



**PPSDM POM**

Pusat Pengembangan  
Sumber Daya Manusia  
Pengawasan Obat dan Makanan

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

**#bangga  
melayani  
bangsa**



# LAPKIN INTERIM PPSDM POM TW-I TAHUN 2023



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

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



**1500533  
HALOBPOM**

[@ppsdmbpom](https://twitter.com/ppsdmbpom)

[ppsdm.bpom](https://www.instagram.com/ppsdm.bpom)

[fb.me/ppsdm.bpom](https://www.facebook.com/ppsdm.bpom)

[ppsdm.pom.go.id](https://www.ppsdm.pom.go.id)

[PPSDM POM BPOM](https://www.youtube.com/channel/UC...)

## 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 I 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 I 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, 18 April 2023  
Plt. 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 .....	4
BAB II .....	26
2. 1. URAIAN SINGKAT RENCANA STRATEGIS .....	26
2. 2. RENCANA KINERJA TAHUNAN .....	41
2. 3. PERJANJIAN KINERJA .....	42
2. 4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA .....	48
2. 5. METODE PENGUKURAN .....	51
BAB III .....	53
3. 1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI .....	53
3. 2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI SEBELUMNYA .....	138
3. 3. REALISASI ANGGARAN .....	140
BAB IV .....	148
4. 1. KESIMPULAN .....	148
4. 2. SARAN .....	149
LAMPIRAN .....	150
5. 1. Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2020-2024 (Reviu Rensra PPSDM) .....	150
5. 2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	154
5. 3. Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	157
5. 4. Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM Tahun 2023 .....	159
5. 5. Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan I .....	166
5. 6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan I .....	168

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Statistik SDM PPSDM POM Tahun 2023 .....	19
Gambar 2. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK .....	20
Gambar 3. Visi dan Misi PPSDM POM .....	27
Gambar 4. Sertifikasi Kompetensi PFM terkait Skema PKP dan DFI Tahun 2022.....	71
Gambar 5. Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi PFM Tahun 2022 .....	73
Gambar 6. Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022 .....	77
Gambar 7. Bimtek PKP untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022 .....	78
Gambar 8. Pelaksanaan TOT PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022 .....	79
Gambar 9. Sertifikasi Kompetensi PAGC Kampus Merdeka Tahun 2022 .....	80
Gambar 10. Sertifikasi Skema PKP Pertama untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022 .....	81
Gambar 11. Sertifikasi Tenaga PKP Pertama dan DFI Junior di Kabupaten/Kota Tahun 2022.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023 .....	25
Tabel 2. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 Berdasarkan Reviu Rencana Strategi PPSDM POM .....	43
Tabel 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023 .....	49
Tabel 4. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023 .....	53
Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023 .....	54
Tabel 6. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan ke-1.....	58

## 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 I 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 I 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 110,70% (seratus sepuluh koma tujuh nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”.

Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan pada Triwulan I 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 I 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 117,14% (seratus tujuh belas koma satu empat persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya pada Triwulan I Tahun 2023.
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM, dengan capaian NPS yaitu 100,22% (seratus koma dua dua persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM pada Triwulan I Tahun 2023.
5. Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), dengan capaian NPS yaitu 102,68% (seratus dua koma enam delapan persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Hal ini menunjukkan keberhasilan PPSDM POM dalam mewujudkan meningkatnya kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM pada Triwulan I 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 I Tahun 2023.
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif, dengan capaian NPS pada Triwulan I 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 I 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 85,59% (delapan puluh lima koma lima sembilan 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 Tahun 2022 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 11 (sebelas) 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 2,56 (dua koma lima enam) hingga 26,13 (dua puluh enam koma satu tiga). Dalam hal semakin tinggi TE, maka semakin tinggi ketidakefisienan yang terjadi. Pada Triwulan I 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 kerja sama 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. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.
9. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal.
10. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.
11. 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 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 I Tahun 2023 sebesar Rp7.870.254.664,00 (tujuh milyar delapan ratus tujuh puluh juta dua ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) atau sebesar 16,03% (enam belas koma nol tiga persen).

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

Dengan pencapaian ini, PPSDM POM akan terus berkomitmen dalam melakukan langkah-langkah perbaikan secara berkelanjutan. Semoga Laporan Kinerja ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja di masa mendatang.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1. LATAR BELAKANG

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

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu tatanan, instrumen, dan mekanisme pertanggungjawaban terdiri beberapa tahapan yaitu perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, 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

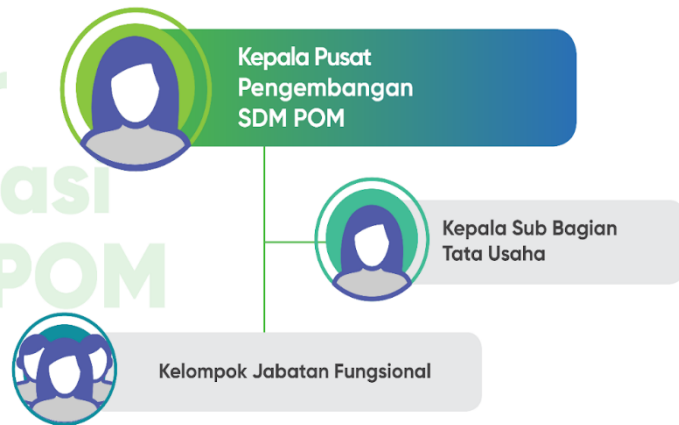
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Badan POM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM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

## **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.

### **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 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.

#### **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.

#### **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 Birokras (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.

## 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) 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.

## **7. Pengelolaan Generasi Milenial**

Saat ini jumlah pegawai Badan POM yang masuk dalam generasi milenial sebanyak lebih dari 50% dari total jumlah pegawai Badan POM. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, hal ini menjadi tantangan PPSDM POM dalam melakukan Pengembangan Kompetensi. Untuk menjaga keterlibatan generasi milenial, PPSDM POM harus selalu berinovasi untuk menciptakan program-program Pengembangan Kompetensi yang menarik, baik dari sisi materi, penyelenggaraan, serta pelatihan yang interaktif. Di samping itu PPSDM POM juga

harus mendorong dan mendukung para generasi milenial untuk berinovasi, menuangkan ide kreatif, dan memberikan masukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bagi generasi milenial yang potensial, PPSDM POM harus melakukan pendekatan khusus melalui *coaching*, *mentoring*, dan memberikan *feedback* terhadap kemajuan mereka. Di samping itu perlu diinisiasi untuk pemberian penghargaan bagi para milenial yang kreatif dan memiliki etos kerja yang tinggi.

## 8. Penerapan Sistem Merit

Dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Badan POM, PPSDM POM bertanggung jawab dalam penyiapan Standar Kompetensi Jabatan sesuai Jabatan yang terdapat di Badan POM, melakukan pemetaan kompetensi untuk memperoleh profil kompetensi SDM Badan POM, serta melakukan pengembangan kompetensi para calon suksesi kepemimpinan untuk masa datang. Kondisi saat ini, Standar Kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, masih dalam proses verifikasi dan validasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Badan POM mendapat anugerah Meritokrasi tahun 2022 berada di posisi 3 (tiga) urutan Kementerian/Lembaga (K/L) dan peringkat pertama di Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dengan nilai 388 (tiga ratus delapan puluh delapan) atau dengan kategori Sangat Baik, hal ini dapat terlaksana dengan kerja sama yang baik antara PPSDM POM dengan Biro SDM.

## 9. Sertifikasi Kompetensi

Kesenjangan antara tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga perlu program Sertifikasi Kompetensi dan hal ini menjadi salah satu upaya dalam memenuhi kesenjangan tersebut. Dengan sertifikasi diharapkan dapat menjamin SDM yang memiliki *skill* dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan industri (*link and match*). Pada tahun 2021 juga telah dilakukan Pelatihan untuk Tenaga Penyuluh dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah dengan jumlah 4.478 orang (Penyuluh Keamanan Pangan sebanyak

2.726 (dua ribu tujuh ratus dua puluh enam) orang dan *Distric Food Inspector* sebanyak 1.752 (seribu tujuh ratus lima puluh dua) orang, yang sertifikasinya perlu dilakukan secara bertahap untuk memenuhi ketersediaan SDM tersertifikasi. Hal ini telah mulai dilaksanakan sertifikasi sejak tahun 2021 dan berlanjut di tahun 2023.

#### **10. Perkembangan Teknologi dan Revolusi Industri 4.0**

Perkembangan teknologi dan revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari, teknologi digital telah menyebar di seluruh sektor. Sebagian besar perusahaan menggunakan teknologi untuk melakukan pemasaran produknya, hal ini menjadi tantangan Badan POM sebagai institusi pengawas. Teknologi digital menyebabkan munculnya otomasi/teknologi baru yang menyebabkan perubahan yang luar biasa di semua disiplin ilmu. Untuk itu Badan POM juga perlu meningkatkan kompetensi SDM dengan teknologi yang terkini, dengan mengembangkan pola pelatihan yang memanfaatkan teknologi informasi. PPSDM POM telah mengembangkan sistem pembelajaran menggunakan *Learning Management System (LMS) SiPandai* dan menyelenggarakan pembelajaran mandiri melalui aplikasi *Integrated Development and Training Information System (IDEAS)*. Pengembangan *Knowledge Management* melalui aplikasi *Simphoni* menjadi sarana *sharing* materi pelatihan antar pegawai Badan POM.

#### **11. Penguatan Pengawasan Internal dan Akuntabilitas Kinerja**

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

serta melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dan anggaran secara berkala. Sosialisasi dan internalisasi terkait dengan Indikator Kinerja Utama PPSDM POM hingga pembuatan 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.





**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.



**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 terlisensi sebanyak 91 (sembilan puluh satu) orang.



#### 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 (KemenPANRB), 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.



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

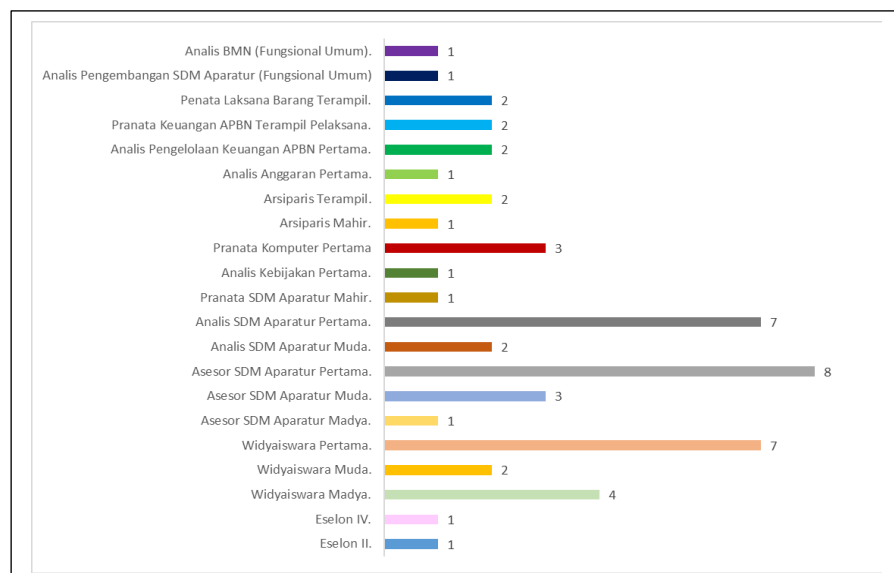
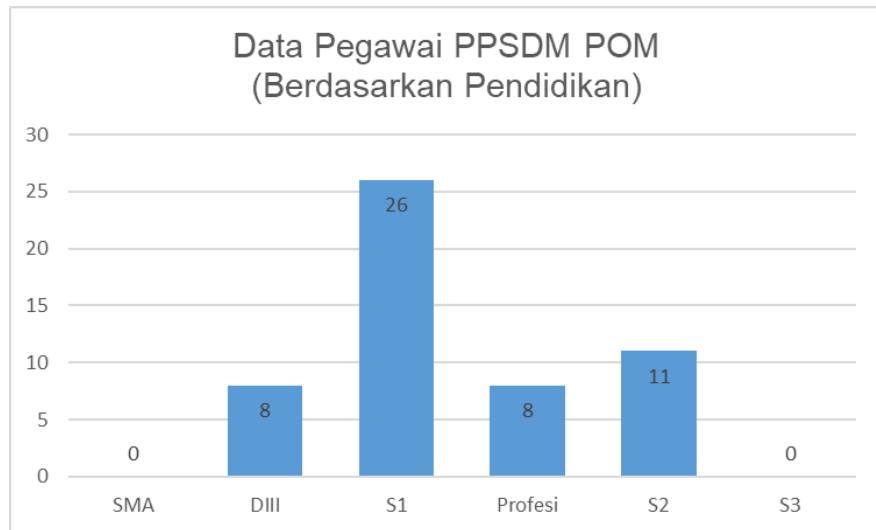
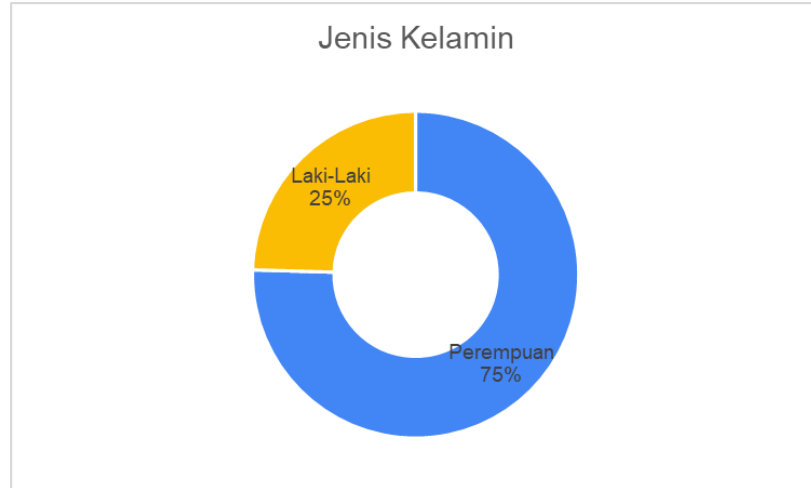
### 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

PPSDM POM didukung oleh SDM yang meliputi ASN dan non ASN. Jumlah pegawai PPSDM POM per tanggal 31 Maret 2023 atau pada akhir Triwulan I Tahun 2023 sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Plt. 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).

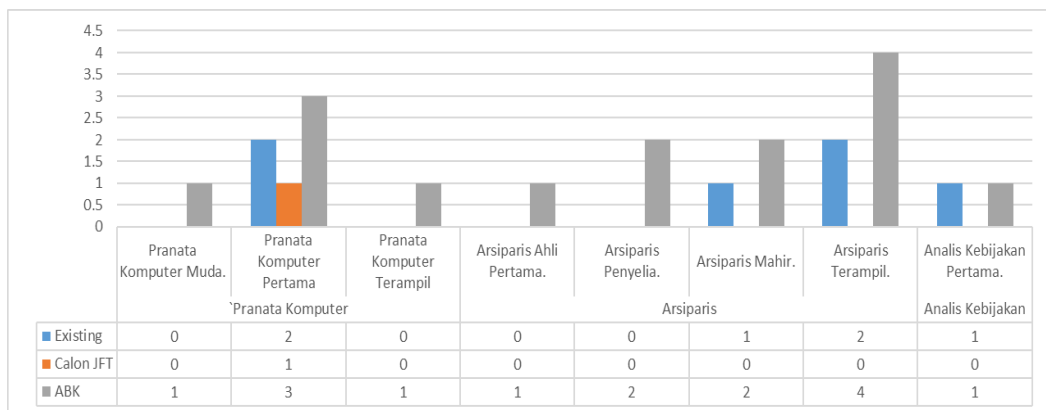
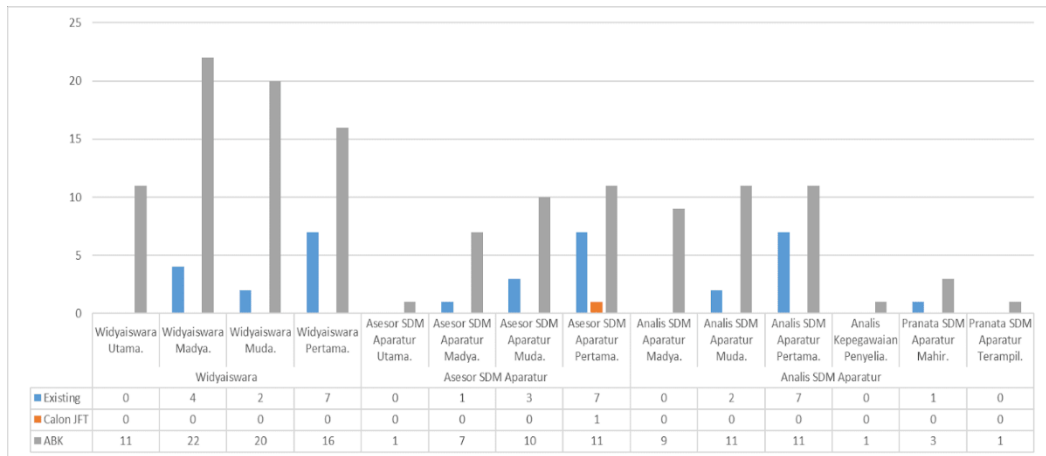
- b. Asesor SDM Aparatur, yaitu 1 (satu) orang Asesor SDM Aparatur Madya sebagai Ketua Tim, 3 (tiga) orang Asesor SDM Aparatur Muda (1 (satu) orang sebagai Ketua Tim dan 1 (satu) orang sedang menjalani Tugas Belajar dengan lepas jabatan), serta 8 (delapan) orang Asesor SDM Aparatur Pertama (7 (tujuh) orang sudah duduk dalam jabatan dan 3 diantaranya sebagai Ketua Tim, sedangkan 1 (satu) orang masih sebagai calon pemangku jabatan).
- c. Analis SDM Aparatur, meliputi 2 (dua) orang Analis SDM Aparatur Muda sebagai Ketua Tim, 7 (tujuh) orang Analis 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. Analis Kebijakan, sebanyak 1 (satu) orang pada jenjang Pertama.
- e. Pranata Komputer, yaitu 3 (tiga) orang dalam jenjang Pertama (2 (dua) orang sudah duduk dalam jabatan dan 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. Analis Anggaran, sebanyak 1 (satu) orang pada jenjang Pertama, sebagai Ketua Tim.
- i. Analis 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.

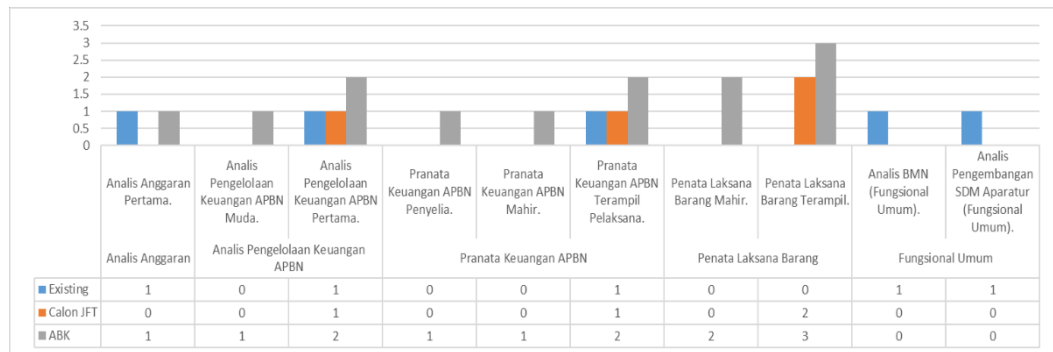
Statistik SDM PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023 dapat dilihat pada Gambar 2 sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 1. 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 2. Jumlah Existing Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK**

## 2. Sarana dan Prasarana

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

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

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

- a. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Kompetensi Teknis - APOTEK.
- b. Aplikasi Tes Potensi.
- c. Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) Badan POM - SISPRO LSP BPOM.
- d. Aplikasi *Gamification*.
- e. Sistem Pembelajaran *Online* - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).
- f. Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
- g. Aplikasi *Knowledge* Manajemen (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 BPOM melalui strategi *Corporate University*.
- p. Video *Regulatory Science* dalam Kebijakan Publik.
- q. Video Perencanaan Kinerja Pegawai sesuai PermenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022.
- r. Video Kepemimpinan Situasional.
- s. Video Mencapai Kinerja Puncak melalui Kecerdasan Emosional.
- t. Video Pengembangan *E-Learning*.
- u. Video Manajemen Stres.
- v. Video Kecerdasan Menghadapi Kesulitan.
- w. Video Manajemen Proyek.
- x. Video Mengembangkan Kepemimpinan yang Berkinerja Tinggi.
- y. Video Meningkatkan Semangat Kerja untuk Produktivitas.
- z. Video Kepemimpinan bagi Manajer Baru.
- aa. Video Manajemen Perubahan untuk Para *Climbers*.
- bb. Video Organisasi yang Inovatif.
- cc. Video Menyelesaikan Masalah Pekerjaan melalui Peningkatan Berkelanjutan.
- dd. Video Potensi Cemaran Kimia pada Produk Farmasi dan Strategi Pengawasannya.
- ee. Video Potensi Cemaran pada Produk Biologi dan Strategi Pengawasannya.
- ff. Video Pengawasan Farmakovigilans.
- gg. Video Pengawasan Promosi/Iklan dan Penandaan Produk Tembakau.

- hh. Video Uji Kompetensi Teknis.
- ii. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 1.
- jj. Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 2.
- kk. Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Tingkat Kesulitan I (untuk PFM jenjang Pertama).
- 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.

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 I Tahun 2023 sebesar Rp7.870.254.664,00 (tujuh milyar delapan ratus tujuh puluh juta dua ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) atau sebesar 16,03% (enam belas koma nol tiga persen).

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023

No.	Output	Pagu (Rp)	Realisasi	
			(Rp)	%
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan.	19.847.100.000	2.982.524.429	15,03%
2	Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	18.469.950.000	3.003.750.276	16,26%
3	Perangkat Pengolah Data dan Informasi.	434.117.000	59.376.000	13,68%
4	Layanan Perkantoran.	10.200.417.000	1.684.099.959	16,51%
5	Layanan Sarana Internal.	140.504.000	140.504.000	100%
<b>Total</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>7.870.254.664</b>	<b>16,03%</b>

## **BAB II**

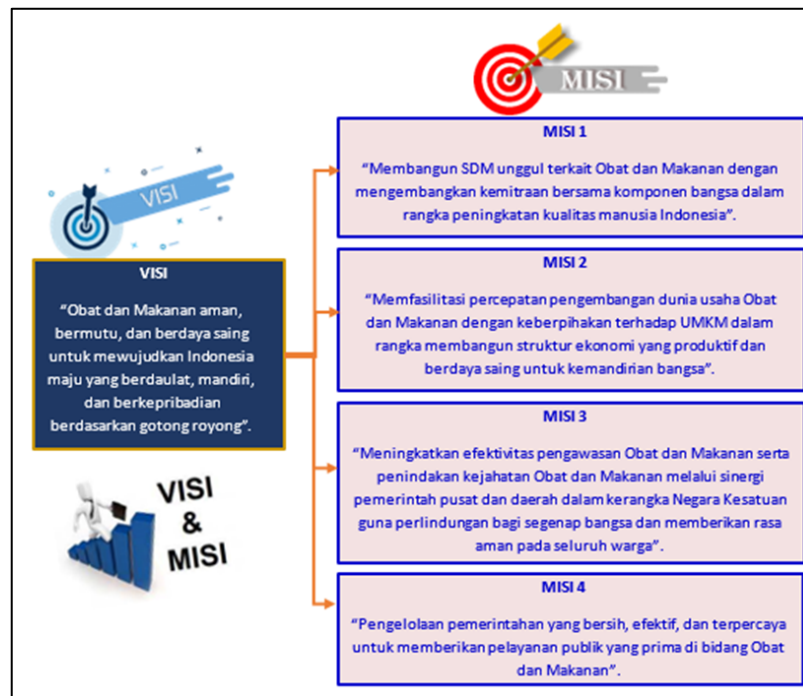
### **PERENCANAAN KINERJA**

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

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

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

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



Gambar 3. Visi dan Misi PPSDM POM

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

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

Dalam rangka pencapaian visi dan pelaksanaan misi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai 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.

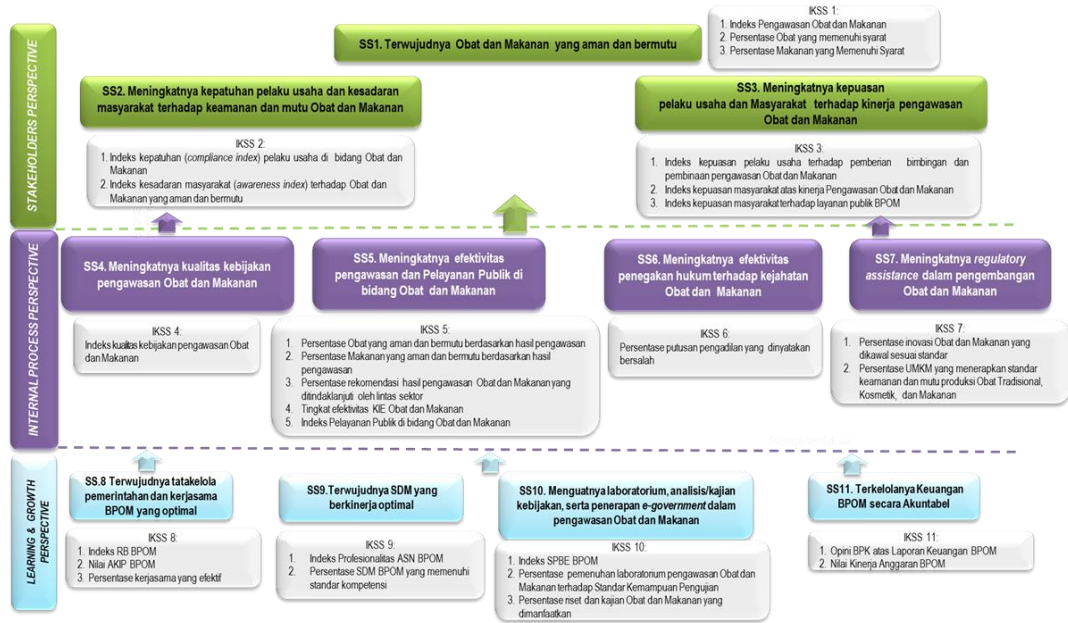
Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka disusun kebijakan yang akadilakukan oleh PPSDM POM sebagai berikut:

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

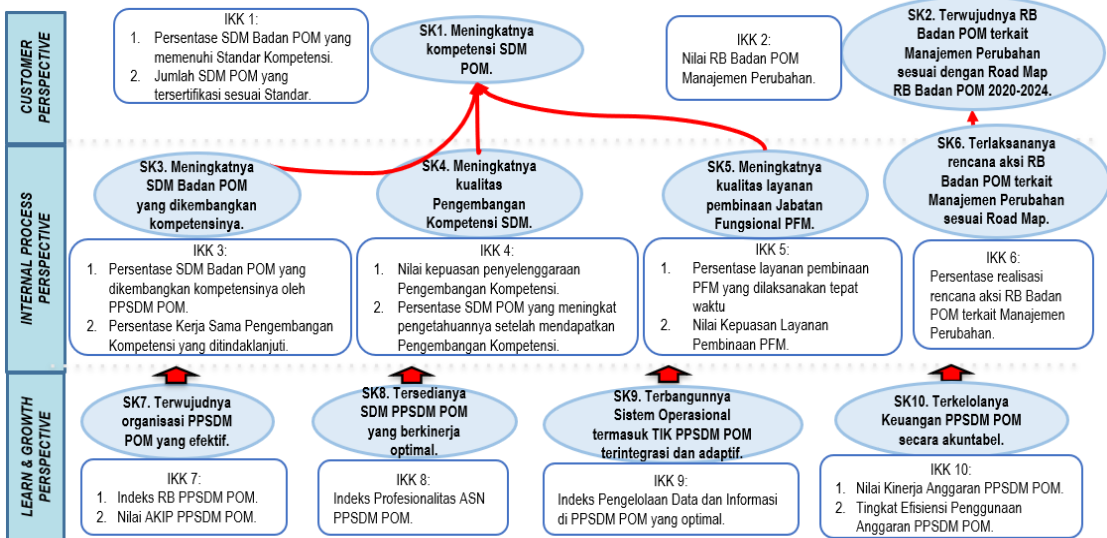
Penyusunan Sasaran dan Indikator Kinerja pada Rencana Strategis telah mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala/tantangan yang ada, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi PPSDM POM, serta melihat latar belakang dan perubahan lingkungan yang dinamis yang diharapkan mampu mengakomodasi berbagai kebijakan 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 rewiu 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 2022 tentang Rencana Kinerja PPSDM POM, 2 (dua) indikator ditetapkan sebagai Indikator Kinerja untuk sasaran kegiatan “Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan” dengan periode pelaporan bulanan.

Capaian Sasaran Strategis ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi”, dengan target pada akhir tahun 2024 yaitu 83% (delapan puluh tiga persen) dan pada tahun 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.

### 3. Sasaran Kegiatan ke-3

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

Untuk menjamin kompetensi SDM Badan POM memenuhi Standar Kompetensi yang ditetapkan, dilakukan pemetaan kompetensi melalui Penilaian Kompetensi dengan membandingkan dengan standar yang ada. Kemudian didapatkan data kesenjangan kompetensi dan selanjutnya perlu dilakukan analisa kebutuhan pengembangan kompetensi, setelah itu dirancang pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Peningkatan Kompetensi. Pengembangan Kompetensi juga dilakukan berdasarkan kebutuhan unit (kesenjangan kompetensi unit) untuk menghadapi situasi dan kondisi masa kini dan mendatang. Pada tanggal 2 November 2022, telah ditetapkan Pedoman Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang disusun berdasarkan arah kebijakan pengawasan Obat dan Makanan tahun 2023. Pedoman ini digunakan untuk menyusun perencanaan Pengembangan Kompetensi tahun 2023 yang dilaksanakan akhir tahun 2022 oleh seluruh unit di Badan POM, pusat maupun daerah.

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

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

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

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

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

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

Dalam melaksanakan Pengembangan Kompetensi, dilaksanakan kerja sama dengan K/L yang sudah memiliki MoU (*Momerandum 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 ke dalam Jabatan Fungsional PFM; 4) Layanan Bimtek maupun pendampingan pembinaan PFM. Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu

adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan.

PPSDM POM selaku instansi pembina untuk meningkatkan kinerja maupun kompetensi PFM dilakukan intervensi kompetensi maupun pembinaan kinerja terhadap para Pejabat Fungsional PFM, yang meliputi sosialisasi, Bimtek, pelatihan, dan kegiatan lain yang sejenis. Model evaluasi kepuasan layanan pembinaan PFM dilakukan melalui survei kepada para penerima layanan menggunakan evaluasi level 1 sesuai metode Kirkpatrick, yaitu evaluasi reaksi pegawai terhadap layanan pembinaan PFM. Nilai survei diukur dengan menggunakan skala 1-5. Survei dilakukan setiap kali setelah dilakukan layanan pembinaan PFM.

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

- a. "Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu", dengan target akhir tahun 2024 sebesar 60% (enam puluh persen) dan pada tahun 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. 2. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan suatu dokumen perencanaan K/L untuk periode 1 (satu) tahun, yang merupakan penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam 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.

### 2.3. 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
<i>Stakeholder Perspective.</i>						
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75 %	77 %	79 %	81 %	83 %

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
	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 dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM.	40 %	45 %	60 %	62 %	64 %
	2. Persentase Kerjasama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	58 % (10 doku men)	70 % (12 doku men)	82 %	94 %	100 %
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kompetensi SDM.	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 %
<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

Sasaran Kegiatan	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2023
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 %
<i>Learning and Growth Perspective.</i>			
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. 4. 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 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2023**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
<i>Stakeholder Perspective.</i>																
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79	79	79	79,5	79,5	80	80	80,5	80,5	81	81	81	3.069.730.000
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	0	65	130	160	259	359	499	669	839	851	851	851	851
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	4,71	841.830.000
<i>Internal Process Perspective.</i>																
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	10	12,5	15	20	30	40	50	62	9.964.896.000

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran		
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12			
		3.2	Persentase Kerja Sama 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
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	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
		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	93	4.113.142.000
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	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10	4,10
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.	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	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.	2,30	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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
10 Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	10.1 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
	10.2 Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	88	88	88	90	91	92	92	93	94	94	95	96	2.466.060.000
<b>Jumlah</b>													<b>49.092.088.000</b>	

## 2. 5. METODE PENGUKURAN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3. 1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

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 1 tahun 2023 dengan target akhir tahun 2023. Sesuai dengan yang tertera di dalam Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan I memuat 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan. Capaian 10 (sepuluh) Sasaran Kegiatan sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS) PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan I sebagai berikut:

**Tabel 4. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan I Tahun 2023**

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran/NPS	Kriteria
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	110,70%	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.	117,14%	Memenuhi Ekspektasi
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	100,22%	Memenuhi Ekspektasi
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	102,68%	Memenuhi Ekspektasi
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan	100,00%	Memenuhi Ekspektasi

No.	Sasaran Kegiatan	Nilai Pencapaian Sasaran/NPS	Kriteria
	sesuai 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.	85,59%	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 I Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja PPSDM POM Triwulan I 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.	79	80,10	101,39%	101,39%	110,70% (Memenuhi ekspektasi)
		Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan Tersertifikasi sesuai Standar.	130	165	126,92%	120%	
2	Terwujudnya	Nilai Reformasi	-	-	-	-	Belum

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran/NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
	Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.					dapat diukur, karena baru dicapai pada akhir tahun
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Presentasi SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	5	15,20	304,00%	120%	117,14% (Memenuhi Ekspektasi)
		Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang Ditindaklanjuti.	41,18	47,06	114,28%	114,28%	
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai Kepuasan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,47	4,48	100,22%	100,22%	100,22% (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	54,73	99,51	99,51	102,68% (Memenuhi Ekspektasi)
		Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	4,10	4,34	105,85%	105,85%	
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait	Persentase Realisasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM.	20	20	100,00	100,00	100,00% (Memenuhi Ekspektasi)

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)		Nilai Pencapaian Sasaran/NPS (%)
					Riil	Penyesuaian	
	Manajemen Perubahan 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.	2,30	3,00	130,43%	120%	120% (Memenuhi Ekspektasi)
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	80,00	68,76	85,95%	85,95%	85,59% (Belum Memenuhi Ekspektasi)
		Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	88	75	85,23%	85,23%	

Pada Triwulan I Tahun 2023, dari 16 (enam belas) Indikator Kinerja yang dievaluasi terdapat 5 (lima) Indikator Kinerja dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, 3 (tiga) Indikator Kinerja dengan kriteria “Belum Memenuhi Ekspektasi”, 3 (tiga) Indikator Kinerja dengan kriteria “Tidak Dapat Disimpulkan” karena capaiannya di atas 120% (serratus 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 I 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 110,70% (seratus sepuluh koma tujuh nol persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Persentase Capaian dan Kriteria
<b>Stakeholder Perspective.</b>						
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79%	80,10 %	101,39% (Memenuhi Ekspektasi)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	130 orang	165 orang	126,92% (Tidak dapat Disimpulkan)

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 I Tahun 2023 dengan Target Triwulan I Tahun 2023 dan Target Tahun 2023**

Indikator Kinerja		Target Tahun 2023		Realisasi TW I Tahun 2023	Persentase Capaian Terhadap Tahun 2023	
		Tahun an	TW I		Tahunan	TW I
1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	81%	79%	80,10%	98,89 %	101,39 %

Secara akumulasi sampai Triwulan I Tahun 2023, jumlah SDM Badan POM yang telah dilakukan Penilaian Kompetensi sebanyak 5.006 (lima ribu enam) pegawai. Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan I Tahun 2023 sebanyak 4.013 (empat ribu tiga belas) orang dari seluruh SDM Badan POM sebanyak 5.012 (lima ribu dua belas) orang, dengan demikian realisasi Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi pada Triwulan I Tahun 2023 sebesar 80,10% (delapan puluh koma sepuluh persen).

Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” Triwulan I Tahun 2023 adalah 80,10% (delapan puluh koma satu nol persen) apabila dibandingkan dengan target Triwulan I Tahun 2023 sebesar 79% (tujuh puluh sembilan persen), maka capaian indikatornya adalah 101,39% (seratus satu koma tiga sembilan persen) dengan kriteria “Memenuhi Ekspektasi”. Indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan untuk Triwulan I Tahun 2023.

Adapun realisasi ini apabila dibandingkan dengan target tahunan tahun 2023 sebesar 81% (delapan puluh satu persen), maka capaiannya sebesar 98,89% (sembilan puluh delapan koma delapan sembilan persen). Diperlukan upaya

yang konsisten untuk pencapaian target akhir, peningkatan kinerja, serta inovasi dan strategi percepatan agar target akhir tahun dapat tercapai.

**1.1.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Triwulan I Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Kategori
Tahun 2022	79%	80,39%	101,76%	Memenuhi Ekspektasi
Triwulan I Tahun 2023	79%	80,10%	101,39 %	Memenuhi Ekspektasi

Realisasi Triwulan I Tahun 2023 apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022, maka realisasi pada tahun 2022 lebih tinggi, namun selisihnya tidak terlalu jauh. Hal ini didukung dengan program-program serta inovasi yang lanjutan yang dikembangkan mulai tahun 2022, antara lain menggunakan aplikasi, sehingga Penilaian Kompetensi dapat dilakukan secara daring atau luring dengan disesuaikan kondisi yang ada.

**1.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I 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 I Tahun 2023 belum dapat dilakukan perbandingan antar instansi sejenis.

**1.1.4. 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” dapat mencapai dari perencanaan Triwulan I Tahun 2023 dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

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

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

#### **1.1.5. 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. Pada Triwulan I Tahun 2023 telah dilaksanakan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka pemetaan maupun Uji Kompetensi yang diikuti oleh 336 (tiga ratus tiga puluh enam) pegawai yang termasuk di dalamnya pejabat Pengawas Farmasi dan Makanan.

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi
Triwulan I	BBPOM di Banjarmasin, Loka POM di Hulu Sungai Utara, dan Loka POM di Tanah Bumbu.	59

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi
	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
<b>Jumlah</b>		<b>336</b>

Kendala yang dihadapi antara lain:

- 1) Dari 336 (tiga ratus enam) 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 sendiri pegawai ybs, rekomendasi pengembangan pada atasan langsung, dan rekomendasi pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan klasikal maupun daring.
- 2) Secara umum kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan Penilaian Kompetensi terdapat benturan jadwal pegawai yang akan dilakukan asesmen 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.
- 3) Secara umum kendala pelaksanaan Penilaian Kompetensi masih terbatas pada kendala jaringan pada beberapa peserta daerah.

- 4) Terkait dengan pelaksanaan kegiatan *feedback* kompetensi belum menjadi perhatian bagi SDM, meskipun sesi *feedback* sudah dibuka secara terjadwal di setiap akhir Triwulan.

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.

## b. Penilaian Kompetensi Teknis

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan dengan menggunakan metode tidak langsung berupa:

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

Tata cara Penilaian Kompetensi Teknis mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian, dengan standar kelulusan disampaikan jika memenuhi ketentuan sebagai berikut:

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

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

Pada Triwulan I Tahun 2023 telah dilaksanakan Penilaian Kompetensi Teknis dalam rangka pemetaan maupun Uji Kompetensi yang diikuti oleh 245 (dua ratus empat puluh lima) pegawai yang termasuk di dalamnya pejabat Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), dengan rincian sebagai berikut:

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

Periode	Kegiatan	Jumlah Asesi
	Pelatihan Jabatan Fungsional PFM Batch 1.	37
<b>Jumlah</b>		<b>245</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 Nomor B/330/M.SM.01.00/2022 perihal Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional, serta Sosialisasi dari Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Koordinasi Penyusunan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis 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.

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



#### PEMANTAUAN PELAKSANAAN RTL TRIWULAN IV TAHUN 2022



Indikator	Kendala	RTL	Status (Proses/ Selesai)
1.1	<ol style="list-style-type: none"> <li>Secara umum kendala yang dihadapi pada setiap triwulan sama, yaitu terdapat beberapa pegawai yang harus dilakukan penjadwalan ulang, karena mengikuti kegiatan lain, sehingga target jumlah peserta yang akan dinilai kompetensinya tidak sesuai dengan target.</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>Untuk tahun 2023, peserta Penilaian Kompetensi sudah ditunjuk langsung oleh PPSDM POM untuk mempermudah pemantauan dalam keikutsertaan dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi ulang.</li> <li>Pelaksanaan briefing Penilaian Kompetensi diupayakan efektif dan efisien dengan fokus pada persiapan pelaksanaan, serta untuk memberik pemahaman dan pengantar Penilaian Kompetensi akan dijadwalkan khusus untuk semua pegawai di awal tahun 2023 melalui kegiatan <i>kick off meeting</i> Penilaian Kompetensi.</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. Selain itu, akan melatih Pengelola Kepegawaian pada masing-masing unit kerja sehingga dapat menjadi <i>feedbacker</i> dari hasil Penilaian Kompetensi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Selesai</b> (Telah diselesaikannya pemetaan kompetensi kepada 1.936 pegawai dari target 1.674 pegawai yang akan dilakukan <i>reassessment</i> di tahun 2022).</li> <li><b>Selesai</b> (Telah dilakukan Penilaian Kompetensi susulan untuk pegawai yang tidak dapat mengikuti penilaian di Triwulan I s.d III, sehingga proses Penilaian Kompetensi dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan).</li> <li><b>Selesai</b> (Telah dilakukan <i>management feedback</i> untuk unit kerja dan pelaksanaan <i>feedback</i> individu kepada pegawai yang ingin mendapatkan pendampingan dalam mengoptimalkan hasil Penilaian Kompetensi).</li> </ol>

35

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

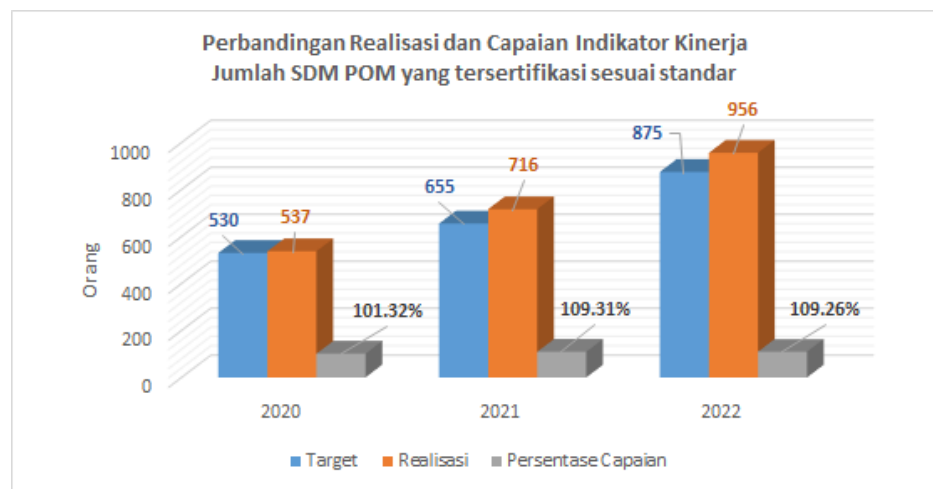
#### 1.2.1. Perbandingan Realisasi Triwulan I Tahun 2023 dengan Target Triwulan I Tahun 2023 dan Target Tahun 2023

Indikator Kinerja	Target Tahun 2023		Realisasi TW I Tahun 2023	Persentase Capaian Terhadap Tahun 2023	
	Tahun an	TW I		Tahun an	TW I
1.2 Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang Tersertifikasi sesuai Standar.	851 Orang	130 Orang	165 Orang	19,39 %	126,92 %

Realisasi "Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar" Triwulan I Tahun 2023 adalah 165 (seratus enam puluh lima) orang, apabila dibandingkan dengan target Triwulan I Tahun 2023 sebesar 130 (seratus tiga puluh) orang), maka capaian indikatornya adalah 126,92% (seratus dua puluh enam koma sembilan dua persen), dengan kategori "Tidak Dapat Disimpulkan", karena capaiannya lebih dari 120% (seratus dua puluh persen). Indikator ini jauh melebihi target yang ditetapkan untuk Triwulan I Tahun 2023.

Adapun realisasi ini apabila dibandingkan dengan target tahunan tahun 2023 sebesar 851 (delapan ratus lima puluh satu) orang, maka capaiannya sebesar 19,39% (sembilan belas koma tiga sembilan 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 I Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya**



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

Realisasi Triwulan I Tahun 2023 sebesar 165 (seratus enam puluh lima) orang apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2022, maka realisasi pada tahun 2022 lebih tinggi.

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

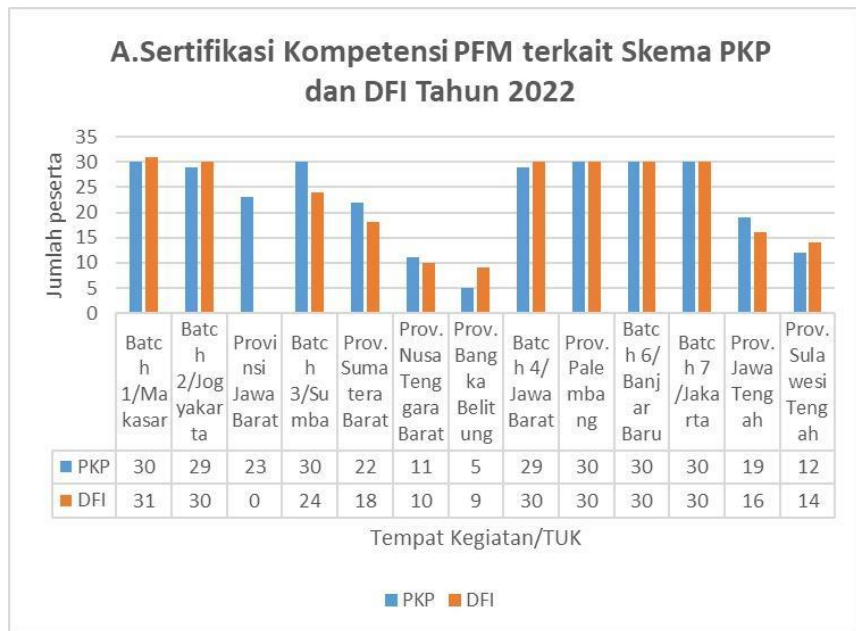
Untuk membandingkan dengan K/L lain akan dilakukan di akhir tahun dengan mencari pendekatan Indikator Kinerja yang mirip, sedangkan pada Triwulan I Tahun 2023 belum dapat dilakukan perbandingan antar instansi sejenis.

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

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

Sertifikasi Kompetensi ini dilakukan melalui serangkaian program:

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



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



**Gambar 5. Jumlah Peserta Pengembangan Kompetensi PFM Tahun 2022**

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

Pengawas Farmasi dan Makanan fungsi Penindakan dalam mencari *top secret* dari suatu kasus yang terjadi.

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

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

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

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

Skema Kompetensi sebagai berikut:

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

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

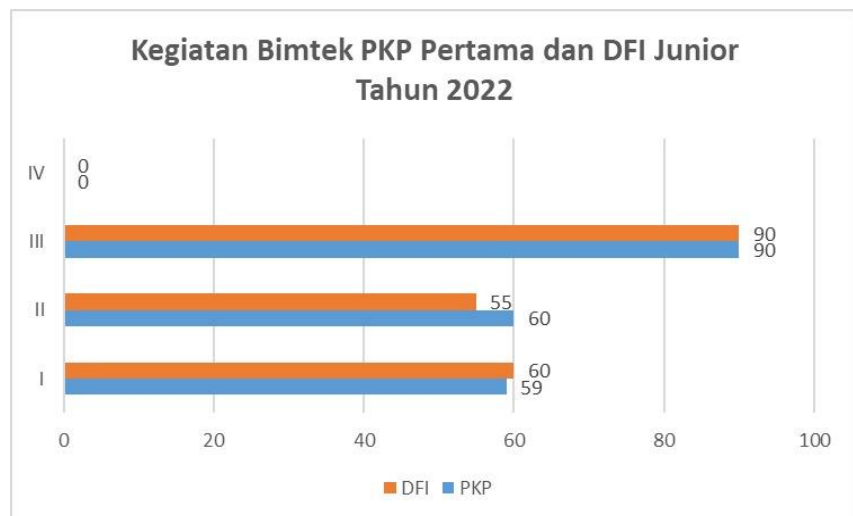
- c. Menambah ruang lingkup Skema Sertifikasi Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi Bidang Pangan yaitu:

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

Muda.	Pangan.
9) Pengawas Peredaran Pangan Pertama.	19) Manajer Risiko Keamanan Pangan.
10) Penyuluh Keamanan Pangan Madya.	20) Penyusun Standar.

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

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



Gambar 6. Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022

Kegiatan Bimtek PKP Pertama dan DFI Junior dilaksanakan dalam 3 (tiga) triwulan yaitu Triwulan I Tahun 2022 dilaksanakan 2 (dua) *batch* pelatihan yaitu di Makassar dan Yogyakarta, Triwulan II Tahun 2022 ada 2 (dua) *batch* yaitu Sumba Timur dan Jawa Barat/Depok, sedangkan

pada Triwulan III Tahun 2022 dilaksanakan 3 (tiga) *batch* yaitu Palembang, Banjarbaru, dan Jakarta. Masing-masing *batch* dalam perencanaan 30 (tiga puluh) orang, namun walaupun telah konfirmasi kehadiran peserta sebelum pelaksanaan pelatihan, ada juga yang pada hari H tidak jadi datang dengan alasan sakit dirawat, atau tugas mendadak yang tidak bisa digantikan oleh orang lain.

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

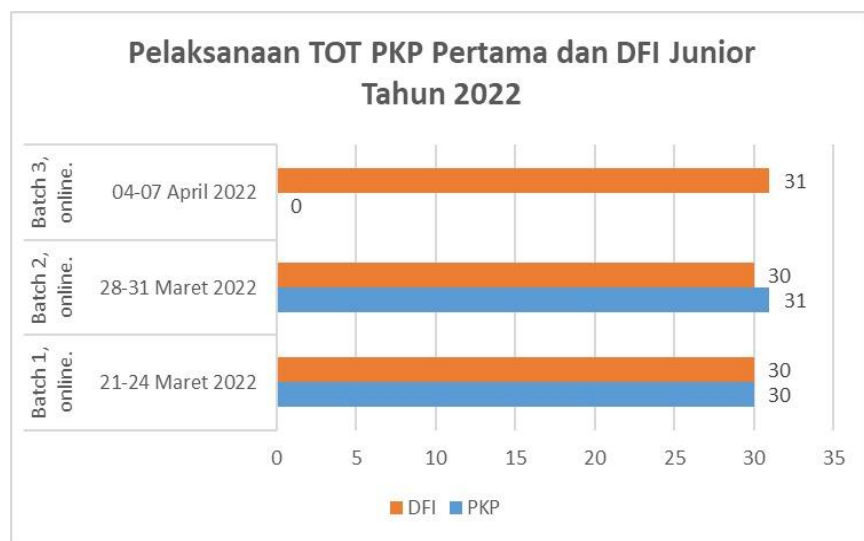


**Gambar 7. Bimtek PKP untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022**

Telah dilakukan 8 (delapan) *batch* Bimtek PKP Pertama untuk 314 (tiga ratus empat belas) orang PPNPN yang berada di lingkungan Badan POM, pemilihan peserta disesuaikan dengan jadwal kegiatan di Unit Pelaksana

Teknis (UPT) masing-masing agar tidak mengganggu kegiatan rutin yang ada di UPT.

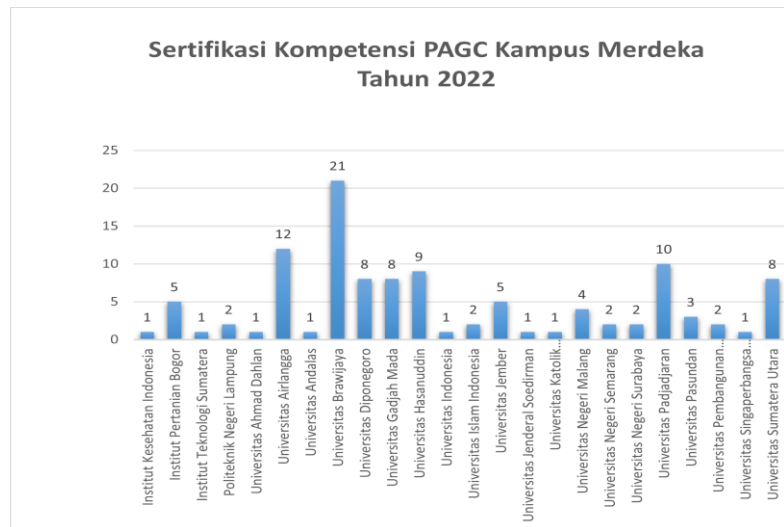
- f. Menyelenggarakan Pelatihan *Training of Trainer* (TOT) *District Food Inspector* (DFI) Junior dan TOT Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama berbasis kompetensi, yang telah dilaksanakan sampai dengan akhir tahun 2022 sebanyak 152 (seratus lima puluh dua) peserta, dengan rincian sebagai berikut:



**Gambar 8. Pelaksanaan TOT PKP Pertama dan DFI Junior Tahun 2022**

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

- g. Peningkatan Layanan Sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi Badan POM diantaranya:
  - 1) Sertifikasi Kompetensi *Pangan Aman Goes to Campus* dengan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka sebanyak 111 (seratus sebelas) orang.



**Gambar 9. Sertifikasi Kompetensi PAGC Kampus Merdeka Tahun 2022**

- 2) Dari 13 (tiga belas) universitas/ perguruan tinggi yang mengikuti Program Aman Go To Campus (PAGC) tahun 2022, peminat paling tinggi dari mahasiswa yang ambil Sertifikasi PKP adalah Universitas Brawijaya sebesar 18,92% (delapan belas koma sembilan dua persen), kemudia Universitas Airlangga sebesar 10,81% (sepuluh koma delapan satu persen), lalu Universitas Padjajaran sebesar 9,01% (sembilan koma nol satu). Peminat paling sedikit adalah dari 6 (enam) kampus yaitu Universitas Andalas, Universitas Ahmad Dahlan, Universitas Indonesia, Universitas Jenderal Soedirman, Universitas Katolik Soegijapranata, dan Universitas Singaperbangsa Karawang dengan total sebesar 0,09% (nol koma nol sembilan persen). Harapan dengan adanya program ini semakin banyak Tenaga PKP Pertama yang tersebar di masyarakat selain petugas Badan POM, maka jaminan mutu Pangan terutama Industri Rumah Tangga Pangan (IRTP) lebih terjamin. Untuk itu diharapkan agar dilakukan sosialisasi ke kampus-kampus terkait program ini ataupun lewat media sosial di Badan POM.

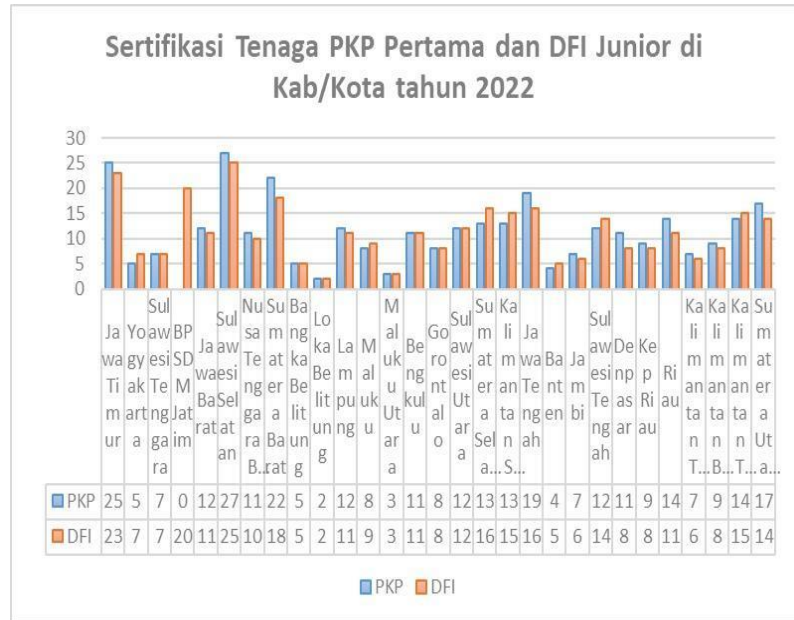
- 3) Melaksanakan Sertifikasi Skema Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama kompetensi tenaga pendukung Non PNS di Badan POM sebanyak 315 (tiga ratus lima belas) orang dengan rincian sebagai berikut:



**Gambar 10. Sertifikasi Skema PKP Pertama untuk PPNPN Badan POM Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat pelaksanaan Sertifikasi PKP di tempat Uji Kompetensi di Badan POM serta 23 (dua puluh tiga) Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang ada di seluruh Balai Besar POM/Balai POM, yang terbanyak adalah di Badan POM sebesar 46,35% (empat puluh enam koma tiga lima persen), sedangkan di TUK yang terbanyak berasal dari Makassar sebesar 6,98% (enam koma sembilan delapan persen), sedangkan yang terkecil dari Pontianak sebesar 0,63% (nol koma enam tiga). Kerja sama tim baik dari tingkat manajemen, IT, sampai seluruh Tim Asesor yang ada di TUK yang berada pada Balai Besar POM/Balai POM telah berlangsung sangat baik dengan harapan Tenaga PKP yang lulus tersebut dapat meningkatkan peran dalam penjaminan mutu Pangan dengan melakukan penyuluhan teratur dan terencana.

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



**Gambar 11. Sertifikasi Tenaga PKP Pertama dan DFI Junior di Kabupaten/Kota Tahun 2022**

Dari gambar di atas terlihat 3 (tiga) peserta terbanyak yang ikut Sertifikasi PKP yaitu dari Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 8,46% (delapan koma empat enam persen), Jawa Timur sebesar 7,84% (tujuh koma delapan empat persen), Sumatera Barat sebesar 6,90% (enam koma sembilan nol persen), sedangkan peserta yang paling sedikit yaitu dari Loka POM di Belitung sebesar 0,63% (nol koma enam tiga persen), Maluku Utara sebesar 0,94% (nol koma sembilan empat persen), dan Banten sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen). Adapun peserta Sertifikasi DFI terbanyak diikuti dari Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 7,72% (tujuh koma tujuh dua persen), Jawa Timur sebesar 7,10% (tujuh koma satu nol), dan Sumatera Barat sebesar 5,56% (lima koma lima enam persen), sedangkan peserta paling sedikit yaitu Loka POM di Belitung

sebesar 0,62% (nol koma enam dua persen), Provinsi Maluku Utara sebesar 0,93% (nol koma sembilan tiga persen), serta Bangka Belitung dan Banten masing-masing sebesar 1,54% (satu koma lima empat persen).

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

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

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

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

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

## **2. Sasaran Kegiatan ke-2**

## SASARAN KEGIATAN 2 - “TERWUJUDNYA REFORMASI BIROKRASI BADAN POM TERKAIT MANAJEMEN PERUBAHAN SESUAI DENGAN ROADMAP RB BADAN POM 2020-2024.”

Sasaran Kegiatan ini diwujudkan melalui 1 (satu) indikator kinerja utama, dengan capaian yang diperoleh pada akhir tahun.

Tabel. Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan II

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023 Triwulan I	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d TW I 2023 Triwulan I	Capaian s.d TW I 2023 Triwulan I
Sasaran Kegiatan 2				
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.				
IKK 1 Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,66	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 1. Komponen dan Pembobotan PMPRB

Komponen	Bobot	Sub Komponen
<i>1. Pengungkit</i>	<i>60%</i>	
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%)

<p>b. Aspek Hasil Antara</p>	<p>10%</p>	<p>Kualitas Pengelolaan Arsip (1%)</p> <p>Kualitas Pengelolaan Pengadaan Barang (1%)</p> <p>Kualitas Pengelolaan Keuangan (1%)</p> <p>Kualitas Pengelolaan Aset (1%)</p> <p>Sistem Merit (1%)</p> <p>ASN Profesional (1%)</p> <p>Kualitas Perencanaan (1%)</p> <p>Maturitas SPIP (1%)</p> <p>Kapabilitas APIP (1%)</p> <p>Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan (1%)</p>
<p>c. Aspek Reform</p>	<p>30%</p>	<p>Manajemen Perubahan (3%)</p> <p>Deregulasi Kebijakan (3%)</p> <p>Penataan Organisasi (4,5%)</p>

		<p>Penataan Tata Laksana (3,75%)</p> <p>Penataan Manajemen SDM (4,5%)</p> <p>Penguatan Akuntabilitas (3,75%)</p> <p>Penguatan Pengawasan (3,75%)</p> <p>Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75%)</p>
<b>2. Hasil</b>	<b>40%</b>	
a. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10%	<p>Opini BPK (3%)</p> <p>Nilai Akuntabilitas Kinerja (7%)</p>
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%	<p>Capaian Kinerja (5%)</p> <p>Kinerja Lainnya (2%)</p>

		Survei Internal Organisasi (3%)
Total	100%	

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 2. 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
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 *mind set* (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 I, 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 Membudayakan Nilai Integritas 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 "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".
11. Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM.
12. Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023

#### Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sesuai arahan Kementerian PANRB, terdapat kebijakan baru terkait penilaian 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 pelaksanaan RB di BPOM.</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 117,4% dengan kriteria “Sangat Baik” karena capaiannya diatas 110%, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS). Penjelasan mengenai uraian indikator kinerja, target, realisasi, persentase capaian, dan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d TW I 2023 Triwulan I	Capaian s.d TW I 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 3</b>				
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.				
IKK 1 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	62 %	5,00 %	15,20 %	304,00 %
IKK 2 Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	94 %	41,18 %	47,06 %	114,28 %

### 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 I tahun 2023 Triwulan I sebesar 5,0% (lima 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 I tahun 2023 sebanyak 758 (tujuh ratus lima puluh delapan) 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 15,20 % (lima belas koma dua persen), sehingga capaian sampai dengan Tahun 2023 Triwulan I sebesar 304% (tiga ratus empat persen), dengan kategori capaian “tidak dapat disimpulkan”. Kendala dari capaian ini adalah adanya pengembangan kompetensi berupa *workshop* yang dilaksanakan oleh PPSDM POM dalam rangka ulang tahun Badan POM yang dilaksanakan di awal tahun 2023. Hal ini diluar perencanaan yang telah ditetapkan, 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:

<b>(A/B) X 100 %</b>	<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)
	<b>B</b> merupakan Jumlah seluruh SDM Badan POM

Pada Tahun 2023 Triwulan I 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 Maret 2023 Triwulan I, 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 I Tahun 2023 Triwulan I sebanyak 64 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 I melalui aplikasi IDEAS yaitu sebanyak 3 (tiga) webinar Rincian webinar yang terselenggara melalui aplikasi IDEAS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.... Webinar IDEAS yang Diselenggarakan pada Triwulan I Tahun 2023  
 Triwulan I

No.	Judul Webinar	Tanggal Webinar	Jumlah Pegawai yang Mengikuti
1	<i>Sharing Knowledge</i> Tugas Belajar "Scenario Planning on Increasing The Competitiveness of Food MSMEs in Jambi For the Next Five Years"	29 Maret 2023	47
2	<i>Sharing Knowledge</i> Tugas Belajar "Kajian Paparan dan Karakterisasi Risiko 3-MCPD ester dan Glisidil Ester dari Produk Formula pada bayi dan Anak Usia 0-36 bulan di Indonesia secara Probabilistik"	15 Februari 2023	71
3	<i>Start Your Study Abroad Journey:</i> Memulai dan Mempersiapkan Diri untuk Studi ke Luar Negeri	13 February 2023	196

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

Pada tahun 2023 Triwulan I, pegawai Badan POM yang ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan baik melalui tugas belajar maupun ijin belajar. Sampai dengan tahun 2023 Triwulan I sebanyak 91 (sembilan puluh satu) pegawai yang aktif tugas belajar dan 47 (empat puluh tujuh) pegawai ijin belajar.

## 6. **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.

## 7. **Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I 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 88 (delapan puluh delapan) Jam Pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh 36 (tiga puluh enam) Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Pertama.

8. **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.

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

**Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023**

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

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurang koordinasi antar tim terkait dalam merencanakan kegiatan pengembangan kompetensi sehingga capaian melebihi target Triwulan 1.</li> <li>Akan lebih baik, bila capaian kinerja tidak melebihi 120% dari perencanaan yang telah ditetapkan.</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>perlu dilakukan evaluasi dalam pembuatan perencanaan melibatkan semua pihak yang melaksanakan pengembangan kompetensi.</li> </ul>

### **Analisis Capaian Kinerja Triwulan I 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 1, 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	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	41,18 %	64,17 %	82,00 %	94,00 %	94,00 %
Realisasi	47,06 %	*	*	*	*
Capaian	<b>114,28 %</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 I 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 I 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 ke dua (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 Maret 2023, telah dilakukan pelatihan dengan nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi rata rata adalah 4,48 ( empat koma empat puluh delapan). Sehingga capaian target triwulan ini sebesar 100,22% (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 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IV

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d 2023 Triwulan I	Realisasi s.d 2023 Triwulan I	Capaian s.d 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 4</b>				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4.47	4,47	4,48	100,22%
IKK 2 Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	94 %	*	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”. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja triwulan 1 tahun 2022 sebesar 4,65, 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 sebagai berikut:

Tabel 11. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM

No	Judul Pelatihan TW I	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	
5	Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan	perhitungan di lakukan per semester berdasarkan IPK peserta tubel/ibel
6	Pelatihan Auditor Internal ISO 9001:2015	4,35
7	<b>Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli Angkatan I 2023</b>	pelatihan sedang berlangsung
8	Pelatihan <b>Transformational Leadership</b> melalui <b>peningkatan kecerdasan emosi serta optimalisasi kekuatan "Mind, Body and soul"</b>	4,70

Pencapaian indikator Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi sampai tahun 2023 Triwulan I 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 I sebagai berikut:

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

Pada Tahun 2023 Triwulan I, 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 kerapian 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 I 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 1.</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”. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja triwulan 1 tahun 2022 sebesar 4,65, 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.

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

Pengukuran capaian kinerja IKK Persentase SDM POM yang meningkat 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 I, 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 I 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 sebesar 116,25% dengan kriteria “Sangat Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan V

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023 Triwulan I	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d TW I 2023 Triwulan I	Capaian s.d TW I 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 5</b>				
Meningkatnya kualitas layanan pembinaan PFM.				
IKK 1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu	50%	10%	25%	250%
IKK 2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM	4,00	4,00	4,50	112,5%
<b>RATA-RATA CAPAIAN</b>				181,25%

### 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), PPSDM selaku instansi 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;
3. Penerbitan rekomendasi pengangkatan kedalam jabatan fungsional PFM; dan
4. Layanan bimbingan teknis maupun pendampingan pembinaan PFM.

Layanan PFM yang dilaksanakan tepat waktu adalah layanan PFM yang diselesaikan pada tahun berjalan dibandingkan dengan jumlah layanan PFM yang diusulkan pada tahun berjalan. Pada triwulan I Tahun 2023 Triwulan I, persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu yaitu sebesar 25%, melebihi target triwulanan yakni sebesar 10%. Adapun layanan PFM berupa Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang telah dinilai sebanyak 48 berkas, namun belum seluruhnya ditetapkan angka kreditnya (ditetapkan Pejabat yang Berwenang melalui Nota Penetapan Angka Kredit). Sedangkan jumlah layanan PFM yang diusulkan berupa jumlah DUPAK yang masuk yaitu sebanyak 192 berkas. Pencapaian target didukung oleh banyaknya jumlah Tim Penilai yang dapat memenuhi undangan kegiatan penilaian angka kredit serta kelengkapan berkas administrasi yang diusulkan PFM sehingga dapat memperlancar proses penilaian angka kredit. Selain itu pada triwulan I terdapat masa periode usulan Kenaikan Pangkat maupun Kenaikan Jabatan, sehingga mempercepat capaian pada triwulan I Tahun 2023 Triwulan I.

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023

### Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu

Aspek	Keterangan
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><i>Jika ada narasi/keterangan lain dapat ditambahkan</i></li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan proses Penilaian DUPAK sampai dengan pertengahan bulan Juni 2023.</li> <li><i>Jika ada narasi/keterangan lain dapat ditambahkan</i></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 Triwulan I, nilai kepuasan layanan pembinaan PFM yaitu sebesar 4.50, melebihi target yakni sebesar 4.00. Pencapaian target didukung oleh kesiapan Tim Pembinaan PFM

salah satunya dalam menyiapkan materi kegiatan seperti sosialisasi atau bimbingan teknis PFM yang berkualitas atau dengan kata lain sesuai dengan kebutuhan PFM. Terbukti dari hasil evaluasi, mayoritas nilai pelayanan yang menyumbang nilai tertinggi yaitu dari aspek kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada PFM selama kegiatan sosialisasi, bimtek atau pelatihan dengan rata-rata nilai diatas 4.50.

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

- a. Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan kepada Unit Kerja baik melalui media luring maupun daring. Pada TW I Tahun 2023 Triwulan I telah dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali bimbingan teknis kepada Pejabat Fungsional PFM yaitu 3 (tiga) kali secara daring dan 1 (satu) kali dilaksanakan secara *luring*, dengan rincian sebagai berikut :

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1	Balai Besar POM di Semarang	<i>hybrid</i> (BBPOM di Semarang & <i>zoom meeting</i> )	8 Februari t 2022
2	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor	<i>Zoom Meeting</i>	0 Februari t 2022
3	Balai POM di Ambon	<i>Zoom Meeting</i>	6 Februari t 2022

No	Unit Kerja	Media Pelaksanaan	Tanggal Pelaksanaan
1	Balai Besar POM di Semarang	hybrid (BBPOM di Semarang & zoom meeting)	8 Februari t 2022
4	a. Seluruh unit kerja di Badan POM b. PFM Inklusif di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota	Zoom Meeting	8 & 9 Maret 2022

Materi yang disampaikan pada bimbingan teknis maupun sosialisasi antara lain meliputi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.2 Tahun 2023 Triwulan I terkait Pembinaan Jabatan Fungsional PFM beserta peraturan turunannya, Pedoman Karya Tulis Ilmiah bagi PFM, aplikasi *Open Journal System* Eruditio serta aplikasi e-Dupak.

- b.** Penilaian angka kredit Pengawas Farmasi dan Makanan Madya dan Penyelia telah dilakukan selama periode Triwulan I dengan rincian sebagai berikut :

Periode Penilaian	Jumlah DUPAK yang dinilai
Januari	20
Februari	4
Maret	24
<b>Total DUPAK yang dinilai</b>	<b>48</b>

Kegiatan penilaian DUPAK pada periode Februari menghasilkan *output* yang kurang optimal karena kegiatan dilaksanakan saat kondisi kenaikan Level PPKM di wilayah DKI Jakarta, sehingga hanya dilakukan penilaian untuk usulan DUPAK prioritas kenaikan pangkat. Metode penilaian Angka Kredit pada periode Januari dan Maret dilakukan secara luring melalui rapat pertemuan Tim Sekretariat dan Tim Penilai, sedangkan pada periode Februari dilakukan dengan metode pengiriman berkas DUPAK (hardcopy) melalui ekspedisi ke masing-masing domisili Tim Penilai yang ditugaskan.

c. Pembuatan aplikasi penilaian Angka Kredit (e-Dupak) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada Pejabat Fungsional PFM dan telah disosialisasikan kepada seluruh unit kerja yang ada di Badan POM pada tanggal 8 Maret 2023 Triwulan I dan kepada Pejabat PFM Inklusif pada tanggal 9 Maret 2023 Triwulan I .

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 laki-laki dan menjadikan pengurus laki-laki sebagai ketua bidang yang ada di PFMI. Adapun kendala yang dihadapi adalah jadwal yang belum menentu untuk pertemuan antara Kepala PPSDM POM memaparkan terkait PFMI dengan kepala BPOM. Waktu koordinasi yang menjadi hambatan pada TW I. Pada TW II akan direncanakan untuk berkoordinasi dengan kepala BPOM agar PFMI mengadakan rapat koordinasi nasional (Rakornas). Rakornas bertujuan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan PFMI selanjutnya, mengadakan rapat terkait kepengurusan PFMI dan juga program kerja selanjutnya.

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

#### **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 Batch. Pelatihan dilakukan pada tanggal 27 februari sampai dengan 10 maret 2023 yang 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 batch 1 peserta pelatihan sebanyak 40 (empat puluh) orang yang berasal dari unit pusat, balai besar, balai, dan loka POM. Dari 40 peserta, dinyatakan lulus 100 %. Setelah dilakukan pelatihan pada tanggal 12 April dilakukan rapat evaluasi dan persiapan batch 2.

Adapun kendala pada TW I adalah peserta pelatihan yang berganti - ganti karena terdapat kegiatan 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. Pada TW II tindak lanjut yang akan dilakukan yaitu menyelenggarakan batch 2 dengan jumlah peserta yang sama. Pemanggilan peserta akan dilakukan lebih cepat agar meminimalisir pergantian peserta yang sudah ada. Pengelompokkan peserta akan dilakukan oleh PPSDM POM dengan melihat fungsi atau unit kerja yang sama guna memudahkan komunikasi diantara anggota tim.

### **Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023**

#### **Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM**

<b>Aspek</b>	<b>Keterangan</b>
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 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>

### **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 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VI

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023 Triwulan I	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d TW I 2023 Triwulan I	Capaian s.d TW I 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 6</b>				
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .				
IKK 1 Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88 %	20 %	20,83%	104,15 %

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

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

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20 %	40 %	60 %	88 %	88 %
Realisasi	20,83 %	*	*	*	20,83%
Capaian	104,17%	*	*	*	

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 Triwulan I , Target IKK tersebut untuk tahun 2023 Triwulan I adalah sebesar 88 % (delapan puluh delapan persen) dan target

TW I tahun 2023 Triwulan I sebesar 20 % (empat puluh persen) dengan realisasi sebesar 20,83% (dua puluh koma delapan tiga persen ) dan capaian kinerja untuk Indikator ini sebesar 104,17% 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 Triwulan I , pada area perubahan mental aparatur dengan program manajemen perubahan ditetapkan rencana aksi tahun 2023 Triwulan I dan pencapaiannya sebagai berikut:

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
1	Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	Telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.2.11.21.435 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM.	100
2	Survei Implementasi Reformasi Birokrasi Badan POM	Telah dilakukan survei tahap 1 pada bulan Januari 2022 dengan responden sebanyak 4.853 (empat ribu delapan ratus lima puluh tiga) pegawai dengan hasil nilai indeks 3,54 (tiga koma lima empat).	50
3	Pembangunan <i>Transformational Leadership</i> Badan POM.		0
4	Perencanaan dan pelaksanaan <i>Quick Wins</i> Perubahan Badan POM (wajib dan mandiri).		0

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
5	Pemantauan, Monitoring, Evaluasi implementasi RB, dilakukan secara online maupun offline		0
6	Penyusunan <i>Road Map</i> dan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, terintegrasi dan selaras dengan Rencana Strategis Organisasi Badan POM.	Penetapan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2022	75
7	Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan POM		0
8	Mendorong unit kerja membudayakan nilai integritas kepada semua pegawai.		
9	Pengelolaan Agen Perubahan Birokrasi BPOM melalui pengembangan kompetensi dan pengawalan rencana aksi Agen Perubahan Birokrasi	Peningkatan Kompetensi Agen Perubahan	25
10	Rencana Aksi Perubahan wajib bagi Tim Agen Perubahan Birokrasi Unit Kerja "Penguatan Nilai Integritas dan Anti Korupsi".	telah dibuatkan RA AOC 2022 yang di tandatangani oleh pimpinan unit	
11	Penetapan Pemimpin Perubahan sebagai Duta Integritas dan Anti Korupsi BPOM		0

No.	Program / Kegiatan Reformasi Birokrasi	Progres	Persentase capaian s.d TW I (progres RA)
12	Sosialisasi dan Internalisasi Reformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi kepada Pegawai Badan POM.		0
<b>Total</b>			<b>20,83%</b>

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

1. Pembahasan *Quick Wins* Badan POM Tahun 2021 baru dilaksanakan pada akhir Maret 2021, sehingga proses penetapannya baru dilaksanakan pada tahun 2023 Triwulan I. Proses penetapan memerlukan koordinasi dengan berbagai unit di Badan POM, sehingga baru dilakukan legal *drafting* di akhir 2023 Triwulan I.
2. Kesiapan unit kerja dalam melakukan penancangan ulang pembangunan Zona Integritas terhambat karena strukturisasi dan redistribusi pegawai.
3. Pada tahun 2023 Triwulan I terjadi perubahan susunan tim Reformasi Birokrasi unit kerja, termasuk Tim Agen Perubahan, sehingga rencana aksi agen perubahan baru disusun pada akhir Maret 2023 Triwulan I dan monevnya baru dilakukan pada tahun 2023 Triwulan II.
4. Belum optimalnya penggunaan aplikasi [e-monevrb.pom.go.id](http://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.
5. Rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Agen Perubahan maupun pemimpin perubahan diubah menjadi secara *offline*, karena adanya kondisi peningkatan kasus covid-19.

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

1. Koordinasi dengan unit terkait dalam rangka percepatan penetapan *Quick Wins* Badan POM Tahun 2022. Sedangkan monev pelaksanaan *Quick Wins* dilakukan secara paralel.
2. Mendorong unit kerja untuk segera melakukan penganangan Zona Integritas dan menggerakkan tim di bawahnya untuk mendukung pelaksanaan Zona Integritas melalui WBK / WBBM.
3. Percepatan penyusunan dan monitoring rencana aksi agen perubahan di unit kerja melalui aplikasi e-monevrb.pom.go.id.
4. Sosialisasi e-monevrb.pom.go.id kepada seluruh agen perubahan di unit kerja.
5. Perubahan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) peningkatan kompetensi agen perubahan dan pimpinan perubahan menjadi kegiatan *offline* dan pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi pimpinan perubahan direncanakan akan dilakukan di Tahun 2022 Triwulan III setelah mendapat persetujuan pimpinan.

### **Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023**

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

<b>Aspek</b>	<b>Keterangan</b>
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sesuai arahan Kementerian PANRB terdapat kebijakan baru terkait penilaian RB, sehingga perlu adanya penyesuaian dalam pelaksanaan RB di BPOM.</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kegiatan Manajemen Perubahan baru akan dilaksanakan di TW II, menyesuaikan dengan kebijakan baru.</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 ..... Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VII

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023 Triwulan I	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d 2023 Triwulan I	Capaian s.d 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 7</b>				
Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif				
IKK 1 Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM	85	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)
IKK 2 Nilai AKIP PPSDM POM	82	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)	(capaian di akhir tahun)

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023

### Terwujudnya Organisasi PPSDM POM yang Efektif

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan ini dinilai di akhir tahun, namun telah dilakukan upaya upaya agar terwujud organisasi PPSDM yang Efektif dengan semakin intens Sosialisasi RB untuk semua anggota PPSDM serta Sosialisasi AKIP serta monitoring dan Evaluasi Lapkin terutama untuk tim pokja akuntabilitas</li> </ul>
Rencana Tindak Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring dan evaluasi kegiatan ini secara kontiniu dan konsisten oleh tim pokja 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 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan VIII

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

Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM				
--	--	--	--	--

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan I 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> </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 I sebesar 130,43% dengan kriteria “Sangat Baik”, sebagai Nilai Pencapaian Sasaran (NPS).

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

Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan IX

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023 Triwulan I	Target s.d 2023 Triwulan I	Realisasi s.d 2023 Triwulan I	Capaian s.d 2023 Triwulan I
Sasaran Kegiatan 11				
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POK Terintegrasi dan Adaptif.				
IKK 1 Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang Optimal	2,50	2,30	3,00	130,43 %

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

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2023 Triwulan I, 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 I memiliki target sebesar 2,30 (dua koma tiga nol).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada 2023 Triwulan I, Indeks Pengelolaan Data dan Informasi PPSDM POM yang Optimal memiliki target 2,30 (dua koma tiga 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 I sebesar 2,30 (dua koma tiga nol), maka capaian indikator tersebut adalah 130,43 % (seratus tiga puluh koma empat tiga) 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 I 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 130,43%, 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).

### Analisis Capaian Kinerja Triwulan I 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>.</li> <li>● Tidak ada hambatan pada indikator ini, ditunjukkan dengan capaian pada Triwulan I sudah masuk dalam kategori “Sangat Baik”.</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 Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan X

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Target Kinerja 2023	Target s.d TW I 2023 Triwulan I	Realisasi s.d TW I 2023 Triwulan I	Capaian s.d TW I 2023 Triwulan I
<b>Sasaran Kegiatan 10</b>				
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.				
IKK 1 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	94,50	80	68,76	85,95 %
IKK 2 Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM	96 %	88 %	75 %	85,23 %

### 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:

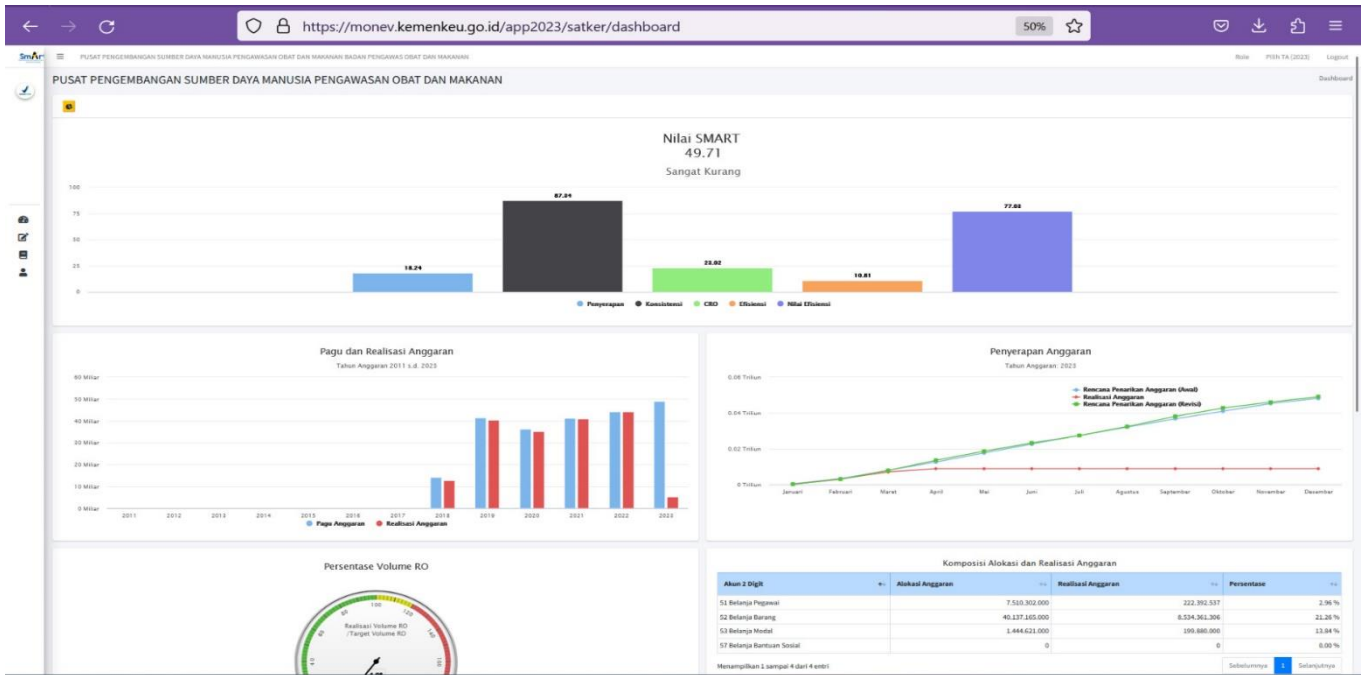
Gambar Komponen Nilai Kinerja Anggaran



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 I memiliki target sebesar 80 (delapan puluh).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan I Tahun 2023 Triwulan I, Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM memiliki target 80 (delapan 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 I sebesar 68,76 (enam puluh delapan koma tujuh puluh enam), apabila dibandingkan dengan target Triwulan I tahun 2023 Triwulan I, sebesar 80 (delapan puluh), maka capaian indikator tersebut adalah 85,95 % (delapan puluh lima koma sembilan puluh lima persen) dengan kategori capaian kinerja “Belum Memenuhi Ekspektasi”.

Gambar ..... Nilai EKA pada aplikasi SmartKemenkeu



Gambar ..... Nilai IKPA pada aplikasi OM-SPAN



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

**INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN**

Sampai Dengan : MARET

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	80.72	100.00	100.00	92.86	100.00	100.00	100.00	97.36	100%	97.36
					Bobot	10	10	20	10	10	10	5	25			
					Nilai Akhir	10.00	8.07	20.00	10.00	9.29	10.00	5.00	25.00			
					Nilai Aspek	90.36					98.57					

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh melalui perhitungan:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Kinerja Anggaran} &= (\text{Nilai EKA} \times 60\%) + (\text{Nilai IKPA} \times 40\%) \\
 &= (49,71 \times 60\%) + (97,36 \times 40\%) \\
 &= 29,82 + 38,94
 \end{aligned}$$

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023

### Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

Aspek	Keterangan
Kendala/Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM triwulan I 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 I memiliki target sebesar 88% (delapan puluh delapan persen).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun 2023 Triwulan I, Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM memiliki target 88% (delapan puluh delapan persen) dan dari hasil perhitungan efisiensi per program dan indikator diperoleh Tingkat

Efisiensi Anggaran PPSDM POM sebesar 75% (tujuh puluh lima persen), apabila dibandingkan dengan target tahun 2023 Triwulan I sebesar 88% (delapan puluh delapan persen), maka capaian indikator tersebut adalah 85,23 % (delapan puluh lima koma dua tiga persen) dengan kategori capaian kinerja “Cukup”. Perhitungan Tingkat Efisiensi Anggaran PPSDM POM secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6 laporan ini.

## Analisis Capaian Kinerja Triwulan I 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:

1. Berdasarkan capaian persentase kompetensi pada TW 1, yaitu sebesar **72,50 %** hal ini menurun dari capaian kompetensi SDM POM di akhir tahun 2021 yaitu sebesar **77, 66%**, hal ini dikarenakan adanya penambahan jumlah pegawai sebesar 404 pegawai dari formasi CPNS Badan POM TA 2021. Pelaksanaan pemetaan kompetensi CPNS baru dapat dilaksanakan pada TW 2 dikarenakan selama bulan maret TW 1 dilaksanakan kegiatan orientasi CPNS.

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi untuk Pegawai Pusat untuk batch 1 dan 2 serta pegawai UPT yang tidak dapat mengikuti kegiatan di TW 1 dikarenakan

penugasan, cuti, atau sakit akan dilaksanakan di TW 2 secara bertahap, hal ini mengantisipasi banyaknya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan penilaian kompetensi dalam rangka pemetaan kompetensi dikarenakan adanya penugasan dari pimpinan maupun alasan lainnya.

2. Belum optimalnya sosialisasi kebijakan terkait pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, sehingga masih banyak pegawai melakukan pengembangan kompetensi tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan atau kesenjangan kompetensi yang sudah disampaikan PPSDM POM sebagai hasil pemetaan penilaian kompetensi ke UPT.
3. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi menggunakan metode lain selain pelatihan klasikal, walaupun sudah ada beberapa yang menggunakan metode *blended learning* (disertai *e-learning*).
4. Terbatasnya anggaran pengembangan kompetensi di PPSDM POM, sehingga tidak semua pegawai dapat melakukan pengembangan kompetensi secara optimal.
5. Belum memadainya sumber daya di PPSDM POM baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dimana sampai saat ini PPSDM POM memiliki tenaga Widyaiswara terbatas sebagai salah satu syarat wajib dalam pengajuan akreditasi lembaga Diklat.
6. Belum memiliki sarana dan prasarana penyelenggaraan penilaian maupun pengembangan kompetensi yang memadai, sebagai persyaratan utama dalam akreditasi lembaga Diklat.
7. Sertifikasi Kompetensi oleh LSP pada Tahun 2023 Triwulan I ini meningkat targetnya karena penambahan usulan sertifikasi secara voluntary dari pemerintah Daerah, sehingga melebihi dari target sertifikasi yang dituangkan dalam Program Prioritas Nasional.
8. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan penilaian maupun pengembangan kompetensi.
9. Perubahan struktur organisasi di lingkungan Badan POM serta penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional

mengakibatkan beberapa jabatan untuk unit baru belum tersedia.

10. Belum tersosialisasinya kebijakan terkait Pengawas Farmasi dan Makanan serta belum ditetapkannya peraturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
11. Belum terkumpulnya dokumen kelengkapan data dukung Re-akreditasi Program Pelatihan Fungsional dan Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program
12. Belum terkoordinasinya pengurus PFMI dan tindak lanjut kegiatan PFMI kepada Kepala BPOM
13. Belum terbitnya jurnal *Eruditio* Vol. 3 No. 1 Edisi Desember 2022
14. Belum optimalnya pembagian kelompok dalam pelatihan KTI Tingkat Dasar sehingga menghambat peserta berkoordinasi untuk membuat draft jurnal KTI

### 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 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	Percepatan pengembangan kompetensi tenaga Widyaiswara, sehingga kompeten di bidangnya. Selain itu, mengoptimalkan pemanfaatan narasumber dari luar PPSDM POM untuk membantu pemenuhan tenaga pengajar.
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 masif 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	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.
7	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.
8	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 jabatan fungsional.
9	<p>a. Merencanakan percepatan sosialisasi terkait pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan yang tersebar di seluruh Indonesia.</p> <p>b. Percepatan penyusunan pedoman turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020</p>

	<p>tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.</p> <p>c. Optimalisasi pengelolaan Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia.</p> <p>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.</p>
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 *financial* organisasi kepada pihak luar.

PPSDM POM senantiasa melakukan upaya perbaikan dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pelaporan keuangan untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Pagu anggaran PPSDM POM pada awal tahun 2023 Triwulan I sebesar Rp.51.102.191.000,00 (lima puluh satu milyar seratus dua juta seratus sembilan puluh satu ribu rupiah), Realisasi pada tahun 2023 Triwulan I sebesar Rp.5.870.744.224,00 (lima milyar delapan ratus tujuh puluh juta tujuh ratus empat puluh empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah) atau sebesar 11,49% (sebelas koma empat puluh sembilan 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 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.	2.738.090.000	102.323.134	3,74 %
		2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	16.575.650.000	2.652.367.370	16,00 %
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	840.888.750	235.904.314	28,05 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	Birokrasi Badan POM 2020-2024.				
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.416.855.750	1.778.578.564	17,07 %
		2. Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	335.011.000	44.087.149	13,16 %
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	167.258.000	36.800.000	22,00 %
		2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	3.972.607.250	641.661.521	16,15 %
5	Meningkatnya Kualitas Layanan Pembinaan Jabatan Fungsional PFM	1. Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	947.150.000	175.691.453	18,55 %
		2. Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.	947.150.000	175.691.453	18,55 %
6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen	1. Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen	280.296.250	78.634.771	28,05 %

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi	% Capaian
	Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Perubahan.			
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	834.504.000	140.504.000	16,84 %
		2. Nilai AKIP PPSDM POM.	402.093.000	64.534.976	16,05 %
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	59.376.000	13,68 %
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.510.302.000	1.288.862.730	17,16 %
		2. Tingkat Efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	2.457.158.000	375.936.229	15,30 %
<b>TOTAL</b>			<b>49.092.088.000</b>	<b>7.870.254.664</b>	<b>16,03 %</b>

Tabel Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.510.302.000	1.288.862.730	17,16 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	2.690.115.000	395.237.229	14,69 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	434.117.000	59.376.000	13,68 %
4	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	140.504.000	140.504.000	100,00 %
5	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.301.462.000	48.802.000	3,75 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.948.150.000	1.781.281.196	25,64 %
7	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.276.002.000	634.244.038	8,72 %
8	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.936.950.000	102.323.134	5,28 %
9	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem /	569.351.000	101.334.976	17,80 %

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
	Lembaga / Per Entitas Diklat).			
10	Reformasi Birokrasi.	1.815.185.000	314.539.085	17,33 %
11	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.148.645.000	662.924.096	12,88 %
12	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	13.321.305.000	2.340.826.180	17,57 %
<b>TOTAL</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>7.870.254.664</b>	<b>16,03 %</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:

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

$$= \frac{100\%}{100\%}$$

$$= 1$$

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)

No	Tingkat Efisiensi	Capaian
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 I, semua kegiatan masuk ke dalam predikat “Tidak Efisien”, hal ini 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 I ini merupakan gambaran pencapaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja PPSDM POM. Laporan ini adalah pertanggungjawaban pelaksanaan program PPSDM POM dalam Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Sampai dengan akhir Tahun 2023 Triwulan I, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp.7.870.254.664,- (tujuh milyar delapan ratus tujuh puluh jutadua ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) atau sebesar 16,03% (enam belas koma nol tiga 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 I, dari 16 (enam belas) IKK yang ditetapkan pada tahun 2023 Triwulan I, terdapat 5 (lima) IKK yang dievaluasi dengan kriteria capaian “MEMENUHI EKSPEKTASI”, 3 (tiga) IKK dengan kriteria capaian kinerja “BELUM 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 I 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>									

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				202 0	202 1	2022	202 3	2024	
SK 3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangka n kompetensiny a.	3. 1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangka n kompetensiny oleh PPSDM POM.	40	45	60	62	64	Persen
		3. 2	Jumlah Kerja Sama Pengembang an Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	-	-	-	Dokumen
			Persentase Kerja Sama Pengembang an Kompetensi yang ditindaklanjuti	N/A	N/A	82	94	100	Persentase
SK 4	Meningkatnya kualitas Pengembang an Kompetensi SDM.	4. 1	Nilai Kepuasan penyelenggara an Pengembang an Kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	Nilai
		4. 2	Persentase SDM Pengawas	90	91	92	93	95	Persen

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				2020	2021	2022	2023	2024	
			Obat dan Makanan yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.						
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	Pers en
		5.2	Nilai kepuasan Layanan Pembinaan PFM	N/A	N/A	4,00	4,10	4,20	Nilai
SK 6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	88	93	85	87	89	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

Ko de SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	Target					Sat uan
				2020	2021	2022	2023	2024	
		7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	82	83	84	Nilai
SK 8	Terwujudnya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	8	Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	84	85	86	Indeks
SK 9	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	9	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00	Indeks
SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel	10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	93,5	94,5	95,6	Nilai
		10.2	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90	92	94	96	98	Persen

## 5.2. Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 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

Jakarta, 06 Januari 2023  
 Pihak Pertama

Dr. Penny K. Lukito, MCP

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 I

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Gaji dan Tunjangan.	7.510.302.000	1.288.862.730	17,16 %
2	Operasional dan Pemeliharaan Kantor.	2.690.115.000	395.237.229	14,69 %
3	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi.	434.117.000	59.376.000	13,68 %
4	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	140.504.000	140.504.000	100,00 %
5	Review dan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.	1.301.462.000	48.802.000	3,75 %
6	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.	6.948.150.000	1.781.281.196	25,64 %
7	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	7.276.002.000	634.244.038	8,72 %
8	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	1.936.950.000	102.323.134	5,28 %
9	Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem /	569.351.000	101.334.976	17,80 %

NO.	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
	Lembaga / Per Entitas Diklat).			
10	Reformasi Birokrasi.	1.815.185.000	314.539.085	17,33 %
11	Sertifikasi Pengawas Obat dan Makanan.	5.148.645.000	662.924.096	12,88 %
12	Peningkatan Kompetensi Pengawas Obat dan Makanan.	13.321.305.000	2.340.826.180	17,57 %
<b>TOTAL</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>7.870.254.664</b>	<b>16,03 %</b>

## 5. 6. Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2023 Triwulan I

### 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.	2.738.090.000	102.323.134	79	80,10	3,74	101,39	27,13	1	Efisien	26,13	75%	Tidak Efisien
		2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar.	16.575.650.000	2.652.367.370	130	165	16,00	126,92	7,93	1	Efisien	6,93	75%	Tidak Efisien
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan	1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	840.888.750	235.904.314	Akhir Thun	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								
sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2020-2024.															
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	10.416.855.750	1.778.578.564	5,0	15,20	17,07	304	17,80	1	Efisien	16,80	75%	Tidak Efisien
		2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	335.011.000	44.087.149	41,18	47,06	13,16	114,28	8,68	1	Efisien	7,68	75%	Tidak Efisien
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan	1	Nilai kepuasan penyelenggaraan	167.258.000	36.800.000	4,47	4,48	22,00	100,22	4,56	1	Efisien	3,56	75%	Tidak Efisien



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								
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.	280.296.250	78.634.771	20	20	28,05	100	3,56	1	Efisien	2,56	75%	Tidak Efisien
7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	834.504.000	140.504.000	Akhir Thun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
		2	Nilai AKIP PPSDM POM.	402.093.000	64.534.976	Akhir Thun	Akhir Tahun	-	-	-	1	-	-	-	Akhir Tahun
8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	232.957.000	19.301.000	Akhir Thun	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								
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	59.376.000	2,5	3,0	13,68	120	8,77	1	Efisien	7,77	75%	Tidak Efisien
10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	7.510.302.000	1.288.862.730	80	68,76	17,16	85,95	5,01	1	Efisien	4,01	75%	Tidak Efisien
		2	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM.	2.457.158.000	375.936.229	88	75,00	15,30	85,23	5,57	1	Efisien	4,57	75%	Tidak Efisien

## 2. Berdasarkan Output

	SASARAN PROGRAM	INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
1	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	19.847.100.000	2.982.524.429	3.838	3.997	16,51	104,41	6,95	1	Efisien	5,95	75%	Tidak Efisien
2	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar	18.469.950.000	3.003.750.276	851	165	16,26	19,39	1,19	1	Efisien	0,19	100%	Efisien
3	Perangkat Pengolah Data Komunikasi	434.117.000	59.376.000	39	13	13,68	33,33	2,44	1	Efisien	1,44	80%	Tidak Efisien
4	Layanan Perkantoran	10.200.417.000	1.684.099.959	16,51	0,25	16,51	25,00	1,51	1	Efisien	0,51	92%	Efisien

SASARAN PROGRAM		INPUT / KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI KEGIATAN	TE	CAPAIAN TE	KRITERIA
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT						
5	Layanan Sarana Internal	140.504.000	140.504.000	14	14	100,00	100,00	1,00	1	Efisien	0,00	100%	Efisien
<b>Total</b>		<b>49.092.088.000</b>	<b>7.870.254.664</b>							<b>2,02</b>	<b>75%</b>	<b>Tidak Efisien</b>	