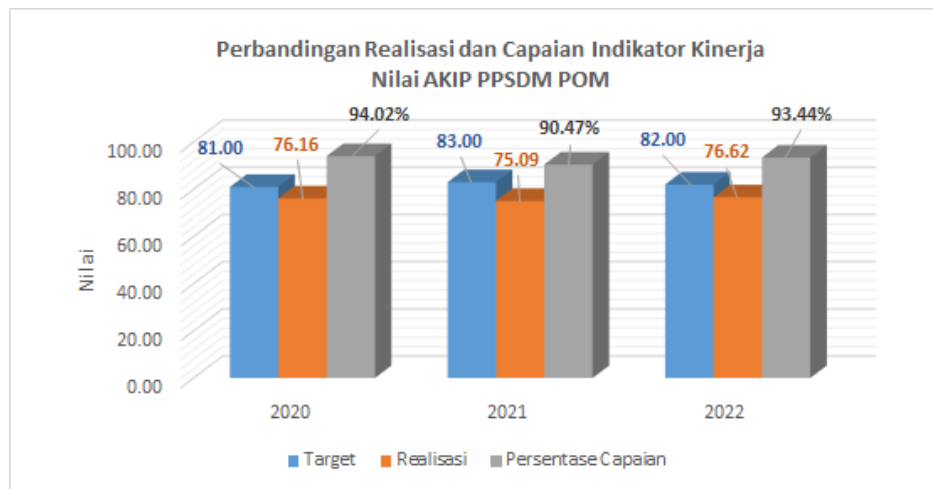
INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI TAHUN 2022	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2022		2022	2024
7.2	Nilai AKIP PPSDM POM	84	82	76,62	93,44	91,21

Realisasi indikator Nilai AKIP PPSDM POM Tahun 2022 adalah 76,62 dari target 82, sehingga capaian indikator adalah sebesar 93,44%, dan jika dibandingkan dengan target tahun 2024 capaian indikator sebesar 91,21.

Realisasi nilai AKIP PPSDM POM tahun 2022 belum mencapai target yang ditetapkan, oleh karena itu masih diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja dan inovasi serta strategi percepatan agar target akhir pada periode Rencana STrategis dapat tercapai.

**7.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTAS E CAPAIAN	KATEGORI
2021	83	75,09	90,47	(Baik)
2022	82	76,62	93,44	(Belum Memenuhi Ekspektasi)

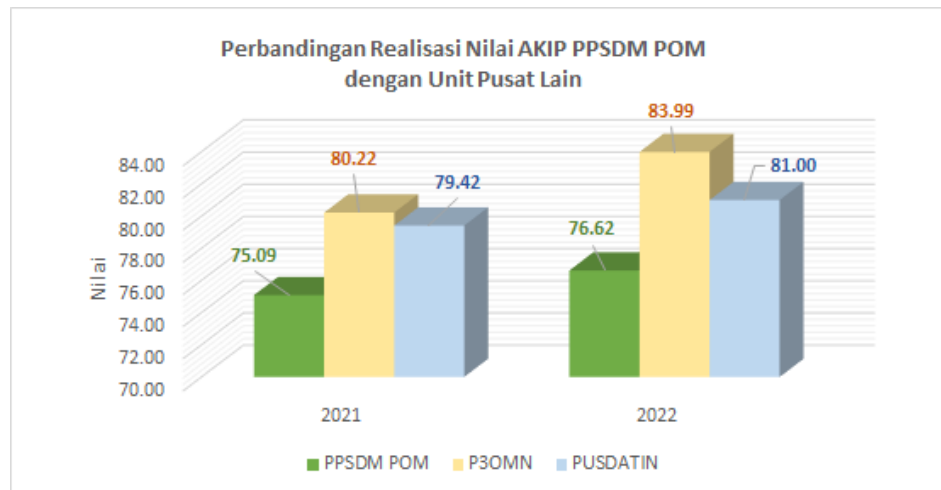


**Gambar 28. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP PPSDM POM”**

Jika dibandingkan dengan Nilai AKIP PPSDM POM di tahun 2021 sebesar 75,09 dengan capaian 90,47% terhadap tahun 2022 sebesar 76,62 dengan capaian 93,44% terdapat kenaikan 2,97%, dimana Nilai AKIP PPSDM POM di tahun 2022 masuk dalam kategori BB.

**7.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Berdasarkan surat Inspektur Utama Badan POM Nomor B-PI.04.7.72.01.23.10 tanggal 18 Januari 2023 perihal Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022, nilai AKIP PPSDM POM dan Unit Kerja Pusat Lainnya dapat dilihat dalam tabel berikut:



**Gambar 29. Perbandingan Nilai AKIP PPSDM dengan Unit Pusat Lain**

Dari gambar di atas terlihat capaian indikator Nilai AKIP PPSDM POM dibandingkan dengan capaian Unit Kerja Pusat lain di lingkungan Badan POM, nilai AKIP PPSDM POM masuk kategori BB berada di bawah nilai Unit Kerja Pusat lainnya (kategori AA). Untuk itu diperlukan upaya perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja harus lebih cermat dan komitmen untuk melaksanakan kegiatan sesuai POA yang dibuat. Persentase penyumbang nilai terbesar terutama dari perencanaan dan pengukuran kinerja (30% dan 25%).

#### **7.2.4. Kegiatan yang Telah Dilakukan pada Tahun 2022 yang Menunjang Pencapaian Indikator**

Untuk meningkatkan capaian indikator ini di tahun 2022, PPSDM POM telah melakukan beberapa upaya sebagai berikut:

- a. Menyampaikan Laporan Kinerja Tahun 2021 secara tepat waktu.
- b. Melakukan pembahasan dan menyusun hasil atas monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memantau capaian kinerja dan anggaran tahun 2022.
- c. Menyampaikan laporan evaluasi internal dan laporan kinerja interim per triwulan secara tepat waktu.

Telah melakukan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP tahun 2021 sebagaimana yang telah disampaikan dalam Nota Dinas Kepala PPSDM POM Nomor PI.04.9.94.06.22.341 tanggal 24 Juni 2022 dengan hal Penyampaian Dokumen Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021.

**7.2.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**

Hasil penilaian SAKIP PPSDM POM Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Penilaian SAKIP 2022

No	Komponen	Tahun 2022	
		Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	24	18.24
2	Pengukuran Kinerja	24	16.8
3	Pelaporan Kinerja	12	8.88
4	Evaluasi Internal	20	15.2
5	Capaian Kinerja	20	17.5
	Nilai Hasil Evaluasi	100	76.62
	<b>Tingkat Akuntabilitas</b>		<b>BB</b>

Capaian atas hasil penilaian SAKIP PPSDM POM dapat diidentifikasi yang menunjang belum optimalnya capaian indikator ini yaitu:

- 1) Perencanaan
  - a. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan telah menyusun dan melakukan reviu terhadap Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020 s.d 2024 yang didalamnya telah memuat sasaran, target, indikator, kebijakan, serta strategi yang masing-masing telah dilakukan pemetaan keterkaitannya. Namun, belum terdapat misi dan tujuan spesifik terkait tugas pokok dan fungsi dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan.
  - b. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan telah menetapkan target kinerja untuk setiap indikator, namun penetapan target belum didasarkan basis data/kertas kerja yang memadai serta argumen dan perhitungan

yang logis. Adapun terkait hal ini merupakan rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021.

- c. Indikator dokumen perencanaan kinerja telah dibreakdown namun belum dapat menunjukkan kesinambungan, serta keselarasan antara target yang akan dicapai disetiap level jabatan.
  - d. Untuk indikator Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar belum dituangkan justifikasi bahwa indikator tersebut sudah berorientasi outcome.
- 2) Pengukuran
- a. Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja belum diformalkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memuat:
    - a) Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;
    - b) Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak berkepentingan.
    - c) Terdapat penanggungjawab yang jelas
    - d) Jelas waktu delivery yang jelas
    - e) Terdapat mekanisme yang jelas jika terjadi kesalahan data
  - b. Hasil pengukuran kinerja belum dimanfaatkan secara optimal dalam bentuk penyesuaian kinerja, strategi, kebijakan, dan aktivitas terhadap realisasi kinerja yang rendah. Selain itu, rekomendasi terkait hasil pengukuran kinerja belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment pegawai yang tertuang pada Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021 juga belum terdapat tindak lanjutnya.
- 3) Pelaporan
- a. Pimpinan telah terlibat dalam pemantauan dan evaluasi kinerja dan anggaran, namun arahan dan keputusan belum terdokumentasikan dengan tertib dalam notulen atau laporan.
  - b. Laporan Kinerja PPSDM POM telah disahkan dan diformalkan, namun terdapat beberapa kelemahan antara lain:

- a) pembagian kategori capaian belum sesuai dengan pedoman terbaru sesuai Keputusan Kepala BPOM Nomor 128 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan SAKIP di lingkungan Badan POM.
  - b) belum sepenuhnya memberikan informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada periode berikutnya seperti rekomendasi perbaikan kinerja dan belum terpantau secara berkelanjutan.
  - c) belum menyajikan analisis efisiensi kinerja untuk tiap sasaran kinerja dan penjelasan terkait upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka efisiensi serta penjelasan atas penyebab inefisiensi penggunaan sumber daya.
- c. PPSDM POM telah memanfaatkan aplikasi SIMETRIS untuk pelaporan kinerja, namun belum terdapat pemantauan dan evaluasi terhadap rencana aksi dan tindak lanjut dalam rangka peningkatan kinerja.
- 4) Evaluasi Internal
- a. PPSDM POM telah melakukan monitoring kinerja secara periodik melalui penyusunan Laporan Interim setiap triwulan. Namun, analisis terhadap kendala dan rencana aksi tindak lanjut untuk setiap indikator periode sebelumnya belum seluruhnya dibahas secara berlanjut dan konsisten pada evaluasi internal periode berjalan.
  - b. Belum menindaklanjuti rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Tahun 2021 secara menyeluruh.
- 5) Capaian Kinerja
- a. Indikator capaian output terealisasi 100% sesuai target, namun terdapat 4 (empat) dari 14 (empat belas) Indikator Kinerja outcome Tahun 2021 tidak tercapai dan tidak lebih baik dari capaian tahun sebelumnya, sehingga persentase masing-masing ketercapaian outcome hanya 71,43%.

- b. Capaian kinerja program dan kegiatan belum sepenuhnya didukung dengan basis data/kertas kerja yang memadai dan perhitungan logis.

Terkait kelemahan tersebut diatas, maka alternatif solusi yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan Nilai AKIP PPSDM POM sesuai dengan rekomendasi Inspektorat yaitu:

- 1) Perencanaan Kinerja
  - a. Menetapkan misi dan tujuan spesifik terkait tugas pokok dan fungsi dari PPSDM POM.
  - b. Menetapkan target kinerja dengan baik, berdasarkan basis data yang memadai (data tahun sebelumnya, data nasional, database populasi, analisis sumber daya, maupun data lainnya yang relevan) serta telah berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis dan dilengkapi dengan kertas kerja analisis penetapan target serta dokumentasi hasil pembahasan penetapan target dengan pimpinan.
  - c. Menjelaskan dan menyelaraskan target yang akan dicapai disetiap level jabatan.
  - d. Menuangkan justifikasi indikator Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar sudah berorientasi outcome pada dokumen perencanaan.
- 2) Pengukuran Kinerja
  - a. Menyusun pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang diformalkan yang memenuhi kriteria:
    - a) Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid
    - b) Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan
    - c) Terdapat penanggungjawab yang jelas
    - d) Jelas waktu delivery-nya
    - e) Terdapat mekanisme yang jelas jika terjadi kesalahan data
  - b. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam

- a) Penyesuaian kinerja, strategi, kebijakan, dan aktivitas terhadap kinerja yang rendah
  - b) Dasar pemberian reward and punishment bagi pegawai
- 3) Pelaporan
- a. Menyempurnakan notulen/pelaporan pemantauan kinerja yang memuat arahan dan keputusan dari Pimpinan
  - b. Menyusun Laporan Kinerja yang menyajikan:
    - a) pembagian kategori capaian sesuai dengan pedoman terbaru Keputusan Kepala BPOM Nomor 128 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan SAKIP di lingkungan Badan POM.
    - b) informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada periode berikutnya seperti rekomendasi perbaikan kinerja dan terpantau secara berkelanjutan.
    - c) analisis efisiensi kinerja untuk tiap sasaran kinerja dan penjelasan terkait upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka efisiensi serta penjelasan atas penyebab inefisiensi penggunaan sumber daya.
  - c. Memastikan pengisian rencana aksi dan tindak lanjut pada aplikasi SIMETRIS telah dilakukan secara berkala sesuai dengan periode pelaporan yang telah ditetapkan.
- 4) Evaluasi Internal
- a. Melaksanakan analisis terhadap kendala dan rencana aksi tindak lanjut untuk setiap indikator periode sebelumnya belum seluruhnya dibahas secara berlanjut dan konsisten pada evaluasi internal periode berjalan dan menuangkan pada pelaporan.
  - b. Menindaklanjuti hasil evaluasi dari Inspektorat Utama dalam rangka perbaikan implementasi SAKIP Unit Kerja.
- 5) Capaian Kinerja
- a. Meningkatkan pemantauan atas pencapaian kinerja secara berkala.

- b. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam upaya pencapaian target kinerja pada seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan secara bulanan atau triwulanan maupun akhir periode pengukuran (tahunan).
- c. Mengupayakan pencapaian kinerja tahun berjalan dapat lebih baik dari tahun sebelumnya.
- d. Memanfaatkan data capaian kinerja periode sebelumnya sebagai salah satu pertimbangan dalam perencanaan target periode selanjutnya.

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

Atas evaluasi yang dilakukan Inspektorat di tahun 2021, terdapat beberapa rekomendasi dan saran perbaikan yang telah ditindaklanjuti, diantaranya sebagai berikut:

No.	Rekomendasi Inspektorat Utama	Tindak Lanjut
<b>1.</b>	<b>Perencanaan</b>	
a.	Melakukan pemetaan / mapping tujuan terhadap sasaran strategis dan indikator.	Dalam reviu Renstra PPSDM POM 2020-2024, telah diidentifikasi / dilakukan pemetaan / mapping antara Misi dan Tujuan terhadap Sasaran Strategis, Indikator, Kebijakan, dan Strategi.
b.	Melakukan reviu Rencana Strategis secara berkala dan mendokumentasikannya.	Telah dilakukan reviu Renstra PPSDM POM 2020-2024.
c.	Menetapkan target kinerja berdasarkan basis data yang memadai, dan dilengkapi dengan kertas kerja analisis penetapan target, analisis mengenai kenaikan target serta hasil pembahasan penetapan target dengan pimpinan organisasi.	Menyampaikan usulan perubahan target kinerja dengan menyampaikan data capaian kompetensi pegawai pada setiap level, dan menyampaikan justifikasi perubahannya dikarenakan terdapat kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan pengalihan Jabatan

No.	Rekomendasi Inspektorat Utama	Tindak Lanjut
		Pengawas (Eselon IV) menjadi Jabatan Fungsional jenjang Muda, dan Jabatan Administrasi (Eselon III) menjadi Jabatan Fungsional jenjang Madya melalui Nota Dinas Nomor PB.01.01.82.821.02.21.88 tanggal 22 Februari 2021 perihal Usulan dan Justifikasi Perubahan Target IKU PPSDM POM.
d.	Memonitor pencapaian Rencana Aksi atas Kinerja (RAPK) secara berkala termasuk analisis keberhasilan / kegagalan, rencana tindak lanjut serta evaluasi tindak lanjut.	Telah diidentifikasi dan dituangkan dalam Laporan Evaluasi Internal dan Laporan Kinerja PPSDM POM.
e.	Melengkapi rencana aksi dengan mencantumkan sub kegiatan / komponen rinci serta rincian anggaran serta memonitorinya.	Telah diidentifikasi dan dituangkan dalam Laporan Evaluasi Internal dan Laporan Kinerja PPSDM POM.
<b>2.</b>	<b>Pengukuran</b>	
a.	Melakukan reviu terhadap indikator kinerja yang tidak berorientasi hasil (outcome).	Dalam reviu Renstra PPSDM POM 2020-2024, telah diidentifikasi / dilakukan reviu terhadap Indikator yang menjadi target di PPSDM POM, termasuk indikator yang diidentifikasi sebagai indikator kinerja yang tidak berorientasi hasil (outcome), seperti Indikator "Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti".
b.	Menyusun cascading indikator kinerja sampai dengan level individu yang selaras dengan indikator kinerja unit kerja.	Telah dilakukan penyusunan Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Kepala PPSDM POM, dan Matriks Peran Hasil (MPH).

No.	Rekomendasi Inspektorat Utama	Tindak Lanjut
c.	Memanfaatkan hasil pengukuran dan penilaian pencapaian kinerja sebagai dasar pemberian reward and punishment.	Mengajukan usulan pegawai berprestasi dengan nilai SKP sebagai dasar pertimbangan pemberian <i>reward and punishment</i> .
d.	Menyampaikan masukan ke Biro Perencanaan dan Keuangan terkait pemanfaatan dan penggunaan aplikasi e-performance Badan POM agar dapat digunakan secara optimal dalam rangka pengukuran kinerja (Pemanfaatan TI untuk pengukuran kinerja).	Pemanfaatan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja melalui penyusunan Matriks Peran Hasil (MPH) pada aplikasi SIMAKIN yang terintegrasi dengan aplikasi Slmetris.
e.	Menyusun mekanisme pengumpulan data kinerja berupa pedoman atau SOP yang up to date, SK Tim Penanggung Jawab, dan kemudahan penelusuran data, serta mekanisme apabila terjadi kesalahan data kinerja, sehingga menghasilkan data kinerja yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.	Penetapan SK Tim Penyusunan Program, Evaluasi, dan Pelaporan.
<b>3.</b>	<b>Pelaporan</b>	
.a.	Menyampaikan laporan kinerja tepat waktu dan mempublikasikan pada website Badan POM.	Laporan Kinerja PPSDM POM 2021 telah diunggah ke aplikasi KemenPAN RB secara tepat waktu.
b.	Meningkatkan keandalan data kinerja yang disajikan untuk menjadi data yang handal dan mampu tertelusur.	Penyusunan kertas kerja realisasi capaian kinerja anggaran dan output.
c.	Memanfaatkan secara maksimal informasi yang disajikan pada Laporan Kinerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program / kegiatan maupun untuk perbaikan	Dalam Laporan Kinerja PPSDM POM telah diidentifikasi pencapaian Rencana Aksi atas RAPK, termasuk analisa

No.	Rekomendasi Inspektorat Utama	Tindak Lanjut
	/ peningkatan kinerja.	keberhasilan / kegagalan, rencana tindak lanjut, serta evaluasi tindak lanjut, sebagai upaya perbaikan perencanaan, pelaksanaan program / kegiatan maupun untuk perbaikan / peningkatan kinerja.
<b>4.</b>	<b>Evaluasi Internal</b>	
a.	Laporan Kinerja Interim menyajikan analisis keberhasilan / kegagalan capaian kinerja dan evaluasi tindak lanjut rencana aksi.	<p>Dalam Laporan Kinerja PPSDM POM telah diidentifikasi pencapaian Rencana Aksi atas RAPK, termasuk analisa keberhasilan / kegagalan, rencana tindak lanjut, serta evaluasi tindak lanjut, sebagai upaya perbaikan perencanaan, pelaksanaan program / kegiatan maupun untuk perbaikan / peningkatan kinerja.</p> <p>Dalam Laporan ini telah diidentifikasi terkait strategi pencapaian target kegiatan dan anggaran setiap periode dan menganalisa untuk bahan penetapan target kinerja pada periode selanjutnya dan bahan reuiu Renstra, dilakukan pembahasan antara Pimpinan bersama dengan Tim PPSDM POM.</p>
b.	Membuat notulen evaluasi internal yang berisi monitoring rencana aksi, analisis kendala, alternatif perbaikan, timeline perbaikan, dan pihak yang bertanggung jawab.	Dalam Laporan Evaluasi Internal PPSDM POMi telah diidentifikasi terkait strategi pencapaian target kegiatan dan anggaran setiap periode dan menganalisa untuk bahan penetapan target kinerja pada periode

No.	Rekomendasi Inspektorat Utama	Tindak Lanjut
		selanjutnya dan bahan reviu Renstra, dilakukan pembahasan antara Pimpinan bersama dengan Tim PPSDM POM.
<b>5.</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	
a.	Memanfaatkan evaluasi internal triwulanan secara maksimal, sehingga dapat mengantisipasi potensi target kinerja yang tidak tercapai dan tidak dapat disimpulkan dengan memberikan alternatif perbaikan guna perbaikan kinerja.	Dalam Laporan ini telah diidentifikasi terkait strategi pencapaian target kegiatan dan anggaran setiap periode dan menganalisa untuk bahan penetapan target kinerja pada periode selanjutnya dan bahan reviu Renstra, dilakukan pembahasan antara Pimpinan bersama dengan Tim PPSDM POM.
b.	Meningkatkan keandalan data kinerja dilengkapi dengan dasar perhitungan yang valid dan didukung dengan sumber atau basis data yang dapat dipercaya dan mampu telusur.	Penyusunan kertas kerja realisasi capaian kinerja anggaran dan output

**8. SASARAN KEGIATAN VIII**

**TERSEDINYA SDM PPSDM POM YANG BERKINERJA OPTIMAL**

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

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

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

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
<b>Learning and Growth Perspective.</b>						
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	84	82,76	98,52 % (Belum Memenuhi Ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII sebagai berikut:

**8.1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.**

**8.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target 2024**

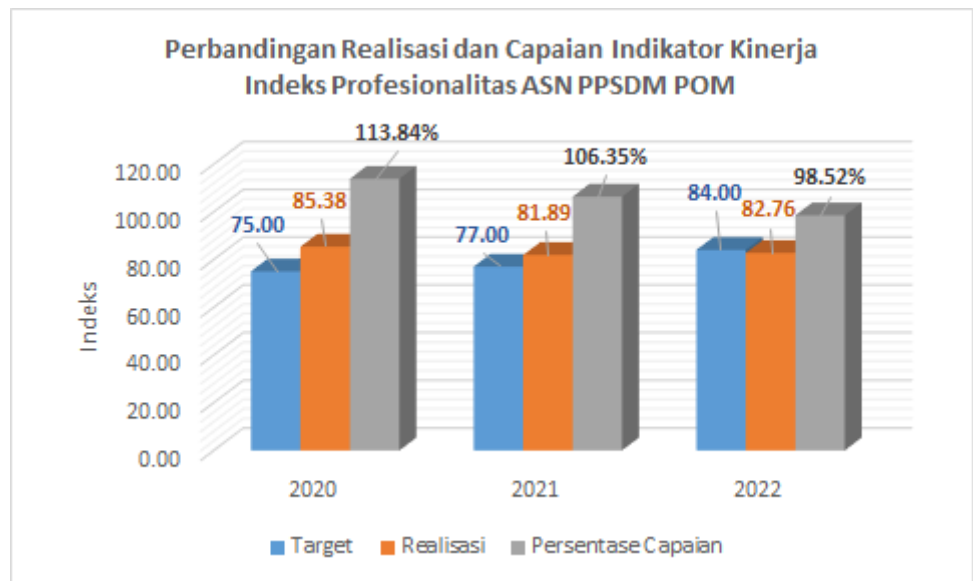
INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI I TAHUN 2022	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2022		2022	2024
8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	86	84	82,76	98,52%	96,23%

Nilai realisasi indikator Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM tahun 2022 adalah sebesar 82,76 sehingga diperoleh capaian 98,52% dengan kategori “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, capaiannya sebesar 96,23%. Berdasarkan realisasi yang belum dapat mencapai target tahun ini maupun target Renstra, diperlukan upaya yang konsisten untuk

pencapaian target, serta peningkatan kerja dan inovasi serta strategi percepatan agar target akhir pada periode Rencana Strategi dapat tercapai.

**8.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya**

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTAS E CAPAIAN	KATEGORI
2021	77	81,89	106,35%	Baik
2022	84	82,76	98,52%	Belum Memenuhi Ekspektasi

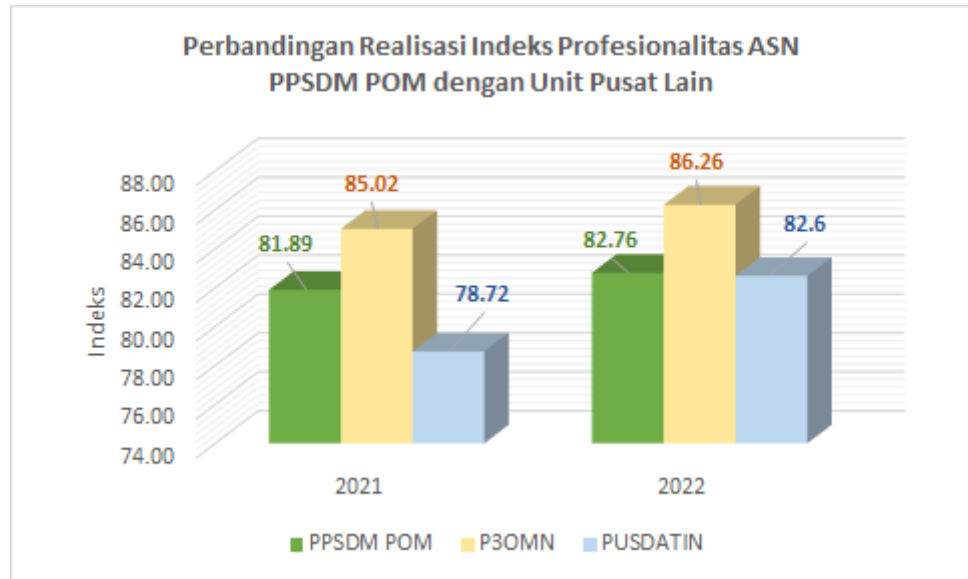


**Gambar 30. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM”**

Jika dibandingkan realisasi Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM Tahun 2022 sebesar 82,76 dengan capaian 98,52% terhadap realisasi tahun 2021 sebesar 81,89 dengan capaian 106,35% maka terdapat penurunan 7,83%. Selain mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, realisasi di tahun ini juga belum dapat mencapai target yang ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan komitmen dari semua pegawai untuk dapat mengawal pencapaian indikator ini, mengingat

tugas pokok PPSDM POM adalah terkait pengembangan kompetensi SDM yang salah satu gambarannya dapat terlihat dari Indeks Profesionalitas ASN.

**8.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian / Lembaga (K/L) / Unit Sejenis / Setara dengan IKU PPSDM POM**



**Gambar 31. Perbandingan Nilai Indeks Profesionalitas ASN PPSDSM dengan Unit Lain**

Dari gambar diatas terlihat capaian indikator ini bila dibandingkan dengan capaian Unit Kerja Pusat lain di lingkungan Badan POM yaitu P3OMN dan Pusdatin, Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM berada di urutan kedua. Rendahnya nilai Indeks Profesionalitas ASN PPSDM (belum memenuhi ekspektasi) karena pengembangan kompetensi terutama bimtek fungsional belum diikuti oleh semua pejabat fungsional, padahal pada personal tertentu pengembangan kompetensi ada yang over bila dilihat dari Jam Pelajaran (JP).

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

Indeks Profesionalitas memiliki 4 (empat) dimensi yaitu Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot tersendiri yang akan diakumulasikan untuk mengukur tingkat IP ASN. Meskipun indikator ini diukur capaiannya di akhir tahun, namun beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai upaya menunjang indikator ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kualifikasi pendidikan ASN yang ada di PPSDM POM serta mendukung adanya peningkatan kapasitas berbasis kompetensi yang dilakukan melalui Tugas Belajar. Pada perhitungan Indeks Profesionalitas semakin tinggi riwayat jenjang pendidikan formal terakhir maka akan semakin tinggi pula bobot nilai yang diperoleh. Melalui Tugas Belajar diharapkan ASN dapat meningkatkan keahlian/kompetensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan sikap dan kepribadian profesional sehingga diharapkan mampu meningkatkan nilai IP ASN. Pada tahun 2022 ini terdapat 4 (empat) orang ASN yang sedang mengikuti Tugas Belajar untuk jenjang Magister (S2).
- b. Meningkatkan kompetensi SDM di PPSDM POM melalui Diklat, baik itu Diklat Fungsional, Diklat Teknis, maupun pengembangan kompetensi seperti Seminar/Sosialisasi. Penilaian Indeks Profesionalitas pada dimensi kompetensi memiliki bobot nilai yang berbeda-beda untuk setiap jenis Diklat dan perhitungan yang berbeda juga untuk jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, maupun Pelaksana. PPSDM POM terus melakukan monitoring terkait minimal capaian Jam Pelajaran (JP) dari setiap ASN pada diklat Teknis serta Seminar/Sosialisasi serta mengidentifikasi pegawai Fungsional tertentu yang sudah dan belum mengikuti Diklat Fungsional. Pada tahun 2022 terdapat 4 (empat) orang Analis Kepegawaian Ahli Pertama, 1 (satu) orang Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama, 3 (tiga) orang Widyaiswara Ahli Pertama, 1 (satu) orang Analis Pengelola Keuangan APBN

- Ahli Pertama, serta 1 (satu) orang Pranata Keuangan APBN Terampil yang telah mengikuti Pelatihan Fungsional di Instansi Pembina masing-masing jabatan.
- c. Menyusun dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala serta melakukan monitoring SKP tahun sebelumnya (2021), dimana perlu dipastikan bahwa SKP tahun 2021 telah selesai dinilai pada Triwulan I tahun 2022. Bobot nilai dari dimensi kinerja untuk perhitungan Indeks Profesionalitas tahun 2022 menggunakan nilai SKP tahun 2021.
  - d. Melakukan monitoring disiplin pegawai secara berkala baik bulanan maupun triwulan. Setiap bulan selalu dilakukan perhitungan kedisiplinan pegawai atas kehadiran jam kerja serta setiap triwulan dilakukan monitoring apakah ada pelanggaran terkait disiplin maupun kode etik dan perilaku.

#### **8.1.5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Walaupun telah dilakukan beberapa upaya untuk mencapai target Indeks Profesionalitas, namun masih ada hambatan atau kendala yang menghalangi tercapainya IP ASN secara optimal yaitu belum semua Jabatan Fungsional di PPSDM POM telah mengikuti Diklat Fungsional. Hal tersebut berdampak pada nilai IP ASN yang tidak akan maksimal karena Diklat Fungsional dianggap perlu dan penting bagi ASN yang menjabat pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). Terdapat 3 (tiga) orang ASN diluar yang mengikuti Tugas Belajar merupakan dampak dari penyederhanaan birokrasi yang mengakibatkan penyetaraan Jabatan yang semula Struktural menjadi Fungsional Tertentu karena dari itu tidak dilakukan Diklat Fungsional karena bukan pengangkatan pertama dari formasi yang dilamar saat CPNS. Untuk tindak lanjut terhadap 3 orang ASN penyetaraan Jabatan, maka di Tahun 2023 ASN yang bersangkutan perlu mengikuti Diklat Teknis/Sertifikasi Kompetensi Jabatan yang diembannya yang diselenggarakan oleh Instansi Pembina Jabatan tersebut agar dianggap setara dengan Diklat Fungsional.

Selain itu, masih terdapat beberapa ASN di PPSDM POM yang belum mengikuti Diklat Fungsional padahal mereka duduk pada Jabatan Fungsional Tertentu melalui pengangkatan pertama sesuai formasi yang dilamar yaitu berjumlah 6 (enam) orang diluar yang sedang mengikuti Tugas Belajar. Hal tersebut terkendala karena Diklat Fungsional sangat amat tergantung pada Instansi Pembina masing-masing jabatan yang memiliki kuota serta syarat yang berbeda-beda, sehingga ASN tersebut belum dapat mengikuti pelatihan Fungsional di tahun 2022. Ada pula 1 (satu) orang ASN yang telah mengikuti diklat fungsional di tahun 2022 namun pengumuman kelulusan serta sertifikat mengikuti pelatihannya belum ada.

## 9. SASARAN KEGIATAN IX

### TERBANGUNNYA SISTEM OPERASIONAL TERMASUK TIK PPSDM POM TERINTEGRASI DAN ADAPTIF

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama, dengan Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) sebesar 132,74% (seratus tiga puluh dua koma tujuh puluh empat persen), dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”.

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

Tabel 15. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
<b>Learning and Growth Perspective.</b>						
9	Terbangunnya Sistem Operasional Termasuk TIK	9.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di	2,26	3,00	132,74% (Tidak Dapat Disimpulkan)

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
	PPSDM POM Terintegrasi dan Adaptif		PPSDM POM yang Optimal.			

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX sebagai berikut:

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

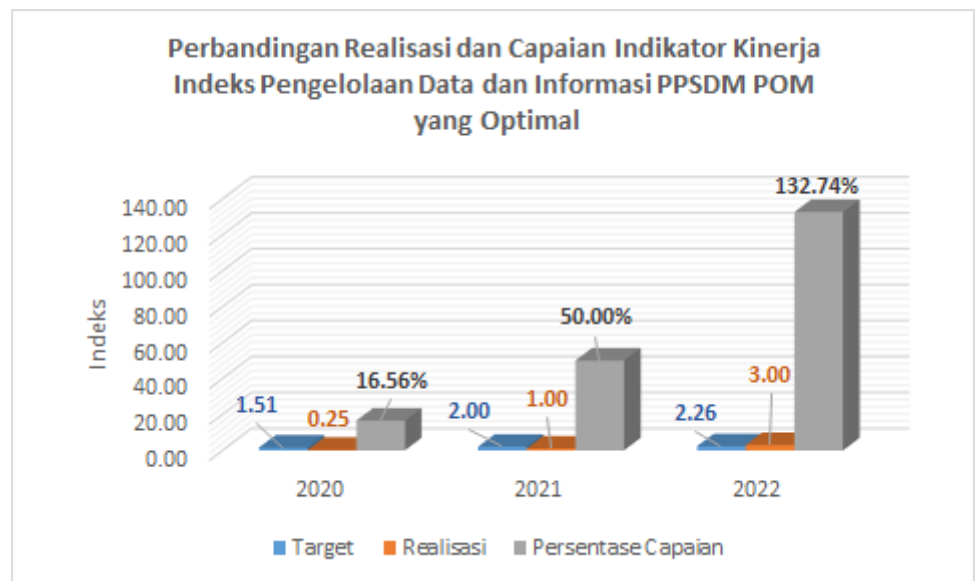
**9.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target 2024**

INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI I TAHUN 2022	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2022		2022	2024
9.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal.	3,00	2,26	3,00	132,74 %	100%

Realisasi indikator Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal tahun 2022 adalah sebesar 3,00 sehingga diperoleh capaian sebesar 132,74% dengan kategori “Tidak Dapat Disimpulkan”. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, maka capaian yang diperoleh adalah sebesar 100%.

### 9.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

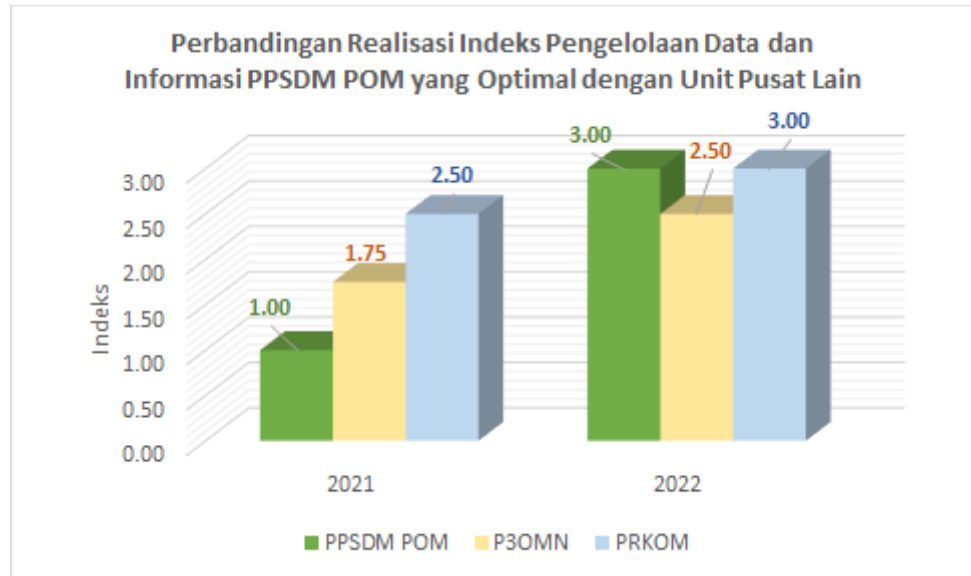
TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN	KATEGORI
2021	2,00	1,00	50,00%	Kurang
2022	2,26	3,00	132,74%	Tidak Dapat Disimpulkan



**Gambar 32. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal”**

Jika dibandingkan realisasi capaian Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal tahun 2022 sebesar 3,00 dengan capaian 132,74% terhadap realisasi tahun 2021 sebesar 1,00 dengan capaian 50,00% maka terdapat kenaikan 82,74%. Peningkatan capaian realisasi indikator didukung komitmen dari seluruh pegawai PPSDM POM dalam pemanfaatan teknologi dan informasi khususnya penggunaan email korporat.

**9.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian / Lembaga (K/L) / Unit Sejenis / Setara dengan IKU PPSDM POM**



**Gambar 33. Perbandingan Nilai Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM dengan Unit Pusat lain**

Dari gambar di atas terlihat, Capaian indikator ini dibandingkan dengan capaian Unit Kerja Pusat lain di lingkungan Badan POM yaitu Pusdatin, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi yang Optimal di PPSDM POM sama dengan realisasi di Pusdatin. Butuh kerjasama tim dan monitoring per bulan tentang kegiatan ini.

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

Pada akhir tahun 2021, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM memiliki target sebesar 2,26 (dua koma dua enam) dan capaiannya sebesar 1,00 (satu koma nol nol) atau sebesar 50,00% (lima puluh koma nol nol persen) dengan kategori “Kurang”. Berdasarkan hasil evaluasi dari Pusat Data dan Informasi, hal yang menyebabkan kurangnya capaian adalah sebagai berikut:

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

Pada Tahun 2022 Triwulan I sampai dengan Triwulan III, capaian indikator “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal” telah melebihi target triwulan yang ditetapkan. Adapun pada pada Tahun 2022, realisasi indikator ini sebesar 3,00 (tiga koma nol), sehingga bila dibandingkan dengan target Tahun 2022, maka capaiannya adalah 132,74% (seratus tiga puluh dua koma tujuh puluh empat persen) dengan kategori capaian kinerja “Tidak Dapat Disimpulkan”.

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

- a. Masing-masing ASN diwajibkan untuk melakukan *login* maksimal 1 (satu) kali dalam sebulan untuk memaksimalkan pemanfaatan *email corporate*.
- b. Penunjukan PIC untuk melakukan monitoring pemanfaatan sistem informasi (*email corporate*).
- c. Aktif melakukan *login* pada *dashboard* BOC minimal 4 (empat) kali dalam sebulan.

#### **9.1.5. Evaluasi dan Analisis terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Sebelumnya**

Berdasarkan hasil evaluasi Pusat Data dan Informasi Obat Makanan atas pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM tahun 2021 dimana masih ditemukan beberapa kekurangan yang harus segera ditindaklanjuti, PPSDM POM berkomitmen untuk meningkatkan pemanfaatan data dan informasi di

PPSDM POM pada tahun 2022 dengan memaksimalkan pemanfaatan *email corporate*, aktif melakukan akses / login pada dashboard BOC, serta rutin melakukan monitoring atas pemanfaatan email corporate dan dashboard BOC.

## 10. SASARAN KEGIATAN X

### TERKELOLANYA KEUANGAN PPSDM POM SECARA AKUNTABEL

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian sebesar 101,66% (seratus satu koma enam puluh enam persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
<b>Learning and Growth Perspective.</b>						
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara Akuntabel	10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	93,5	90,63	96,93% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		10.2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	94%	100%	106,38% (Memenuhi Ekspektasi)

Penjelasan mengenai capaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X sebagai berikut:

**10.1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM**

**10.1.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target 2024**

INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI TAHUN 2022	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2022		2022	2024
10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	95,6	93,5	90,63	96,93%	94,80%

Realisasi indikator Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM tahun 2022 adalah sebesar 90,63 sehingga diperoleh capaian sebesar 96,93% dengan kategori “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024, maka capaian yang diperoleh adalah sebesar 94,80%. Diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja dan inovasi serta strategi percepatan agar target akhir periode Rencana Strategis dapat tercapai.

Nilai Kinerja Anggaran diperoleh dari hasil penilaian Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan hasil penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

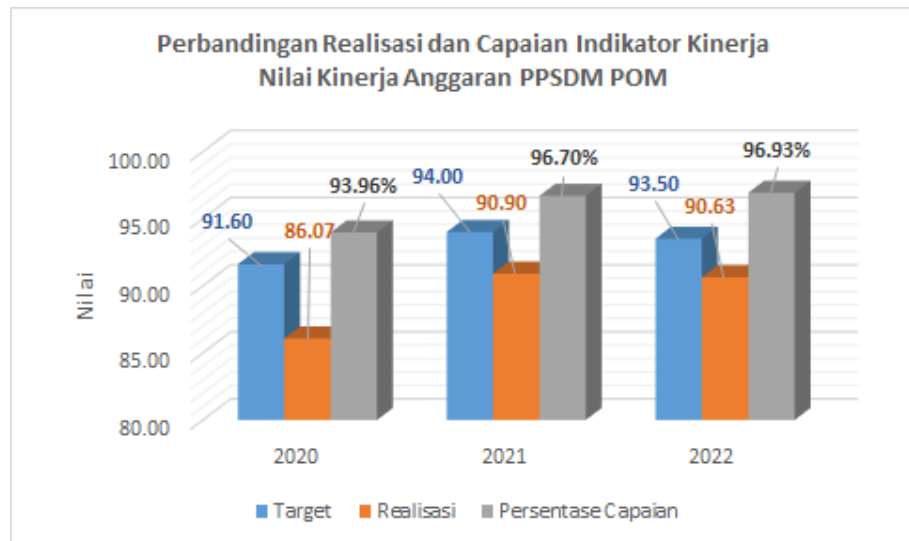
No	Satuan Kerja	EKA	IKPA	NKA
1	DEPUTI II BIDANG PENGAWASAN OBAT TRADISIONAL, SUPLEMEN KESEHATAN, DAN KOSMETIK	94.62	98.46	96.156
2	DEPUTI I BIDANG PENGAWASAN OBAT, NARKOTIKA, PSIKOTROPIKA, PREKURSOR, DAN ZAT ADIKTIF	94.3	93.88	94.132
3	DEPUTI III BIDANG PENGAWASAN PANGAN OLAHAN	92.22	94.71	93.216
4	INSPEKTORAT UTAMA BADAN POM	90.79	96.41	93.038
5	PUSAT DATA DAN INFORMASI OBAT DAN MAKANAN	89.31	95.63	91.838
6	PUSAT PENGEMBANGAN PENGUJIAN OBAT DAN MAKANAN NASIONAL	89.31	93.74	91.082
7	SEKRETARIAT UTAMA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN	86.73	96.66	90.702
8	PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN	90.07	91.5	90.642
9	DEPUTI IV BIDANG PENINDAKAN	84.81	95.91	89.25
10	PUSAT ANALISIS KEBIJAKAN OBAT DAN MAKANAN	86.04	91.42	88.192

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (90,07 \times 60\%) + (91,50 \times 40\%) \\
 &= 54,04 + 36,60 \\
 &= 90,64
 \end{aligned}$$

### 10.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

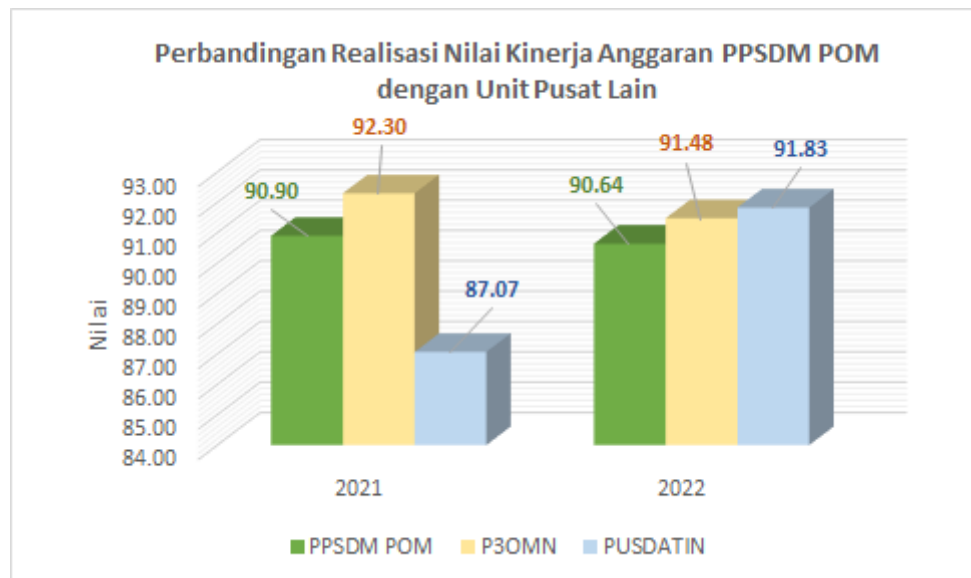
TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN	KATEGORI
2021	94	90,90	96,70%	Baik
2022	93,5	90,64	96,94%	Belum Memenuhi Ekspektasi



Gambar 34. Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM”

Jika dibandingkan realisasi capaian Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM tahun 2021 sebesar 90,90 dengan capaian 96,70% terhadap realisasi tahun 2022 sebesar 90,64 dengan capaian 96,94% maka terdapat kenaikan sebesar 0,24%. Salah satu upaya peningkatan yang telah dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi strategi peningkatan nilai IKPA kepada seluruh tim PPSDM POM dengan mengundang narasumber dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPb) DKI Jakarta.

**10.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja Kementerian / Lembaga (K/L) / Unit Sejenis / Setara dengan IKU PPSDM POM**



**Gambar 35. Perbandingan Nilai NKA PPSDM Dengan Unit Pusat Lain**

Dari gambar di atas terlihat capaian indikator ini bila dibandingkan dengan capaian Unit Kerja Pusat lain di lingkungan Badan POM yaitu P3OMN dan Pusdatin, Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM berada di urutan terbawah (90,63%). Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu dilakukan upaya perbaikan dalam rangka peningkatan nilai kinerja anggaran PPSDM POM terutama terkait kualitas perencanaan dan kualitas pelaksanaan anggaran agar lebih cermat dan lakukan monitoring dan evaluasi kegiatan ini secara berkala.

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

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 93,50 (sembilan puluh tiga koma lima nol).

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



Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan nilai kinerja PPSDM POM di tahun 2022 sebagai berikut:

- a. Melakukan penyesuaian halaman III DIPA sesuai jadwal yang ditetapkan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan, dan memperkecil deviasi halaman III DIPA.
- b. Penyampaian data kontrak dalam waktu 5 (lima) hari kerja setelah kontrak ditandatangani, dan melakukan pertanggungjawaban Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP) tepat waktu.

- c. Melakukan pemantauan penyerapan anggaran, dan memperhatikan konsistensi terhadap penyerapan anggaran terhadap perencanaan, penyelesaian tagihan, dan capaian output.
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas anggaran dengan menyelaraskan realisasi anggaran dengan realisasi capaian fisik kegiatan.

#### **10.1.5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan**

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh dari nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

Nilai EKA yang terdiri dari 5 komponen penilaian yaitu Penyerapan, Konsistensi, Capaian Rincian Output (CRO), Efisiensi, dan Nilai Efisiensi. Pada nilai EKA PPSDM POM, komponen dengan nilai terendah yaitu Efisiensi.

Sedangkan nilai IKPA terdiri dari 3 komponen penilaian yaitu:

- a. Kualitas Perencanaan, yang terdiri dari indikator Revisi DIPA dan Deviasi Halaman III DIPA.
- b. Kualitas Pelaksanaan Anggaran, yang terdiri dari indikator Penyerapan Anggaran, Belanja Kontraktual, Penyelesaian Tagihan, Pengelolaan UP dan TUP, serta Dispensasi SPM.
- c. Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran, yang terdiri dari Capaian Output.

Dari hasil penilaian IKPA PPSDM POM di bulan Desember 2022, indikator Deviasi Hal.III DIPA memperoleh nilai paling rendah. Hal ini dikarenakan realisasi penarikan dana yang tidak sesuai dengan Rencana Penarikan Dana yang terdapat pada Halaman III DIPA sehingga menyebabkan terdapat selisih dan deviasi. Sehingga diperlukan perencanaan yang lebih cermat serta pelaksanaan kegiatan yang mengacu pada perencanaan yang telah ditetapkan.

## 10.2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.

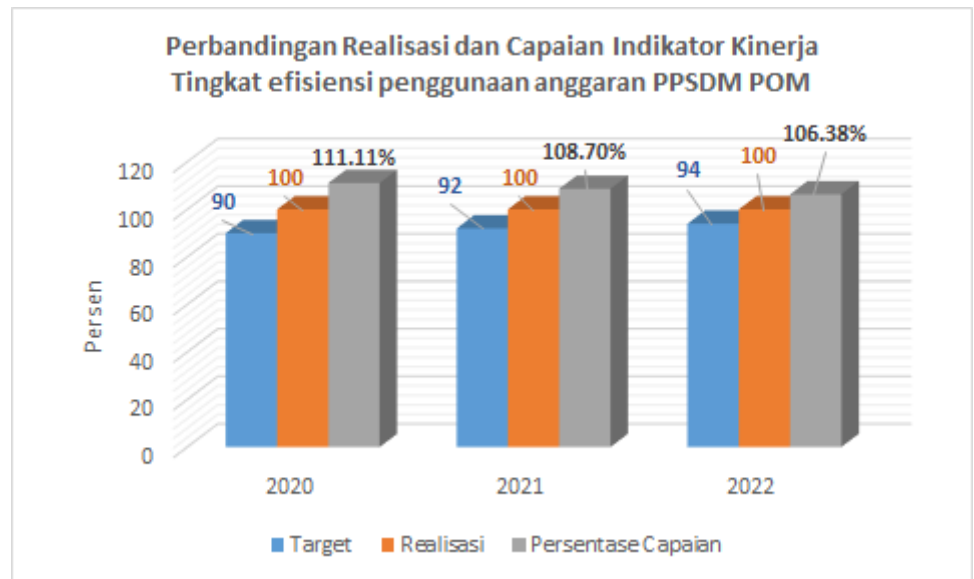
### 10.2.1. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target 2024

INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN		REALISASI I TAHUN 2022	PERSENTASE CAPAIAN TERHADAP TAHUN	
		2024	2022		2022	2024
10.1	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	98	94	100	106,38 %	102,04 %

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2022, Target IKK Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 94% (sembilan puluh empat persen). Berdasarkan hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM pada Tahun 2022 sebesar 100% (seratus persen), sehingga capaian indikator tersebut adalah 106,38% (seratus enam koma tiga puluh delapan persen) dengan kategori capaian kinerja “Memenuhi Ekspektasi”. Perhitungan Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran-6 Laporan ini.

### 10.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE E CAPAIAN	KATEGORI
2021	92%	100%	108,70%	Baik
2022	94%	100%	106,38%	Memenuhi Ekspektasi



**Gambar 36. Persentase Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja “Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM”**

Jika dibandingkan realisasi capaian Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran tahun 2022 sebesar 100% dengan capaian 106,38% terhadap realisasi tahun 2021 sebesar 100% dengan capaian 108,70% maka terdapat penurunan sebesar 2,32%. Meskipun secara persentase capaian mengalami penurunan, namun di tahun 2022 tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM tetap mampu mencapai nilai maksimal.

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

Pada prinsipnya, tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM di tahun 2022 telah mencapai nilai maksimal dan telah mencapai target yang ditetapkan. Adapun faktor keberhasilan yang menunjang yaitu:

- a. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi secara periodik, baik di internal PPSDM POM maupun di lingkup Kesektamaan dengan Sekretaris Utama.
- b. Melakukan realisasi pencairan anggaran sesuai dengan peruntukkan / output yang direncanakan.

#### 10.2.4. Evaluasi dan Analisis terkait Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Periode Sebelumnya.

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2023 antara lain

- a. Percepatan realisasi anggaran / penyesuaian Rencana Penarikan Dana (RPD).
- b. Merealisasikan kegiatan sesuai dengan perencanaan / sesuai dengan *Plan of Action* (POA), kecuali terdapat keadaan suprasistem.
- c. Mengawal pencapaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA), baik dari faktor nilai EKA dan nilai IKPA, antara lain dengan penyesuaian RPD pada revisi DIPA.

### 3. 2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SEBELUMNYA

Evaluasi SAKIP PPSDM POM 2022 yang dilakukan oleh Inspektorat Utama menjadi masukan dalam merancang inisiatif untuk peningkatan tata kelola yang lebih berorientasi outcome. Rekomendasi 2021 telah ditindaklanjuti.

### 3. 3. REALISASI ANGGARAN

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

PPSDM POM senantiasa melakukan upaya perbaikan dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pelaporan keuangan untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Pagu anggaran PPSDM POM pada awal tahun 2022 sebesar Rp51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah). Kemudian berdasarkan surat dari Plt. Sekretaris Utama Nomor B-KU.01.03.2.21.08.22.565 tanggal 4 Agustus 2022 perihal Penginputan Kekurangan Belanja Pegawai pada Aplikasi SAKTI TA 2022, PPSDM POM mendapatkan tambahan anggaran sebesar Rp2.074.282.000,00 (dua milyar

tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah). Dengan adanya penambahan anggaran tersebut maka total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp53.176.473.000,00 (lima puluh tiga milyar seratus tujuh puluh enam juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

Selanjutnya sesuai arahan Sestama Badan POM Nomor B-PR.03.03.2.21.11.22.909 tanggal 25 November 2022 perihal Realokasi Anggaran Blokir BPOM TA 2022 ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara, maka anggaran PPSDM POM yang sebelumnya terdapat *automatic adjustment* sebesar Rp8.904.935.000,00 (delapan milyar sembilan ratus empat juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dilakukan pemotongan, sehingga anggaran PPSDM POM tahun 2022 menjadi sebesar Rp44.271.538.000,00 (empat puluh empat milyar dua ratus tujuh puluh satu juta lima ratus tiga puluh delapan ribu rupiah).

Realisasi anggaran sampai dengan akhir tahun 2022 sebesar Rp44.180.763.279,00 (empat puluh empat milyar seratus delapan puluh juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 99,79% (sembilan puluh sembilan koma tujuh sembilan persen).

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

**Tabel 17. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.407.090.000	2.404.252.574	99,88%
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	13.017.947.000	13.008.320.825	99,93%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	855.270.000	854.855.735	99,95%
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	8.784.796.500	8.784.776.950	100 %
		2. Persentase kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	265.343.000	265.338.312	100 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	122.966.000	122.965.400	100 %
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	3.405.489.500	3.404.556.164	99,97%
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan	1. Persentase Layanan Pembinaan	1.238.097.000	1.238.091.856	100 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	Jabatan Fungsional PFM.	PFM yang dilaksanakan tepat waktu.			
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	1.238.097.000	1.238.091.856	100 %
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	285.090.000	284.951.912	99,95 %
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	436.132.000	436.130.796	100 %
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	375.612.000	375.593.334	100 %
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	188.753.000	188.752.300	100%
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	656.799.000	656.781.676	100%
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.840.000.000	7.763.481.267	99,02%
		2. Tingkat Efisiensi	3.154.056.000	3.153.822.323	99,99%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
		penggunaan Anggaran PPSDM POM.			
<b>TOTAL</b>			<b>44.271.538.000</b>	<b>44.180.763.279</b>	<b>99,79 %</b>

Tabel 18. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.840.000.000	7.763.481.267	99,02 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	3.342.809.000	3.342.574.623	99,99 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	656.799.000	656.781.676	100%
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.097.843.000	1.096.915.681	99,92 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	4.853.178.000	4.853.176.245	100 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.125.227.000	7.125.198.000	100%
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.786.471.000	1.783.634.074	99,84%
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	498.578.000	498.558.734	100%
9	Reformasi Birokrasi.	1.576.492.000	1.575.938.443	99,96%

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.473.588.000	5.473.510.118	100%
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	10.020.553.000	10.010.994.418	99,90%
<b>TOTAL</b>		<b>44.271.538.000</b>	<b>44.180.763.279</b>	<b>99,79%</b>

### 3. 4. ANALISIS EFISIENSI KEGIATAN

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

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

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

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

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

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

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

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

Tingkat Efisiensi dihitung dengan range berikut:

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

Pada Tahun 2022, tingkat Efisiensi per indikator rata-rata masuk ke dalam predikat “Efisien”, kecuali untuk indikator “Nilai AKIP PPSDM POM”, “Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM”, dan “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM” masuk ke dalam predikat “Tidak Efisien”. Hal ini

disebabkan karena besarnya capaian output tidak sebanding dengan input yang digunakan, dimana capaian outputnya lebih rendah dari input yang berupa anggaran. Dalam konteks ini, tingkat efisiensi adalah bersifat relatif, artinya kegiatan yang dinyatakan efisien dalam buku ini dapat berubah menjadi tidak efisien setelah dievaluasi / diaudit oleh pihak lain, begitu pula sebaliknya. Dalam buku ini, perhitungan efisiensi kegiatan hanya didasarkan pada rasio antara output dan input, yang hanya berupa dana. Ke depan pengukuran efisiensi kegiatan perlu juga mempertimbangkan input yang lain, dengan dukungan data yang lebih memadai. Formulir pengukuran efisiensi kegiatan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran-5 laporan ini.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4. 1. KESIMPULAN**

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

Sampai dengan akhir Tahun 2022, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp44.180.763.279,00 (empat puluh empat milyar seratus delapan puluh juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah) atau sebesar 99,79% (sembilan puluh sembilan koma tujuh sembilan persen) dari total anggaran sebesar Rp44.271.538.000,00 (empat puluh empat milyar dua ratus tujuh puluh satu juta lima ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) .

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Tahun 2022, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2022, terdapat 11 (sebelas) IKK dengan capaian kinerja masuk dalam kategori “Memenuhi Ekspektasi”, 3 (tiga) IKK dengan capaian kinerja “Belum Memenuhi Ekspektasi”, dan 2 (dua) IKK dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”.

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

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

## 4.2. SARAN

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

## LAMPIRAN

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

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
<i>Stakeholder Perspective.</i>									
SK 1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75	77	79	81	83	Persen
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	530	820	875	935	1.000	Orang
SK 2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75	Nilai
<i>Internal Process Perspective.</i>									
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40	45	60	62	64	Persen

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Satuan
				2020	2021	2022	2023	2024	
		3.2	Jumlah Kerja Sama PengembanganK ompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	-	-	-	Dokum en
			Persentase Kerja sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti	N/A	N/A	82	94	100	Persentase
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai Kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	Nilai
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	90	91	92	93	95	Persen
SK 5	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	5.1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	N/A	N/A	50	55	60	Persen
		5.2	Nilai kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	N/A	N/A	4,00	4,10	4,20	Nilai
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi	88	93	85	87	89	Persen

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

## 5.2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022



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

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

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

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

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. Penny K. Lukito, MCP

Jabatan : Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 16 Desember 2021

Pihak Kedua

Pihak Pertama

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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya Kompetensi SDM POM	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	79
Meningkatnya Kompetensi SDM POM	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	875
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2022-2024.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	60
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Jumlah kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	82
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4,45
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	92
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	50
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,00
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan	88
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Indeks RB PPSDM POM	85
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Nilai AKIP PPSDM POM	82
dan adaptif	optimal.	
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	93.5
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	94

Kegiatan :  
 Pengembangan SDM Aparatur Badan POM

Anggaran :  
 Rp.  
 51,102,191,000.00

Pihak Kedua

Jakarta, 16 Desember 2021  
 Pihak Pertama

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

### 5.3. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B01 B02 B03 B04 B05 B06 B07 B08 B09 B10 B11 B12												
1.	Persentase SDM badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	78	78	78	79	79	79	79	79	79	79	79	79	2.835.940.000,00
2.	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang bersertifikasi sesuai Standar	30	38	176	336	393	451	569	688	768	818	948	375	15.636.827.000,00
3.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.												4,66	1.114.342.500,00
4.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM		2,5	7,5	15	20	25	32,5	40	47,5	55	58	60	10.832.445.750,00
5.	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	5	12	24	35	41	47	59	65	71	76	82	82	282.130.000,00
6.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	3,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	4,45	105.550.000,00
7.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.												92	4.205.635.250,00
8.	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu			10	10	10	20	20	20	30	35	40	50	1.686.182.000,00
9.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan			20	20	20	40	40	40	70	70	70	88	371.447.500,00
10.	Indeks RB PPSDM POM												35	693.660.000,00
11.	Nilai AKIP PPSDM POM												32	558.849.000,00

No.	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
12.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM												84	251.400.000, 00
13.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	2,1	2,2	2,26	2,26	2,26	2,26	608.000.000, 00
14.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	70	70	70	75	75	75	85	85	85	90	90	93,5	5.085.000.000, 00
15.	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	88	88	88	91	91	91	92	92	92	94	94	94	5.148.600.000, 00
16.	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM			4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1.686.182.000, 00
Total													51.102.191.000, 00	

Jakarta, 16 Desember 2021

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

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

## 5. 4. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2022

**BADAN POM**

### BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

---

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

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

---

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

**NOMOR : PR.04.01.9.94.12.21.357 TAHUN 2021**

**TENTANG**

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

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

**Menimbang :**

- a. bahwa untuk penyusunan rencana kerja dan penganggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan pada tahun 2022 perlu menetapkan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan tentang Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2022;

**Mengingat :**

- 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- 3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);

4. Peraturan...

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BS-E) BSSN

-2-

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

**MEMUTUSKAN:**

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

Pertama...

-3-

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

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



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

**Tembusan:**

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

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

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

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

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

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

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



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

## 5. 5. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan IV

No.	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.840.000.000	7.763.481.267	99,02 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	3.342.809.000	3.342.574.623	99,99 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	656.799.000	656.781.676	100%
4	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.097.843.000	1.096.915.681	99,92 %
5	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	4.853.178.000	4.853.176.245	100 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.125.227.000	7.125.198.000	100%
7	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.786.471.000	1.783.634.074	99,84%
8	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	498.578.000	498.558.734	100%
9	Reformasi Birokrasi.	1.576.492.000	1.575.938.443	99,96%
10	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.473.588.000	5.473.510.118	100%
11	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	10.020.553.000	10.010.994.418	99,90%
<b>TOTAL</b>		<b>44.271.538.000</b>	<b>44.180.763.279</b>	<b>99,79%</b>

## 5. 6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2022 Triwulan IV

### 1. Berdasarkan Sasaran Strategi

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT								
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.407.090.000	2.404.252.574	79 %	80,39 %	99,88 %	101,76 %	1,02	1	Efisien	0,02	100%	Efisien
		2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	13.017.947.000	13.008.320.825	875	956	99,93 %	109,26 %	1,09	1	Efisien	0,09	100%	Efisien
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB	1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	855.270.000	854.855.735	4,66	4,66	99,95 %	100%	1,00	1	Efisien	0,00	100%	Efisien

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT								
Badan POM 2020-2024.															
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	8.784.796.500	8.784.776.950	60%	69%	100%	115%	1,15	1	Efisien	0,15	100%	Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	349.518.000	265.338.312	82%	88,23 %	100%	107,60 %	1,08	1	Efisien	0,08	100%	Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	122.966.000	122.965.400	4,45	4,63	100%	104,04 %	1,04	1	Efisien	0,04	100%	Efisien

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KAT EGO RI KEGI ATAN	TE	CAP AIAN TE	KRIT ERIA		
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT								
	2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	3.405.489.500	3.404.556.164	92%	98,84 %	99,97 %	107,43 %	1,07	1	Efisien	0,07	100%	Efisien	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	1.238.097.000	1.238.091.856	50%	74,06 %	100%	148,12 %	1,48	1	Efisien	0,48	92%	Efisien
		2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	1.238.097.000	1.238.091.856	4,00	4,61	100%	115,25 %	1,15	1	Efisien	0,15	100%	Efisien
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen	1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait	285.090.000	284.951.912	88%	89,58 %	99,95 %	101,80 %	1,02	1	Efisien	0,02	100%	Efisien

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA	
			T	R	T	R	INPUT	OUTPUT							
	Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .		Manajemen Perubahan.												
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	436.132.000	436.130.796	85	89,15	100%	104,88 %	1,05	1	Efisien	0,05	100%	Efisien
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	375.612.000	375.593.334	82	76,62	100%	93,44%	0,93	1	Tidak Efisien	-0,07	75%	Tidak Efisien
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	188.753.000	188.752.300	84	82,76	100%	98,52%	0,99	1	Tidak Efisien	-0,01	75%	Tidak Efisien
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	656.799.000	656.781.676	2,26	3,00	100%	132,74 %	1,33	1	Efisien	0,33	92%	Efisien

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN	KRITERIA	
			T	R	T	R	INPUT	OUTPUT							
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.840.000.000	7.763.481.267	93.5	90.63	99.02 %	96.93%	0,98	1	Tidak Efisien	-0,02	75%	Tidak Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	3.154.056.000	3.153.822.323	94%	100%	99.99 %	106.38 %	1,06	1	Efisien	0,06	100%	Efisien

## 2. Berdasarkan Output

SASARAN PROGRAM	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
	T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1 Layanan Perkantoran.	11.182.809.000	11.106.055.890	1 layanan	1 layanan	0,99	1,00	1,01	1	Efisien	0,01	100%	Efisien
2 Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	656.799.000	656.781.676	71 unit	82 unit	1,00	1,15	1,15	1	Efisien	0,15	100%	Efisien
3 SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi	16.937.789.000	16.933.421.177	3.783 orang	4.029 orang	0,99	1,07	1,07	1	Efisien	0,07	100%	Efisien
4 Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	15.494.141.000	15.484.504.536	875 orang	956 orang	1,00	1,09	1,09	1	Efisien	0,09	100%	Efisien