



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

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

**#bangga  
 melayani  
 bangsa**



AS.  
 INDON.  
 2023

# LAPKIN INTERIM PPSDM POM

## TW-II TAHUN 2023



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

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



**1500533  
 HALOBPOM**



@ppsdmbpom



ppsdm.bpom



fb.me/ppsdm.bpom



ppsdm.pom.go.id



PPSDM POM BPOM

## 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) Triwulan II Tahun 2023 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 Triwulan II Tahun 2023. 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 Triwulan I Tahun 2023 menyajikan informasi keberhasilan pencapaian kinerja serta upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan kinerja serta evaluasi atas pencapaian tujuan dan sasaran program PPSDM POM. Tahun 2023 ini merupakan tahun keempat 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 pimpinan dan tim di lingkungan Badan POM.

Jakarta, 15 Juli 2023

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pengawasan Obat dan Makanan,

Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

## TIM PENYUSUN

Berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pengawasan Obat dan Makanan  
Nomor PR.07.01.9.94.02.23.65 tanggal 21 Februari 2023  
tentang  
Penetapan Tim Perencanaan serta Monev Program dan Kinerja Anggaran  
dalam rangka Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan  
Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan  
Tahun 2023

**Pengarah**  
**Syamsidar Thamrin, ST, MBA.**

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

**Sekretaris**  
**Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.**

### **Anggota**

- 1. Dra. Meilifa, M.Si, Apt.**
- 2. Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.**
- 3. Dewi Mustika Sari, S.Psi.**
- 4. drg. Indah Ratnasari, MKM.**
- 5. Dra. Maria Ulfah, Apt, MKM.**
- 6. Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.**
- 7. Yulia Eryani, SE, MAP.**
- 8. Wina Christiana, SE, MAP.**
- 9. Irham Cahyadi Y., SM.**
- 10. Hilman Hendyawan, S.Si.**
- 11. Valentine O Dhe Ruri Simanjuntak, S.Psi.**
- 12. Ghilman Razaqa Ghani Iskandar, S.Farm, Apt.**
- 13. Listia Ningsih, S.Farm.**
- 14. Sesa Putri Ramadhani, S.Psi.**
- 15. Farida Sundari Putri, SE.**
- 16. Trida Himma Zevita, SE.**
- 17. Syukriati, SE.**
- 18. Fani Prihatini, A.Md.**
- 19. Setyani Dwi Wulandari, A.Md.**
- 20. Karis Singgih Angga Permana, S.I.Kom.**

## DAFTAR ISI

SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM.....	i
TIM PENYUSUN .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	vi
BAB I .....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....	2
1.3. STRUKTUR ORGANISASI .....	2
1.4. ISU STRATEGIS.....	5
BAB II .....	28
2.1. URAIAN SINGKAT RENCANA STRATEGIS .....	28
2.2. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA.....	49
2.3. METODE PENGUKURAN .....	52
BAB III .....	54
3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI .....	54
3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SEBELUMNYA .....	130
3.3. REALISASI ANGGARAN .....	132
BAB IV.....	141
4.1. KESIMPULAN .....	141
4.2. SARAN .....	142
LAMPIRAN .....	143
5.1. Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Reviu Rensra PPSDM) .....	143
5.2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	147
5.3. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	150
5.4. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2023 .....	152
5.5. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan II 159	
5.6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan II 161	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	3
Gambar 2. Sertifikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dengan Kategori Bintang 1 dan Sertifikat Akreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan dengan Kategori A Tahun 2022 .....	15
Gambar 3. Sertifikat Pengakuan Kelayakan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PPSDM POM dengan Kategori A Tahun 2021 .....	16
Gambar 4. . Sertifikat Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Kedua Badan POM Tahun 2021....	17
Gambar 5. Sertifikat Best Starter Over All Survei Indeks BerAKHLAK Tingkat Lembaga serta Sertifikat Best Starter Survei Indeks BerAKHLAK untuk kategori “Berorientasi Pelayanan” Tahun 2021.....	18
Gambar 6. Sertifikat Penghargaan Peringkat III sebagai Unit Pengolah Kearsipan Unit Kerja Pusat berdasarkan Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Badan POM tahun 2022, dengan kategori AA .....	19
Gambar 7. Statistik SDM PPSDM POM Tahun 2023 .....	21
Gambar 8. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK.....	22
Gambar 9. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) Triwulan II 2023 .....	124
Gambar 10. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Triwulan II 2023 .....	124

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 .....	27
Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM .....	45
Tabel 3. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023.....	48
Tabel 4. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023 .....	50
Tabel 5. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 .....	54
Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 .....	55
Tabel 7. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-1 .....	58
Tabel 8. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural s.d Triwulan II Tahun 2023 .....	63
Tabel 9. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Teknis s.d Triwulan II Tahun 2023 .....	67
Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-2.....	81
Tabel 11. Kategori dan Interpretasi Indeks RB.....	84
Tabel 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III .....	87
Tabel 13. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan II Tahun 2023 .....	90
Tabel 14. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV.....	99
Tabel 15. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM.....	100
Tabel 16. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V.....	106
Tabel 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI.....	114
Tabel 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII.....	118
Tabel 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII.....	119
Tabel 20. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX.....	120
Tabel 21. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X.....	122
Tabel 22. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM.....	133
Tabel 23. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat .....	137

## RINGKASAN EKSEKUTIF

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 Triwulan II Tahun 2023 yang dibandingkan dengan Rencana Kinerja Tahun 2023. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja, selain sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja dan upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

PPSDM POM telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023 terutama terkait kegiatan yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai Sasaran Kegiatan sesuai dengan program pada tahun 2023. Selain itu PPSDM POM juga menetapkan Indikator Kinerja untuk masing-masing Sasaran Kegiatan.

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 Kegiatan 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. Sasaran Kegiatan ini didukung dengan 16 (enam belas) Indikator Kinerja.

Capaian Kinerja PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 diwujudkan dalam 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan dengan 16 (enam belas) Indikator Kinerja, sesuai dengan Perjanjian Kinerja PPSDM POM tahun 2023. Sepuluh Sasaran Kegiatan tersebut beserta nilai pencapaian sarannya (NPS) sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, dengan capaian NPS yaitu 108,78% (seratus delapan koma tujuh delapan persen) dengan kriteria “Memenuhi

- Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan pada Triwulan II Tahun 2023.
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024, dengan capaian NPS pada Triwulan II Tahun 2023 belum dapat diukur, karena baru akan dicapai pada akhir tahun akhir tahun, namun PPSDM POM tetap melakukan upaya agar terwujud Sasaran Kegiatan ini.
  3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya, dengan capaian NPS yaitu 114,54% (seratus empat belas koma lima empat persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya pada Triwulan II Tahun 2023.
  4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 103,80% (seratus tiga koma delapan nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM pada Triwulan II Tahun 2023.
  5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), dengan capaian NPS yaitu 113,54% (seratus tiga belas koma lima empat persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM pada Triwulan II Tahun 2023.
  6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Roadmap*, dengan capaian NPS yaitu 100,00% (seratus koma nol nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai *Roadmap* pada Triwulan II Tahun 2023.
  7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif, dengan capaian NPS pada Triwulan II Tahun 2023 belum dapat diukur, karena baru akan dicapai pada akhir tahun, namun PPSDM POM tetap melakukan upaya agar terwujud Sasaran Kegiatan ini.

8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal, dengan capaian NPS pada Triwulan II Tahun 2023 belum dapat diukur, karena baru akan dicapai pada akhir tahun, namun PPSDM POM tetap melakukan upaya agar terwujud Sasaran Kegiatan ini.
9. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif, dengan capaian NPS yaitu 120% (seratus dua puluh persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.
10. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel, dengan capaian NPS yaitu 83,36% (delapan puluh tiga koma tiga enam persen) dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan perlu upaya dan strategi agar pada periode Triwulan selanjutnya dapat mencapai target dan termasuk dalam kategori “Memenuhi Ekspektasi”.

Dari 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 memiliki 6 (enam) Sasaran Kegiatan dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, 1 (satu) Sasaran Kegiatan dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”, serta 3 (tiga) Sasaran Kegiatan yang belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun.

PPSDM POM melaksanakan 16 (enam belas) kegiatan utama untuk mendukung 10 (sepuluh) Sasaran Strategis dengan hasil 3 (tiga) kegiatan termasuk kategori “Efisien”, 8 (delapan) kegiatan termasuk kategori “Tidak Efisien”, dan 5 (lima) kegiatan belum bisa dikategorikan tingkat efisiensinya dikarenakan capaiannya diukur di akhir tahun. Nilai Tingkat Efisiensi (TE) kegiatan diperoleh bervariasi antara 0,34 (nol koma tiga empat) hingga 7,98 (tujuh koma sembilan delapan). Dalam hal semakin tinggi TE, maka semakin tinggi ketidakefisienan yang terjadi. Pada Triwulan II Tahun 2023, ketidakefisienan ini terjadi pada kegiatan:

1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.
3. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.
4. Persentase kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.
5. Nilai Kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
6. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.
7. Nilai Kepuasan layanan pembinaan PFM.

## 8. Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.

Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan, PPSDM POM pada awal tahun 2023 mendapatkan anggaran sebesar Rp49.092.088.000,00 (empat puluh sembilan miliar sembilan puluh dua juta delapan puluh delapan ribu rupiah). Adapun sesuai arahan Sekretaris Utama Badan POM melalui surat Nomor B-PR.03.01.2.21.12.22.957 tanggal 14 Desember 2022 perihal Penyampaian Data Pemblokiran Mandiri (*Selfblocking*) dalam rangka Pencadangan Anggaran (*Automatic Adjustment*) TA 2023, anggaran PPSDM POM Tahun 2023 terdapat *automatic adjustment* sebesar Rp816.632.000,00 (delapan ratus enam belas juta enam ratus tiga puluh dua ribu rupiah) pada akun Belanja Pegawai.

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan II Tahun 2023 sebesar Rp18.605.402.389,00 (delapan belas miliar enam ratus lima juta empat ratus dua ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah) atau sebesar 37,90% (tiga puluh tujuh koma sembilan nol persen).

Kendala yang menyebabkan rendahnya capaian anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan II Tahun 2023 adalah adanya kegiatan yang belum berjalan sesuai dengan perencanaan, seperti Pelatihan Manajerial SDP/MDP yang direncanakan dapat dilaksanakan pada Triwulan II Tahun 2023 namun karena adanya penundaan penandatanganan Perjanjian Kerja Sama oleh Kepala Badan POM dan Kepala Staf Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Laut yang menjadi dasar diselenggarakannya pelatihan ini, maka akan dilaksanakan pada Triwulan III Tahun 2023. Tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah dengan mengintensifkan koordinasi internal dengan Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Badan POM serta Bagian Tata Usaha Pimpinan Badan POM, serta koordinasi eksternal dengan Spotmaral dan Dankolat TNI Angkatan Laut.

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 POM, yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan POM 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, capaian 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 atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka PPSDM POM berkewajiban untuk menerapkan SAKIP dalam pelaksanaan seluruh program dan kegiatan penggunaan anggaran yang dituangkan setiap tahun maupun per triwulan dalam sebuah Laporan Kinerja, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

## 1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

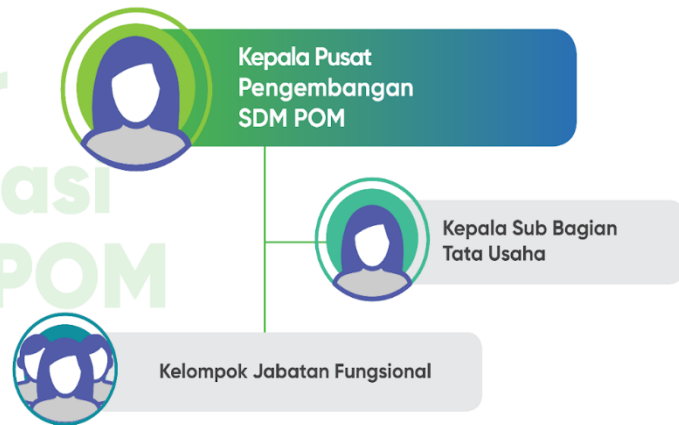
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Badan POM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM 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. Struktur Organisasi PPSDM POM sebagaimana Gambar 1.

# Struktur Organisasi PPSDM POM



**Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM**

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPSDM POM telah mengacu dan mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, serta Keputusan Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Sistem Kerja pada Badan POM. Hal ini mendorong PPSDM POM mengupayakan strategi pembagian sistem kerja dengan membagi ke dalam 25 (dua puluh lima) Tim Kerja. Tim ini untuk mendukung Substansi Penilaian dan Sertifikasi Kompetensi SDM, Substansi Perencanaan dan Penyelenggaraan Pengembangan SDM, Substansi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, serta Subbagian Tata Usaha. Pembagian Tim ini meliputi:

1. Substansi Penilaian dan Sertifikasi Kompetensi SDM, dibagi dalam Tim:
  - a. Tim Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.
  - b. Tim Penyusunan Standar Kompetensi Teknis.
  - c. Tim Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.
  - d. Tim Penilaian Kompetensi Teknis.
  - e. Tim Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan

2. Substansi Perencanaan dan Penyelenggaraan Pengembangan SDM, dibagi dalam Tim:
  - a. Tim Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.
  - b. Tim Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan Lanjutan dan Pembelajaran Digital.
  - c. Tim Pengembangan Kompetensi Luar Negeri.
  - d. Tim Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis bagi Pejabat Fungsional PFM.
  - e. Tim Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Teknis bagi Pejabat Fungsional Non PFM serta Pihak Ketiga.
  - f. Tim Penyusun Kurikulum dan Pengembang Pembelajaran.
3. Substansi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, dibagi dalam Tim:
  - a. Tim Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.
  - b. Tim Akreditasi Pelatihan.
  - c. Tim Pembinaan PFM.
  - d. Tim Manajemen Perubahan Badan POM.
4. Subbagian Tata Usaha, dibagi dalam Tim:
  - a. Tim Pengelolaan Kepegawaian.
  - b. Tim Pengelolaan Kearsipan.
  - c. Tim Pengelolaan Barang Milik Negara.
  - d. Tim Perencanaan serta Monev Program dan Kinerja Anggaran.
  - e. Tim Pengelolaan Keuangan.
  - f. Tim Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK).
  - g. Tim Pengelolaan Sistem Manajemen Mutu (MR, AI, Manrisk, serta SPIP).
  - h. Tim Pengelolaan Teknologi Informasi serta Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
  - i. Tim Pengelolaan Reformasi Birokrasi Unit.
  - j. Tim Sosial Media.

## 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.

Dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada instansi Pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional, terdapat perubahan sistem kerja di PPSDM POM. Pada tahun 2023, sistem kerja dan pengelolaan Kinerja Pegawai PPSDM POM mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Sistem Kerja pada Badan POM untuk Penyederhanaan Birokrasi.

Besarnya ekspektasi terhadap Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSDM POM, perlu dilakukan evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja peserta maupun kinerja organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan reviu terhadap kurikulum yang dilaksanakan secara berkala dengan memperhatikan masukan dari peserta, narasumber, maupun hasil evaluasi Level 1, Level 2, dan Level 3 yang telah dilaksanakan.

## **2. Membangun Jejaring Kerja Sama dengan Lintas Sektor**

Kompetensi SDM Badan POM sangat memegang peran penting dalam menunjang pengawasan Obat dan Makanan. PPSDM POM perlu 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.

Upaya yang harus dilakukan di tahun 2023 antara lain Pengembangan Kompetensi bagi Jabatan Fungsional selain Pengawas Farmasi dan Makanan dalam bentuk Pelatihan Fungsional/Teknis, memerlukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional terkait, seperti dengan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) selaku instansi pembina Jabatan Fungsional Arsiparis, Lembaga Administrasi Negara (LAN) selaku instansi pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara, dll. Upaya lainnya juga selain mengalokasikan anggaran untuk Pelatihan Kepemimpinan ditingkatkan, maka kerja sama berupa koordinasi dengan lembaga pelatihan penyelenggara Diklat Kepemimpinan juga ditingkatkan.

Jejaring kerja sama dalam Pengembangan Kompetensi juga harus terus dikembangkan, tidak hanya jejaring di dalam negeri, namun 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.

Jejaring kerja sama dalam rangka peningkatan peluang SDM Pengawasan Obat dan Makanan mendapatkan beasiswa pendidikan lanjutan maupun pelatihan/*short course* ke luar negeri juga dilakukan, antara lain dengan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP), Kementerian Agama, Kementerian Sekretaris Negara, serta Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas).

Untuk meningkatkan efektifitas pengawasan Obat dan Makanan terutama di wilayah yang memiliki daerah perairan, pada tahun 2023 rencana dilaksanakan Perjanjian Kerja Sama antara Kepala Badan POM dengan Kepala Staf Angkatan Laut. Perjanjian Kerja Sama akan ditindaklanjuti dengan pelatihan peningkatan kompetensi manajerial.

### 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 2022 PPSDM POM mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk Akreditasi Lembaga Pelatihan dan reakreditasi Program Pelatihan Teknis, dengan hasil reakreditasi untuk Program Pelatihan Teknis dengan nilai 91,01 (sembilan puluh satu koma nol satu) dengan kategori A, serta Akreditasi Lembaga dengan nilai 83,228 (delapan puluh tiga koma dua dua delapan) dengan predikat Bintang Satu. Pada tahun 2023, PPSDM POM mengajukan permohonan ke LAN untuk reakreditasi Program Pelatihan Fungsional serta Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program.

Pada Triwulan I Tahun 2023 telah dilakukan kegiatan Bimbingan Teknis dan *Benchmark* Reakreditasi Program Pelatihan Fungsional dan Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program, dengan narasumber dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa (LKPP), dan Kementerian Keuangan sebagai langkah awal persiapan Reakreditasi Program Pelatihan Fungsional, Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program, yang rencananya akan dilakukan pada Triwulan II Tahun 2023, sehingga proses penyusunan dokumen akreditasi sudah dimulai pada Triwulan I Tahun 2023, sedang proses melengkapi dokumen.

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.

Pada Triwulan II Tahun 2023 telah dilakukan *benchmark* dan *desk* akreditasi dengan narasumber dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana (Pusdiklat PB) Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) terkait dengan akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program. Selain itu dilakukan juga pengumpulan dan *upload* data dukung reakreditasi Program Pelatihan Fungsional dan Lembaga Pengakreditasi

Program ke Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Aparatur (SIPKA) LAN. Tindak lanjut dari kegiatan ini adalah percepatan *pilot project* Akreditasi Lembaga Penyelenggara PKP/DFI dan proses pengumpulan data dukung yang belum dilengkapi ini akan dilanjutkan dan difinalisasi di Triwulan III Tahun 2023.

#### **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* (QMS) 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. Pada Triwulan I Tahun 2023, PPSDM POM telah melaksanakan Pelatihan Auditor Internal dengan peserta Calon Auditor Internal Badan POM untuk mendukung pelaksanaan penerapan QMS Badan POM.

Pada Triwulan II Tahun 2023 yaitu pada tanggal 22-26 Mei 2023 telah dilakukan pelatihan *Lead Auditor* ISO 9001-2015 bekerja sama dengan penyedia dari BSI dengan jumlah peserta 26 (dua puluh enam) orang berasal dari unit kerja Pusat, Balai Besar POM, Balai POM, dan Loka POM.

#### **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 *Core value* ASN berAKHLAK dan Budaya Organisasi Badan POM meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerja Sama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR) di lingkungan PPSDM POM telah dilakukan internalisasi secara merata dan menyeluruh, namun dalam implementasinya masih diperlukan upaya menciptakan lingkungan yang kondusif.

Melalui program kerja Pokja Manajemen Perubahan, PPSDM POM juga sebagai koordinator Agen Perubahan Badan POM, melaksanakan tugas Pengembangan Kompetensi para Agen Perubahan serta melakukan perencanaan, monitoring, dan evaluasi rencana aksi Agen Perubahan. Pada tahun 2021 PPSDM POM telah diusulkan ikut sebagai unit kerja di Badan POM yang mempunyai komitmen untuk melaksanakan Zona Integritas menuju WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi), namun belum disetujui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), serta pada tahun 2022 PPSDM POM tidak diusulkan untuk ikut pengusulan WBK, karena kuota pengajuannya terbatas dan dianggap lebih banyak lingkup pelayanan internal Badan POM. Untuk itu pada tahun 2023 ini perlu dilakukan upaya penguatan kembali atas rekomendasi dari KemenPANRB.

PPSDM POM turut berperan aktif menjadi Tim Penilai dalam Pemantau dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) yang dikoordinasikan oleh Biro Hukum Organisasi dan Hubungan Masyarakat 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*). Pembelajaran melalui *Learning Management System (LMS) Integrated Development and Training Information System (IDEAS)* merupakan pembelajaran yang tidak terjadwal, peserta dapat mengakses sesuai dengan ketersediaan waktu masing-masing, apabila pembelajaran telah selesai dan peserta berhasil menyelesaikan tes sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka peserta dapat langsung mencetak sertifikat pelatihan.

Peningkatan pelayanan dilakukan dengan menambah jumlah konten video pembelajaran, sehingga diharapkan pegawai Badan POM mendapatkan video pembelajaran yang dibutuhkannya. Penambahan dilakukan dengan membeli konten terkait dengan manajerial, sebanyak 52 (lima puluh dua) video antara lain terkait *Neuro Linguistic Programmer (NLP)* konsep meta *leadership, problem solving*, dan lain sebagainya, pembuatan video pembelajaran.

## 7. Pengelolaan Generasi Milenial

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

## 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 (KemenPANRB). 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 Badan POM.

## 9. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan ini merupakan upaya Badan POM dalam meningkatkan pengawasan melalui perkuatan SDM yang dimiliki, serta

tenaga profesional dan petugas dari Lembaga/Instansi dengan tugas dan fungsi yang terkait dalam Pengawasan Obat dan Makanan. Kesenjangan antara tenaga kerja dalam melakukan tugas pengawasan di bidang Obat dan Makanan yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dimiliki, diperlukan program Sertifikasi Kompetensi, sebagai salah satu upaya dalam memenuhi kesenjangan tersebut. Dengan Sertifikasi Kompetensi diharapkan dapat menjamin SDM yang memiliki *skill* dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan industri (*link and match*). Hal ini menjadi penting, karena cakupan pengawasan Obat dan Makanan sangat luas dan tantangan pengawasan ke depan akan semakin kompleks. Kegiatan Sertifikasi Kompetensi dilakukan melalui Program Prioritas Nasional yaitu kegiatan Sertifikasi kompetensi yang dilakukan bagi Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan *District Food Inspector* (DFI) yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi bagi fasilitator keamanan pangan melalui Program Pangan Aman Goes to Campus (PAGC) dan sertifikasi kompetensi bagi Fasilitator Keamanan Pangan Nasional, yang kegiatan sertifikasinya perlu dilakukan secara bertahap untuk memenuhi ketersediaan SDM tersertifikasi.

#### **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.

Penggunaan aplikasi SiPandai oleh unit kerja selain PPSDM POM, seperti oleh Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Pangan Olahan (PMPUPO)

maupun oleh Direktorat Registrasi Pangan Olahan, diharapkan dapat menjadi LMS pembelajaran yang berfungsi sebagai server terkait materi pembelajaran.

#### **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. Sosialisasi dan internalisasi terkait dengan Indikator Kinerja Utama PPSDM POM hingga pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk masing masing pegawai dilaksanakan dengan pendampingan oleh Kepala PPSDM POM.

Selain adanya Isu Strategis sebagaimana tersebut di atas, PPSDM POM juga memiliki aspek positif atau keunggulan antara lain:

##### **1. PPSDM POM sebagai Penyelenggara Pelatihan telah Terakreditasi**

PPSDM POM sebagai penyelenggara Pelatihan telah terakreditasi untuk Program Pelatihan Teknis dengan hasil dari reakreditasi pada tahun 2022 dengan mendapatkan nilai 91,01 (sembilan puluh satu koma nol satu) dengan kategori A, serta Akreditasi Lembaga dengan nilai 83,228 (delapan puluh tiga koma dua dua delapan) dengan predikat Bintang Satu. Untuk tahun 2023, PPSDM POM akan mengajukan permohonan ke Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk reakreditasi Program Pelatihan Fungsional serta Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program.



**Gambar 2. Sertifikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dengan Kategori Bintang 1 dan Sertifikat Akreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan dengan Kategori A Tahun 2022**

## 2. PPSDM POM sebagai Penyelenggara Penilaian Kompetensi telah Terakreditasi

PPSDM POM selalu menjaga kualitas dan mutu dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi, dan telah terakreditasi A pada tahun 2021 oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan berlaku s.d tahun 2026.



Gambar 3. Sertifikat Pengakuan Kelayakan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PPSDM POM dengan Kategori A Tahun 2021

## 3. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM telah terlisensi.

LSP Badan POM telah direlisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada tanggal 11 Januari 2021, yang berlaku selama 5 (lima) tahun hingga 11 Januari 2026. Saat ini LSP Badan POM telah memiliki Tempat Uji Kompetensi (TUK) Mandiri di 33 (tiga puluh tiga) Balai Besar POM/Balai POM dan diperkuat dengan Asesor Kompetensi berlisensi sebanyak 91 (sembilan puluh satu) orang.



Gambar 4. . Sertifikat Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Kedua Badan POM Tahun 2021

#### 4. Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan

PPSDM POM sebagai Koordinator Pokja Manajemen Perubahan Badan POM telah berhasil mengusung penghargaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB), yang diserahkan pada acara Penyerahan Hasil Survei Indeks BerAKHLAK dalam *Kick Off ASN Culture Fest 2022* pada tanggal 13 Desember 2022. Pada acara tersebut, Badan POM menerima 2 (dua) penghargaan. Penghargaan pertama yang diperoleh Badan POM adalah sebagai *Best Starter* untuk kategori “Berorientasi Pelayanan”. Pada kategori ini, Badan POM mendapatkan indeks sebesar 73,1 (tujuh puluh tiga koma satu) yang termasuk dalam kategori Cukup Sehat. Sedangkan penghargaan kedua adalah untuk kategori *Best Starter Overall* BerAKHLAK. Untuk kategori ini, Badan POM mendapatkan indeks sebesar 61,2 (enam puluh satu koma dua) pada semua aspek dari nilai BerAKHLAK, yang juga termasuk dalam kategori Cukup Sehat. Hasil survei tahun 2022 ini akan menjadi *baseline* pengukuran di tahun berikutnya.



Gambar 5. Sertifikat Best Starter Over All Survei Indeks BerAKHLAK Tingkat Lembaga serta Sertifikat Best Starter Survei Indeks BerAKHLAK untuk kategori “Berorientasi Pelayanan” Tahun 2021

## 5. Pengelolaan Kearsipan Mendapatkan Penghargaan

PPSDM POM telah meraih penghargaan Peringkat III sebagai Unit Pengolah Kearsipan Unit Kerja Pusat berdasarkan Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Badan POM tahun 2022, dengan kategori AA atau "Sangat Memuaskan". Penghargaan ini diserahkan pada tanggal 15 Mei 2023 di Yogyakarta saat kegiatan Workshop Implementasi SPBE Bidang Kearsipan tahun 2023 yang bertema “SMART Archive for SMART Government”. Dengan diperolehnya penghargaan ini semakin mendorong PPSDM POM untuk terus menerapkan kearsipan secara tertib serta mempertahankan prestasi pengawasan di bidang kearsipan.



**Gambar 6. Sertifikat Penghargaan Peringkat III sebagai Unit Pengolah Kearsipan Unit Kerja Pusat berdasarkan Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Badan POM tahun 2022, dengan kategori AA**

Untuk menjalankan tugas dan fungsi PPSDM POM, maka perlu penguatan sumber daya meliputi:

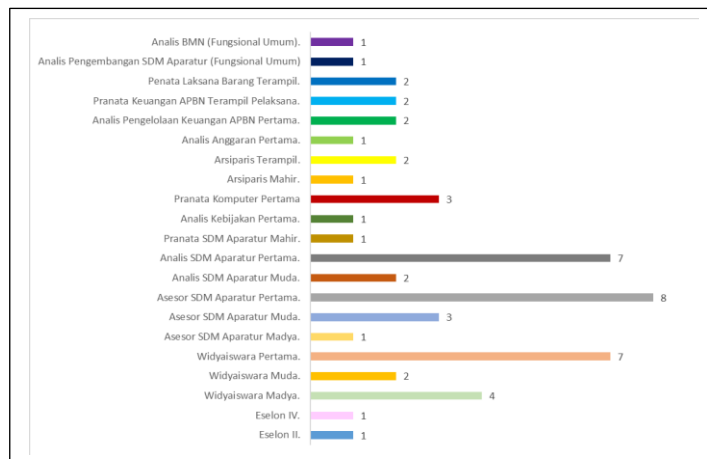
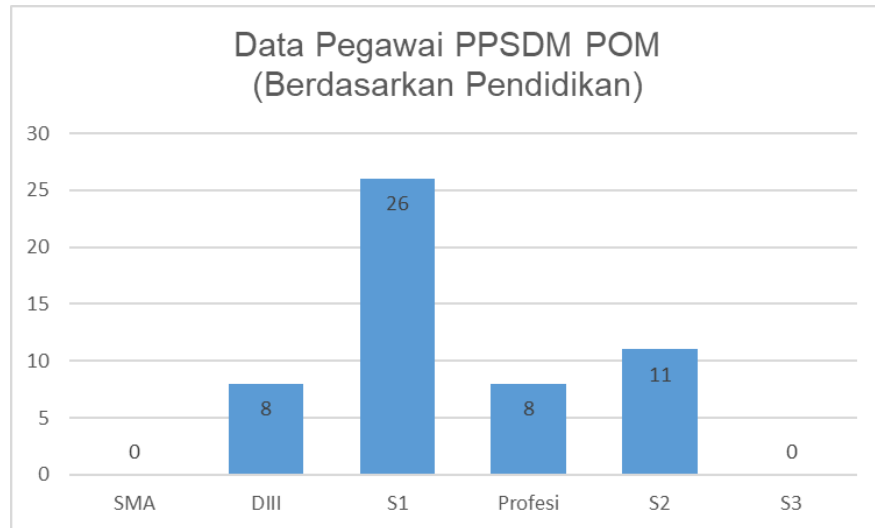
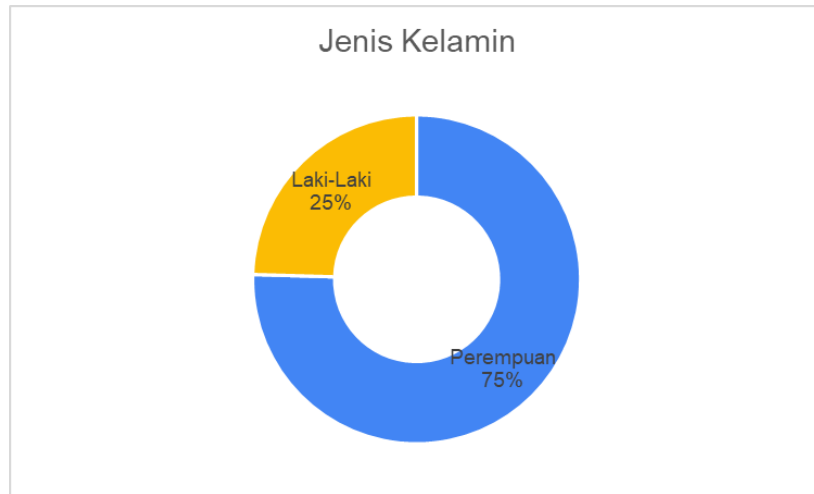
### 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

PPSDM POM didukung oleh SDM yang meliputi ASN dan non ASN. Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 30 Juni 2023 atau pada akhir Triwulan II Tahun 2023 sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon II), 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha PPSDM POM (Pejabat Struktural Eselon IV), dan kelompok Jabatan Fungsional, yang terdiri dari:

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

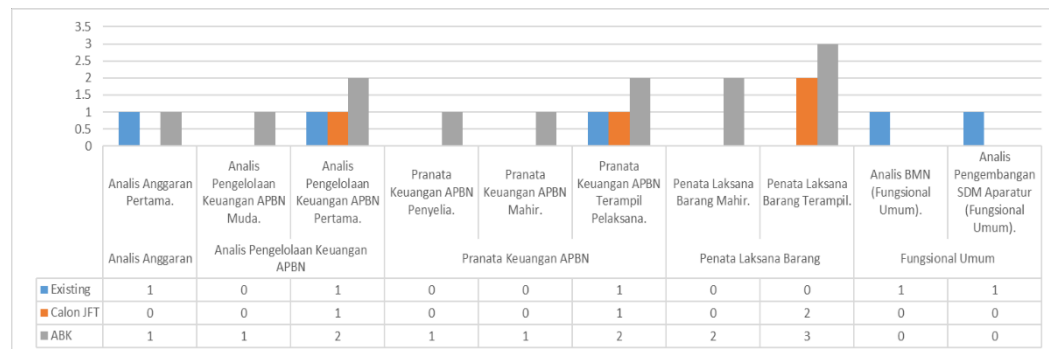
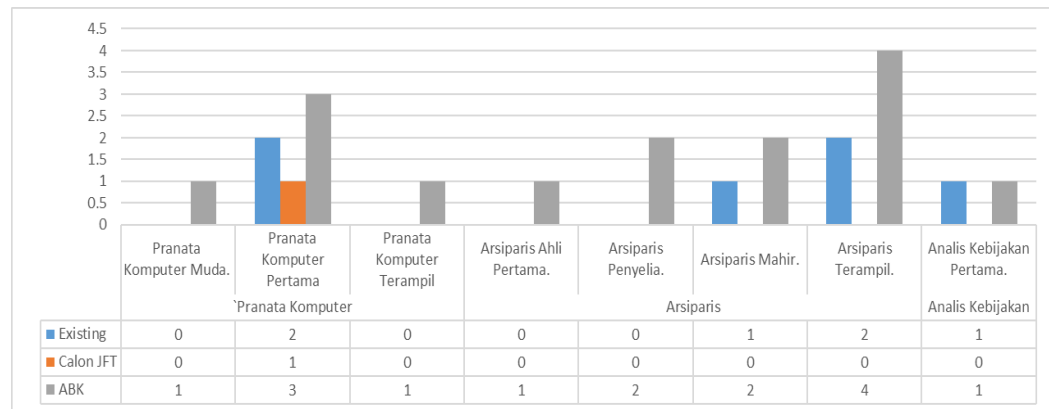
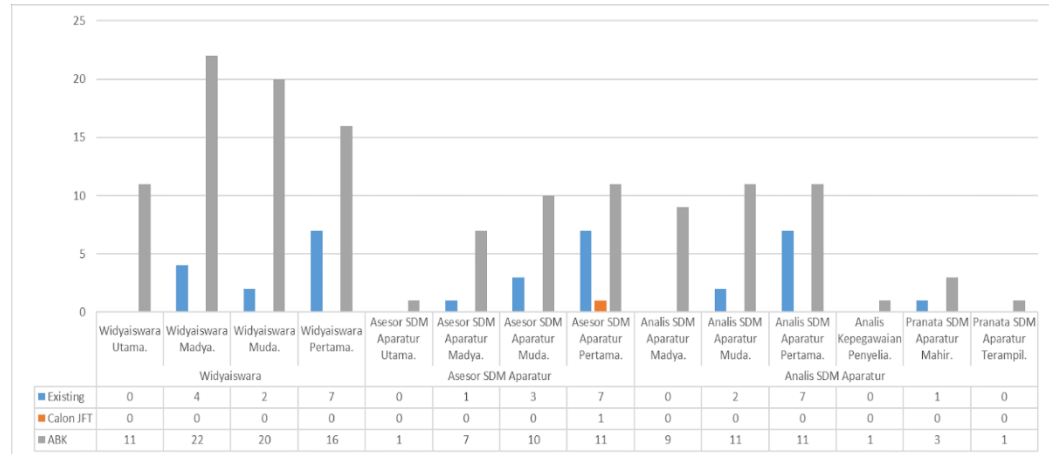
- sudah duduk dalam jabatan dan 3 diantaranya sebagai Ketua Tim, sedangkan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan).
- c. Analisis SDM Aparatur, meliputi 2 (dua) orang Analisis SDM Aparatur Muda sebagai Ketua Tim, 7 (tujuh) orang Analisis SDM Aparatur Pertama (2 (dua) orang sebagai Ketua Tim dan 1 (satu) orang menjadi sedang menjalani Tugas Belajar dengan lepas jabatan), serta 1 (satu) orang Pranata SDM Aparatur Mahir.
  - 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 salah satu diantaranya sebagai Ketua Tim, sedangkan 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. Arsiparis, terdiri dari 1 (satu) orang jenjang Mahir, serta 2 (dua) orang jenjang Terampil dengan salah satu diantaranya sebagai Ketua Tim.
  - h. Analisis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang pada jenjang Pertama, sebagai Ketua Tim.
  - i. Analisis Pengelolaan Keuangan APBN, sebanyak 2 (dua) orang (1 (satu) orang sudah duduk dalam jabatan pada jenjang Ahli Pertama, dan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Pertama).
  - j. 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).
  - k. Penata Laksana Barang sebanyak 2 (dua) orang masih sebagai calon pemangku jabatan jenjang Terampil Pelaksana dan salah satu diantaranya sebagai Ketua Tim.

Statistik SDM PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 dapat dilihat pada gambar berikut di bawah ini.



Gambar 7. Statistik SDM PPSDM POM Tahun 2023

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 8. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK**

## 2. Sarana dan Prasarana

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

Dalam rangka Penilaian/Asesmen, Pemetaan, serta pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Manajerial, Teknis Fungsional, dan Sosial Kultural bagi pegawai ASN Badan POM, yang meliputi Pejabat Struktural maupun Fungsional, terutama Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, karena Badan POM merupakan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, maka diperlukan dukungan sarana dan prasarana, termasuk teknologi informasi dengan kondisi yang prima.

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

- a. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Penilaian Kompetensi Teknis - Penkomtek.
- b. Aplikasi Tes Potensi.
- c. Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) Badan POM - SISPRO LSP BPOM.
- d. Aplikasi *Gamification*.
- e. Sistem Pembelajaran *Online* - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).

- f. Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
- g. Aplikasi *Knowledge* Manajemen (Simphoni).
- h. Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-Dupak PFM).
- i. Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI).
- j. Aplikasi Pendaftaran Magang/PKL di Badan POM (MaBa POM).

Video yang dibuat dan digunakan untuk penunjang 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 B POM 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).
- ll. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).

- mm. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan III (untuk PFM jenjang Madya).
- 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.
- aaa. Video Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM.
- bbb. Video BerAKHLAK.

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. Pemenuhan

kebutuhan sarana penunjang ini dilaksanakan bertahap setiap tahun, dengan mempertimbangkan pagu anggaran.

### 3. Anggaran

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. Pagu anggaran PPSDM POM Tahun 2023 sebesar Rp49.092.088.000,00 (empat puluh sembilan milyar sembilan puluh dua juta delapan puluh delapan ribu rupiah). Adapun sesuai arahan Sekretaris Utama Badan POM melalui surat Nomor B-PR.03.01.2.21.12.22.957 tanggal 14 Desember 2022 perihal Penyampaian Data Pemblokiran Mandiri (*Selfblocking*) dalam rangka Pencadangan Anggaran (*Automatic Adjustment*) TA 2023, anggaran PPSDM POM Tahun 2023 terdapat *automatic adjustment* sebesar Rp816.632.000,00 (delapan ratus enam belas juta enam ratus tiga puluh dua ribu rupiah) pada akun Belanja Pegawai.

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan II Tahun 2023 sebesar Rp18.605.402.389,00 (delapan belas milyar enam ratus lima juta empat ratus dua ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah) atau sebesar 37,90% (tiga puluh tujuh koma sembilan nol persen).

**Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023**

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	19.847.100.000	6.354.987.832	32,02 %
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	18.469.950.000	7.151.905.489	38,72 %
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	434.117.000	406.165.000	93,56 %
4	Layanan Sarana Internal.	140.504.000	140.504.000	100 %
5	Layanan Perkantoran.	10.200.417.000	4.551.840.068	44,62 %
<b>Total</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>18.605.402.389</b>	<b>37,90 %</b>

## **BAB II**

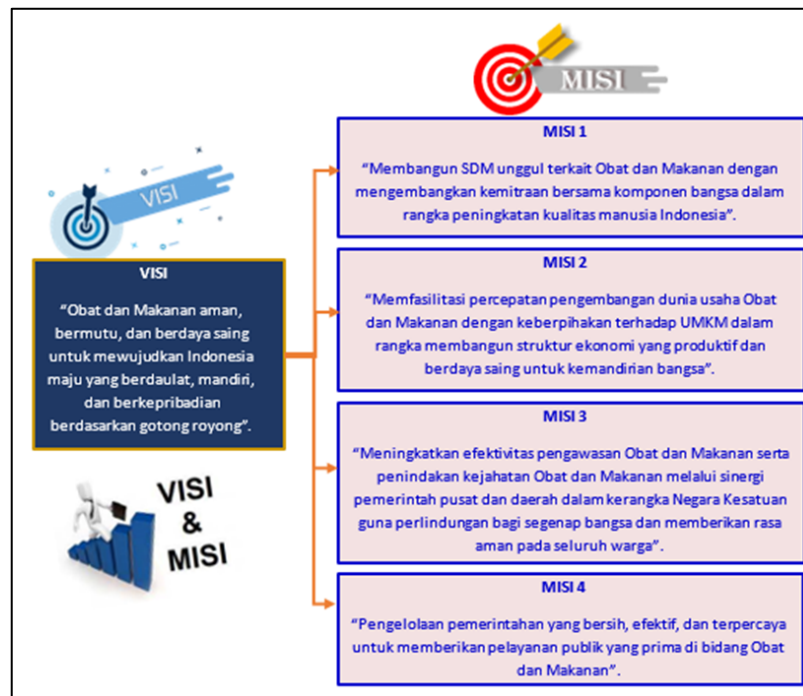
# **PERENCANAAN KINERJA**

### **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 berikut di bawah ini.



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 oleh PPSDM POM dalam kurun waktu tahun 2020-2024 sebagai berikut:

1. Meningkatnya kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan, kualitas pengujian laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan Obat dan Makanan.
2. Terwujudnya kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

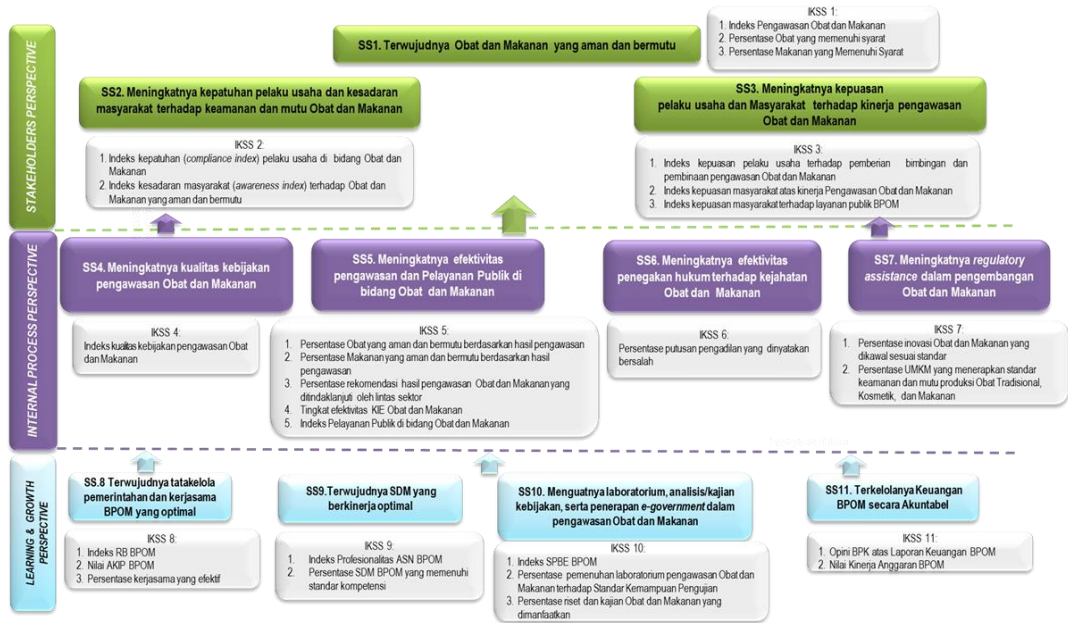
Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka disusun kebijakan yang akan dilakukan oleh PPSDM POM sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi SDM Badan POM dan pemangku kepentingan.
2. Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan.

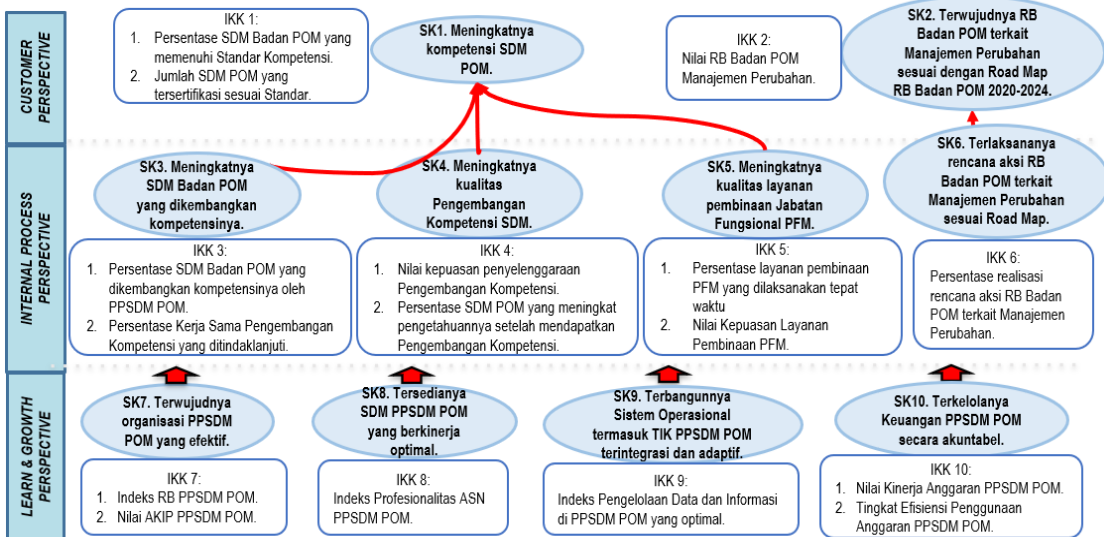
Penyusunan Sasaran dan Indikator Kinerja pada Rencana Strategis telah mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala/tantangan yang ada, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PPSDM POM, serta melihat latar belakang dan perubahan lingkungan yang dinamis yang diharapkan mampu mengakomodasi berbagai kebijakan 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 2023 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 2023 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 2023 yaitu 81% (delapan puluh satu persen).
- b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar”, dengan target akhir tahun 2024 yaitu 1.000 (seribu) orang dan pada tahun 2023 yaitu 851 (delapan ratus lima puluh satu) orang.

Standar Kompetensi yang digunakan pada Tahun 2023 adalah:

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

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

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dihitung dengan:

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

## 2. Sasaran 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 2023 memiliki target sebesar 4,71 (empat koma tujuh satu), yang dilakukan penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB).

### 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 serta Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 221 Tahun 2022 tentang Pedoman Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Badan POM, dilakukan melalui 2 (dua) kegiatan utama sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar Beasiswa dan Tugas Belajar Mandiri dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui jalur Pendidikan di Badan POM mengacu pada Peraturan Kepala Badan POM Nomor 223 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Jalur Pendidikan di Lingkungan Badan POM.
2. Pengembangan Kompetensi pegawai melalui kegiatan Pelatihan dengan pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilaksanakan melalui Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal. Pelatihan Klasikal antara lain dilakukan melalui Pelatihan, Bimbingan Teknis, Workshop, dan bentuk kegiatan Pelatihan Klasikal lainnya,

baik *offline* maupun *online*. Pelatihan Non Klasikal dilakukan melalui pembelajaran di luar kelas, antara lain dilakukan melalui *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, *detasering*, patok banding (*benchmarking*), belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang/praktek kerja, dan jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya, *offline* maupun *online*. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM POM tidak terbatas pada kegiatan *offline* maupun *online*, namun juga *blended learning* melalui pendekatan pembelajaran 10:20:70, dilakukan dengan proses pembelajaran mandiri, pertemuan tatap muka *offline* maupun *online*, serta penugasan perorangan atau kelompok dan diakhiri dengan presentasi dari peserta Pelatihan. Pelatihan Non Klasikal juga dilakukan melalui pembelajaran digital dengan mengoptimalkan penggunaan aplikasi IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*) sebagai *platform* pembelajaran digital terintegrasi pada era baru pembelajaran (*learning culture*). IDEAS merupakan salah satu media pembelajaran mandiri untuk mendukung pegawai belajar kapanpun dan dimanapun. 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.

Dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi, dilaksanakan kerja sama dengan K/L yang sudah memiliki MoU (*Memorandum of Understanding*) atau nota kesepahaman dengan Badan POM. Kerja sama ini sebagai aksi dari MoU terkait dengan pengembangan SDM. Kerja sama ini antara lain terkait dengan pelatihan kepemimpinan, pelatihan dasar CPNS, Pendidikan berkelanjutan, maupun pelatihan bagi Pejabat Fungsional di Badan POM.

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 2023 sebesar 62% (enam puluh dua persen).
- b. "Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti", dengan target pada akhir tahun 2024 sebesar 100% (seratus persen) dan target tahun 2023 sebesar 94% (sembilan puluh empat 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 2023

sebesar 4,47 (empat koma empat tujuh). 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 2023 sebesar 93% (sembilan puluh tiga 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 kedalam Jabatan Fungsional PFM; 4) Layanan Bimtek maupun pendampingan pembinaan PFM. Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan.

PPSDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para Pejabat Fungsional PFM, yang meliputi sosialisasi, Bimtek, pelatihan, dan kegiatan lain yang sejenis. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode

Kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM. Nilai survei diukur dengan menggunakan skala 1-5. Survei dilakukan setiap kali setelah dilakukan layanan pembinaan PFM.

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

- a. "Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 60% (enam puluh persen) dan pada tahun 2023 sebesar 55% (lima puluh lima persen).
- b. "Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 4,20 (empat koma nol dua) dan pada tahun 2023 sebesar 4,10 (empat koma satu 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 2023 sebesar 89% (delapan puluh sembilan 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 2023 yaitu 87 (delapan puluh tujuh).
- b. "Nilai AKIP PPSDM POM", dengan target akhir tahun 2024 yaitu 84 (delapan puluh empat) dan pada tahun 2023 yaitu 83 (delapan puluh tiga).

## 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 kapital/modal yang perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan profesionalitas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

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

Untuk mengukur keberhasilan dari Sasaran Strategis ke-8, indikator yang digunakan adalah "Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM", dengan target pada akhir tahun 2024 yaitu 86 (delapan puluh enam) dan pada tahun 2023 yaitu 85 (delapan puluh lima).

## 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 2023 yaitu 2,50 (dua koma lima nol).

## 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 2023 yaitu 94,50 (sembilan puluh empat koma lima nol).
- b. “Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM”, dengan target akhir tahun 2024 sebesar 98% (sembilan puluh delapan persen) dan pada tahun 2023 yaitu 96% (sembilan puluh enam persen).

## 2. 1. 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 Rencana Strategis 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 memungkinkan 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. 2. PERJANJIAN KINERJA

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 2023. 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
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75 %	77 %	79 %	81 %	83 %
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	530 orang	655 orang	875 orang	851 orang	1.000 orang
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Roadmap</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	1. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75
<b>Internal Process Perspective.</b>						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
dikembangkan kompetensinya.	oleh PPSDM POM.					
	2. Persentase 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
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86 %	87 %	88 %	89 %	90 %

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
<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 2023 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 2023 dengan indikator Sasaran dan Inisiatif Strategis sebagaimana tersebut di bawah ini.

**Tabel 3. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2023
<b>Stakeholder Perspective.</b>			
SK 1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	81 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	851 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.	4,71
<b>Internal Process Perspective.</b>			
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	62 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	94 %
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,47
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	93 %
SK 5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	55 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,10
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.	89 %

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2023
<b>Learning and Growth Perspective.</b>			
SK 7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	87
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	83
SK 8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	85
SK 9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,50
SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94,5
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	96 %

## 2.2. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA

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 2023 adalah RAPK Tahun 2023.

**Tabel 4. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggar an		
		B 0 1	B 0 2	B 0 3	B 0 4	B 0 5	B 0 6	B 0 7	B 0 8	B 0 9	B 1 0	B 1 1	B 1 2			
<b>Stakeholder Perspective.</b>																
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	7 9	7 9	7 9	7 9	7 9	8 0	8 0	8 0	8 0	8 1	8 1	8 1	3.069. 730.000
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	0	6 5	1 3	1 6	2 5	3 5	4 9	6 9	8 3	8 5	8 5	8 5	8 1
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4 7 1	841. 830.000
<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.	1	3	5	7 5	1 0	1 2	1 5	2 0	3 0	4 0	5 0	6 2	9.964. 896.000
		3.2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	5 8 8	4 1 1	4 1 1	4 7 0	5 3	6 4	7 6	8 2	8 2	8 8	8 8	9 4	321. 827.000
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraa n Pengembangan Kompetensi.	0	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	4 4 7	166. 363.000
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9 3

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggar an	
			B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12		
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	5.1	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	0	40	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	1.011.070.000
		5.2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	0	0	20	20	30	30	40	50	60	70	80	89	280.610.000
<b>Learning and Growth Perspective.</b>																
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	770.681.000
		7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85	224.055.000
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	498.000.000
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	75	80	80	85	88	90	92	92	92	93	94	94	7.510.302.000
		10.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	88	88	88	90	91	92	92	93	94	94	95	96	96
<b>Jumlah</b>															<b>49.092.088.000</b>	

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

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

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

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

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

Kriteria capaian kinerja yang digunakan dalam Laporan Kinerja ini 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% ≤ x ≤ 120%	Hijau	Efektif
Belum memenuhi ekspektasi	80% ≤ x < 100%	Kuning	Kurang Efektif
Tidak memenuhi ekspektasi	x < 80%	Merah	Tidak Efektif

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja organisasi berupa hasil Pengukuran kinerja dari masing masing pernyataan kinerja sasaran strategis PPSDM POM disajikan untuk memberikan gambaran lebih lanjut tentang efisiensi dan efektifitas kegiatan yang dilaksanakan di tahun berjalan. Analisa capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja Triwulan II Tahun 2023 dengan target akhir tahun 2023. Sesuai dengan yang tertera di dalam Rencana Strategis PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 memuat 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan. Capaian 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 5. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023**

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran/NPS	Kriteria
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	108,78%	Memenuhi Ekspektasi
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	114,54%	Memenuhi Ekspektasi
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	103,80%	Memenuhi Ekspektasi
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	113,54%	Memenuhi Ekspektasi
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai	100,00%	Memenuhi Ekspektasi

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran/NPS	Kriteria
	Road Map.		
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	120,00%	Memenuhi Ekspektasi
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	83,36%	Belum 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 Triwulan II Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Triwulan II Tahun 2023**

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.	80	79,11	98,89%	98,89%	108,78% (Memenuhi ekspektasi)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	359	426	118,66%	118,66%	
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen	-	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran/NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
	POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Perubahan.					dicapai pada akhir tahun
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	12,50	28,20	225,60%	120%	114,54% (Memenuhi Ekspektasi)
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	64,71	70,59	109,09%	109,09%	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,47	4,64	103,80%	103,80%	103,80% (Memenuhi Ekspektasi)
		Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	-	-	-	-	
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	55	80,60	146,55%	120,00%	113,54% (Memenuhi Ekspektasi)
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,10	4,39	107,07%	107,07%	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM.	30	30	100,00%	100,00%	100,00% (Memenuhi Ekspektasi)

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran/NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
	sesuai <i>Road Map</i> .						
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	-	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
		Nilai AKIP PPSDM POM.	-	-	-	-	
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	-	-	-	-	Belum dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,40	3,00	125,00%	120%	120% (Memenuhi Ekspektasi)
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	90,00	67,87	75,41%	75,41%	83,36% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	92	84	91,30%	91,30%	

Pada Triwulan II Tahun 2023, dari 16 (enam belas) Indikator Kinerja yang dievaluasi terdapat 5 (lima) Indikator Kinerja dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, 2 (dua) Indikator Kinerja dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”, 1 (satu) Indikator Kinerja dengan kriteria “Tidak Memenuhi Ekspektasi, 3 (tiga) Indikator Kinerja dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan” karena capaiannya di atas 120% (seratus dua puluh persen), dan 5 (lima) Indikator Kinerja yang belum dapat diukur karena baru dicapai pada akhir tahun. Indikator Kinerja *Input* yang digunakan adalah jumlah dana yang disediakan dalam satuan rupiah. Indikator Kinerja *Output* dan *Outcome* bergantung kepada jenis sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan masing-masing kegiatan.

Berikut adalah pencapaian masing-masing sasaran pada Triwulan II Tahun 2023 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 108,78% (seratus delapan koma tujuh delapan 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 7. 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.	80%	79,11 %	98,89% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	359 orang	426 orang	118,66% (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 Triwulan II Tahun 2023 dengan Target Triwulan II Tahun 2023 dan Target Tahun 2023**

Indikator Kinerja	Target Tahun 2023		Realisasi TW II Tahun 2023	Persentase Capaian Terhadap Tahun 2023	
	Tahun an	TW II		Tahunan	TW II
1.1 Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	81%	80%	79,11%	97,67 %	98,89 %

Secara akumulasi sampai Triwulan II Tahun 2023, jumlah SDM Badan POM yang telah dilakukan Penilaian Kompetensi sebanyak 4.984 (empat ribu sembilan ratus delapan puluh empat) pegawai. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan II Tahun 2023 sebanyak 3.943 (tiga ribu sembilan ratus empat puluh tiga) orang dari seluruh SDM Badan POM sebanyak 4.984 (empat ribu sembilan ratus delapan puluh empat) orang, dengan demikian realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan II Tahun 2023 sebesar 79,11% (tujuh puluh sembilan koma satu satu persen).

Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” Triwulan II Tahun 2023 adalah 79,11% (tujuh puluh sembilan koma satu satu persen) apabila dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2023 sebesar 80% (tujuh puluh sembilan persen), maka capaian indikatornya adalah 98,89% (sembilan puluh delapan koma delapan sembilan persen) dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini belum mencapai target yang ditetapkan untuk Triwulan II Tahun 2023.

#### 1.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Triwulan II Tahun 2023 dengan Triwulan I Tahun 2023

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
Triwulan I Tahun 2023	79%	80,10%	101,39 %	Memenuhi Ekspektasi
Triwulan II Tahun 2023	80%	79,11%	98,89 %	Belum Memenuhi Ekspektasi

Persentase pegawai yang memenuhi Standar Kompetensi sebesar 79,11% (tujuh puluh sembilan koma satu satu persen) atau turun 0,99% (nol koma sembilan sembilan persen) dari capaian pada Triwulan I Tahun 2023 yaitu 80,10% (delapan puluh koma satu nol). Adanya penurunan capaian kompetensi karena hasil Penilaian Kompetensi pada level 4, yaitu pada jenjang Jabatan Fungsional Madya dan hasil Penilaian Kompetensi pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang dilaksanakan pada beberapa kegiatan Penilaian Kompetensi pada Triwulan II Tahun 2023. Diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, peningkatan kinerja, serta inovasi dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat tercapai.

#### **1.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan II Tahun 2023 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM**

Untuk membandingkan dengan K/L lain akan dilakukan di akhir tahun dengan mencari pendekatan Indikator Kinerja yang mirip, sedangkan pada Triwulan II Tahun 2023 belum dapat dilakukan perbandingan antar instansi sejenis.

#### **1.1.4. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Indikator**

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 Struktural, Uji Kompetensi Pejabat Fungsional jenjang Madya, dan Seleksi Terbuka, dilakukan menggunakan *Assessment Center* oleh Pihak Ketiga. Metode yang digunakan dalam *Assessment Center* didasarkan pada Standar Kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2023, PPSDM POM melaksanakan pemetaan dan Penilaian Kompetensi dengan target 1.700 (seribu tujuh ratus) pegawai, dengan capaian sampai dengan Triwulan II Tahun 2023 atas pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka pemetaan maupun Uji Kompetensi telah diikuti oleh 765 (tujuh ratus enam puluh lima) pegawai yang termasuk di dalamnya Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

- 1) Pada Triwulan I Tahun 2023 sebanyak 336 (tiga ratus tiga puluh enam) pegawai.
- 2) Pada Triwulan II Tahun 2023 sebanyak 429 (empat ratus dua puluh sembilan) pegawai.

**Tabel 8. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural s.d Triwulan II Tahun 2023**

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi	
Triwulan I	BBPOM di Banjarmasin, Loka POM di Hulu Sungai Utara, dan Loka POM di Tanah Bumbu.	59	336
	BBPOM di Padang, Loka POM di Payakumbuh, dan Loka POM di Dharmasraya.	65	
	BBPOM di Banda Aceh, Loka POM di Aceh Tengah, dan Loka POM di Aceh Selatan.	64	
	Pusat Batch 1, Peserta Jenjang Non Madya dan Madya.	98	
	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM Batch 1.	50	
Triwulan II	BBPOM di Yogyakarta.	83	429
	BBPOM di Pontianak dan Loka POM di Sanggau.	66	
	BBPOM di Jayapura, Loka POM di Mimika, dan Loka POM di Merauke.	59	
	Balai POM di Manokwari, dan Loka POM di Sorong.	37	
	Asesmen Pihak Ketiga - Permintaan Biro SDM, Tahap 1.	8	
	Asesmen Pihak Ketiga - Permintaan Biro SDM, Tahap 2.	16	
	Asesmen Pihak Ketiga - Permintaan Biro SDM, Tahap 3.	5	
	Asesmen Pihak Ketiga - Mapping Madya.	27	
	Uji Kompetensi Batch II.	128	
<b>Jumlah</b>		<b>765</b>	

Kendala yang dihadapi antara lain:

- 1) Pada Triwulan II Tahun 2023 pegawai yang dilakukan *reassessment* sebanyak 765 (tujuh ratus enam puluh lima) dari 1.700 (seribu tujuh ratus) pegawai yang menjadi target pemetaan di tahun 2023. Dari 765 (tujuh ratus enam puluh lima) pegawai yang dilakukan pemetaan masih terdapat pegawai yang Belum Kompeten dari aspek Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural. Hasil rekomendasi menarasikan kompetensi dan beberapa pengembangan yang dapat dilakukan oleh diri pegawai, rekomendasi pengembangan oleh atasan langsung, maupun rekomendasi pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan klasikal maupun non klasikal.
- 2) Secara umum kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi yaitu terdapat benturan jadwal pegawai yang akan diases dengan kegiatan teknis lainnya, sehingga harus dilakukan penjadwalan ulang karena mengikuti kegiatan lain. Hal ini mengakibatkan target jumlah peserta yang akan dinilai kompetensinya tidak sesuai dengan target.
- 3) Secara umum kendala pelaksanaan Penilaian Kompetensi masih terbatas pada kendala jaringan pada beberapa peserta daerah.
- 4) Pelaksanaan *feedback* sudah mulai diminati oleh pegawai meskipun belum sepenuhnya menjadi perhatian bagi pegawai serta terdapat keterbatasan jumlah SDM Asesor, maka jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk *feedback* masih terbatas.
- 5) Perangkat Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural masih disusun, belum ditemukan hambatan.
- 6) Draft Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang sudah disusun, sedang tahap finalisasi akhir. Rencana submit Standar Kompetensi

Jabatan ke KemenPANRB akan segera dilakukan pada akhir Juli 2023.

Rencana tindak lanjutnya yaitu:

- 1) Pola pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dalam rangka pemetaan akan diatur ulang, yaitu untuk pelaksanaan Penilaian dengan metode *Situational Judgment Test* (SJT) dengan jumlah peserta yang relatif banyak akan dilakukan secara bersamaan dengan beberapa unit kerja yang menjadi target penilaian di setiap Triwulan, sehingga apabila ada yang tidak bisa mengikuti sesuai jadwal, maka akan dijadwalkan ikut pada unit kerja di bulan dan Triwulan yang sama.
- 2) Memastikan kembali ke peserta pada setiap kegiatan saat *briefing* awal asesmen untuk dapat mempersiapkan perangkat dan jaringan yang stabil, sehingga dapat meminimalisir kendala dalam pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi yang dilakukan secara daring.
- 3) *Feedback* menjadi upaya dari PPSDM POM untuk memberikan informasi terkait hasil Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, baik hasil maupun upaya yang dapat dilakukan secara mandiri (individu sendiri), upaya dari atasan langsung, maupun solusi Pengembangan Kompetensi yang dilakukan unit kerja. Melakukan pertemuan daring dengan mengundang Pengelola Kepegawaian untuk dapat mendorong pegawai agar mengikuti kegiatan *feedback* secara terjadwal sebagai salah satu langkah awal untuk memahami hasil Penilaian Kompetensi, sehingga dapat melakukan Pengembangan Kompetensi yang tepat sesuai dengan kesenjangan kompetensi. Selain itu juga akan melakukan kolaborasi dengan Asesor dari Kementerian/Lembaga lainnya untuk dapat memberikan *feedback* hasil Penilaian Kompetensi di Badan POM secara periodik. Hal ini disesuaikan dengan jumlah pegawai yang berminat untuk mengikuti *feedback*.

- 4) Simulasi yang sudah disusun akan dilakukan face validity dengan mengambil sampel dari beberapa pegawai Badan POM maupun Asesor eksternal.
- 5) Reviu akhir poin deskripsi dan indikator perilaku pada masing-masing Unit Kompetensi, dan pengajuan penetapan SKJ ke KemenPANRB pada akhir Juli 2023.

**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 Teknis dalam rangka pemetaan maupun Uji Kompetensi sampai dengan Triwulan II Tahun 2023 telah dilaksanakan untuk sebanyak 498 (empat ratus sembilan puluh delapan) pegawai, dengan rincian sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 9. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Teknis s.d Triwulan II Tahun 2023**

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi
Triwulan I	BBPOM di Banjarmasin, Loka POM di Hulu Sungai Utara, dan Loka POM di Tanah Bumbu.	37
	BBPOM di Padang, Loka POM di Payakumbuh, dan Loka POM di Dharmasraya.	51
	BBPOM di Banda Aceh, Loka POM di Aceh Tengah, dan Loka POM di Aceh Selatan.	56
	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM Batch 1.	64
Triwulan II	BBPOM di Yogyakarta.	62
	BBPOM di Jayapura, Loka POM di Mimika, dan Loka POM di Merauke.	51
	Balai POM di Manokwari, dan Loka POM di Sorong.	27
	Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang PFM Batch 2.	150
<b>Jumlah</b>		<b>498</b>

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

Dari hasil Penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis diperoleh data bahwa ASN di Badan POM membutuhkan intervensi kompetensi sesuai dengan kesenjangan kompetensi yang diperoleh.

Kesenjangan kompetensi menjadi dasar pegawai atau unit kerja dalam menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK). Pengembangan Kompetensi pegawai dapat mengacu pada program-program yang sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

**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 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) Nomor B/330/M.SM.01.00/2022 perihal Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional, serta Sosialisasi dari KemenPANRB tentang Koordinasi Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional dalam rangka persiapan pengadaan PPPK pada tanggal 1 Maret 2022, 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 Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Ahli Muda sebanyak 500 (lima ratus) soal.

Badan POM telah mengirimkan surat pernyataan komitmen Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Jabatan Fungsional.

Kendala yang dihadapi pada Triwulan I Tahun 2023 ini adalah undangan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait penyusunan soal PPPK baru dilaksanakan pada bulan

Maret 2023, dan baru ditentukan bahwa Badan POM diminta untuk memperbaharui soal PPPK Ahli Muda sebanyak 500 (lima ratus) soal.

Untuk itu, rencana tindak lanjut di Triwulan II Tahun 2023 adalah akan dilakukan penyusunan kisi-kisi dan penyusunan soal PPPK Ahli Muda sesuai permintaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait penginputan soal ke dalam aplikasi BKN, dan kegiatan ini telah ditindaklanjuti pada Triwulan II Tahun 2023, namun masih akan dilakukan tindak lanjut pada Triwulan III Tahun 2023 yaitu menunggu undangan dari KemenPANRB untuk proses transfer naskah soal PPPK Jabatan Fungsional Ahli Muda.

#### **1.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke Depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)**

Pencapaian target dari sisi *output* dan *outcome* pada Indikator “SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” belum dapat mencapai dari perencanaan Triwulan II Tahun 2023 atau terjadi penurunan dari realisasi Triwulan I dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dari sisi kuantitas, jumlah SDM POM yang capaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis bertambah. Hasil Penilaian Kompetensi merupakan aspek yang tidak bisa dalam kontrol Asesor. Upaya Asesor untuk dapat mengawal hasil Penilaian Kompetensi secara maksimal telah dilakukan dengan melakukan sosialisasi sebelum pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi. Kekurangsiapan para pegawai dalam mengikuti kegiatan Penilaian Kompetensi baik untuk Kompetensi Teknis maupun Manajerial dan Sosial Kultural menjadi salah satu tantangan bagi Asesor, meskipun telah dipersiapkan materi yang dapat diakses secara mandiri, maupun kegiatan sosialisasi sebelum pelaksanaan Penilaian Kompetensi.
- 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 belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh pegawai.

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. 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.

**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**

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

KENDALA	RENCANA TINDAK LANJUT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara umum kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi yaitu <b>terdapat benturan jadwal pegawai yang akan diases</b> dengan kegiatan teknis lainnya, sehingga harus dilakukan <b>penjadwalan ulang</b> karena mengikuti kegiatan lain. Hal ini mengakibatkan target jumlah peserta yang akan dinilai kompetensinya tidak sesuai dengan target.</li> <li>• Pelaksanaan <b>feedback</b> sudah mulai diminati oleh pegawai, namun dengan keterbatasan jumlah SDM <b>Asesor</b>, maka jumlah pegawai yang dapat difasilitasi untuk <b>feedback</b> masih terbatas.</li> <li>• <b>Perangkat Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural</b> masih disusun, belum ditemukan hambatan.</li> <li>• Draft <b>Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)</b> yang sudah disusun, sedang <b>tahap finalisasi akhir</b>. Rencana submit Standar Kompetensi Jabatan ke <b>KemenPANRB</b> akan segera dilakukan pada akhir Juli 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pola <b>pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi</b> dalam rangka pemetaan akan diatur ulang, yaitu untuk pelaksanaan Penilaian Kompetensi dengan metode <i>Situational Judgement Test (SJT)</i> dengan jumlah peserta yang relatif banyak akan dilakukan <b>secara bersamaan dengan beberapa unit kerja</b> yang menjadi target penilaian di setiap triwulannya, sehingga apabila ada yang tidak bisa mengikuti sesuai jadwal, maka akan dijadwalkan ikut pada unit kerja di bulan dan triwulan yang sama.</li> <li>&gt; Melakukan kolaborasi dengan <b>Asesor dari Kementerian / Lembaga lainnya</b> untuk dapat memberikan <b>feedback</b> hasil Penilaian Kompetensi di Badan POM secara periodik. Hal ini disesuaikan dengan jumlah pegawai yang berminat untuk mengikuti <b>feedback</b>.</li> <li>&gt; <b>Simulasi yang sudah disusun akan dilakukan face validity</b> dengan mengambil sampel dari beberapa pegawai Badan POM maupun Asesor eksternal.</li> <li>&gt; Revisi akhir poin deskripsi dan indikator perilaku pada masing-masing Unit Kompetensi, dan <b>pengajuan penetapan SKJ ke KemenPANRB</b> pada akhir Juli 2023.</li> </ul>

### 1.1.6. Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Kinerja Periode Sebelumnya

Tindak lanjut atas rekomendasi Triwulan I Tahun 2023 telah dilakukan upaya tindak lanjut sebagai berikut:

PEMANTAUAN KENDALA DAN RTL TRIWULAN I TAHUN 2023 PPSDM POM							
IKU	Kendala TW I (terkait indikator maupun output)	Rencana Tindak Lanjut	Status Progres (proses/selesai)				
			s.d. TW I	s.d. TW II	s.d. TW III	s.d. TW IV	
I.1.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Secara umum kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi yaitu adanya benturan jadwal pegawai yang akan dilases dengan kegiatan teknis lainnya, sehingga harus dilakukan penjadwalan ulang, karena mengikuti kegiatan lain, sehingga target jumlah peserta yang akan dinilai kompetensinya tidak sesuai dengan target.</li> <li>Secara umum kendala pelaksanaan Penilaian Kompetensi masih terbatas pada kendala jaringan pada beberapa peserta daerah.</li> <li>Terkait dengan pelaksanaan kegiatan feedback kompetensi belum menjadi perhatian bagi SDM, meskipun sesi feedback sudah dibuka secara terjadwal di setiap akhir Triwulan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pola pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi dalam rangka pemetaan akan diatur ulang, yaitu untuk pelaksanaan Penilaian dengan metode SJT dengan jumlah peserta yang relatif banyak akan dilakukan secara bersamaan dengan beberapa unit kerja yang menjadi target penilaian di setiap TW-nya, sehingga apabila ada yang tidak bisa mengikuti sesuai jadwal akan dijadwalkan ikut pada unit kerja di bulan dan TW yang sama.</li> <li>Memastikan kembali ke peserta pada setiap kegiatan saat briefing awal asesmen untuk dapat mempersiapkan perangkat dan jaringan yang stabil, sehingga dapat meminimalisir kendala dalam pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi yang dilakukan secara daring.</li> <li>Melakukan pertemuan daring dengan mengundang Pengelola Kepegawaian untuk dapat mendorong pegawai agar mengikuti kegiatan feedback secara terjadwal sebagai salah satu langkah awal untuk memahami hasil Penilaian Kompetensi, sehingga dapat melakukan Pengembangan Kompetensi yang tepat sesuai dengan kesenjangan kompetensi.</li> </ol>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Proses.</b> Masih berlanjut pada Penilaian Kompetensi untuk unit kerja di Pusat dan UPT.</li> <li><b>Selesai.</b> Sudah dilakukan koordinasi dengan Tim IT dari masing-masing unit kerja yang menjadi target Penilaian Kompetensi dan setiap unit kerja telah mengkondisikan perangkat IT pada saat pelaksanaan Penilaian Kompetensi.</li> <li><b>Proses.</b> Pelaksanaan <i>feedback</i> secara reguler telah dilaksanakan pada setiap akhir triwulan atau awal triwulan, PPSDM POM secara reguler menyampaikan surat ke seluruh unit kerja untuk kegiatan <i>feedback</i> yang dilaksanakan.</li> </ol>			

Untuk penyusunan Soal Seleksi PPPK Jabatan Fungsional telah dilakukan tindak lanjut pada Triwulan II Tahun 2023 yaitu pada tanggal 13-14 April 2023 telah dilakukan penyusunan kisi-kisi soal dengan mengundang pegawai baru unit kerja teknis pelaksana sebagai Tim Penyusun Soal untuk mereviu kisi-kisi soal yang telah ada sebelumnya. Namun, pada tanggal 14 April BKN baru mengeluarkan Surat Edaran tentang Pedoman Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi Bidang dan Soal Seleksi Kompetensi Teknis bagi Calon Aparatur Sipil Negara, serta pengintegrasian ke dalam Sistem *Computer Assisted Test* BKN, sehingga PPSDM POM menyelenggarakan reviu kisi-kisi dan akses aplikasi BKN pada tanggal 12 Mei 2023, untuk menyesuaikan dengan pedoman terbaru dari BKN.

Pada tanggal 17 s.d 19 Mei 2023, PPSDM POM mengundang tim penyusun dan penelaah soal untuk melakukan penyusunan soal dan penelaahan soal PPPK Ahli Muda yang diinput ke dalam aplikasi BKN. PPSDM POM telah membuat surat pengantar dan pernyataan kesanggupan menjaga kerahasiaan soal, dengan lampiran kisi-kisi dan skema soal dengan jumlah 450 (empat ratus lima

puluh) soal yang sudah ditandatangani oleh Sekretaris Utama Badan POM, untuk diserahkan kepada KemenPANRB.

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

**1.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2023 dengan Target Triwulan II Tahun 2023 dan Target Tahun 2023**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2023		Realisasi TW II Tahun 2023	Persentase Capaian Terhadap Tahun 2023	
		Tahun an	TW II		Tahunan	TW II
1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	851 orang	359 orang	426 orang	50,06 %	118,66 %

Realisasi "Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar" pada Triwulan II Tahun 2023 adalah 426 (empat ratus dua puluh enam) orang, apabila dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2023 sebesar 359 (tiga ratus lima puluh sembilan) orang, maka capaian indikatornya adalah 118,66% (seratus delapan belas koma enam enam persen), dengan kategori "Memenuhi Ekspektasi".

Adapun realisasi ini apabila dibandingkan dengan target tahunan tahun 2023 sebesar 851 (delapan ratus lima puluh satu) orang, maka capaiannya sebesar 50,06% (lima puluh koma nol enam persen). Diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, peningkatan kinerja, serta inovasi dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat tercapai.

### 1.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Triwulan II Tahun 2023 dengan Triwulan I Tahun 2023

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
Triwulan I Tahun 2023	130 orang	165 orang	126,92 %	Tidak Dapat Disimpulkan
Triwulan II Tahun 2023	359 orang	426 orang	118,66 %	Memenuhi Ekspektasi

Capaian Indikator “Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar” pada Triwulan II Tahun 2023 sebesar 118,66% (seratus delapan belas koma enam enam persen) atau turun sebesar 8,26% (delapan koma dua enam persen) dari capaian pada Triwulan I Tahun 2023 yaitu 126,92% (seratus dua puluh enam koma sembilan dua persen), namun masih masuk kategori “Memenuhi Ekspektasi” bila dibanding pada Triwulan I Tahun 2023 memiliki kategori “Tidak Dapat Disimpulkan”.

### 1.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan II Tahun 2023 dengan Realisasi Kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) Lain yang Sejenis/Setara dengan IKU PPSDM POM

Untuk membandingkan dengan K/L lain akan dilakukan di akhir tahun dengan mencari pendekatan Indikator Kinerja yang mirip, sedangkan pada Triwulan II Tahun 2023 belum dapat dilakukan perbandingan antar instansi sejenis.

### 1.2.4. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan 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 program sebagai berikut:

- a. Kegiatan Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan *Distric Food Inspector* (DFI) Junior Tahun 2023 dilaksanakan dalam 4 (empat) periodik per triwulan, yaitu Triwulan I Tahun 2023 dilaksanakan 2 (dua)

*batch* pelatihan yaitu di Semarang dan Balikpapan, Triwulan II Tahun 2023 ada 2 (dua) *batch* yaitu di Lombok dan Jawa Barat/Depok, Triwulan III Tahun 2023 dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) *batch* yaitu di Pekanbaru, Surabaya, dan Bandung, sedangkan Triwulan IV Tahun 2023 dilaksanakan 1 (satu) *batch* yaitu di Jakarta. Masing-masing *batch* dalam perencanaan untuk Pelatihan PKP Pertama sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang, sedangkan Pelatihan DFI Junior sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang.

Sampai dengan Triwulan II Tahun 2023, sudah dilaksanakan pelatihan PKP Pertama dan DFI Junior sebanyak 4 (empat) *batch* dengan total sebanyak 260 (dua ratus enam puluh) orang dari target 520 (lima ratus dua puluh) orang, dengan rincian sebagai berikut:

Angkatan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta (orang)	
		PKP Pertama	DFI Junior
<i>Batch</i> 1 (Semarang)	20-23 Februari 2023	32	33
<i>Batch</i> 2 (Balikpapan)	13-16 Maret 2023	32	33
<i>Batch</i> 3 (Lombok)	22-25 Mei 2023	32	33
<i>Batch</i> 4 (Bekasi)	19-22 Juni 2023	32	33
<b>Jumlah</b>		<b>128</b>	<b>132</b>
		<b>260</b>	

- b. Melakukan Sertifikasi Kompetensi untuk Tenaga Pengawas Obat dan Makanan (Penyuluh Keamanan Pangan, *District Food Inspector*, Kader Keamanan Pangan, dan Pengawas Farmasi dan Makanan)

Periode	Kegiatan	Jumlah (orang)
Triwulan I	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 1 - Skema PKP Pertama.	30
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 1 - Skema DFI Junior.	33
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 2 - Skema PKP Pertama.	32
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 2 - Skema DFI Junior.	33
	Sertifikasi Pelatihan Fungsional PFM Angkatan I.	37
Triwulan II	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 3 - Skema PKP Pertama.	30
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 3 - Skema DFI Junior.	32
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 4 - Skema PKP Pertama.	31
	Sertifikasi PKP dan DFI <i>Batch</i> 4 - Skema DFI Junior.	31
	Pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).	30
	Sertifikasi Pelatihan Fungsional PFM Angkatan II.	37
	Sertifikasi Pelatihan Fungsional PFM Angkatan III.	38
	Pelatihan Haji.	32
<b>Jumlah</b>		<b>426</b>

- c. Menyusun Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) 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.

Untuk memperkuat SDM Pengawasan Obat dan Makanan dalam melakukan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan Obat dan Makanan perlu dilakukan pemberdayaan masyarakat dan pelaku usaha. Peningkatan kompetensi dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dan pelaku usaha, khususnya di bidang Obat tradisional, Obat Kuasi, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik perlu mendapatkan sertifikasi sebagai bentuk pengakuan kompetensi terhadap pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja sesuai SKKNI yang merupakan salah satu bagian dari sistem kompetensi kerja di Indonesia.

- d. Peningkatan Layanan Sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM diantaranya:

- 1) Sertifikasi Kompetensi *Pangan Aman Goes to Campus* dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Melalui program ini diharapkan semakin banyak Tenaga Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama yang tersebar di masyarakat sebagai perpanjangan tangan Badan POM dalam melakukan Pengawasan Obat dan Makanan, 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.

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah
1.	Institut Pertanian Bogor.	5

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah
2.	Universitas Airlangga.	4
3.	Universitas Andalas.	2
4.	Universitas Brawijaya.	9
5.	Universitas Diponegoro.	10
6.	Universitas Gadjah Mada.	8
7.	Universitas Indonesia.	5
8.	Universitas Katolik Soegijapranata.	1
9.	Universitas Padjadjaran.	5
10.	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.	14
11.	Universitas Semarang.	1
12.	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.	6
13.	Universitas Sumatera Utara.	2
14.	Universitas Syiah Kuala.	2
15.	Universitas Udayana.	2
<b>Jumlah</b>		<b>76</b>

- 2) Menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan *District Food* (DFI) Junior Kabupaten/Kota dengan rincian sebagai berikut:

Periode	Kegiatan	Jumlah Peserta (orang)	
		PKP Pertama	DFI Junior
Triwulan I	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Jawa Tengah.	10	14
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Kalimantan Utara.	3	3
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Denpasar.	2	2
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Lampung.	1	2
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Kalimantan Timur.	2	0
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.	18	12
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Banten.	2	0
Triwulan II	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Nusa Tenggara Timur.	13	10
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Bengkulu.	1	1

Periode	Kegiatan	Jumlah Peserta (orang)	
		PKP Pertama	DFI Junior
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Sulawesi Tengah.	1	1
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Sulawesi Utara.	1	0
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Papua.	10	9
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Papua Barat.	7	6
	Sertifikasi Kompetensi PKP Pertama dan DFI Provinsi Jambi.	1	3
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>	<b>63</b>
		<b>135</b>	

**1.2.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke Depan (Rekomendasi Perbaikan 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.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



**Indikator 1.2**

"Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar".

**KENDALA**

- Secara umum peserta yang diusulkan melakukan Sertifikasi Kompetensi masih sering mengalami perubahan, sehingga tidak sesuai perencanaan.
- Ketersediaan waktu Asesor, sehingga jadwal Sertifikasi Kompetensi rutin di Tempat Uji Kompetensi (TUK) Mandiri belum dapat dilakukan.
- Draft SKKNI yang sudah disusun masih perlu finalisasi terkait konten sebelum dilakukan prakonvensi dan konvensi rancangan pada Triwulan III.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Komitmen bersama terkait rencana Sertifikasi Kompetensi tahun 2023 melibatkan Dinas Kesehatan.
- Melakukan koordinasi dengan TUK dan koordinasi dengan TUK terkait Utilisasi TUK dan Rencana Sertifikasi Tahun 2023.
- Finalisasi rancangan dan pelaksanaan prakonvensi dan konvensi pada Triwulan III.

**1.2.6. 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.



**PEMANTAUAN KENDALA DAN RTL TRIWULAN I TAHUN 2023  
PPSDM POM**

IKU	Kendala TW I (terkait indikator maupun output)	Rencana Tindak Lanjut	Status Progres (proses/selesai)			
			s.d. TW I	s.d. TW II	s.d. TW III	s.d. TW IV
I.2.	1) Secara umum peserta yang diusulkan Sertifikasi Kompetensi masih sering mengalami perubahan, sehingga tidak sesuai perencanaan. Capaian Triwulan I lebih dari 120%. 2) Ketersediaan waktu Asesor, sehingga jadwal Sertifikasi rutin di TUK Mandiri belum dapat dilakukan.	1) Komitmen bersama terkait rencana Sertifikasi Kompetensi tahun 2023 melibatkan Dinas Kesehatan.  1) Melakukan koordinasi dengan TUK dan koordinasi dengan TUK terkait Utilisasi TUK dan Rencana Sertifikasi Tahun 2023.	-	1) <b>Proses.</b> Akan dijadwalkan di Triwulan II.  1) <b>Selesai.</b> Koordinasi dengan TUK telah dilaksanakan pada Triwulan II.		

## 2. Sasaran Kegiatan ke-2

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama, dengan capaian yang diperoleh pada akhir tahun.

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

**Tabel 10. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-2**

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Targ et	Rea lisas i	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.2	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	Akhir Tahun	Akhir Tahun	Akhir Tahun

Evaluasi pelaksanaan RB BPOM tahun 2023 dilakukan secara internal dan eksternal.

#### a. Evaluasi Internal

Evaluasi internal dilaksanakan melalui monitor dan evaluasi setiap triwulan oleh Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi serta Tim Asesor PMPRB dan Monev Reformasi Birokrasi dari 8 (delapan) Kelompok Kerja (Pokja) terhadap capaian pelaksanaan setiap area perubahan Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Road Map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.09.20.429 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi BPOM Tahun 2020-2024 yang selanjutnya dijabarkan dalam rencana aksi tahunan. Selain itu, evaluasi internal pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPOM dilakukan melalui Penilaian

Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) yang merupakan model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *total quality management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, PMPRB terhadap setiap program dalam komponen pengungkit (proses) dan komponen hasil diukur melalui indikator yang memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran RB, yaitu: 1) pemerintah yang bersih dan akuntabel; 2) pemerintahan yang kapabel; dan 3) pelayanan publik yang prima. Komponen pengungkit terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu aspek pemenuhan, aspek hasil antara, dan aspek reform. Kategori pengungkit ini menjadi bagian dari 8 (delapan) area perubahan RB, terdiri atas manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan/deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan komponen hasil merupakan dampak dari upaya atau program/kegiatan yang telah dilakukan oleh BPOM dalam mewujudkan sasaran RB. Komponen dan pembobotan PMPRB sebagai berikut:

**Tabel 8. Komponen dan Pembobotan PMPRB**

Komponen	Bobot	Sub Komponen
1. Pengungkit	60%	
a. Aspek Pemenuhan	20%	Manajemen Perubahan (2%) Deregulasi Kebijakan (2%) Penataan Organisasi (3%) Penataan Tata Laksana (2,5%) Penataan Manajemen SDM (3%) Penguatan Akuntabilitas (2,5%) Penguatan Pengawasan (2,5%) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5%)

Komponen	Bobot	Sub Komponen
b. Aspek Hasil Antara	10%	Kualitas Pengelolaan Arsip (1%) Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%) Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%) Kualitas Pengelolaan Aset (1%) Sistem Merit (1%) ASN Profesional (1%) Kualitas Perencanaan (1%) Maturitas SPIP (1%) Kapabilitas APIP (1%) Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)
c. Aspek Reform	30%	Manajemen Perubahan (3%) Deregulasi Kebijakan (3%) Penataan Organisasi (4,5%) Penataan Tata Laksana (3,75%) Penataan Manajemen SDM (4,5%) Penguatan Akuntabilitas (3,75%) Penguatan Pengawasan (3,75%) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)
<b>2. Hasil</b>	<b>40%</b>	
a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	Opini BPK (3%) Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)
b. Kualitas Pelayanan Publik	10%	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (10%)
c. Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10%	Indeks Persepsi Anti Korupsi (10%)
d. Kinerja Organisasi	10%	Capaian Kinerja (5%) Kinerja Lainnya (2%) Survei Internal Organisasi (3%)
<b>Total</b>	<b>100%</b>	

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

b. Evaluasi Eksternal

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

**Tabel 11. Kategori dan Interpretasi Indeks RB**

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

Kategori	Nilai/Angka	Predikat	Interpretasi
CC	>50 - 60	Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja
C	>30 – 50	Buruk	Penerapan RB secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja
D	0 - 30	Sangat Buruk	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud

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

Manajemen perubahan merupakan salah satu area dalam penilaian Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *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 RB;
2. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman;
3. Menurunnya resistensi terhadap perubahan; dan
4. Budaya perubahan yang semakin melekat (*embedded*).

Tahun 2023 Triwulan II, 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, Evaluasi implementasi RB, 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 mengimplementasikan budaya Digital Mindset kepada Semua Pegawai.
9. Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi
10. Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Implementasi Digital Mindset".
11. Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM.
12. Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.
13. Survey internal Core Value ASN BerAKHLAK

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

### Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak ada hambatan, namun sesuai arahan KemenPANRB terdapat kebijakan baru terkait penilaian Reformasi Birokrasi (RB) sehingga perlu adanya penyesuaian dalam pelaksanaan RB di BPOM</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Akan berkoordinasi dengan Biro Hukum dan Organisasi BPOM terkait hasil tindak lanjut penyusunan Roadmap RB General dan RB Tematik.</li> <li>Pada triwulan III akan dilaksanakan pendalaman hasil survei Core Value BerAKHLAK</li> </ul>

### 3. SASARAN KEGIATAN 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 114,54% 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 12. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan III**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 3				
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.				
IKK 3.1	62 %	12,50 %	28,20 %	225,60 %
Persentase SDM Badan POM yang				

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.				
IKK 3.2 Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	94 %	64,71 %	70,59 %	109,09 % %

### 3.1 Capaian IKK “Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM”.

Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM untuk tahun 2023 memiliki Target IKK sebesar 62 % (enam puluh dua persen) dengan periode pelaporan per triwulan. Target untuk periode sampai dengan Triwulan II tahun 2023 sebesar 28,20 % (dua puluh delapan koma dua persen). Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), merancang serta menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi. Sampai Triwulan II tahun 2023 sebanyak 1407 (seribu empat ratus tujuh) pegawai telah dikembangkan kompetensinya dari total 4.990 (empat ribu sembilan ratus sembilan puluh) pegawai di Badan POM. Hal tersebut menunjukkan realisasi persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM sebesar 28,20 % (duapuluh delapan koma dua persen), sehingga capaian sampai dengan Tahun 2023 Triwulan II sebesar 225% (dua ratus duapuluh lima persen), dengan kategori capaian “tidak dapat disimpulkan”. Kendala dari capaian ini adalah adanya pengembangan kompetensi yang pelaksanaan tergantung penyelenggara diklat yaitu kouta dan jadwal diklat dan beberapa kegiatan tidak ada dalam perencanaan karena kebutuhan organisasi harus

dilaksanakan seperti pelatihan petugas haji, oleh karena itu selanjutnya perencanaan pengembangan kompetensi harus dilakukan secara menyeluruh, termasuk kegiatan yang bersifat insidental.

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

$(A/B) \times 100 \%$	<p><b>A</b> merupakan jumlah SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM, (baik secara daring dan luring, serta dengan pembelajaran digital melalui aplikasi IDEAS diatas 20JP)</p>
	<p><b>B</b> merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM</p>

Pada Tahun 2023 Triwulan II PPSDM POM melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

**1. Workshop Penulisan Karya Tulis Populer**

Workshop Penulisan Karya Tulis Populer untuk membekali pegawai dalam penulisan karya tulis populer. Kegiatan dilakukan secara daring dan dihadirkan pemateri yang merupakan praktisi yang kompeten dalam bidang tulis menulis. Kegiatan diikuti oleh 201 (dua ratus satu) peserta dan diselenggarakan pada bulan januari tahun 2023. Workshop ini diselenggarakan bagi para peserta yang akan mengikuti lomba menulis karya tulis populer dalam rangka memeriahkan Ulang Tahun Badan POM RI yang ke 22.

**2. Bimbingan Teknis Akreditasi Pelatihan Pemerintah**

Pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis dan benchmark Re Akreditasi Program Pelatihan Fungsional, Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program dan Akreditasi Jurnal Ilmiah diselenggarakan pada tanggal 8 s.d 9 Februari 2023 secara luar jaringan (*luring*), dilakukan secara klasikal dengan 8 (delapan) jam pelajaran (JP). Pelatihan ini diikuti oleh 29 (dua puluh sembilan) peserta dan dilaksanakan untuk mendukung persiapan reakreditasi pelatihan fungsional dan akreditasi lembaga sertifikasi penyelenggara pelatihan.

### 3. Pelatihan Manajemen Talenta

Pelatihan manajemen talenta dilaksanakan bekerjasama dengan Telkom Corpu Bandung selama 2 hari yaitu 21 sd 22 Februari 2023 dengan peserta sebanyak 20 (dua puluh) orang yang berasal dari Biro SDM, PPSDM, Pusat data dan informasi dan Biro Perencanaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan sinergitas antara manajemen talenta, manajemen kinerja dan manajemen pengembangan kompetensi.

### 4. Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS

Sampai bulan Juni 2023 Triwulan II, aplikasi IDEAS Badan POM sudah digunakan pegawai Badan POM untuk kegiatan pengembangan kompetensi baik melalui fitur pelatihan tidak terjadwal/*online shopping training*, pelatihan terjadwal, dan webinar/diskusi *online*. Alumni pegawai yang mengikuti kegiatan kompetensi melalui aplikasi IDEAS sampai Triwulan II Tahun 2023 sebanyak 102 pegawai telah memenuhi target 20 JP. Fitur pengembangan kompetensi pada aplikasi IDEAS memiliki topik yang beragam dari topik terkait kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural, dan topik lainnya. Jumlah modul pengembangan kompetensi yang tersedia sampai dengan Tahun 2023 Triwulan II yaitu sebanyak 128 modul sedangkan webinar yang diselenggarakan melalui aplikasi IDEAS yaitu sebanyak 13 (tiga belas) webinar. Rincian webinar yang terselenggara melalui aplikasi IDEAS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan II Tahun 2023**

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
1	<i>Sharing Alumni Tugas Belajar - Emergency Use Authorization for COVID-19 Vaccine: Big Step to Accelerate the New Public Service Implementation in Indonesia</i>	5 April 2023	26
2	<i>Sharing Knowledge Tugas Belajar "Decision Making : Value-Focused</i>	12 April	

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
	<i>Thinking"</i>	2023	
3	Pengujian berbasis DNA dengan Realtime PCR: Pengantar, Ruang Lingkup, Tantangan, serta Validasi dan Verifikasi Metode	17 April 2023	252
4	Tips Meraih Beasiswa AAS "Study in Australia for a Degree Program"	8 Mei 2023	104
5	Sharing Knowledge Tugas Belajar "Mikroenkapsulasi Vitamin C dengan Monomer Bifungsi Poli(Etilen Glikol)Dimetakrilat (PEGDM) sehingga Memiliki Daya Tahan terhadap Oksidasi"	12 Mei 2023	69
6	Jurus Sukses Study di US: Study dengan Scholarsip serta Lulus On Time dengan Nilai Memuaskan	15 Mei 2023	74
7	Sharing Knowledge Tugas Belajar "Pemanfaatan Polimer Biodegradable (PLGA dan Karboksimetil Kitosan) sebagai Sistem Penghantar Natrium Diklofenak"	22 Mei 2023	31
8	Sharing Knowledge Tugas Belajar "Pentingnya Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik dalam Sistem	14 Juni 2023	64

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
	Pengawasan Obat"		
9	<i>Risk Management</i> di Era 5.0	14 Juni 2023	80
10	Studi Kasus Pengaturan ETO dan 2-CE dalam Pengawasan Produk Obat dan Makanan	16 Juni 2023	524
11	Sharing Knowledge Tugas Belajar "Pemanfaatan Iradiasi Gamma dalam Menjaga Mutu Bahan Herbal"	21 Juni 2023	91
12	Sharing Knowledge Alumni Tugas Belajar - The Proposed for Service Quality Performance Improvement by Using The Lean Six Sigma Framework	23 Juni 2023	27
13	Sharing Knowledge Tugas Belajar "Kolaborasi dalam Penyederhanaan Birokrasi BPOM"	23 Juni 2023	32

##### 5. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan

Pada tahun 2023 Triwulan II, pegawai Badan POM yang ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan baik melalui tugas belajar beasiswa maupun tugas belajar mandiri. Sampai dengan tahun 2023 Triwulan II sebanyak 243 (dua ratus empat puluh tiga) pegawai yang aktif tugas belajar beasiswa dan 97 (sembilan puluh tujuh) pegawai tugas belajar mandiri.

##### 6. Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan Batch 1 dan Batch 2

PPSDM POM pada tahun 2023 Triwulan II menyelenggarakan Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan sebagai bagian dari pelatihan berjenjang

bidang pelayanan publik BPOM. Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Lanjutan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi pelaksana pelayanan publik level kedua, yaitu pegawai yang bertugas dan bertanggung jawab dalam mengkoordinir dan mengembangkan sistem pelayanan publik di BPOM. Pelatihan diselenggarakan dalam dua batch. Batch 1 diselenggarakan secara online/daring pada tanggal 29 - 31 Mei 2023 dengan peserta sebanyak 43 peserta dari Balai Besar POM, Balai POM, dan Loka POM. Batch 2 diselenggarakan secara offline/luring di Bogor pada tanggal 22 - 23 Juni 2023 dengan peserta sebanyak 35 peserta dari Unit Pusat BPOM, Balai Besar POM, dan Loka POM.

#### **7. Pelatihan Audit Internal Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015**

Dalam rangka melaksanakan Audit Internal Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, merupakan syarat bagi auditor internal yaitu telah mengikuti Pelatihan Auditor Internal (ISO 9001:2015), sehubungan dengan hal tersebut PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Auditor Internal (ISO 9001:2015) pada tanggal 23-28 Maret 2023 Triwulan I secara *online*. Peserta yang mengikuti pelatihan ini sejumlah 40 (empat puluh) orang dari berbagai unit kerja di Badan POM. PPSDM POM bersama dengan Inspektorat II serta Biro Hukum dan Organisasi telah melakukan pemilihan peserta berdasarkan kebutuhan Auditor Internal pada seluruh unit kerja di Badan POM. Dalam pelaksanaan pelatihan ini, PPSDM POM bekerja sama dengan PT. TUV SUD Indonesia dengan narasumber Ricky Firdaus Eka Putra. Untuk materi dari internal Badan POM terkait materi Petunjuk Teknis Audit Internal Badan POM yang disampaikan oleh narasumber dari Inspektorat II dan Bisnis Proses Badan POM yang disampaikan oleh narasumber dari Biro Hukum dan Organisasi.

#### **8. Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I-3 th 2023**

Dalam rangka meningkatkan kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli untuk jenjang Pertama. Metode yang digunakan pada pelatihan

ini yaitu *blended learning* berupa pembelajaran klasikal dan non-klasikal. Pembelajaran non-klasikal terbagi menjadi pembelajaran secara mandiri melalui platform SiPandai dan *Synchronous Web Seminar* (Webinar). Pembelajaran klasikal dilakukan dengan metode pelatihan jarak jauh dengan aplikasi bantu berupa *zoom meeting*. Adapun narasumber yang terlibat dalam pelatihan ini yaitu berasal dari internal Badan POM.

Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I Tahun 2023 dilakukan dengan metode *blended learning* secara *online* dengan total 92 (sembilan puluh dua) Jam Pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh 36 (tiga puluh enam) Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Pertama.

Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan II Tahun 2023 dilakukan dengan metode *blended learning* secara *online* dengan total 92 (sembilan puluh dua) Jam Pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh 37 (tiga puluh tujuh) Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Pertama.

Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan III Tahun 2023 dilakukan dengan metode *blended learning* secara *online* dengan total 92 (sembilan puluh dua) Jam Pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh 38 (tiga puluh delapan) Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Pertama.

#### **9. Pelatihan Transformational Leadership melalui peningkatan kecerdasan emosi serta optimalisasi kekuatan “Mind, Body and soul”**

Pelatihan ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mempelajari cara mengurangi stres dan kecemasan, meningkatkan tingkat energi dan memperkuat kecerdasan emosional menggunakan Qigong. Program ini juga dirancang untuk meningkatkan kesadaran peserta akan kesehatan dan kesejahteraan diri dan staf yang dipimpin serta meningkatkan kemampuan leadership menggunakan praktik Qigong. Pelatihan dilaksanakan selama 3 (tiga) hari yaitu 1 sampai dengan 3 Maret 2023 di Ubud Bali dengan peserta sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

**10. Pelatihan dan sertifikasi Lead auditor** telah dilaksanakan pada tanggal 22 - 26 Mei 2023 secara luring di Jakarta. Pelatihan diikuti oleh 26 (dua puluh enam) peserta yang terdiri dari 8 orang dari Unit Kerja Pusat 6 orang dari Balai Besar POM, 1 orang dari Balai POM dan 11 orang dari Loka POM. Pelatihan bekerjasama dengan BSI dan sertifikasi dilaksanakan disertifikasi secara online dengan standar IRCA (International Register of Certificated Auditors), yaitu standar sertifikasi untuk para auditor yang terbesar di dunia. Hasil uji sertifikasi menunjukkan bahwa capaian kelulusan yang rendah yaitu 61,5%.

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	5,00 %	12,50 %	30,00 %	62,00 %	62,00 %
Realisasi	15,20 %	28,20%	*	*	*
Capaian	<b>304,00 %</b>	<b>225%</b>	*	*	*

Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023 terkait Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM adalah pencapaian target yang melebihi perencanaan dalam penetapan kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun anggaran 2023. Capaian melebihi target triwulan 2, bahkan melebihi target triwulan 2, hal ini disebabkan adanya percepatan pelaksanaan kegiatan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya pemotongan anggaran di awal tahun 2023. Oleh karena itu, sebagai rencana tindak lanjut akan dilakukan pemualiamantauan atau monitoring sehingga capaian dapat mencapai target yang telah ditetapkan tiap triwulannya.

### 3.2 Capaian IKK “Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti”.

T/K	Q 1	Q 2	Q3	Q4	Tahunan
Target	41,18 %	64,71 %	82,00 %	94,00 %	94,00 %
Realisasi	47,06 %	70,59 %	*	*	*
Capaian	<b>114,28 %</b>	<b>109,09 %</b>	*	*	*

Indikator Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti oleh PPSDM POM sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 memiliki Target IKK sebesar 94%. Sampai dengan tahun 2024 ditargetkan ada 17 kerjasama yang ditindaklanjuti oleh PPSDM terkait pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Badan POM. Pada tahun 2023, ditargetkan 94%, ada 16 (enam belas) kerjasama yang ditindaklanjuti, dengan periode pelaporan triwulanan, dan sampai tahun 2023 Triwulan II memiliki target sebesar 41,18% yaitu 7 kerjasama yang ditindaklanjuti dalam bentuk kontrak kerjasama pengembangan SDM POM. Kerjasama ini dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Kerja sama dilakukan dengan beberapa lembaga/kementerian penyelenggara diklat maupun instansi pendidikan sebagai bentuk upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi SDM di Badan POM. Kerja sama ini dilaksanakan berkelanjutan dan merupakan bentuk strategi pengembangan Human Capital Management bersama jejaring terkait serta memaksimalkan peran serta stakeholder yang ada. Capaian kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti sampai dengan Tahun 2023 Triwulan I sebesar **114,28 %** (seratus empat belas koma dua puluh delapan persen) dengan kategori “Sangat Baik”. Ada 8 (delapan) kerjasama yang telah ditindaklanjuti pada triwulan 1 ini, kerjasama tersebut adalah 6 (enam) kerjasama dengan institusi pendidikan seperti ITB (Institut Teknologi Bandung, IPB (Institut Pertanian Bogor), UGM (Universitas Gadjah Mada), UI (Universitas Indonesia), UP (Universitas Pancasila), UT (universitas Terbuka) dan 2 (dua) kerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). 6 Kerjasama dengan institusi pendidikan dalam rangka pendidikan lanjutan pegawai Badan POM, 1 kerjasama dalam rangka pelatihan jabatan fungsional pengawas farmasi dan makanan dan 1 kerjasama dalam rangka diklat kepemimpinan yaitu dengan LAN Jakarta dan LAN Makassar.

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

### Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak ada hambatan, dapat dicapai sesuai target Triwulan 1.</li> <li>Adanya rencana kerjasama yang tertunda, yaitu kerjasama dengan universitas wisconsin Amerika serikat. Penundaan disebabkan karena alokasi waktu dan penetapan narasumber sesuai dengan materi yang telah disetujui bersama antara Badan POM dan pihak wisconsin.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dilakukan monitoring terhadap capaian per bulan sehingga target triwulan selanjutnya dapat tercapai.</li> <li>dilakukan <i>reschedule</i> terhadap jadwal yang tertunda dan diupayakan ada kerjasama lainnya yang menggantikan sehingga target triwulan 1 tetap terpenuhi sesuai ekspektasi</li> </ul>

Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023 terhadap capaian IKK Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti berupa kontrak kerjasama terkait dengan pendidikan lanjutan sebanyak 6 (enam) institusi pendidikan, terkait dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan 1(satu) sebanyak 1(satu) lembaga pemerintah dan terkait dengan pelatihan fungsional sebanyak 1(satu) lembaga pemerintah. Capaian kinerja melebihi target yang telah ditetapkan pada perencanaan kinerja, memenuhi ekspektasi (114,28%). Berdasarkan target tahunan 2023 sebanyak 94%, baru tercapai 50% nya, sehingga perlu dilakukan monitoring di tiap triwulan selanjutnya agar target tahunan 2023 sebanyak 16 (enam belas) kerjasama dapat tercapai. Terhadap rencana kerjasama yang direncanakan dilaksanakan triwulan 1 dan belum dilaksanakan dilakukan *reschedule* untuk dilaksanakan di triwulan yang telah disepakati antara 2 belah pihak. *Reschedule* pelatihan *food safety* dengan universitas Wisconsin Amerika Serikat, melibatkan unit kerja lain di Badan POM yaitu Biro Kerjasama dan Humas serta Direktorat Pengawasan Produksi Pangan Olahan, sehingga tindak lanjut berupa *reschedule* jadwal pelatihan dapat dibahas bersama unit terkait dan Universitas Wisconsin.

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, yaitu nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi dan persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi. Untuk indikator kedua (persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi) diukur di akhir tahun 2023, oleh karena itu capaian sasaran kegiatan triwulan hanya berdasarkan 1 indikator kinerja utama. Target Kinerja nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi tiap triwulan rata rata adalah 4,47 (empat koma empat puluh tujuh) dengan penilaian menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Sampai dengan bulan Juni 2023, telah dilakukan pelatihan dengan nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi rata rata adalah 4,47 (empat koma empat puluh tujuh). Sehingga capaian target triwulan ini sebesar 103,80% (memenuhi ekspektasi). Evaluasi penyelenggaraan pelatihan meliputi sarana dan prasarana, narasumber dan pengelolaan aplikasi si pandai yang digunakan. Berdasarkan hasil evaluasi masing masing penyelenggaraan, ada masukan dari peserta maupun narasumber terkait pelaksanaan kegiatan, antara lain terkait dengan jadwal pelatihan dan narasumber yang masih mengalami perubahan saat akan dilaksanakan serta kesiapan materi pembelajaran untuk peserta saat pembelajaran mandiri. hal ini ditindaklanjuti dengan persiapan yang lebih matang terkait dengan perencanaan pelatihan dan memastikan narasumber dapat hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh penyelenggara.

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

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

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 4				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4.47	4,64	4,48	103,80%
IKK 2 Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	93 %	*	Akhir Tahun	Akhir Tahun

#### 4.1 Capaian IKK “Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi”.

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 Triwulan I, Target IKK Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi adalah sebesar 4,47 (empat koma empat tujuh) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan I memiliki target sebesar 4,47 (empat koma empat tujuh).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2023 Triwulan I, penyelenggaraan pengembangan kompetensi memiliki target 4,47 (empat koma empat tujuh) dan dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan PPSDM POM diperoleh

hasil evaluasi penyelenggaraan sebesar 4,48 (empat koma enam delapan), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2023 Triwulan I sebesar 4,47 (empat koma empat tujuh), maka capaian indikator tersebut adalah 100,22 % (seratus koma dua puluh dua persen) dengan kategori capaian kinerja “memenuhi ekspektasi”. Untuk capaian kinerja triwulan II tahun 2023 sebesar 4,64, maka capaian triwulan I tahun 2023 lebih rendah, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap kendala dan rencana tindak lanjutnya. Penyelenggaraan pelatihan tahun 2023 merupakan penyelenggaraan pelatihan luar jaringan setelah pandemi covid selama kurang lebih 2 (dua) tahun sebelumnya, pelatihan dilaksanakan secara daring atau online. Pelatihan fungsional PFM yang sebelum pandemi dilaksanakan secara *luring* selama kurang lebih 1 (satu) bulan, pada saat pandemi dilaksanakan secara *online* (dalam jaringan), pada tahun 2023 dilaksanakan secara *blended*, yaitu dengan metoda pembelajaran mandiri, tatap muka *online* dan tatap muka secara *luring*. Adanya perubahan perlu dilakukan review dan uji coba terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini sangat mempengaruhi evaluasi penyelenggaraannya. Data hasil evaluasi setiap kegiatan yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2023 Triwulan I & II sebagai berikut:

**Tabel 15. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM**

No	Judul Pelatihan TW I dan II	Indeks Rata-Rata
1	Workshop Penulisan Karya Tulis Populer	
2	Bimbingan Teknis Akreditasi Pelatihan Pemerintah	
3	Pelatihan Manajemen Talenta	
4	Pengembangan Kompetensi melalui Aplikasi IDEAS	4,7
5	Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan	Perhitungan dilakukan per semester berdasarkan IPK peserta tubel/ibel
6	Pelatihan Auditor Internal ISO 9001:2015	4,35
7	Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I-3 2023	

No	Judul Pelatihan TW I dan II	Indeks Rata-Rata
8	Pelatihan Transformational Leadership melalui peningkatan kecerdasan emosi serta optimalisasi kekuatan "Mind, Body and soul"	4,70

Pencapaian indikator Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi sampai tahun 2023 Triwulan II melebihi target yang telah ditetapkan, karena PPSDM POM selaku panitia penyelenggara selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi pegawai selama proses pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi. Hal tersebut dimulai dari kemudahan dalam proses pendaftaran kegiatan, konfirmasi peserta dalam bentuk surat informasi peserta, pendampingan dan pemberian arahan yang cukup baik ketika peserta mengalami kendala dalam mengikuti kegiatan melalui WhatsApp Grup. Selain itu, PPSDM POM juga menghadirkan narasumber ahli di bidang masing-masing (internal dan eksternal Badan POM). Narasumber yang mampu menjadikan kegiatan pembelajaran daring menjadi tidak memberatkan dan materi yang disampaikan dapat tetap diterima dengan baik oleh peserta.

Adapun pencapaian IKK ini pada tahun 2023 Triwulan II sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47
Realisasi	4,48	4,64	*	*	*
Capaian	<b>100,22 %</b>	<b>103,80 %</b>	*	*	*

Pada Tahun 2023 Triwulan II, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya PPSDM POM melakukan evaluasi kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang dilakukan terhadap reaksi peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan dan/atau pelatihan, terdiri dari:

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

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

- a. Kehadiran, ketepatan, dan kemampuan pengelolaan waktu dalam memberikan materi di dalam maupun di luar kelas.
  - b. Penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan kepada peserta dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
  - c. Cara dan metode penyajian materi dalam pendidikan dan/atau pelatihan.
  - d. Kualitas interaksi dengan peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
  - e. Kemampuan dalam membangun suasana pembelajaran yang mendukung proses pembelajaran selama kegiatan penyampaian materi.
  - f. Penggunaan media / alat peraga pembelajaran.
  - g. Penggunaan bahasa dalam menyampaikan materi, disesuaikan dengan audien / peserta pendidikan dan/atau pelatihan.
  - h. Kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada peserta, disesuaikan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
  - i. Pemberian motivasi kepada peserta.
2. Evaluasi terhadap pelaksanaan, sarana, dan prasarana pendidikan dan/atau pelatihan
- Evaluasi dilakukan terhadap kualitas pelaksanaan, sarana, dan prasarana dalam kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan. Evaluasi dilakukan, antara lain terhadap:
- a. Kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
  - b. Kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas pendidikan dan/atau pelatihan.

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

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

#### Nilai kepuasan penyelenggaraan kompetensi

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada hambatan, dapat dicapai sesuai target Triwulan II.</li> <li>• Evaluasi penyelenggaraan masing masing kegiatan pelatihan belum semuanya di atas target 4,47 dan adanya sarana masukan dari peserta pelatihan yang dapat direspon dan ditindaklanjuti dalam pelatihan selanjutnya</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan pelatihan minimal sesuai standar / ekspektasi peserta yang sudah dilaksanakan selama ini, sehingga tidak menurunkan capaian yang diperoleh.</li> <li>• merespon menindaklanjuti saran perbaikan dari peserta</li> </ul>

Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023 terkait dengan IKK Nilai kepuasan penyelenggaraan kompetensi, pada Triwulan I Tahun 2023 Triwulan I, penyelenggaraan pengembangan kompetensi memiliki target 4,47 (empat koma empat tujuh) dan dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan PPSDM POM

diperoleh hasil evaluasi penyelenggaraan sebesar 4,48 (empat koma enam delapan), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2023 Triwulan I sebesar 4,47 (empat koma empat tujuh), maka capaian indikator tersebut adalah 100,22 % (seratus koma dua puluh dua persen) dengan kategori capaian kinerja “memenuhi ekspektasi”. Untuk capaian kinerja triwulan II tahun 2023 sebesar 4,64, maka capaian triwulan II tahun 2023 lebih tinggi, karena dilakukan evaluasi dan perbaikan tindaklanjutnya, pada tahun 2023 dilaksanakan secara blended, yaitu dengan metoda pembelajaran mandiri, tatap muka online dan tatap muka secara luring. Adanya perubahan perlu dilakukan review dan uji coba terhadap efektivitas pelatihan.

#### **4.2 Capaian IKK “Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi”.**

Pengukuran capaian kinerja IKK Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi”. dilakukan di akhir tahun, meskipun demikian tetap dilakukan pemantauan sehingga target akhir tahun dapat terpenuhi. Setiap pelatihan yang diselenggarakan dengan evaluasi level 2, masuk dalam data yang diakumulasikan dalam data kelulusan peserta pelatihan, peningkatan kompetensi yang sebenarnya adalah meliputi 3 hal yaitu, pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Dalam pengukuran capaian kinerja disini adalah peningkatan pengetahuan saja, sehingga apabila ada pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan pre test maupun post test seperti halnya dilaksanakan pada pelatihan tidak terjadwal dengan menggunakan aplikasi ideas, dapat masuk dalam kriteria SDM yang meningkat pengetahuannya. Sampai dengan triwulan II, berdasarkan data sementara tingkat kelulusan peserta pelatihan ada di kisaran 99%.

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	*	*	*	*	94 %
Realisasi	*	*	*	*	*
Capaian	*	*	*	*	*

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

### Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>sangat dipengaruhi oleh komitmen dari peserta dan lingkungannya, termasuk penugasan pada saat pelatihan sedang berlangsung.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>selalu mengingatkan peserta dan diminta menandatangani komitmen mengikuti pelatihan dan mengetahui atasannya</li> </ul>

Indikator Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 Triwulan I memiliki Target IKK sebesar 94%, dengan periode pelaporan tahunan. Sampai triwulan I, tingkat kelulusan peserta pelatihan hingga 99%, meski demikian monitoring tetap harus dilakukan. Keberhasilan dalam pelatihan bagi peserta sangatlah ditentukan dengan komitmen dari peserta itu sendiri. Ada kalanya komitmen dari lingkungan kerja sehingga memberikan siasa yang kondusif bagi peserta untuk mengikuti pelatihan juga diperlukan. itulah sebabnya peserta pelatihan selalu diingatkan untuk menandatangani lembar komitmen dengan mengetahui atasan masing masing.

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 2 (dua) indikator kinerja utama, dan dari capaian masing-masing indikator diperoleh rata-rata capaian pada triwulan I sebesar 102,85% dengan kriteria “memenuhi ekspektasi”, dan pada triwulan II sebesar 127,30% dengan kriteria “tidak dapat disimpulkan” 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 V**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW I 2023	Realisasi s.d TW I 2023	Capaian s.d TW I 2023
Sasaran Kegiatan 5 Meningkatnya kualitas layanan pembinaan PFM.				
IKK 1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	55%	55%	54,73%	99,51%
IKK 2.Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,10	4,10	4,34	105,85%
<b>RATA-RATA CAPAIAN TW I</b>				102,68%

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 5 Meningkatnya kualitas layanan pembinaan PFM.				
IKK 1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	55%	55%	80,60%	146,55%
IKK 2.Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,10	4,10	4,39	107,07%
<b>RATA-RATA CAPAIAN TW II</b>				126,81%

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023, PPSDM POM yang ditunjuk selaku unit kerja pembina Jabatan Fungsional PFM mempunyai kewajiban untuk membina PFM baik

PFM di BPOM maupun PFM inklusif di luar BPOM. Layanan pembinaan PFM disini mencakup kegiatan :

1. Penilaian angka kredit PFM;
2. Penerbitan rekomendasi usulan formasi; dan
3. Penerbitan rekomendasi pengangkatan kedalam jabatan fungsional PFM

Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan. Pada triwulan I , persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 54,73%, masih belum mencapai target triwulanan yakni sebesar 55% sedangkan untuk triwulan II capaiannya adalah sebesar 80,60%, melebihi dari target yang telah ditetapkan. Pencapaian target didukung oleh frekwensi penilaian angka kredit pada triwulan II dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan dan banyaknya jumlah Tim Penilai yang dapat memenuhi undangan kegiatan penilaian angka kredit serta didukung oleh adanya aplikasi yaitu E-Dupak PFM sehingga dapat memperlancar proses penilaian angka kredit.

### **Analisis Capaian Kinerja Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu**

#### **Triwulan I Tahun 2023**

<b>Aspek</b>	<b>Keterangan</b>
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dengan terbitnya PerMenpan 1 Tahun 2023 dimana penilaian AK PFM dilaksanakan terakhir pada Juni 2023 sehingga berkas DUPAK PFM yang masuk ke PPSDM POM selaku Sekretariat jumlahnya banyak sekali, tidak sebanding dengan jumlah Tim Penilai.</li> <li>● Realisasi pada akhir triwulan I belum memenuhi target 100%</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Melakukan proses Penilaian DUPAK sampai dengan pertengahan bulan Juni 2023.</li> </ul>

## Triwulan II Tahun 2023

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaian pada Triwulan II melebihi 120% dikarenakan Penilaian Angka Kredit PFM dilaksanakan sebanyak 3x per bulan dan kuantitas DUPAK yang dinilai lebih banyak karena terbantu oleh aplikasi e-dupak.</li> <li>• Dengan terbitnya PerMenpan 1 Tahun 2023 dimana penilaian AK PFM dilaksanakan terakhir pada Juni 2023 sehingga berkas DUPAK PFM yang masuk ke PPSDM POM selaku Sekretariat jumlahnya banyak sekali, tidak sebanding dengan jumlah Tim Penilai.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan evaluasi target triwulan di tahun 2023 sebagai acuan penetapan target tahun 2024 dan melakukan perencanaan penetapan target tahun berikutnya agar lebih ideal.</li> <li>• Melakukan proses pengintegrasian AK PFM pada TW III dan IV sebagai kelanjutan dari proses penilaian dan sebagai salah satu penentu dalam capaian output.</li> </ul>

### 5.2 Capaian IKK “Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM”.

Pusat Pengembangan SDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para pejabat fungsional PFM, yang meliputi kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan, dan sebagainya. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode *kirkpatrick*, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM. Nilai layanan kepuasan dinyatakan dalam indeks dengan rentang nilai antara 1 s.d. 5. Pada triwulan I Tahun 2023 nilai kepuasan layanan pembinaan PFM yaitu sebesar 4,34 dan pada triwulan II tahun 2023 sebesar 4,43, kedua capaian tersebut melebihi target yakni sebesar 4,10.

## Analisis Capaian Kinerja Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM Triwulan I dan II Tahun 2023

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dengan adanya perubahan Regulasi terkait JF yaitu Permenpan 1 Tahun 2023, akan tetapi turunan dari peraturan tersebut belum ditetapkan sehingga pelaksanaan kegiatan pembinaan PFM pada TW 1 dan 2 masih mengacu pada kebijakan berdasar peraturan yang sebelumnya.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setelah aturan tentang JF resmi ditetapkan, pelaksanaan pembinaan PFM akan segera mengacu pada regulasi terbaru.</li> </ul>

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

- a. Sosialisasi Peraturan dan Kebijakan serta Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan kepada Unit Kerja baik melalui media luring maupun daring maupun *hybrid*. Pada TW I Tahun 2023 telah dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM, dan pada triwulan II Tahun 2023 dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali, dengan rincian sebagai berikut :

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1	- Balai Besar POM di Jakarta - Loka POM Tanimbar	<i>hybrid</i> (BBPOM di Jakarta & <i>zoom meeting</i> )	24 Januari 2023
2	- Balai Besar POM di Jakarta - Loka POM Tanimbar	<i>hybrid</i> (BBPOM di Jakarta & <i>zoom meeting</i> )	2 Februari 2023
3	- Balai Besar POM di Yogyakarta	Luring (BBPOM di Yogyakarta)	17 Februari 2023
4	- Balai Besar POM di Samarinda	<i>hybrid</i> (BBPOM di Samarinda & <i>zoom</i> )	7 Maret 2023

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
	- Loka POM di Balikpapan	<i>meeting</i> )	
5	- Seluruh Unit Kerja BPOM dan PFM Inklusif	<i>hybrid</i> (Jakarta & <i>zoom meeting</i> )	18 April 2023
6	- Balai Besar POM di Makassar	Luring (BBPOM di Makassar)	22 Mei 2023
7	- Balai Besar POM di Jayapura	<i>hybrid</i> (BBPOM di Samarinda & <i>zoom meeting</i> )	5 Juni 2023

Pada Triwulan I 2023, materi yang disampaikan antara lain meliputi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.2 terkait Pembinaan Jabatan Fungsional PFM beserta peraturan turunannya, Pedoman Karya Tulis Ilmiah bagi PFM, aplikasi *Open Journal System* Eruditio serta aplikasi e-Dupak. Sedangkan triwulan II Tahun 2023 pada bulan April 2023 dilakukan sosialisasi mekanisme Usulan Kebijakan Tunjangan Jabatan Fungsional PFM dengan narasumber dari BKN yaitu Direktur Kompensasi ASN BKN, pada bulan Mei dan Juni sudah disampaikan materi terkait Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan REformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional yang akan diberlakukan mulai 01 Juli 2023.

- b. Penilaian angka kredit Pengawas Farmasi dan Makanan Madya dan Penyelia. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa penilaian angka kredit dilaksanakan terakhir pada bulan Juni 2023 mengakibatkan jumlah berkas DUPAK PFM jenjang Madya dan Penyelia yang masuk ke PPSDM POM jumlahnya sangat banyak tidak sebanding dengan tim penilai. Metode penilaian Angka Kredit pada periode Triwulan I dan II dilakukan secara luring melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai, dan dilaksanakan sebanyak 10 kali selama 6 bulan serta dibantu oleh kewajiban penggunaan aplikasi edupak sehingga membuat kuantitas DUPAK yang dinilai menjadi lebih banyak.

c. Penggunaan aplikasi penilaian Angka Kredit (e-Dupak) PFM diwajibkan dalam periode penilaian angka kredit PFM tahun 2023 melalui surat Plt. Kepala PPSDM POM Nomor T-KP.10.9.93.02.23.135 tanggal 7 Februari 2023, sehingga dapat membantu percepatan proses penilaian.

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

Organisasi Profesi PFMI pada Tahun 2023 Triwulan I telah melakukan rapat koordinasi internal. Rapat koordinasi internal dilakukan oleh pengurus PFMI dengan kepala PPSDM POM. Setelah itu PFMI juga melanjutkan diskusi terkait rencana kepengurusan PFMI kedepan sesuai arahan kepala BPOM. PFMI akan memperbanyak pengurus dari gender laki-laki dan menjadikan pengurus laki-laki sebagai ketua bidang yang ada di PFMI. Adapun kendala yang dihadapi adalah jadwal yang pasti untuk pertemuan antara Kepala PPSDM POM memaparkan terkait PFMI dengan kepala BPOM. Sebagai tindak lanjut, koordinasi dengan Kepala Badan POM telah dilakukan pada TW II, dengan menyampaikan nota dinas kepada Kepala BPOM agar dapat berhadir pada prosesi pengukuhan pengurus PFMI pada kegiatan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) tahun 2023 yang akan dilaksanakan pada triwulan III.

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

Pada tahun 2023 Triwulan I telah dilakukan proses *copyediting* dan production Jurnal Eruditio Vol. 3 No. 1 Edisi: Desember 2022 yang terdiri dari 8 (delapan) artikel ilmiah di bidang pengawasan obat dan makanan. Adapun kendala yang dialami adalah adanya beberapa naskah Eruditio Vol. 3 No. 1 Edisi: Desember 2022 yang terkendala dalam proses *review* oleh *reviewer eksternal* yang diselesaikan melewati *deadline* yang ditentukan, sehingga proses penerbitan akan diselesaikan pada triwulan II.

Pada Triwulan I juga telah dilakukan beberapa kegiatan, diantaranya adalah:

1. Bimbingan Teknis Akreditasi Jurnal Ilmiah sebagai langkah awal persiapan

pengajuan Akreditasi Jurnal Eruditio dengan narasumber dari Direktorat Riset, Teknologi dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM) Kemendikbud Ristek.

2. Telah dilakukan penunjukan *chief editor* dari luar PPSDM POM dan penjaringan reviewer internal Badan POM dan eksternal ke beberapa universitas.
3. Rapat Tindak Lanjut Penerbitan Eruditio

Rencana tindak lanjut pada triwulan II antara lain:

1. Menerbitkan Jurnal Eruditio Vol. 3 No. 1 Edisi: Desember 2022
2. Melanjutkan proses penerbitan Jurnal Eruditio Vol. 3 No. 2 Edisi: Juni 2023 dengan memproses naskah-naskah yang sudah disubmit oleh penulis pada periode *Call for Paper* tahun 2022.
3. Menjaring Editor dari luar Badan POM untuk memenuhi salah satu syarat akreditasi
4. Mendaftarkan Eruditio di beberapa pengindeks

Pada triwulan II telah dilakukan Penerbitan Jurnal Eruditio Vol. 3 No. 1 Edisi: Desember 2022 yang terdiri dari 8 (delapan) artikel di bidang pengawasan obat dan makanan, yaitu Profil Aktivitas Enzim Diastase pada Madu Produksi UMKM Lokal Berdasarkan Hasil Uji BPOM di Jambi; Efektivitas Pengawasan Pangan Fortifikasi oleh Badan POM sebagai Intervensi Penurunan Stunting di Provinsi Lampung; Peran Industri Logistik terhadap Keamanan Peredaran Obat dan Makanan; *New Public Service* Sebagai Paradigma Administrasi Publik Pengawasan Obat dan Makanan; Status Kelayakan Fortifikasi Vitamin A Minyak Goreng Sawit Tahun 2016 - 2020 di Wilayah Stunting; *A System Dynamics Model to Enhance the Indonesian Food and Drug Authority's Approach to Reduce Unauthorized Drug Sales in West Sumatra Province*; Kajian Pencantuman Keterangan Kadaluarsa di Berbagai Negara dan Pemahaman Masyarakat Terkait Keterangan Kadaluarsa pada Label Pangan Olahan; dan Identifikasi dan Karakterisasi Tanaman Kratom melalui Pendekatan Profil Kandungan Senyawa Penanda secara LC-HRMS QToF dan Penetapan Nilai Retention Index secara GCMS. Sedangkan Jurnal Eruditio Vol. 3 No. 2 Edisi: Juni 2023 saat ini masih

dalam proses editing untuk diterbitkan di triwulan III. Adanya kendala teknis pada *Eruditio* antara lain belum berhasil didaftarkan ke Pengindeks dan tidak munculnya jumlah *Read Statistic* disetiap judul artikel akan ditindaklanjuti pada triwulan III, bersamaan dengan tindak lanjut pendaftaran akreditasi Jurnal Ilmiah *Eruditio*.

f. Pelatihan Karya Tulis Ilmiah (KTI) Tingkat Dasar

Pada tahun 2023 triwulan I dilakukan koordinasi awal dengan Direktorat Pengembangan Kompetensi Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Pada pertemuan tersebut sudah disepakati akan bekerjasama untuk menyelenggarakan pelatihan KTI tingkat dasar sebanyak 4 bets. Pelatihan pada triwulan I dilakukan pada tanggal 27 februari sampai dengan 10 maret 2023 dan tanggal 22 Mei sampai dengan 2 Juni 2023 pada triwulan II yang semuanya dilaksanakan secara *fully e-learning*. Pelatihan dilakukan menggunakan *zoom meeting* dan *Learning Management System (LMS)* Direktorat Pengembangan Kompetensi BRIN. Pada pelatihan ini juga dilakukan pembimbingan dalam penulisan KTI. Pada pelatihan ini juga dilakukan seminar untuk mempresentasikan draft jurnal KTI yang telah mereka susun sebelumnya. Pada bets 1 dan 2 masing-masing peserta pelatihan sebanyak 40 (empat puluh) orang yang berasal dari unit pusat, balai besar, balai, dan loka POM.

Adapun kendala pelatihan ini adalah peserta yang sering mengajukan pergantian karena terdapat kegiatan atau penugasan lain yang tidak bisa ditinggalkan oleh peserta. Selain itu, pembagian kelompok juga menjadi kendala dalam pelatihan, karena antar anggota kelompok belum saling mengenal sehingga membutuhkan proses pengenalan kembali. Selain itu tidak semua peserta memiliki data yang bisa dijadikan KTI. Untuk pelatihan bets 3 akan dilaksanakan pada triwulan III tanggal 21 Agustus sampai dengan 1 September 2023.

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

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

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

**Tabel 17. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 6				
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .				
IKK 1	89 %	30 %	30%	100 %
Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.				

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

Adapun pencapaian IKK ini pada Triwulan II tahun 2023 sebagai berikut:

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20 %	30 %	60 %	88 %	88 %
Realisasi	20,8	30%	*	*	30%

	3 %				
Capaian	104,17 %	100%	*	*	

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 , Target IKK tersebut untuk tahun 2023 adalah sebesar 88 % (delapan puluh delapan persen) dan target TW II tahun 2023 sebesar 30 % (tiga puluh persen) dengan realisasi sebesar 30% (tiga puluh persen ) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 100,00% dengan kategori capaian kinerja “BAIK”.

Sesuai Keputusan Sekretaris Utama Badan POM Nomor HK.02.02.2.9.04.22.35 Tahun 2022 tentang Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2023 , pada area perubahan mental aparatur dengan program manajemen perubahan ditetapkan rencana aksi tahun 2023 dan pencapaiannya sebagai berikut:

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW II (progres RA)
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	Telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor 164 Tahun 2023 tentang Reformasi Birokrasi BPOM	100
2	Survei Reformasi Birokrasi dan Core Value BerAKHLAK Badan POM	Telah dilakukan survei Pemahaman RB dan Core Valuer BerAKHLAK pada tanggal 30 Mei sd 9 Juni 2023	50
3	Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).	Telah ditetapkan Keputusan Sekretaris Utama BPOM Nomor HK.0202.2.22.04.23.57 Tahun 2023 tentang Quick Wins BPOM Tahun 2023	25%
7	Pembangunan Budaya Digital Mindset di	Telah dilaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi agen perubahan dengan	25%

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW II (progres RA)
	Lingkungan Badan POM	tema "Implementasi Budaya Digital Mindset"	
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi	Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan telah dilaksanakan	100%
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".	telah dibuatkan RA AOC 2023 yang di tandatangani oleh pimpinan unit	100
12	Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.	Telah dilaksanakan Sosialisasi BerAKHLAK kepada Agen Perubahan	25
<b>Total</b>			<b>30,00%</b>

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

1. Pembahasan *Quick Wins* Badan POM Tahun 2023 baru dilaksanakan pada akhir Maret 2023, sehingga proses penetapannya baru dilaksanakan pada Bulan April 2023.
2. Pada tahun 2023 terjadi perubahan susunan tim Reformasi Birokrasi unit kerja, termasuk Tim Agen Perubahan, sehingga rencana aksi agen perubahan baru disusun pada akhir April 2023 dan monevnya baru dilakukan pada tahun 2023

Triwulan II.

3. Belum optimalnya penggunaan aplikasi e-monevrb.pom.go.id, sehingga belum semua unit kerja melakukan proses input rencana aksi dan monev yang rencananya dilakukan pada tahun 2023 Triwulan II.

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

1. Percepatan penyusunan dan monitoring rencana aksi agen perubahan di unit kerja melalui aplikasi e-monevrb.pom.go.id.
2. Mendorong seluruh unit kerja untuk menggunakan aplikasi emonev rb.

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

#### Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak ada kendala yang cukup signifikan di triwulan II karena seluruh rencana aksi di Triwulan II berjalan sesuai dengan yang direncanakan</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>DI Triwulan II akan diadakan FGD terkait pendalaman strategi untuk meningkatkan indeks Core Value BerAKHLAK</li> </ul>

#### 7. SASARAN KEGIATAN 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 18. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 7				
Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif				
IKK 1 Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM	87	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)
IKK 2 Nilai AKIP PPSDM POM	83	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

#### Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penilaian indikator kinerja dilakukan pada akhir tahun, namun sudah dilakukan upaya-upaya seperti intensifikasi sosialisasi terkait Reformasi Birokrasi (RB), monitoring realisasi rencana aksi RB yang dilakukan secara rutin dan berkala setiap triwulan, serta sosialisasi terkait Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai upaya dalam meningkatkan nilai AKIP PPSDM POM.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan utama dan penunjang secara kontinu dan konsisten hingga akhir tahun oleh PIC yang ditunjuk.</li> </ul>

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

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

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

**Tabel 19. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 8				
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja Optimal				
IKK 1 Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	85	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

#### Tersedianya SDM PPSDM POM yang Berkinerja Optimal

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak semua jabatan fungsional memiliki kesempatan pengembangan kompetensi teknis.</li> <li>Jadwal pelatihan / diklat fungsional yang tergantung pada instansi pembina jabatan fungsional.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan instansi pembina jabatan fungsional, agar diberi jumlah yang memadai untuk dilatih pengembangan fungsional teknis tertentu</li> <li>perlu perencanaan strategis pengembangan kompetensi teknis fungsional yang dapat melibatkan banyak tenaga fungsional terutama yang pengampunya belum mempunyai program pengembangan teknis</li> </ul>

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

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) Indikator Kinerja Utama, dengan capaian kinerja pada 2023 Triwulan II sebesar 125,00% dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS), dan penyesuaian NPS menjadi sebesar 120,00% dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.

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

**Tabel 20. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 11				
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POK Terintegrasi dan Adaptif.				
IKK 1	2,50	2,40	3,00	125,00 %
Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal				

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

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023, Target IKK Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal adalah sebesar 2,50 (dua koma lima nol) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan II memiliki target sebesar 2,40 (dua koma empat nol).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada 2023 Triwulan II, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal memiliki target 2,40 (dua koma empat nol) dan dari hasil evaluasi pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM diperoleh nilai indeks

sebesar 3,00 (tiga koma nol), apabila dibandingkan dengan target 2023 Triwulan II sebesar 2,40 (dua koma empat nol), maka capaian indikator tersebut adalah 125,00 % (seratus dua puluh lima koma nol nol) dengan kategori capaian kinerja “Tidak Dapat Disimpulkan”, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pada akhir tahun 2022, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM memiliki target sebesar 2,26 dan tercapai sebesar 3,00 atau 132,74% dengan kategori “Tidak Dapat Disimpulkan”. Di akhir triwulan II tahun 2023, capaian indikator Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal tercapai sebesar 3,00, atau bila dibandingkan dengan target triwulan I tercapai 125,00%, dengan kategori “Tidak Dapat Disimpulkan” karena capaiannya lebih dari 120%. Faktor pendukung tingginya capaian indikator adalah upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan capaian indikator Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM, yaitu:

- 1) Masing-masing ASN diwajibkan untuk melakukan login maksimal 1x dalam sebulan untuk memaksimalkan pemanfaatan email corporate,
- 2) Penunjukan PIC untuk memonitoring pemanfaatan sistem informasi (email corporate).
- 3) Pemanfaatan email corporate dan BOC dimonitoring secara rutin dan berkala oleh PIC yang sudah ditunjuk. s

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

#### Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seluruh pegawai PPSDM POM telah <i>aware</i> terhadap indikator ini, yaitu dengan mulai aktif menggunakan <i>email corporate</i> secara rutin minimal 1x dalam sebulan.</li> <li>● Tidak terdapat kendala/hambatan pada pencapaian indikator ini, ditunjukkan dengan capaian pada Triwulan II sudah mencapai target yang ditetapkan.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Melakukan evaluasi target triwulanan / semesteran di tahun 2023 sebagai acuan penetapan target tahun 2024.</li> <li>● Perencanaan penetapan target tahun berikutnya agar lebih ideal.</li> </ul>

## 10. SASARAN KEGIATAN 10 - “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 85,59% dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

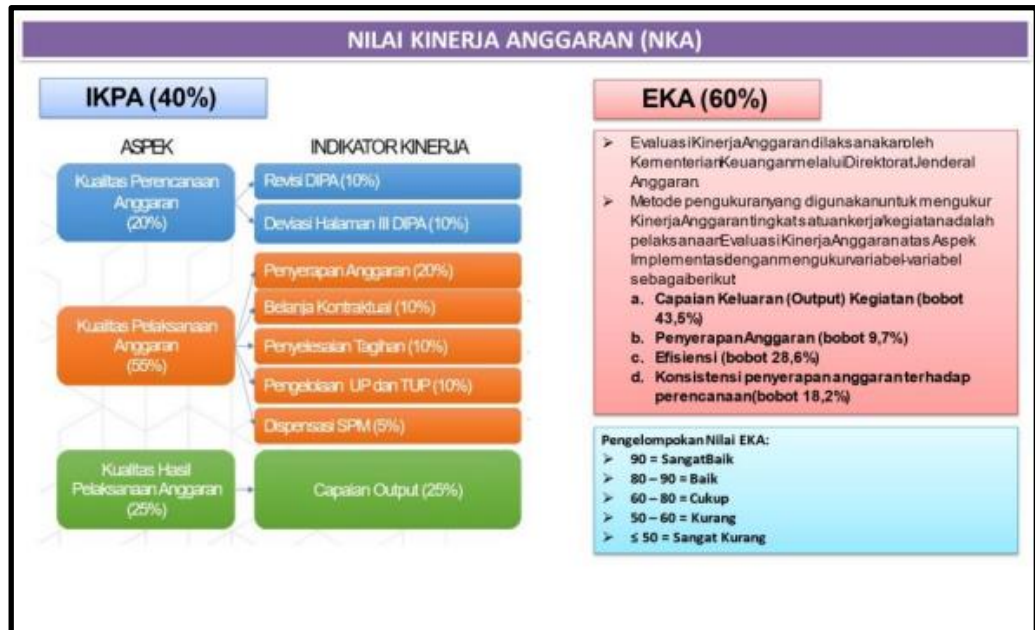
Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 21. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW II 2023	Realisasi s.d TW II 2023	Capaian s.d TW II 2023
Sasaran Kegiatan 10				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	94,50	90,00	67,87	75,41
IKK 2 Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	96 %	92 %	84 %	91,30 %

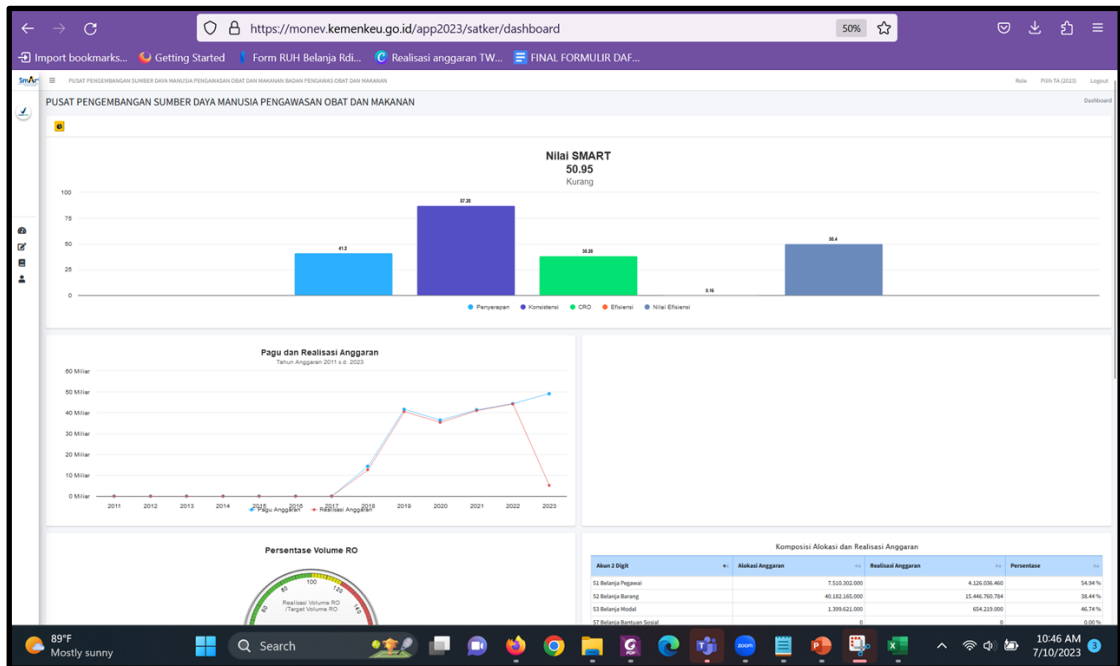
### 10.1 Capaian IKK “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM”

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



Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023, Target IKK Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah sebesar 94,50 (sembilan puluh empat koma lima nol) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan II memiliki target sebesar 90 (sembilan puluh).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan II Tahun 2023, Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM memiliki target 90 (sembilan puluh) dan dari hasil nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) pada aplikasi SmartDJA serta nilai Indikator Pelaksanaan Kinerja Anggaran (IKPA) pada aplikasi OM-SPAN diperoleh Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM Triwulan II sebesar 67,87 (enam puluh tujuh koma delapan tujuh), apabila dibandingkan dengan target Triwulan II tahun 2023 sebesar 90 (sembilan puluh), maka capaian indikator tersebut adalah 75,41 % (tujuh puluh lima koma empat satu persen) dengan kategori capaian kinerja “Tidak Memenuhi Ekspektasi”.



Gambar 9. Nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) Triwulan II 2023

Sumber: [smart.kemenkeu.go.id](https://smart.kemenkeu.go.id)

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

**INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN**

Sampai Dengan : JUNI

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran					Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran		Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output				
1	175	063	672828	PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN	Nilai	100,00	63,16	90,34	98,50	97,22	96,68	100,00	98,50	93,25	100%	93,25	
					Bobot	10	10	20	10	10	5	25					
					Nilai Akhir	10,00	6,32	18,07	9,85	9,72	9,67	5,00	24,63				
					Nilai Aspek	81,58		96,55			98,50						

Gambar 10. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Triwulan II 2023

Sumber: <https://spanint.kemenkeu.go.id>

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh melalui perhitungan:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (50,95 \times 60\%) + (93,25 \times 40\%) \\
 &= 30,57 + 37,30
 \end{aligned}$$

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

### Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM triwulan II belum mencapai target yang ditetapkan dikarenakan tingginya capaian fisik dari kegiatan yang belum diimbangi dengan serapan anggaran pada masing-masing kegiatan sehingga efisiensi penggunaan anggaran belum maksimal.</li> <li>Masih terdapat deviasi halaman III DIPA dimana realisasi anggaran masih belum sesuai dengan Rencana Penarikan Dana (RPD) pada Halaman III DIPA.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengawal pencapaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA), baik dari faktor nilai EKA dan nilai IKPA, antara lain dengan mengoptimalkan penyerapan anggaran dan penyesuaian RPD melalui revisi DIPA.</li> </ul>

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

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023, Target IKK Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran adalah sebesar 96% (sembilan puluh enam persen) dengan periode pelaporan triwulanan, dan pada Triwulan II memiliki target sebesar 92% (sembilan puluh dua persen).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun 2023 Triwulan II, Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM memiliki target 92% (sembilan puluh dua persen) dan dari hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM sebesar 84% (delapan puluh empat persen), apabila dibandingkan dengan

target tahun 2023 Triwulan II sebesar 92% (sembilan puluh dua persen), maka capaian indikator tersebut adalah 91,30 % (sembilan puluh satu koma tiga nol persen) dengan kategori capaian kinerja “Belum Memenuhi Ekspektasi”. Perhitungan Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6 laporan ini.

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023

### Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besarnya capaian output tidak sebanding dengan input yg digunakan, dimana capaian output lebih besar dari input yang berupa anggaran.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepatan pencairan / penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan.</li> </ul>

### Kendala dan Permasalahan

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





**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



**Indikator 1.2**

"Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar".

**KENDALA**

- Secara umum peserta yang diusulkan melakukan Sertifikasi Kompetensi masih sering mengalami perubahan, sehingga tidak sesuai perencanaan.
- Ketersediaan waktu Asesor, sehingga jadwal Sertifikasi Kompetensi rutin di Tempat Uji Kompetensi (TUK) Mandiri belum dapat dilakukan.
- Draft SKKNI yang sudah disusun masih perlu finalisasi terkait konten sebelum dilakukan prakonvensi dan konvensi rancangan pada Triwulan III.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Komitmen bersama terkait rencana Sertifikasi Kompetensi tahun 2023 melibatkan Dinas Kesehatan.
- Melakukan koordinasi dengan TUK dan koordinasi dengan TUK terkait Utilisasi TUK dan Rencana Sertifikasi Tahun 2023.
- Finalisasi rancangan dan pelaksanaan prakonvensi dan konvensi pada Triwulan III.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



**Indikator 2.1**

"Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan".

**KENDALA**

- Tidak ada hambatan, namun sesuai arahan KemenPANRB terdapat kebijakan baru terkait penilaian Reformasi Birokrasi (RB), sehingga perlu adanya penyesuaian dalam pelaksanaan RB di Badan POM.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Akan berkoordinasi dengan Biro Hukum dan Organisasi Badan POM terkait hasil tindak lanjut pembahasan penyusunan Roadmap RB General dan RB Tematik.
- Pada Triwulan III akan dilaksanakan pendalaan terkait hasil survei Core Value BerAKHLAK.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



**Indikator 3.1**

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

**KENDALA**

- Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural maupun Teknis saat ini masih proses pembuatan / dilakukan uji coba, yang akan difinalisasi pada Triwulan III.
- Peserta Tugas Belajar sampai dengan akhir Triwulan II belum banyak yang mengajukan klaim biaya Riset / Penelitian. Terdapat Peserta Tugas Belajar dengan status lepas jabatan, sehingga anggaran Biaya Hidup belum optimal penyerapan.
- Terdapat perubahan jadwal pelaksanaan SDP dan MDP, karena menunggu MOU dengan TNI AL ditandatangani.
- Pelatihan Bahasa Isyarat, dikarenakan terdapat keterbatasan narasumber dan memerlukan waktu pelaksanaan yang cukup panjang, sehingga belum dapat dilaksanakan di Triwulan II.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Dilakukan monitoring terhadap capaian per bulan, sehingga target triwulan selanjutnya dapat tercapai.
- Mengkonfirmasi kepada Peserta Tugas Belajar atas pengajuan Biaya Pendidikan Lanjutan. Mereviu kebutuhan anggaran Pengelolaan Tugas Belajar.
- Kegiatan pelatihan SDP dan MDP akan dilaksanakan tanggal 24-30 Juli 2023.
- Pelatihan Bahasa Isyarat akan dilaksanakan di Triwulan III.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Lanjutan... Indikator 3.1  
"Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM".

**KENDALA**

- Penyelenggaraan tergantung **jadwal dan kuota** dari instansi penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan, serta terdapat keterbatasan anggaran.
- Penyelenggaraan Pelatihan Teknis tergantung **jadwal dan kuota** dari instansi penyelenggara.
- Penyelenggaraan tergantung **jadwal dan kuota** dari Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
- Waktu pelaksanaan PKL/PKPA yang dijadwalkan oleh PPSDM POM (Maret, September) **tidak sesuai dengan jadwal** dari perguruan tinggi, sehingga tidak tercapai target peserta yang dikirimkan.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Melakukan koordinasi dengan instansi penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan. Kegiatan perjalanan dinas peserta/mentor, beberapa akan **dibiayai** dari unit kerja terkait.
- Melakukan koordinasi dengan penyelenggara Pelatihan Teknis.
- Penjadwalan ulang dan melakukan koordinasi dengan instansi Pembina Jabatan Fungsional.
- Jauh hari menginfokan jadwal pelaksanaan dan sosialisasi ke perguruan tinggi yang belum mengirimkan ke praktek kerja di Badan POM.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 3.2  
"Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti".

**KENDALA**

- Tidak ada hambatan, dapat dicapai sesuai target Triwulan II.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Dilakukan **monitoring** terhadap capaian per bulan, sehingga target triwulan selanjutnya dapat tercapai.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 4.1  
"Nilai kepuasan penyelenggaraan kompetensi".

**KENDALA**

- Tidak ada hambatan, dapat dicapai sesuai target Triwulan II.
- Proses melengkapi dokumen akreditasi dan upload ke aplikasi. Akreditasi Lembaga masih harus ada pilot project dan pedoman masih proses legal drafting.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Menyenggarakan pelatihan minimal sesuai standar / ekspektasi peserta yang sudah dilaksanakan selama ini, sehingga tidak menurunkan capaian yang diperoleh.
- Percepatan upload dokumen dan melengkapi dokumen akreditasi jurnal baru akan dilengkapi pada Triwulan III.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 5.1  
"Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu".

**KENDALA**

- Capaian pada Triwulan II melebihi 120% dikarenakan Penilaian Angka Kredit PFM dilaksanakan sebanyak 3x per bulan dan kuantitas DUPAK yang dinilai lebih banyak karena terbantu oleh aplikasi e-dupak.
- Dengan terbitnya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, maka Penilaian AK PFM dilaksanakan terakhir pada Juni 2023, sehingga berkas **DUPAK PFM** yang masuk ke PPSDM POM selaku Sekretariat jumlahnya banyak sekali, tidak sebanding dengan jumlah Tim Penilai.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Melakukan evaluasi target triwulan di tahun 2023 sebagai acuan penetapan target tahun 2024 dan melakukan perencanaan penetapan target tahun berikutnya agar lebih ideal.
- Melakukan proses pengintegrasian AK PFM pada TW III dan IV sebagai kelanjutan dari proses penilaian dan sebagai salah satu penentu dalam capaian output.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 5.2  
"Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM".

**KENDALA**

- Dengan adanya perubahan Regulasi terkait Jabatan Fungsional yaitu PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, namun turunan dari peraturan tersebut belum ditetapkan, sehingga pelaksanaan kegiatan pembinaan PFM pada Triwulan II masih mengacu pada kebijakan berdasar peraturan yang sebelumnya.
- Dengan terbitnya PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023, maka penilaian Angka Kredit PFM dilaksanakan terakhir pada Juni 2023, sehingga berkas DUPAK PFM yang masuk ke PPSDM POM selaku Sekretariat jumlahnya banyak sekali, tidak sebanding dengan jumlah Tim Penilai.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Setelah aturan tentang Jabatan Fungsional resmi ditetapkan, maka pelaksanaan pembinaan PFM akan segera mengacu pada regulasi terbaru.
- Melakukan proses pengintegrasian Angka Kredit PFM pada Triwulan III dan IV sebagai kelanjutan dari proses penilaian dan sebagai salah satu penentu dalam capaian output.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 6.1  
"Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan".

**KENDALA**

- Tidak ada kendala yang cukup signifikan di Triwulan II Tahun 2023, karena seluruh rencana aksi di TW II berjalan sesuai dengan yang direncanakan.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Di Triwulan III akan diadakan FGD terkait pendalaman strategi untuk meningkatkan Indeks Core Value ASN BerAKHLAK.



**ANALISIS CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II TAHUN 2023  
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**



Indikator 9.1  
"Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal".

**KENDALA**

- Seluruh pegawai PPSDM POM telah aware terhadap indikator ini, yaitu dengan mulai aktif menggunakan email corporate.
- Tidak ada hambatan pada indikator ini, ditunjukkan dengan capaian pada Triwulan II sudah melebihi target yang ditetapkan.
- Terdapat konsolidasi harga APD yang diinisiasi dari LKPP, sehingga terdapat sisa anggaran dan dioptimalkan dengan pembelian APD lainnya yang dibutuhkan.



**RENCANA TINDAK LANJUT**

- Melakukan evaluasi target triwulanan / semesteran di tahun 2023 sebagai acuan penetapan target tahun 2024.
- Perencanaan penetapan target tahun berikutnya agar lebih ideal.
- APD yang belum terealisasi pada Triwulan II akan direalisasikan pada Triwulan III.



### 3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SEBELUMNYA

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

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

	jabatan fungsional.
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Merencanakan percepatan sosialisasi terkait pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan yang tersebar di seluruh Indonesia.</li> <li>b. Percepatan penyusunan pedoman turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.</li> <li>c. Optimalisasi pengelolaan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia.</li> <li>d. Mendorong para Pengawas Farmasi dan Makanan untuk melakukan kajian atau penulisan karya tulis ilmiah dan dipublikasi melalui <i>open source journal</i> (OJS) <i>Eruditio</i> yang dibangun oleh PPSDM POM.</li> </ul>
11	Melanjutkan pengumpulan data dukung Re-akreditasi Program Pelatihan Fungsional dan Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program
12	Berkoordinasi untuk rencana penyelenggaraan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PFMI)
13	Penerbitan jurnal <i>Eruditio</i> Vol. 3 No. 1 Edisi Desember 2022 dilakukan pada triwulan II
14	Melakukan pembagian kelompok peserta berdasarkan fungsi atau unit kerja yang sama untuk memudahkan masing-masing anggota kelompok berkoordinasi

### 3.3. REALISASI ANGGARAN

#### *Pengukuran Kinerja Kegiatan*

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

**A. Akuntabilitas Keuangan**

Akuntabilitas keuangan atau akuntabilitas *financial* merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas *financial* ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja 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 2023 sebesar Rp.49.092.088.000,00 (empat puluh sembilan milyar sembilan puluh dua juta delapan puluh delapan ribu rupiah). Realisasi pada tahun 2023 Triwulan II sebesar Rp.18.605.402.389,00 (delapan belas milyar enam ratus lima juta empat ratus dua ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah) atau sebesar 37,90% (tiga puluh tujuh koma sembilan puluh persen) data sebelum ditambahkan *outstanding* kontrak.

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

**Tabel 22. 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	2.694.624.000	879.412.718	32,64%
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan	16.438.370.000	6.211.620.001	37,79 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
		Makanan tersertifikasi sesuai Standar.			
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.	873.619.500	623.933.301	71,42 %
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.384.253.250	2.608.476.276	25,12 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	377.681.000	123.931.619	32,81 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan	1. Nilai kepuasan penyelenggara	167.083000	37.961.300	22,72 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	gan Kompetensi SDM.	araan Pengembangan Kompetensi .			
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi .	4.005.209.750	1.013.642.092	25,31 %
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	1.015.790.000	470.142.744	46,28 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	1.015.790.000	470.142.744	46,28 %
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.	291.206.500	207.977.677	71,42 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	979.858.000	916.183.229	93,50 %
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	214.069.000	83.973.890	39,23 %
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1. Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	232.957.000	19.301.000	8,29 %
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk IK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	434.117.000	406.165.000	93,56 %
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.510.302.000	3.597.090.025	47,90 %
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	2.457.158.000	935.449.0439	38,07 %
<b>TOTAL</b>			<b>49.092.088.000</b>	<b>18.605.402.389</b>	<b>37,90 %</b>

**Tabel 23. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat**

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.510.302.000	3.597.090.025	47,90 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	2.690.115.000	954.750.043	35,49 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	434.117.000	406.165.000	93,56 %
4	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	140.504.000	140.504.000	100,00 %
5	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.370.632.000	167.389.300	12,21 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.555.874.000	2.008.940.027	30,64 %
7	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.667.478.000	1.592.959.960	20,78 %
8	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.867.784.000	856.173.418	45,84 %
9	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	381.152.000	121.935.190	31,99 %

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
10	Reformasi Birokrasi.	2.004.180.000	1.607.589.937	80,21 %
11	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.285.925.000	2.057.764.403	38,93 %
12	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	13.184.025.000	5.094.141.086	38,64 %
<b>TOTAL</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>18.605.402.389</b>	<b>37,90 %</b>

### Evaluasi Tindak Lanjut

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

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

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:

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

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

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

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

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

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 2023 2023 Triwulan II, terdapat 3 (tiga) kegiatan yang masuk ke dalam kategori “Efisien”, 8 (delapan) kegiatan masuk ke dalam predikat “Tidak Efisien”, dan 5 (lima) kegiatan yang tingkat efisiensinya diukur diakhir tahun karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun. Penyebab masih terdapat kegiatan yang masuk ke dalam kategori “Tidak Efisien” disebabkan karena besarnya capaian output tidak sebanding dengan input yg digunakan, dimana capaian outputnya lebih besar dari input yang berupa anggaran, sehingga percepatan pencairan anggaran tetap harus lebih cepat dilakukan. Dalam konteks ini, tingkat efisiensi adalah bersifat relatif, artinya kegiatan yang dinyatakan efisien dalam buku ini dapat berubah menjadi tidak efisien setelah dievaluasi/diaudit oleh pihak lain, begitu pula sebaliknya. Dalam buku ini, perhitungan efisiensi kegiatan hanya didasarkan pada rasio antara *output* dan *input*, yang hanya berupa dana. Ke depan pengukuran efisiensi kegiatan perlu juga mempertimbangkan *input* yang lain, dengan dukungan data yang lebih memadai. Formulir pengukuran efisiensi kegiatan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5 laporan ini

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1. KESIMPULAN**

Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan II ini merupakan gambaran pencapaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja PPSDM POM. Laporan ini adalah pertanggungjawaban pelaksanaan program PPSDM POM dalam Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Sampai dengan akhir Triwulan II tahun 2023, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp18.605.402.389,- (delapan belas milyar enam ratus lima juta empat ratus dua ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah) atau sebesar 37,90% (tiga puluh tujuh koma sembilan nol persen), dengan pagu anggaran Rp. 49.092.088.000,- (empat puluh sembilan milyar sembilan puluh dua juta delapan puluh delapan ribu rupiah).

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja Tahun 2023 Triwulan II, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2023 Triwulan II, terdapat 5 (enam) IKK yang dievaluasi dengan kriteria capaian "MEMENUHI EKSPEKTASI", 2 (dua) IKK dengan kriteria capaian kinerja "BELUM MEMENUHI EKSPEKTASI", 1 (satu) IKK dengan kriteria "TIDAK MEMENUHI EKSPEKTASI", 3 (tiga) IKK dengan kriteria capaian "TIDAK DAPAT DISIMPULKAN", dan 5 (lima) IKK yang capaian kerjanya diperoleh diakhir tahun.

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

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan II 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)

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

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				2020	2021	2022	2023	2024	
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	-	-	-	Dokumen
			Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti	N/A	N/A	82	94	100	Persentase
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai Kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	Nilai
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkatkan 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	N/A	N/A	4,00	4,10	4,20	Nilai

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				2020	2021	2022	2023	2024	
			Pembinaan PFM						
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88	93	85	87	89	Pers en
<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	Inde ks
		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	Inde ks
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	Inde ks
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	90	92	94	96	98	Pers en

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				202 0	202 1	2022	202 3	2024	
			PPSDM POM.						

## 5.2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2023



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
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 : Syamsidar Thamrin, ST, MBA

Jabatan : Plt. 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.

Pihak Kedua

Dr. Penny K. Lukito, MCP

Jakarta, 06 Januari 2023

Pihak Pertama

Syamsidar Thamrin, ST, MBA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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	81
Meningkatnya Kompetensi SDM POM	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	851
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2022-2024.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	4.71
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Presentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	62
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	94
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4.47
Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	93
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	55
Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4.10
Terfaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan	89
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Indeks RB PPSDM POM	87
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif	Nilai AKIP PPSDM POM	83

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	85
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,50
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	94.5
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	96

Kegiatan :  
 Pengembangan SDM Aparatur Badan POM

Anggaran :  
 Rp.  
 49,092,088,000.00

Pihak Kedua

Dr. Penny K. Lukito, MCP

Jakarta, 06 Januari 2023  
 Pihak Pertama

Syamsidar Thamrin, ST, MBA

### 5.3. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2023

**RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan  
 Badan Pengawas Obat dan Makanan

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	79	79	79	79,5	79,5	80	80	80,5	80,5	81	81	81	3.069.730.000,00
2.	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar	0	65	130	160	259	359	499	669	839	851	851	851	16.447.810.000,00
3.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.71	841.830.000,00
4.	Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	1	3	5	7,5	10	12,5	15	20	30	40	50	62	9.964.896.000,00
5.	Persentase kerjasama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti	5,88	41,18	41,18	47,06	53	64,71	76,47	82	82	88	88	94	321.827.000,00
6.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	0	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	4,47	166.363.000,00
7.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	93	4.113.142.000,00


8.	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	0	40	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	1.011.070.000,00
9.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan	0	0	20	20	30	30	40	50	60	70	80	89	280.610.000,00
10.	Indeks RB PPSDM POM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	770.681.000,00
11.	Nilai AKIP PPSDM POM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83	394.642.000,00
12.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85	224.055.000,00
13.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	2.30	2.30	2.30	2.40	2.40	2.40	2.45	2.45	2.45	2.50	2.50	2.50	498.000.000,00
14.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM	75	80	80	85	88	90	92.5	92.5	92.5	93.5	94	94.5	7.510.302.000,00
15.	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM	88	88	88	90	91	92	92	93	94	94	95	96	2.466.060.000,00
16.	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	0	0	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	1.011.070.000,00
<b>Total</b>													<b>49.092.088.000,00</b>	

Jakarta, 06 Januari 2023

Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

↓ Syamsidar Thamrin, ST, MBA

## 5.4. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2023



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

**KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN  
NOMOR : HK.02.02.9.94.07.22.33 TAHUN 2022  
TENTANG  
RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN  
TAHUN 2023**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

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 2023 dan melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024, perlu menetapkan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2023;

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 2023;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);

2. Peraturan...

- 2 -

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 Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 635);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002);

7. Peraturan...

- 3 -

7. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1003) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1151);
8. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.02.02.1.02.20.66 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;
9. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.02.02.1.2.12.21.467 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;
10. 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...

- 4 -

**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 2023.
- Kesatu** : Menetapkan dan memberlakukan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2023 yang selanjutnya disebut dengan Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua** : Rencana Kinerja sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu merupakan acuan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dalam melakukan penyusunan rencana kerja dan penganggaran tahun 2023.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 12 Juli 2022

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,



I GUSTI NGURAH BAGUS KUSUMA DEWA

LAMPIRAN  
 KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN  
 NOMOR HK.02.02.9.94.07.22.33 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN  
 TAHUN 2023

RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN  
 TAHUN 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	81 %
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	851 orang
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2022-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,71
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	62 %
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	94 %

- 6 -

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
4	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,47
		Persentase SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	93 %
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	55 %
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,10
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.	89 %
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks RB PPSDM POM.	87
		Nilai AKIP PPSDM POM.	83
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	85
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,50

- 7 -

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94,5
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	96 %

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 2023 Triwulan II

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.510.302.000	3.597.090.025	47,90 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	2.690.115.000	954.750.043	35,49 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	434.117.000	406.165.000	93,56 %
4	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	140.504.000	140.504.000	100,00 %
5	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.370.632.000	167.389.300	12,21 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.555.874.000	2.008.940.027	30,64 %
7	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.667.478.000	1.592.959.960	20,78 %
8	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.867.784.000	856.173.418	45,84 %
9	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).	381.152.000	121.935.190	31,99 %
10	Reformasi Birokrasi.	2.004.180.000	1.607.589.937	80,21 %

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
11	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.285.925.000	2.057.764.403	38,93 %
12	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	13.184.025.000	5.094.141.086	38,64 %
<b>TOTAL</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>18.605.402.389</b>	<b>37,90 %</b>

## 5.6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan II

### 1. Berdasarkan Sasaran Strategi

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPU T	OUTPU T								
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	2.694.624.000	879.412.718	80	79,11	32,64	98,89	3,03	1	Efisien	2,03	75%	Tidak Efisien
		2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	16.438.370.000	6.211.620.001	359	426	37,79	118,66	3,14	1	Efisien	2,14	75%	Tidak Efisien
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.	1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	873.619.500	623.933.031	Akhir Tahun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPU T	OUTPU T								
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.384.253.250	2.608.476.276	12,5	28,20	25,12	225,60	8,98	1	Efisien	7,98	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	377.681.000	123.931.619	64,71	70,59	32,81	109,09	3,32	1	Efisien	2,32	75%	Tidak Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	167.083.000	37.961.300	4,47	4,64	22,72	103,80	4,57	1	Efisien	3,57	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	4.005.209.750	1.013.642.092	Akhir Thun	Akhir Tahun	25,31	-	-	1	-	-	-	-

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGO RI KEGIATA N	TE	CAPAIA N TE	KRITERI A		
		T	R	T	R	INPU T	OUTPU T								
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1	Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	1.015.790.000	470.142.744	55	80,60	46,28	146,55	3,17	1	Efisien	2,17	75%	Tidak Efisien
		2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	1.015.790.000	470.142.744	4,1	4,39	46,28	107,07	2,31	1	Efisien	1,31	84%	Tidak Efisien
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	291.206.500	207.977.677	30	30	71,42	100,00	1,40	1	Efisien	0,40	95%	Efisien
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	979.858.000	916.183.229	Akhir Tahun	Akhir Tahun	93,50	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	214.069.000	83.973.890	Akhir Tahun	Akhir Tahun	39,23	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	S E	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA		
		T	R	T	R	INPU T	OUTPU T								
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	232.957.000	19.301.000	Akhir Tahun	Akhir Tahun	8,29	-	-	1	-	-	Akhir Tahun	
9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	434.117.000	406.165.000	2,4	3,0	93,56	125,00	1,34	1	Efisien	0,34	95%	Efisien
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.510.302.000	3.597.090.025	90	67,87	47,90	75,41	1,57	1	Efisien	0,57	92%	Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	2.457.158.000	935.449.043	92	84	38,07	91,30	2,40	1	Efisien	1,40	80%	Tidak Efisien

## 2. Berdasarkan Output

	SASARAN PROGRAM	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	19.847.100.000	6.354.987.832	3.828	3.943	32,02	103,00	2,31	1	Efisien	1,31	84%	Tidak Efisien
2	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar	18.469.950.000	7.151.905.489	851	426	38,72	50,06	1,29	1	Efisien	0,29	95%	Efisien
3	Perangkat Pengolah Data Komunikasi	434.117.000	406.165.000	39	64	93,56	164,10	1,75	1	Efisien	0,75	90%	Efisien
4	Layanan Perkantoran	10.200.417.000	4.551.840.068	16,51	0,50	44,62	50,00	1,12	1	Efisien	0,12	100%	Efisien
5	Layanan Sarana Internal	140.504.000	140.504.000	14	14	100,00	100,00	1,00	1	Efisien	0,00	100%	Efisien